

Trousse de secours à l'usage de l'entrepreneur vétérinaire mixte



9 fiches outils pour que les bottes ne restent pas vides !

Recrutement

Gestion

Relation à l'éleveur

**Accompagnements, aides
publiques**

Pourquoi et comment ce dossier de fiches ?

Notre association, le **GTV (Groupement Technique Vétérinaire) Occitanie** a pour objectif l'encadrement technique des vétérinaires ainsi que leur formation permanente. En tant **qu'OVVT (Organisation Vétérinaire à Vocation Technique) Régional**, nous avons comme mission l'animation du réseau des vétérinaires sanitaires ainsi que l'amélioration permanente de leurs actions.

Depuis plusieurs années, la France est confrontée à une problématique de désertification vétérinaire : une diminution du nombre de vétérinaire déclarant une compétence pour les animaux de rente.

Actuellement, certains vétérinaires arrêtent leur activité rurale pour différentes raisons : contraintes de rentabilité économique de l'activité rurale, difficultés d'articulation vie professionnelle / vie personnelle (notamment avec la permanence et la continuité des soins), manque de vétérinaires souhaitant s'investir en activité rurale et enfin l'évolution du partenariat éleveur - vétérinaire sur certains territoires.

En région Occitanie, les effectifs des vétérinaires exerçants une activité rurale ne cessent de diminuer. En cinq années, le nombre de vétérinaires déclarant une activité pour les animaux de rente a diminué de 14,7 % (- 605 inscrits).

Face à constat inquiétant pour le maintien des vétérinaires en activité rurale, le GTV Occitanie avec le financement de la DRAAF et du Conseil Régional Occitanie et avec le partenariat de différentes structures, propose une action dans le cadre de la lutte contre la désertification vétérinaire.

Notre action a consisté à effectuer un audit auprès de l'ensemble des structures vétérinaire et de créer ce dossier de fiches pratiques. L'action dans sa globalité vous est présentée au dos de cette pochette.

Sommaire des fiches

- 1- Autour de l'embauche
- 2- Le tutorat
- 3- Opportunité des Conditions Générales de Fonctionnement
- 4- Gagner du temps en déléguant
- 5- Outils d'accompagnement à la gestion des gardes
- 6- Visites et bilans sanitaires comment les valoriser
- 7- Focus sur la pharmacie
- 8- La contractualisation
- 9- Aides publiques accessibles aux vétérinaires : ZRR et DDADUE



Autour du recrutement

• Objectifs

Mettre en avant certains dispositifs importants et méconnus facilitants le processus de recrutement.

• Dispositifs

Chercher un vétérinaire

- Les incontournables privés :

La presse professionnelle (la Semaine Vétérinaire, la Dépêche Vétérinaire), les sites dédiés ([Veto job](#)), les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook...) et les centrales d'achats.

- Les sites publics :

- Conseil Régional de l'Ordre Vétérinaire : envoyer l'annonce à cro.occitanie@ordre.veterinaire.fr

- Pôle emploi : Certains vétérinaires s'y inscrivent. Afin de consulter les profils, il faut créer son profil employeur. Vous pouvez vous faire accompagner par un conseiller emploi.

- Les écoles vétérinaires.

Evaluer un candidat

Pôle emploi propose la mise en situation préalable au recrutement : PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) : 5 jours d'essai pour évaluer un vétérinaire ou un ASV inscrit à pôle emploi. Plus d'information : <https://clara.pole-emploi.fr/aides/detail/pmsmp>

Former un candidat

Pôle emploi propose l'AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) : Former un candidat au poste de travail, avant son embauche, sur 400H maximum, financé par pôle emploi. Dispositif recommandé pour des personnes en reconversion ou ayant besoin d'une (re)mise à niveau : <https://clara.pole-emploi.fr/aides/detail/aides-a-la-formation>

Choisir le contrat pour un vétérinaire

- Salarié : Modèles de contrat : <https://www.veterinaire.fr/ressources.html>

Grille salariale et convention collective : https://veterinaireliberal.fr/acces_veterinaire/

- Collaboration libérale : Il n'y a pas de contrat type, [mais un vademecum](#) sur le site du Conseil de l'Ordre des Vétérinaires. En effet, chaque contrat doit être personnalisé.

Embaucher un vétérinaire étranger

Différents cas sont possibles : une personne diplômée de l'Union Européenne (UE) a une équivalence automatique alors qu'une personne diplômée hors de l'UE est soumise à des conditions. Plus d'informations [ici](#)

• Retours d'expériences

Création d'un contrat en collaboration libérale : Drs Laura Sacareau et Aude Peltier, Cierp Gaup (31)

Notre activité mixte de moyenne montagne ne cessait d'augmenter, mais de façon variable du fait de notre zoné liée au tourisme. Etant deux vétérinaires associées et une salariée alternants actuellement les congés maternité; l'organisation, notamment des gardes, devenait problématique. Cet été, nous avons eu l'opportunité de pouvoir accueillir une consœur voisine souhaitant travailler avec nous en mixte et ayant une expérience de clientèle et de libérale.

Cependant nos contraintes, notamment financières, et ses besoins personnels et professionnels (maintien d'une activité annexe en Ostéopathie) ne nous permettait pas d'envisager un contrat en salariat. Elaborer un contrat de collaboration libéral nous semblait ardu...

Nous avons donc pris quelques heures, autour d'une table, avec l'aide d'une consœur extérieure neutre, pour poser chacune face à l'autre, nos besoins, nos contraintes, nos obligations et surtout nos craintes.

De là, chacune a pu proposer à l'autre une marge d'avancée ou de changement de ses choix et nous avons pu créer NOTRE contrat de collaboration libéral. Il respecte toutes les règles déontologiques et est surtout le reflet de notre envie de travailler ensemble. Il permet d'adapter le nombre de jours de présence à nos besoins respectifs et est « révisable » régulièrement.

Nous savons chacune ce que l'autre a choisi d'offrir de son coté pour que cela puisse fonctionner, renforçant ainsi notre contrat moral et le respect mutuel dans lequel nous souhaitons évoluer, pour et avec aussi notre clientèle.

L'AFPR, un outil de transition : Dr Delphine Ferré-Fayache, Lacapelle-Marival (46)

Afin d'améliorer l'adaptation de personne n'ayant pas de compétence spécifique dans le métier d'ASV, nous avons utilisé à plusieurs reprises l'AFPR. Après avoir rédigé un plan de formation en interne, nous avons pu avoir au sein du cabinet une personne à plein temps, rémunérée par pôle emploi que mon ASV et moi-même avons pris le temps de former. Le cabinet a reçu une aide pour cette formation. Malgré l'engagement à embaucher la personne à l'issue de l'AFPR, si celle-ci ne correspond au poste le recrutement n'est pas obligatoire.

Un vétérinaire inscrit à pôle emploi peut aussi bénéficier de ce dispositif ce que nous avons utilisé dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

• Personnes ressources



- **Pôle emploi service employeur** : Votre conseiller entreprise peut vous accompagner, appelez le au 3995
- **Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires** : cro.occitanie@ordre.veterinaire.fr ou 04-67-32-45-16
Retrouvez vos conseillers ordinaires sur le site de l'Ordre des vétérinaires
- **SNVEL** : contact@snvel.fr
- **Pôle social de vos services comptables**





Le tutorat



• Objectifs

Les stages tutorés vétérinaires permettent à une structure vétérinaire exerçant en milieu rural d'accueillir un étudiant de 6e année pour un stage de longue durée (au moins 18 semaines). Ces stages tutorés ont pour but de **maintenir le réseau de vétérinaires dans les territoires ruraux**.

• Dispositifs

Définition

Le stage se déroule en 3 périodes de 6 semaines entrecoupées de périodes de 2 semaines où l'étudiant revient à l'école. En pratique, le tuteur choisit ses 18 semaines et l'école vétérinaire s'adapte pour les 4 semaines d'école. Cela permet d'accueillir un étudiant en fin d'étude, motivé par « la rurale », afin de lui permettre d'acquérir les bases, **techniques et relationnelles** pour exercer dans ce domaine.

[Ici une plaquette de présentation !](#)

Conditions

- La structure vétérinaire doit exercer en milieu rural et avoir une pratique mixte à dominante rurale : il faut justifier d'1.5 ETP en activité rurale en moyenne.
- Un vétérinaire tuteur doit donc être choisi comme référent au sein de la clinique ainsi que son suppléant.
- L'étudiant est gratifié de 570€/mois par le tuteur. Cette gratification est une obligation réglementaire. Elle n'est pas soumise à des charges et est non imposable pour l'étudiant.
- La gratification du tuteur est versée à posteriori (en octobre après la fin du tutorat) par la DGER. Elle peut varier en fonction du nombre de participants au dispositif, c'est une enveloppe nationale fixe.

Vous pouvez remplir le [questionnaire de candidature](#) en ligne, auquel vous recevrez une réponse dans tous les cas.

Ne pas présumer de son inéligibilité au dispositif si vous êtes motivé, même sans avoir de candidats en vue



• Retours d'expériences

Après deux accueils de tutorés: Dr Murielle Vabret, Argences en Aubrac (12)

Nous « attendons » notre 3^e tutoré-e pour cet hiver. **La motivation principale de TOUTE mon équipe :** former et partager notre expérience avec un-e jeune confrère -consœur enthousiaste.

Ce que nous en retirons : un dynamisme toujours nouveau, un œil extérieur et un questionnement très appréciable sur nos pratiques quotidiennes, nos « petites routines », nos connaissances qui parfois se dépoussièrent ainsi avec plaisir.

Mon ressenti personnel : il faut que le tutoré et l'équipe vétérinaire se choisissent et s'apprécient réciproquement. Selon moi, cela se gère idéalement comme une embauche, avec un CV, une lettre de motivation, un entretien et un stage court l'année précédant le tutorat.

Ensuite, il faut avoir envie de partager son métier, son territoire, ses clients, ses passions, son temps, et faire sentir au tutoré qu'il fait partie intégrale de l'équipe, même pour seulement 6 mois. L'embauche ultérieure est une option "plus", qui a fonctionné pour nous dans les 2 cas mais cela ne doit pas être une pression entre tous.

↳ Les jeunes vétérinaires ne fonctionnent plus « comme nous », mais nous avons forcément des valeurs communes. Pour les trouver, les partager, il faut commencer par l'accepter et échanger beaucoup ensemble. Nous apprenons de notre côté à chaque fois : une vraie force.

Un premier contact avec la clientèle: embaucher un étudiant pour un poste d'ASV : Dr Alain COLNAT, Condom (32)

Pendant plusieurs années, nous avons remplacé nos ASV pendant leurs vacances par une étudiante Française effectuant ses études vétérinaires en Roumanie.

Cela lui a permis de découvrir le monde de l'entrepreneuriat français, notre structure et notre équipe au travers d'un « job d'été » et lors d'un stage conventionné sur le reste de sa présence.

Elle est ainsi revenue chaque année, ce qui a facilité son recrutement et son adaptation à son premier emploi.

↳ Des contacts sont établis avec les représentants des étudiants français de certaines facultés étrangères, contacter votre GTV ou votre CRO pour plus de renseignements ou faire passer votre candidature.

• Personnes ressources

Les personnes responsables du tutorat par école vétérinaire :

- **ENVT Toulouse :** Renaud Maillard, renaud.maillard@envt.fr ou 05 61 19 23 16
- **Vet agro sup Lyon :** Pierre BRUYERE, pierre.bruyere@vetagro-sup.fr ou 04 78 87 26 20
- **Oniris Nantes :** Nathalie BAREILLE, nathalie.bareille@oniris-nantes.fr ou 02 40 68 76 49
- **ENVA Maisons-Alfort :** Yves MILLEMANN, yves.millemann@vet-alfort.fr ou 01 43 96 71 00





Optimiser son fonctionnement de structure : l'opportunité des Conditions Générale de Fonctionnement



• Objectifs

Les conditions générales de fonctionnement (CGF) des établissements de soins vétérinaires sont un élément important du contrat de soins. Elles sont propres à chaque structure professionnelle. Grâce à cette obligation réglementaire, vous pourrez optimiser votre fonctionnement au quotidien.

• Dispositifs

Grâce à une [trame à compléter](#) (disponible sur le site de l'ordre des vétérinaires), on rédige un document complet qui permet de faire rapidement le point sur son organisation de travail, la gestion de l'équipe, des gardes.... Son élaboration peut être valorisée par un stagiaire vétérinaire, une ASV avec l'appui rapide et ponctuel d'un ou plusieurs gérants selon les sujets.

Ce que cela permet :

- D'informer la clientèle de votre cadre de fonctionnement qu'elle accepte en faisant appel à votre structure : au-delà de l'aspect obligatoire, cela permet de se protéger de nombres de réclamations éventuelles.
- De répondre aux questions que peuvent se poser vos clients tels que : la surveillance des hospitalisés en horaire de fermeture, les espèces traitées occasionnellement et les référents, l'organisation des « gardes ».
- D'ajouter plusieurs volets facultatifs mais recommandés tels que les informations sur le contrat de soin, le consentement éclairé, les risques thérapeutiques, la gestion locale des animaux errants etc., dont les trames sont aussi disponibles sur le site de l'ordre vétérinaire.
- **D'accueillir un nouvel arrivant dans la structure**, vétérinaire ou non. En lui transmettant les CGF, la personne a rapidement une vue d'ensemble de l'organisation de la structure.
- Répondre à une obligation réglementaire en le rédigeant et en le transmettant à son Conseil Régional de l'Ordre Vétérinaire.

[D'avantage d'informations](#) ici sur la réglementation ou sur le site de l'Ordre des Vétérinaires.

• Retours d'expériences

Concrètement, elles nous servent à quoi les CGF, à nous praticiens? : Dr Jean-François Rubin, président CRO Grand Est, Payns (10)

*Il faut savoir que la gestion des réclamations reçues par les Conseils Régionaux Ordinaux (CRO) (auxquelles il doit être systématiquement répondu), est grandement améliorée **pour le vétérinaire** si les CGF existent et qu'elles ont bien été transmises au CRO. En effet, nombre d'entre elles portent sur des points qui sont présentés et détaillés dans les CGF.*

*De fait, une réponse argumentée et renforcée par des CGF bien conçues **conduit quasi systématiquement à l'extinction de la réclamation.***

*Dans les cas, heureusement forts rares, où la réclamation se transformerait en plainte disciplinaire (moins de 5%) ou lors d'une plainte directement exprimée, les dispositions des CGF sont opposables aux griefs des plaignants et **constituent un élément à décharge souvent déterminant** devant la chambre de discipline.*

↳ L'important est de pouvoir démontrer que ces CGF ont été mises à la libre disposition du public, dans la salle d'attente : Porte vue, feuilles plastifiées reliées, QR code (en salle d'attente, sur les documents divers, ordonnances, carnets de vaccination...), chacun peut le présenter, posé, affiché ou suspendu pour faciliter sa consultation. Avec le rappel sur les divers supports de communication tel que site internet, page Facebook, etc.

↳ Appropriiez-vous vos propres CGF pour mieux vous protéger d'éventuels mécontents.

• Personnes ressources



- **Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires:** cro.occitanie@ordre.veterinaire.fr ou 04-67-32-45-16
Retrouvez vos conseillers ordinaires sur le site de l'Ordre des Vétérinaires





Gagner du temps en déléguant



• Objectifs

Présenter des exemples d'outils afin de faciliter la délégation de tâches administratives en interne ou en externe à la structure vétérinaire. Cela peut paraître évident pour certains mais pas pour d'autres !

• Dispositifs

Facturation des actes et pointage des factures

- Créer une feuille de « sortie rurale » quotidienne, préremplie par l'ASV qui accompagne le vétérinaire lors de ses sorties. Cela permet de faciliter la facturation par les ASV et leur pointage mais aussi d'avoir un regard sur le temps affecté à l'extérieur de la structure et de pouvoir le justifier si besoin : un [modèle ici](#).
- Tenir un agenda électronique afin de faciliter la consultation de plusieurs postes de travail et de permettre la mise en attente d'éléments de facturation (préparé par l'ASV et à valider par le vétérinaire) ainsi que le pointage avant les éditions de fin de mois.

Suivi des encaissements

Tenir une feuille de suivi des encaissements quotidiens ce qui permet le double pointage : papier et informatique en fin de journée

Suivi et relance des impayés

- Mettre en place des agios et des frais de dossier forfaitaire en prévoyant les mentions obligatoires sur les factures et en le renseignant dans les CGF. Plus d'informations [ici](#).
- Éditer **mensuellement** les factures d'impayés et/ou la liste des impayés.
- Effectuer une classification des relances : à vérifier/ à envoyer / ne pas envoyer/ à appeler.
- Automatiser leur renvoi et établir un délai et un processus de recouvrement : huissier ou société de recouvrement.
- Créer un cahier de suivi des relances téléphoniques.

Former et évaluer l'équipe

- Se former en utilisant le CPF : Compte Personnel de Formation [ici](#). Chaque personne (salarié ou non) a droit à un nombre d'heures de formation annuel, financé par ce compte. Pour un CDI à temps plein, on bénéficie de 24 heures par an, limité à 120 heures. N'hésitez pas à vous y inscrire ! Une demande de financement à l'OPCA de la structure ou un CIF (Congé Individuel de Formation) est aussi possible. Quelque soit le dispositif, la structure y a cotisé obligatoirement au titre des droits à la formation :
- Évaluer et valoriser les membres de l'équipe en utilisant les entretiens personnalisés. Retrouvez des informations sur [l'entretien d'évaluation](#) et [l'entretien professionnel](#).

Organiser des réunions

Outil indispensable qui prend peu de temps pour en gagner beaucoup.

Pour vous aider ici un [modèle de préparation de réunion](#). Pensez à faire un compte rendu !

• Retours d'expériences

Former son ASV à la gestion des ressources humaines : Dr Amélie Dupont, Gallargues les Montieux (30)

Notre structure est composée de 3 vétérinaires associés, de 3 salariés vétérinaires et de 5 ASV.

Une de nos ASV, intéressée par le management et la gestion, déjà diplômée GIPSA, est allée suivre, à sa demande, une formation à l'Institut Pigier de Nîmes (2 jours par semaine sur 9 mois) en gestion des Ressources Humaines en entreprise. Il faut savoir que certains organismes de formations peuvent s'adapter à vos contraintes de planning.

Elle a depuis pris en charge les gestions des salariés/social hors bulletin (AG2R, maladie, etc). Son poste est scindé en temps ASV et temps de gestion comptable, et elle reste à l'échelon V de la Convention collective.

Elle a surtout créé un livret d'accueil pour les nouveaux arrivants côté entreprise, ce qui a été primordial car nous avons un important turn-over de salariés... qui depuis s'est stabilisé !

Cette formation a aussi permis d'améliorer et fluidifier le fonctionnement général de l'entreprise au quotidien.

S'organiser au quotidien : Dr Erik Duwe, Revel (31)

Nous avons établi un règlement interne détaillé de notre structure concernant l'organisation du travail entre les associés : congés, maladie, incapacité de travail et la part de gestion de la structure de chacun. *Dans notre clinique nous avons délégué :*

- Le pointage des factures en fin de mois à une ASV.
- La Relance des impayés à une ASV.
- La saisie des éléments comptable à un cabinet externe.
- La gestion de la Personne Radio Compétente à un organisme spécialisé externe.

➤ **Délégués au maximum afin d'exploiter au mieux vos compétences vétérinaires et de valoriser vos salariés en leur permettant de s'investir dans leur travail.**

• Personnes ressources

- **Le gestionnaire de logiciel**
- **Votre cabinet comptable**
- **Formation en comptabilité** : Votre Chambre de Commerce et de l'Industrie départementale, ou consulter www.maformation.fr ou www.meformerenregion.fr afin de trouver une formation adaptée.





Outils d'accompagnement à la gestion des gardes



• Objectifs

Proposer des solutions pour alléger la charge de l'obligation déontologique d'effectuer une permanence et une continuité des soins (PCS) et maintenir le service à la clientèle .

• Dispositifs

• Réponses aux questions fréquentes

[Connectez vous au CRO ici](#)

• Conseils d'organisation pratique

- **Alléger le poids du téléphone : utiliser le filtre du répondeur.** Le transfert direct encore largement répandu permet au vétérinaire d'être joignable en toute circonstance. Mais le poids de l'hyperdisponibilité, s'il devient trop lourd, peut s'alléger en utilisant un répondeur, donnant les horaires d'ouverture et le numéro d'urgence. Cela implique d'avoir un numéro portable professionnel à communiquer aux clients et de garder son numéro personnel pour la vie privée. Le client s'habitue vite à noter ce numéro (si unique) ou à rappeler si besoin. Rares sont les urgences ne permettant pas aux clients de rappeler pour noter le numéro, malgré le stress initial lié au contexte d'urgence. L'impact est minime pour le client mais permet au vétérinaire l'allègement la charge mentale, une fois l'habitude prise.

- **Présenter par téléphone les tarifs** d'urgence de soir et/ou de nuit afin de recueillir le consentement éclairé du client et de filtrer les demandes.

• Partage des gardes entre structures

- Tout partage s'envisage entre voisins, pratiquant ou pas sur les mêmes espèces, et chaque solution sera unique et particulière. Une fois le rythme trouvé, il faut renseigner ces aménagements dans les Conditions Générales de Fonctionnement (fiche 3), et transmettre les documents suivants à votre conseil régional de l'ordre : le règlement intérieur du service de garde : [un modèle ici](#). N'hésitez pas à en discuter avec un conseiller pour élargir le champ de vos réflexions.

- Lorsque le partage n'est pas possible et qu'un dépannage unilatéral est envisagé (avec ou sans rétribution, à définir) il faut alors mettre en place une convention de PCS : [un modèle ici](#)

Une bonne gestion des gardes se planifie à l'avance !

• Retours d'expériences

Dissociation des plannings de garde canine/rurale au sein d'une même structure : Dr Thierry Godet, Nègrepelisse (82)

Nous sommes 8 vétérinaires dans la structure : 5 vétérinaires associés, 2 collaborateurs libéraux et une salariée.

Afin de permettre à chaque vétérinaire, associé ou non, d'exercer et d'apporter au quotidien les meilleurs services dans ses domaines de compétence et de prédilections, nous avons fait le choix depuis plus de 3 ans de travailler sur 2 plannings en journée comme en garde :

- Un planning de canine : 5 vétérinaires (3 associés, 1 collaborateur libéral et 1 salariée) avec comme garde : 1 soir et 1 week-end / 5.
- Un planning de rurale et d'équine : 3 vétérinaires (2 associés, 1 collaborateur libéral) avec comme garde : 1 soir et 1 week-end / 3.

Si le rythme de la rurale est plus lourd pour ces derniers, la satisfaction de n'évoluer qu'en milieu d'affinité et de compétence, surtout en garde, estompe finalement ce poids.

Nous y avons retrouvé un confort général. Nous avons pu intégrer aux plannings des nouvelles recrues beaucoup plus facilement en leur ôtant le poids de "la mixte", notamment pour les 2 vétérinaires en activité canine.

Ce choix est aussi un vrai outil positif de recrutement.

Dissociation des plannings de garde canine/rurale/équine entre structures : Dr Jérôme Clavel, St Gilles (30)

Depuis 2 ans nous avons fait le choix de créer un système de partage et de mutualisation des gardes, sur 9 structures avec des activités différentes, intégrant 17 vétérinaires, en activité canine, rurale ou équine.

Nous passons par une gestion payante des appels, qui renvoie vers une plateforme connue. Il y a en permanence un vétérinaire pour la canine, un pour la rurale et un pour l'équine de disponible pour recevoir l'appel « trié » au préalable.

Le client appelle sa clinique, dont le numéro est transféré vers un serveur payant, et est mis en contact avec un vétérinaire d'une plateforme (que nous payons de notre côté).

Après un temps de rodage et un changement de nos pratiques, accompagné d'une bonne communication auprès de nos clientèles respectives, le système s'auto-finance entre appel payé par le client, payant pour nous. Il nous permet de "rentabiliser" notre présence en garde tout en espaçant les astreintes de chacun (tous les 3 mois).

Nous ne pourrions pas revenir vers l'ancien système !

• Personnes ressources

- **Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires** : cro.occitanie@ordre.veterinaire.fr ou 04-67-32-45-16





Visites et bilans sanitaires : comment les valoriser



• Objectifs

Valoriser les obligations réglementaires pour optimiser le travail dans les structures vétérinaires.

• Dispositifs

Visites sanitaires obligatoires (VSO) :

Les visites sanitaires en élevage ont un triple objectif :

- sensibiliser les éleveurs à une thématique d'intérêt en santé publique vétérinaire en leur fournissant des conseils personnalisés sur cette thématique,
- collecter des informations sur les élevages afin que l'Etat puisse mieux connaître et protéger les filières.
- renforcer le lien entre l'éleveur, son vétérinaire sanitaire et l'administration.

En effet, elles sont réalisées par le vétérinaire sanitaire désigné par l'éleveur, sous la responsabilité de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDetsPP) du département où il se situe. Il ne s'agit pas d'un contrôle officiel mais d'un temps d'échange entre le détenteur et son vétérinaire sanitaire.

Un tutoriel, des bilans et d'autres informations sont sur le site de la DRAAF :

<https://agriculture.gouv.fr/visites-sanitaires-obligatoires-en-elevage>

Pensez à vous faire imprimer par l'ASV la liste des élevages, les documents des VSO (formulaire, vadémécum et explications) ainsi que les documents pour les BSE.

Bilans sanitaires d'élevage (BSE) :

- Ils sont réalisés par le vétérinaire traitant, ou un praticien de la structure d'exercice vétérinaire qui assure les soins réguliers dans l'exploitation, que l'éleveur aura désigné à cet effet. La trame du bilan sanitaire est définie par le texte de loi mais la rédaction des protocoles de soins doit être adaptée à la réalité de l'élevage. Des exemples personnalisables de protocole de soins peuvent être obtenus sur le site de la SNGTV ([médicament puis bilans puis protocoles](#)).
- Deux types de facturation sont possibles : soit forfaitaire soit en fonction du temps passé.
- Rappelons que l'existence du BSE dans une exploitation est un point de contrôle de conditionnalité des dossiers PAC. C'est un élément de motivation à avancer lors de la prise de RDV.
- Vous pouvez coupler la réalisation du BSE avec la VSO afin d'optimiser le déplacement et le temps passé. C'est un temps indispensable dans la relation avec ses éleveurs que chaque vétérinaire doit apprendre à valoriser à tous points de vue : relationnel, intellectuel et financier.

• Retours d'expériences

Une valorisation réussie : Dr Delphine Ferré-Fayache, Lacapelle-Marival (46),

La mise en place des Visites Sanitaires Obligatoires (VSO) et des bilans sanitaires d'élevage (BSE) est une réelle opportunité pour les vétérinaires.

Installée en 2007, en reprise de départ à la retraite d'un vétérinaire, dans une petite ville du Nord du Lot, j'ai mis en place l'organisation des VSO et des BSE dès la première année : formation de mon personnel ASV et vétérinaire sous forme de mini-réunions de 30 minutes à la pause déjeuner aux protocoles à suivre pour préparer, réaliser et enregistrer les VSO et les BSE, préparation et mise à jour annuelle des protocoles de soins à partir des modèles de la SNGTV. J'utilise en élevage un gros porte-document par espèce avec une pochette à élastique à la fin pour mettre les feuillets de BSE et de VSO, et dans lequel on place au début le vade-mecum de la VSO, puis les protocoles de soins en plusieurs exemplaires rangés par ordre alphabétique des thèmes.

Chaque année, c'est l'occasion de discuter du thème en équipe et de voir comment adapter nos pratiques et développer des services associés. C'est aussi une réelle plus-value pour fidéliser les éleveurs, ils n'hésitent plus à appeler pour demander conseil. Dans les sept premières années qui ont suivi mon installation, le cabinet a fait 30 % de croissance de chiffre d'affaires en rurale malgré la baisse du nombre d'éleveurs (cessations d'exploitation pour reconversion, départs à la retraite...).

Check-list pour bien préparer ses visites (VSO et BSE) à effectuer par l'ASV une fois par an :

- Imprimer via le portail de téléprocédure la liste des élevages par commune dans lesquels une VSO est prévue.
- Imprimer pour chaque vétérinaire les documents supports (vadémécum).
- Commander les documents pré-imprimés de réalisation des VSO et BSE en centrale.
- Mettre à jour les protocoles de soin (relecture par un vétérinaire), les imprimer et les mettre dans le porte document.
- Editer mensuellement la liste des éleveurs pour lesquels un BSE est à réaliser.

Avant la visite :

- Editer la liste des actes et des médicaments facturés à l'éleveur sur l'année écoulée.
- Editer les données d'élevage via Bdivet.

Après la visite :

- Enregistrer la VSO via le portail.
- Enregistrer le BSE dans le logiciel Vétocom et facturer.
- Classer les documents dans les dossiers des éleveurs.

• Personnes ressources

- **Contactez votre DDetsPP en département**
- **SNGTV** : sngtv@sngtv.org ou 01 49 29 58 58





Focus sur la pharmacie



• Objectifs

Donner des solutions pour améliorer l'efficacité de gestion réglementaire de la pharmacie vétérinaire.

• Dispositifs

• La gestion automatisée des lots : mode d'emploi

Elle permet d'être plus efficace dans la gestion et la traçabilité des médicaments, du stock et de tenir le registre de délivrance à jour de façon optimale.

Toutes les centrales d'achat ont mis en place des BLI (bons de livraison informatiques). A chaque livraison, un-e ASV peut importer en un clic les noms, les quantités et les numéros de lots des médicaments livrés. Cela permet d'entrer les informations directement dans le stock informatique de votre logiciel de gestion. Conseil : il faudrait réaliser un inventaire ou accepter qu'il y ait une période de transition de lots non renseignés.

• Suivi des températures dans les frigos

Une clé thermomètre USB fiable peut être « déchargée » une fois par mois par une ASV sur un tableau Excel conservé à l'accueil. Un thermomètre avec affichage extérieur et alarme peut aussi être utilisé.

• Inventaires

La réglementation impose un inventaire annuel (article R5141-112 du code de la santé publique), spécifique aux médicaments et non comptable. La tenue d'un inventaire des périmés est un point important lors des contrôles de pharmacie par l'administration. Retrouvez [ici](#) une aide pour préparer son inventaire.

• Registres obligatoires des stupéfiants

La tenue du registre est obligatoire pour les produits suivants : la kétamine, la méthadone et le Fentanyl et peut se tenir en format papier ou plus simplement informatiquement. La création d'une fiche de chirurgie pour chaque animal à anesthésier permettra de renseigner les quantités injectées et facilitera la facturation.

Cas des produits euthanasiant : leur traçabilité doit suivre celle de tout médicament injecté. Leur stockage spécifique doit être sous clé, séparé de l'accès au public. La tenue d'un registre est fortement recommandé. Il peut s'agir d'un paramétrage de l'acte d'euthanasie lié à la quantité injectée.

• Cas particulier du contrôle de la pharmacie

Afin de se préparer, pensez aux autocontrôles proposés par la [SNGTV](#).

Il est aussi possible de demander un contrôle volontaire, en s'adressant à votre DDetsPP.

• Retours d'expériences

Gestion du stock et inventaire : Dr Marie-Christine Weibel, Beaumont de Lomagne (82)

Dans mon ancienne structure, nous ne faisons pas d'inventaire annuellement puisque cela n'est pas demandé par le comptable, sans avoir la nuance de l'inventaire demandé par le code de la santé publique. La simple idée du travail que cela représentait nous paraissait insurmontable.


Quand nous avons souhaité automatiser notre gestion des lots (pour ne plus avoir à noter les lots et péremption à chaque délivrance), notre centrale, contactée, s'est mise en relation avec notre gestionnaire logiciel (Epivet) et la bascule s'est faite sans manipulation de notre part.

A chaque réception de commande, un rappel « importer des BLI » apparaissait sur notre écran de logiciel. En cliquant dessus, cela prenait quelques minutes maximum selon la taille de la commande pour être importé. Ainsi le numéro de lots disponibles apparaissait en choix lors de rédaction des ordonnances et la date de péremption était automatiquement renseignée.

Sans inventaire au démarrage, notre gestion des quantités dans le stock informatique était fautive mais s'est régularisée rapidement.

Lorsqu'un inventaire a été nécessaire, vétérinaires et ASV, nous nous sommes tous mobilisés pour quelques heures sur un temps de fermeture. Nous avons installé l'application « EPI stock » sur nos smartphones puis après ouverture d'un inventaire dans le logiciel, chaque personne téléversait sa part d'inventaire réalisé.

L'inventaire peut ensuite être exporté pour envoi au comptable, à la centrale ou autre. Une fois exploité, il est clôturé et conservé.

 *Pari réussi si on attribue à chaque personne une partie des stocks à gérer.*

• Personnes ressources

- Les Gestionnaires de logiciel
- Les centrales d'achat
- La SNGTV
- Service des inspections pharmacie DRAAF Occitanie





LA CONTRACTUALISATION



• Objectifs

Expliquer quelques notions de base de conventionnement et de contractualisation entre les vétérinaires et les éleveurs.

• Dispositifs

• La contractualisation

consiste à établir un contrat entre différentes parties (éleveurs et vétérinaires) pour une activité définie. Aujourd'hui, certains vétérinaires contractualisent avec leurs éleveurs, notamment en suivi de reproduction. **Le conventionnement** est différent : il est plus global. Le contrat est passé entre une structure vétérinaire libérale et un collectif d'éleveurs (association loi 1901). Cela permet notamment la mutualisation des coûts et des risques et la création d'une dynamique collective sur un territoire.

• La philosophie et les objectifs du conventionnement

- Améliorer les relations de travail éleveur/vétérinaire.
- Participer au suivi sanitaire permanent de l'élevage, la demande de conseil, de formation...
- Aborder et gérer globalement les maladies d'élevage.
- Effectuer davantage d'actes de prévention et donc moins d'urgences.
- Aider au maintien des vétérinaires ruraux sur les territoires en anticipant les besoins humains et financiers à venir. Cela permet d'établir un prévisionnel cohérent pour envisager des éventuels recrutements.

• Modalités

- Ce que cela comprend : le suivi sanitaire permanent (donc le BSE et les protocoles de soins), les conseils, les interventions médicales standards et obstétriques et les urgences. La notion de planification des interventions non urgentes se fait par zones géographiques déterminées à l'avance.
- Cela ne comprend pas : la prophylaxie, la vente de médicaments et des options comme le parage préventif.
- Le paiement se fait de façon annuelle ou mensuelle préalablement à toutes interventions. C'est le conseil d'administration du collectif d'éleveurs qui se charge de récupérer les cotisations et qui rémunère le vétérinaire. Celui-ci facture en UIV (unité d'intervention vétérinaire) à l'association d'éleveurs. Le nombre d'UIV par élevage dépend du nombre de bête et du prix de l'UIV/bêtes dont le montant est fixé par discussion entre le vétérinaire et le collectif. C'est inscrit dans la convention et cela reste révisable. Le CA s'occupe aussi de la bonne organisation des relations globales avec les éleveurs (respect des règles d'appel et d'intervention par exemple).
- Le vétérinaire doit avoir envie de changer de mode de fonctionnement, de dialoguer avec les éleveurs et de partager des enjeux sur la politique sanitaire locale.
- L'éleveur doit avoir à cœur de préserver et de renforcer la « ressource vétérinaire locale », doit adhérer à l'aspect mutualiste des coûts et doit s'engager dans une démarche de formation et d'amélioration de la technicité de son élevage.

• Retours d'expériences

Un exemple de conventionnement : l'expérience de Philippe Sulpice, animateur FEVEC

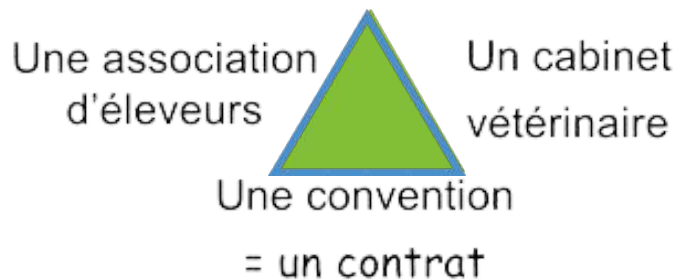
La Fédération des éleveurs et des vétérinaires en convention rassemble des GVC qui existent pour certains depuis plus de 40 ans.

Elle a évolué dans les accompagnements de création de convention entre partenaires désireux de partager une autre façon d'exercer chacun leur part d'activité dans un partenariat gagnant-gagnant, où éleveurs et vétérinaires deviennent des partenaires.

Lorsqu'un animal est malade, l'éleveur est en première ligne, fort de sa formation « infirmier » entre autres, et sait qu'il peut appeler à tout moment. Le vétérinaire qui intervient ne se demande plus si « ça vaut le coup financièrement » de traiter cette bête. Si la notion de chance raisonnable est là, il « passe à l'action » avec toute sa connaissance clinique voire chirurgicale, et sait que l'éleveur ne paiera pas plus cher. Cet animal a payé ses soins à l'avance au vétérinaire à son chevet, et ses congénères et voisins ont mutualisé ce coût.

Le praticien retrouve le plaisir de soigner « uniquement », mais aussi de faire du préventif en sachant que les éleveurs se sont engagés dans la convention à suivre et à appliquer les mesures préventives recommandées. Les savoir et les sentir motivés par les objectifs d'amélioration des performances de leurs élevages sans le spectre du coût a posteriori améliore l'investissement et la qualité de travail au quotidien. Invariablement, la baisse des interventions d'urgence allège le fonctionnement et le quotidien de l'équipe vétérinaire.

La FEVEC organisme de formation certifié Qualicert et Qualiopi propose des formations à la demande des groupes intéressés (éleveurs et vétérinaires) en activant les fonds de formations VIVEA et/ou FIFPL. Cela permet d'accompagner la réflexion et la FEVEC peut ensuite fournir la base des outils pour mettre en place un conventionnement (conventions types, grilles de réflexion tarifaires, etc...).



• Personnes ressources



- **Philippe Sulpice, animateur de la FEVEC** : 04 78 19 14 40 - 06 30 85 83 59 ou fevec@wanadoo.fr



Aides publiques accessibles aux vétérinaires : ZRR et DDADUE



• Objectifs

Maîtriser les dispositifs d'aides publiques qui peuvent accompagner les vétérinaires directement ou indirectement à exercer leur activité en zone rurale. Il s'agit d'aides financières qui peuvent améliorer la rentabilité et l'attractivité de l'exercice rural.

• Dispositifs

• La ZRR = Zone de Revitalisation Rurale

La ZRR est une zone géographique qui permet de bénéficier d'exonérations fiscales (impôts sur les bénéfices, CFE ou taxes sur les propriétés bâties). Cette exonération est possible lors de la création ou de la reprise d'une entreprise si celle-ci est composée de moins de 11 salariés, et qu'elle respecte d'autres critères mentionnés ci-dessous. Attention cette exonération est possible jusqu'au **31 décembre 2022**.

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31139>

La demande est à remplir en ligne ou via cerfa disponible sur le site du service public (ci-dessus). La demande devra également être déposée au centre des impôts. Un accompagnement par un expert financier est préconisé. Plus d'information [ici](#).

• La loi DDADUE (Divers Dispositifs d'Aménagement au Droit de l'UE)

L'une de ces lois permet aux collectivités territoriales (mairie, communauté de communes, département, région...) d'aider au maintien et/ou à l'installation de vétérinaires exerçant une activité rurale sur leur territoire, avec un engagement d'exercer et d'assurer la PCS (permanence et continuité des soins c'est-à-dire les gardes) pendant 3 ans.

Cette loi permet également de soutenir matériellement ou financièrement les étudiants motivés par l'exercice rural au cours de leur scolarité, avec un engagement de leur part à travailler dans cette zone en exercice rural pendant 5 ans. A noter qu'il s'agit d'exercer et non pas de s'installer, mais chaque convention pourra préciser ce cadre.

Ici vous retrouvez les liens vers [le texte de loi](#), [les décrets d'application](#) et [la fiche pratique](#) effectuée par l'ordre vétérinaire.

Depuis le 09/11/2021, tout le territoire français est éligible à ce dispositif.

A ce jour, tout vétérinaire peut donc solliciter sa collectivité territoriale pour demander cette aide. Le cadre administratif n'est pas encore en place. Afin d'en faciliter l'émergence, la DGAL a donc demandé la création d'ici fin 2021 de 6 diagnostics de territoires pilotes qui permettront d'aider à élaborer et mettre en action ces dispositifs.

• Retours d'expériences

Exonération en ZRR, le seul risque est d'en bénéficier : Dr Fabien LAGOUTTE, Rieupeyroux (12)

Lors de mon installation, je n'ai pas fait la demande d'exonération d'impôt dans le cadre de la ZRR, mon comptable m'ayant certifié ne pas y être éligible.

Ma situation était la suivante : 1ère installation en libéral, en association à 4 vétérinaires dans une SCP préexistante, avec rachat d'une partie des titres de mes 3 associés, sans départ d'un associé. Cette situation était ambiguë par rapport aux textes qui mentionnent "installation ou reprise d'activité".

Après 4 ans d'association, voyant des confrères en bénéficiaire dans des conditions d'association similaires à la mienne, j'ai écrit un courrier à ma direction départementale des impôts, expliquant le contexte de mon installation et le développement local qu'elle a permis.

La direction départementale des finances publiques ayant jugé mon dossier recevable, j'ai bénéficié d'une exonération d'impôt sur le revenu qui m'a été notifiée par courrier, et qui s'est avérée rétroactive sur les 3 années fiscales précédentes.

Conclusion : en cas de doute, il me semble indispensable d'écrire à l'administration fiscale, qui est seule en mesure de confirmer ou pas l'éligibilité. L'impact financier étant majeur pour un jeune installé, autant demander, le seul risque étant d'en bénéficier.

• Personnes ressources

- **Centre départemental des impôts**
- **GTV Occitanie** : contact@gtvoccitanie.fr
- **CROV** : Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires



Un comité de pilotage a suivi la mise en place de cette action et son évaluation. Il est composé des partenaires suivants :

Le GTV Occitanie, le Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires, le Syndicat Régional des Vétérinaires en Activité Libéral, la DRAAF Occitanie et les 13 DDetsPP, la Région Occitanie, l'Ecole Nationale Vétérinaires de Toulouse, les Laboratoires Départementaux vétérinaires, la Chambre Régionale d'Agriculture, la FRGDS (Fédération Régional des Groupement de Défense Sanitaire) et les GDS départementaux.

Nous les remercions pour leur implication et leur soutien.

L'audit qui a été réalisé entre juin et octobre 2021 va être synthétisé et le compte rendu transmis à l'ensemble des vétérinaires sanitaires de la région ainsi qu'à nos partenaires. Cette **trousse de secours** est envoyée à l'ensemble des structures vétérinaires déclarant une activité rurale ou mixte ainsi qu'à nos partenaires.

Les fiches seront mises à jour en fonction des actualités (loi DDADUE par exemple) ou de l'apparition de nouveaux outils.

Au cours de **l'année 2022** nous souhaitons mettre en place de nouvelles actions, en particulier en partenariat avec les éleveurs dont les enjeux liés à la désertification vétérinaire sont tout aussi importants.

Si vous le souhaitez n'hésitez pas à venir nous rejoindre pour ces nouveaux projets !

Pour toutes questions, contactez-nous :

GTV Occitanie
Maison de l'élevage
96 rue des agriculteurs
81000 ALBI



06 89 67 22 79



contact@gtvoccitanie.fr

