



# ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR L'ANNEE 2025



## ENTRE LES SOUSSIGNES

**VYV<sup>3</sup> PAYS DE LA LOIRE**, Union de mutuelles régie par les dispositions du Livre III du Code de la mutualité, dont le siège est situé au 29 quai François Mitterrand - 44200 NANTES, enregistrée au répertoire Siren sous le numéro 844 879 015,

Représentée par Monsieur Laurent BEDFERT, Directeur Général,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de VYV<sup>3</sup> Pays de la Loire, à savoir :

**Le syndicat CFTD**, représenté par Madame Marie France LOISEL, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

**Le syndicat CGT**, représenté par Madame Estelle CHARRIER, en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;

**Le syndicat FO**, représenté par Monsieur Vincent LANCHE, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

## 1. Préambule

La Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail pour l'année 2025, en convoquant les délégations syndicales aux réunions de négociation les 3 juillet 2025, 7 juillet 2025 et 17 juillet 2025.

La Direction a fourni et présenté aux délégations syndicales les éléments nécessaires à leur bonne réflexion et ces dernières ont pu présenter leurs propositions respectives.

Aux termes des négociations annuelles obligatoires 2025, les parties ont conclu le présent accord.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord se substitue de plein droit et automatiquement à toute autre disposition ayant le même objet, quel que soit son support (accord collectif, décision unilatérale, usage...), en vigueur au sein de l'entreprise.

## 2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de VYV<sup>3</sup> Pays de la Loire, relevant, à la date de signature du présent accord, de l'une des trois Directions d'activités de VYV<sup>3</sup> Pays de la Loire mentionnées au préambule, à savoir :

- La Direction d'activité Personnes Agées
- La Direction d'activité Accompagnement et Soins
- La Direction d'activité Services et Biens Médicaux et Fonctions Supports

### 3. Politique salariale – Convention collective ANEM – Fonctions support

Pour les salariés des Fonctions support relevant de la Convention Collective de la Mutualité à ce jour, il est convenu, à effet rétroactif du 1<sup>er</sup> janvier 2025, versée sur la paie de septembre 2025, une augmentation individuelle mensuelle de 110€ brut pour un temps plein, soit l'équivalent de 1320€ bruts annuels pour un salarié en temps plein. Cette mesure s'applique au salarié classifié jusqu'à la catégorie C3 incluse dans la convention collective ANEM.

Cette augmentation vient s'ajouter aux dispositions conventionnelles applicables pour l'exercice 2025.

### 4. Politique salariale – Convention collective ANEM – Activités Biens Médicaux

Pour les salariés des activités Bien Médicaux relevant de la Convention Collective de la Mutualité à ce jour, à l'exception des fonctions supports, il est convenu, à effet rétroactif du 1<sup>er</sup> janvier 2025, d'allouer une enveloppe de 2% des rémunérations à répartir individuellement entre les salariés de la direction d'activités des Biens Médicaux.

Cette enveloppe inclut l'augmentation conventionnelle précédemment versée en début d'exercice 2025.

### 5. Prime Formation diplômante

Afin d'encourager la formation, l'employabilité des salariés, il est convenu de verser une prime exceptionnelle à tout salarié qui bénéficiera d'une formation diplômante, sous réserve :

- Que la formation ait été inscrite au plan de développement des compétences
- Que la formation ait été validée au préalable conjointement par la direction d'activité et la direction RH
- Que le salarié ait obtenu le diplôme au terme de la formation

Cette prime d'un montant de 1000€ brute sera versée sur présentation du diplôme pour les salariés issus des activités PA et AS et seront appliquées les dispositions conventionnelles pour les salariés issus des activités BM/FS, ces dernières étant supérieures à 1000€.

Le salarié récipiendaire de cette prime devra rester à minima un an à compter de l'obtention du diplôme au sein de nos effectifs sous peine de devoir restituer cette prime.

### 6. Prime de tutorat

Dans le cadre du développement de la politique d'alternance, les parties reconnaissent que le statut de tuteur dans l'entreprise est primordial pour accompagner les jeunes alternants dans la mise en œuvre et l'accompagnement de leur début de parcours professionnel.

Aussi, il est décidé d'octroyer une prime de tutorat d'un montant de 100€ bruts mensuels aux tuteurs accompagnants un alternant. Cette mesure salariale ne se cumule pas avec le versement d'une prime prévue dans la convention collective de rattachement du tuteur, telle que l'ANEM à titre d'exemple.

Cette prime sera versée sur l'ensemble de la présence en entreprise de l'alternant.

## 7. Forfait « Mobilités durables » : Augmentation du montant

La Direction souhaite poursuivre l'engagement pris de l'entreprise sur le chemin de la transition énergétique en augmentant le montant du Forfait « Mobilités durables ». Par cette mesure, les parties incitent l'ensemble du personnel à favoriser l'usage des transports dits « à mobilité douce » pour les déplacements domicile-travail.

### 7.1 Salariés bénéficiaires

Dès lors qu'ils répondent aux conditions prévues par le présent accord, bénéficient du forfait « Mobilités durables » tous les salariés titulaires d'un contrat de travail (apprentis compris), sans condition d'ancienneté et quels que soient la nature de leur contrat de travail et de leur durée du travail (temps plein, temps partiel ou forfait).

En revanche, sont exclus du dispositif les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'entreprise.

### 7.2 Déplacements concernés

Les trajets concernés par le présent dispositif sont :

- Les trajets entre la résidence habituelle du salarié et son lieu de travail ;
- Les trajets complémentaires à celui du transport en commun (trajets entre le domicile et le lieu de transport en commun)

### 7.3 Modes de transport concernés

Les déplacements effectués à l'aide des modes de transports suivants sont concernés par le présent dispositif :

- le vélo, avec ou sans assistance électrique ;
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager ;
- les déplacements en transport public de personnes, à l'exception de la prise en charge obligatoire des frais de transport public ;
- les engins de déplacement personnes motorisés ou non (EDPM), tels que les scooters, les cyclomoteurs (catégorie L1e ou L2e), les motocyclettes (catégories L3e ou L4e), les gyropodes ou les trottinettes, que ces engins soient la propriété du salarié, loués ou en libre-service ;
- les services d'autopartage de véhicules à moteur à faibles émissions au sens du Code de l'environnement (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène).

Les parties conviennent que la liste des modes de transports éligibles mentionnée ci-dessus sera étendue à tout autre mode de transport qui entrerait dans le champ du forfait « Mobilités durables » par suite d'une éventuelle évolution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

### 7.4 Montant du forfait et modalités de mise en œuvre

Il est mis en place un système d'indemnités kilométriques, d'un montant de 25 centimes d'euro par kilomètre.

Le forfait « Mobilités durables » est plafonné à 400 € maximum par an par salarié.

Un seul aller-retour par jour travaillé sera accepté.

Il s'agit d'une allocation forfaitaire, exonérée de cotisations et contributions sociales.

Le forfait « Mobilités durables » est cumulable avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transports publics dans la limite de 800€ par an par salarié. En cas de dépassement du plafond sur l'année N, un prélèvement sera effectué sur le bulletin de paie de l'année N+1 afin de récupérer le trop-perçu.

Le bénéficiaire informera l'employeur des trajets réalisés à l'aide de l'un des moyens de transports visés à l'article 4.2.3 du présent accord, en prenant en compte la distance calculée à partir du site geovelo ou mappy (itinéraire vélo et/ou voiture) sur la distance théorique la plus courte entre le domicile du salarié et son lieu habituel de travail et la gare ou la station de transport collectif.

L'indemnité sera versée mensuellement. Le salarié devra remplir le formulaire de demande d'indemnité et le transmettre pour validation à son responsable (pour contrôle des jours de travail). Le salarié transmettra ensuite son formulaire au service des Ressources Humaines pour mise en paiement le mois M+1.

Les salariés souhaitant bénéficier du forfait mobilités durables devront avoir lu et accepté les modalités de mise en œuvre intégrées au formulaire de demande. Les salariés bénéficiaires du forfait mobilités durables s'engagent également à transmettre au service des Ressources Humaines, une fois par an, une attestation sur l'honneur ou un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à une prise en charge dans le cadre du forfait.

Les dispositions du forfait mobilités durables sont applicables à compter du mois suivant la date de signature du présent accord pour une durée indéterminée.

## 8. Prime de fidélité

Les Parties souhaitent continuer à promouvoir la stabilité au sein de l'entreprise et reconnaissent que la fidélité des salariés constitue un axe fort pour l'entité. Aussi, les Parties souhaitent à ce titre maintenir une prime de fidélité pour tous les salariés à compter **du 1<sup>er</sup> janvier 2026** dans les conditions suivantes :

### 8.1 Bénéficiaires

Peuvent prétendre au versement de la prime fidélité tous les salariés titulaires d'un contrat de travail et répondant au critère d'ancienneté acquise au sein de VYV3 Pays de la Loire, tel que défini ci-après.

### 8.2 Montant de la prime fidélité

Le montant de la prime fidélité est déterminé selon le barème suivant :

| Ancienneté continue acquise au sein de l'entreprise | Montant de la prime |
|-----------------------------------------------------|---------------------|
| 3 ans                                               | 200 € bruts         |
| 5 ans                                               | 300 € bruts         |
| 7 ans                                               | 400 € bruts         |
| 10 ans                                              | 500 € bruts         |
| 15 ans                                              | 600 € bruts         |
| 20 ans                                              | 700 € bruts         |
| 25 ans                                              | 800 € bruts         |
| 30 ans                                              | 1 200 € bruts       |
| 35 ans                                              | 1 300 € bruts       |
| 40 ans                                              | 1 500 € bruts       |

Il est convenu que l'ancienneté acquise au sein de VYV3 Pays de la Loire est déterminée conformément aux règles du Code du travail.

Aucune proratisation liée au temps de travail contractuel ne sera opérée.

## 8.3 Date de versement

La prime de fidélité est versée annuellement sur le bulletin de paie du mois de février (de l'année N). L'ancienneté permettant de déclencher le bénéfice de la prime s'appréciera au 31 décembre (de l'année N-1).

## 8.4 Mécanisme d'abattement

Il est expressément convenu que le versement de la prime fidélité est lié à une condition de présence dans l'entreprise au moment du versement. De plus, le montant de la prime indiqué ci-dessus fera donc l'objet d'un abattement en cas de suspension du contrat de travail ou d'absences dans les conditions suivantes : si le salarié cumule des absences non rémunérées représentant plus de 30% du temps pendant la période (soit 547 jours calendaires sur 5 ans), il y aura un abattement de 50% de la prime.

Sont concernées toutes les absences pouvant survenir, à l'exception des congés payés, repos, RTT, récupérations, absences au titre de l'exercice des mandats, ou jours pour événements familiaux, congés maternité, paternité et d'adoption.

# 9. Titre restaurant

## 9.1 Bénéficiaires

Les salariés peuvent bénéficier de chèques déjeuner dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- Le temps de repas doit être compris dans l'horaire de travail journalier ;
- Le lieu de travail ne doit pas disposer d'une cantine ou d'un lieu de restauration sur place.

Il ne peut être attribué qu'un ticket restaurant par jour de travail. Les salariés absents (congés annuels, maladie...) ne bénéficient pas des titres restaurant pour les jours d'absence.

## 9.2 Financement

Les Parties conviennent d'augmenter la valeur du titre restaurant à hauteur de 9,50 euros.

L'employeur prendra en charge 60% de la valeur faciale du titre restaurant (soit 5,70 euros). La participation du salarié s'élève donc à 40% (soit 3,80 euros).

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée indéterminée.

# 10. Médaille du travail

## 10.1 Bénéficiaires

Peut prétendre au versement de la prime « médaille du travail » tout salarié disposant de deux ans d'ancienneté continue dans l'entreprise, sur production de l'attestation de médaillé du travail fournie par l'administration, étant rappelé qu'il y a deux promotions médailles du travail par an : une le 1<sup>er</sup> janvier et une le 14 juillet.

Il est entendu que le salarié fera son affaire personnelle de la collecte des pièces requises pour la constitution de son dossier « médaille du travail ».

## 10.2 Montant de la gratification

Le montant de la prime « médaille du travail » est déterminé selon le barème suivant :

| MEDAILLE                                 | GRATIFICATION |
|------------------------------------------|---------------|
| Médaille d'argent : 20 ans de service    | 250 €         |
| Médaille de vermeil : 30 ans de service  | 500 €         |
| Médaille d'or : 35 ans de service        | 750 €         |
| Grande médaille d'or : 40 ans de service | 1 000 €       |

Il est précisé que, conformément à la réglementation, le décompte des années de services s'apprécie en reconstituant la totalité de la carrière du salarié, quel que soit le nombre d'employeurs au service desquels le salarié a travaillé. Il est effectué jusqu'au 14 juillet ou 1<sup>er</sup> janvier suivant immédiatement la date du certificat médaille du travail susvisé. Les montants ci-dessus déterminés seront cependant affectés d'un coefficient de pondération tenant compte de la part d'ancienneté acquise par le salarié au sein d'une entité du groupe VYV selon le barème ci-après déterminé

|                                             | Montant de la prime médaille du travail taux plein | Coefficient de pondération en fonction de la part d'années de service réalisée , en continu, au sein d'une entité du groupe VYV |                                                                       |                                                                    |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
|                                             |                                                    | Plus de 70% des années de service réalisé au sein de l'entreprise                                                               | Entre 50 et 70% des années de service réalisé au sein de l'entreprise | Moins de 50% des années de service réalisé au sein de l'entreprise |
|                                             |                                                    | Coefficient de pondération : 100%                                                                                               | Coefficient de pondération : 70%                                      | Coefficient de pondération : 50%                                   |
| Médaille d'argent :<br>20 ans de service    | 250 €                                              | 250 €                                                                                                                           | 175 €                                                                 | 125 €                                                              |
| Médaille de vermeil :<br>30 ans de service  | 500 €                                              | 500 €                                                                                                                           | 350 €                                                                 | 250 €                                                              |
| Médaille d'or :<br>35 ans de service        | 750 €                                              | 750 €                                                                                                                           | 525 €                                                                 | 375 €                                                              |
| Grande médaille d'or :<br>40 ans de service | 1.000 €                                            | 1.000 €                                                                                                                         | 700 €                                                                 | 500 €                                                              |

Il est précisé que l'ancienneté acquise au sein de VYV3 Pays de la Loire s'apprécie de la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise à l'année d'éligibilité à la médaille. Il s'agit de la date d'ancienneté du salarié, comprenant les éventuelles reprises d'ancienneté acquises au sein du groupe VYV.

*Exemple 1 : Mme D entre dans l'entreprise le 1<sup>er</sup> juin 1994. Elle demande et obtient en juillet 2021 sa médaille Vermeil, pour 30 ans de service.*

*Ancienneté acquise au sein de l'entreprise : 27 ans / 30 ans de service : + de 70%. Elle perçoit 100% de la prime en août 2021, soit 500 €.*

*Exemple 2 : Mme E entre dans l'entreprise le 12 janvier 2002. Elle demande en janvier 2022 sa médaille d'Or, pour 35 ans de service.*

*Ancienneté acquise au sein de l'entreprise : 20 ans / 35 ans de service : entre 50 et 70%. Elle perçoit 70% de la prime, soit 525 €.*

Aucune proratisation liée aux absences, pour quelque motif que ce soit, ou au temps de travail contractuel ne sera appliquée.

En revanche, il est convenu que l'ancienneté acquise au sein de VYV3 Pays de la Loire est déterminée conformément aux règles du Code du travail.

### 10.3 Le Versement

La prime sera versée le mois suivant la promotion légale de médaille du travail (promotion en janvier et juillet de chaque année) et sur communication, au service RH, du diplôme qui rappelle les services pour lesquels ils sont récompensés délivré par les autorités compétentes.

Il est précisé, à toutes fins utiles, que le salarié doit être présent à l'effectif de l'entreprise à la date d'éligibilité de la médaille du travail. Toute rupture du contrat de travail intervenu à cette date, pour quelque motif que ce soit, sera privative du versement de la prime « médaille du travail »

### 10.4 Régime social et fiscal de la gratification

Les gratifications versées lors de l'attribution d'une médaille du travail « officielle » sont exonérées de cotisations et contributions de sécurité sociale dans la limite du salaire mensuel de base du salarié.

La partie de la gratification excédant le salaire mensuel de base est soumise aux règles d'assujettissement aux cotisations sociales de droit commun : elle constitue un complément de salaire soumis à l'ensemble des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Le salaire mensuel de base du médaillé du travail s'entend de la seule rémunération mensuelle brute de base habituelle du salarié, à l'exclusion des diverses primes ou indemnités qui peuvent s'y ajouter, qu'elles présentent ou non le caractère de compléments de salaires.

## 11. Service social : Mise en place et Harmonisation

Les Parties conviennent de déployer la mise à disposition d'un service social harmonisé pour l'ensemble des directions d'activité d'ici la fin de l'année 2025 à l'instar du dispositif déjà existant pour la direction d'activités Accompagnement et soins.

## 12. Prime spécifique aux salariés du secteur Optique et Audition

### 12.1 Bénéficiaires

Les salariés des directions Optique et Audition présents au jour du versement et comptant au moins 3 mois d'ancienneté à la date du versement. Cette dernière sera versée sur le mois de septembre 2025.

L'ancienneté prise en compte correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne puissent être déduites. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de la période de calcul concernée.

## 12.2 Montant et proratisation

Versement d'une prime de 800€ bruts pour un salarié à temps complet, cette dernière sera calculée au prorata temporis pour tout salarié présent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## 13. Remboursement de l'inscription à l'ordre des infirmiers

Afin de favoriser l'emploi des infirmiers au sein de l'entreprise, les parties conviennent de maintenir le dispositif existant, soit la prise en charge, sur justificatif via note de frais, une fois par an et à terme échu, l'adhésion à l'ordre des Infirmiers, pour les salariés justifiant de plus d'un an continu d'ancienneté dans l'entreprise.

*Exemple : Pour un salarié infirmier ayant débuté le 1er janvier 2025, sa première inscription à l'ordre sera remboursée à compter de janvier 2026.*

## 14. Prime de Chaussure pour les salariés de la Petite Enfance

Une prime chaussure est versée aux salariés en CDI travaillant au sein de l'ensemble du dispositif des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE), et n'étant pas couvert par ailleurs par les dispositions du temps d'habillage-déshabillage encadré par l'accord temps de travail du 10 juillet 2025, et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le montant de la prime est porté à 45 euros bruts par an, cette dernière sera versée sur le mois de septembre.

## 15. Prime pour les horaires atypiques

Conscients des difficultés engendrées par le travail réalisé en horaires atypiques, les parties s'accordent à maintenir un complément de rémunération de 275€ bruts lié à la réalisation d'une activité dans un tel cadre sur le secteur de la petite enfance.

Est considéré comme un travail réalisé dans le cadre d'horaires atypiques un travail débutant avant 6h30 le matin et finissant après 20h le soir.

Seuls les salariés exerçant leur travail en horaires atypiques se voient versés cette dernière, à titre d'exemple, si un établissement a plusieurs unités et que seule l'une d'entre elle exerce en horaires atypiques alors seuls les salariés de cette unité se verront verser le complément portant sur les horaires atypiques.

Pour rappel, les structures concernées sont : P'tit bout de CHU, Petits de L'Aube, Puits d'Emerveille, Clair de Lune, Parc enchanté.

Par ailleurs, cette dernière est également ouverte aux salariés de l'Arche de Noé exerçant une activité professionnelle le samedi.

Ce complément de rémunération est versé en une seule fois par an, au mois de septembre et ce pour tous temps de travail confondus.

## 16. Reprise d'ancienneté en cas d'embauche – Mesure spécifique aux CCN51 et CCN66

Afin de favoriser l'emploi en contrat à durée indéterminée pour les salariés dépendant des conventions collectives CCN51 et CCN66, les parties ont convenu, dans l'hypothèse de la signature d'un contrat à durée indéterminée avec VYV3 Pays de la Loire – Direction d'activités Personnes Âgées et Direction d'activités Accompagnement et Soins, que la détermination du coefficient tiendra compte de l'ancienneté acquise précédemment dans le même emploi dont dépendait le candidat, sous réserve de fournir les justificatifs associés (certificat de travail notamment).

Il est entendu que cette mesure ne modifie pas les règles légales de calcul d'ancienneté.

Il en sera de même pour des emplois équivalents, exercés dans les secteurs médico-sociaux et d'aide à la personne.

Cette modalité de reprise d'ancienneté sera applicable sous réserve de ne pas avoir été en contrat à durée indéterminée avec VYV3 précédemment sur un même poste dans les deux années précédant la réembauche.

## 17. Durée de l'accord

Le présent accord clôture la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2025. Il est conclu pour une durée déterminée pour l'année 2025. Il est précisé que les mesures applicables et dont il est précisé qu'elles sont à durée indéterminée perdureront à l'issue du présent accord.

Il entrera en vigueur à la date de signature. Pour toutes les dispositions dont la date de mise en œuvre indiquée est antérieure à la date de signature du présent accord, la Direction confirme que des régularisations de salaire seront effectuées.

Les dispositions du présent accord se substituent aux accords, normes et usages antérieurement applicables portant sur le même objet.

## 18. Formalités de dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié par l'employeur aux organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise Vyv3 Pays de la Loire.

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé auprès des services de la DDETS de Loire Atlantique via la plateforme en ligne TéléAccords et remis en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nantes.

Enfin, le présent accord fera l'objet d'un affichage destiné à assurer l'information de l'ensemble du personnel sur son contenu.

Fait à Nantes, le 18 juillet 2025

**Pour VYV<sup>3</sup> PAYS DE LA LOIRE**

Monsieur Laurent BEDFERT

**Pour le syndicat CFDT**

Madame Marie France LOISEL

**Pour le syndicat CGT**

Madame Estelle CHARRIER

**Pour le syndicat FO**

Monsieur Vincent LANCHE