Voici les 4 modifications qui ont permis la signature de la CFDT et de la CGT.

Un certain nombre de salariés nous demandent quelles ont été réellement les avancées qui ont permis les signatures de la CGT et de la CFDT.

Vous trouverez donc ci-dessous les 4 articles qui ont été modifiés (modifications surlignées en jaune) entre le premier accord signé uniquement par FO et le second signé par les 3 organisations syndicales.

Les deux accords sont disponibles dans leur intégralité sur le site fovyv.fr. Le premier dans l'article paru le 24 juin et le second dans l'article paru le 18 juillet.

Accord mis à la signature le 24 juin 2025 et uniquement signé par FO	Accord signé par l'ensemble des Organisations syndicales le 8 juillet 2025
I.IV – Dispositions concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en jours : le forfait annuel en jours **I.IV.1 Catégories de salariés concernés** L'autonomie et la liberté dont disposent certains salariés rendent impossible le contrôle de l'organisation de leur temps de travail. En outre, le décompte de la durée du travail en heures n'apparait pas pertinent pour ces catégories de salariés. C'est pourquoi l'article L. 3121-58 du Code du travail permet de conclure une convention de forfait en jours pour : – *« les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés »* ; – *« les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées »*. Ces salariés doivent organiser leur présence et leur activité dans l'entreprise, dans des conditions compatibles avec leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Les salariés en forfait jours, à partir des directives données par leurs supérieurs, prennent les initiatives	**I.IV – Dispositions concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en jours : le forfait annuel en jours** **I.IV.1 Catégories de salariés concernés** L'autonomie et la liberté dont disposent certains salariés rendent impossible le contrôle de l'organisation de leur temps de travail. En outre, le décompte de la durée du travail en heures n'apparait pas pertinent pour ces catégories de salariés. C'est pourquoi l'article L. 3121-58 du Code du travail permet de conclure une convention de forfait en jours pour : – *« les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés »* ; – *« les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées »*. Ces salariés doivent organiser leur présence et leur activité dans l'entreprise, dans des conditions compatibles avec leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Les salariés en forfait jours, à partir des directives données par leurs supérieurs, prennent les initiatives

nécessaires à l'accomplissement des instructions. Ils gèrent librement leur temps de travail en tenant compte des nécessités du service (réunions, rendez-vous, etc.). **21 Accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de VYV3 Pays de la Loire** – 24 juin 2025	nécessaires à l'accomplissement des instructions. Ils gèrent librement leur temps de travail en tenant compte des nécessités du service (réunions, rendez-vous, etc.). **21 Accord collectif d'entreprise relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail au sein de VYV3 Pays de la Loire** – 08 juillet 2025
Au regard de leur autonomie, les parties conviennent que sont éligibles au dispositif de forfait annuel en jours les salariés occupant un poste avec les qualifications suivantes et exerçant des fonctions managériales : - CCN Mutualité : salariés C1 et au-delà - CCN FEHAP : salariés ayant un coefficient 507 et au-delà - CCN 66 : salariés avec un statut cadre	Au regard de leur autonomie, les parties conviennent que sont éligibles au dispositif de forfait annuel en jours les salariés occupant un poste avec les qualifications suivantes et exerçant des fonctions managériales : CCN Mutualité : salariés C1 et au-delà CCN FEHAP : salariés ayant un coefficient 507 et au-delà CCN 66 : salariés avec un statut cadre
Sont considérés comme exerçant des fonctions managériales, au sens du présent accord, les salariés qui encadrent, coordonnent et/ou animent de manière effective une ou plusieurs personnes placées sous leur responsabilité hiérarchique directe. Cette responsabilité s'entend notamment par la capacité à organiser le travail, fixer des objectifs, évaluer la performance, assurer le développement professionnel. A titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive ou limitative, au jour de la signature du présent accord, sont éligibles au forfait jours, les salariés occupant les fonctions suivantes : - Les membres du comité de Direction ; - Les membres des comités opérationnels ; - Les Responsables de secteur ; - Les Responsables Opérationnels ; - Les Responsables de Coordination ; - Les chefs de service ; - Les directeurs d'EHPAD et leurs adjoints ; - Les cadres administratifs, sociaux, médico-sociaux, médicaux, paramédicaux et des services fonctions support ; - Tout salarié ayant des fonctions managériales, qui représentent au moins 50% de son temps de travail. A titre d'exemple, cela peut concerner les salariés occupant des postes tels que directeur de magasin d'optique, responsable de secteur en audition, responsable d'EAJE…, sous réserve qu'ils exercent des fonctions de management représentant au moins 50 % de leur temps de travail. Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être amenée à évoluer en fonction de l'organisation au sein de VYV3 Pays de la Loire. En cas de création de postes nouveaux au sein de l'entreprise, dès lors que les missions afférentes à ces postes laisseront une large autonomie aux salariés dans l'organisation de	Sont considérés comme exerçant des fonctions managériales, au sens du présent accord, les salariés qui encadrent, coordonnent et/ou animent de manière effective une ou plusieurs personnes placées sous leur responsabilité hiérarchique directe. Cette responsabilité s'entend notamment par la capacité à organiser le travail, fixer des objectifs, évaluer la performance, assurer le développement professionnel. A titre d'exemple et sans que cette liste soit exhaustive ou limitative, au jour de la signature du présent accord, sont éligibles au forfait jours, les salariés occupant les fonctions suivantes : Les membres du comité de Direction ; Les membres des comités opérationnels ; Les Responsables de secteur ; Les Responsables Opérationnels ; Les Responsables de Coordination ; Les chefs de service ; Les directeurs d'EHPAD et leurs adjoints ; Les cadres administratifs, sociaux, médico-sociaux, médicaux, paramédicaux et des services fonctions support ; Tout salarié ayant des fonctions managériales significatives, impliquant le management de l'encadrement et /ou l'encadrement direct d'une équipe d'au moins 10 personnes, à l'exclusion des responsables de magasin optique ainsi que des responsables de structure d'accueil de jeunes enfants. Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être amenée à évoluer en fonction de l'organisation au sein de VYV3 Pays de la Loire. En cas de création de postes nouveaux au sein de l'entreprise, dès lors que les missions afférentes à ces postes laisseront une large autonomie aux salariés dans l'organisation de leur emploi du temps, lesquels ne seront pas soumis

leur emploi du temps, lesquels ne seront pas soumis à un horaire fixe et précis, ils seront éligibles au forfait jours en application du présent accord. Pour l'application des dispositions du présent Chapitre, une distinction est opérée entre : - Les salariés membres du Comité de Direction ; - Les salariés membres d'un Comité Opérationnel ; - Les autres salariés éligibles au forfait jours, qui seront qualifiés de cadres autonomes au sens du présent accord.	à un horaire fixe et précis, ils seront éligibles au forfait jours en application du présent accord. Pour l'application des dispositions du présent Chapitre, une distinction est opérée entre : - Les salariés membres du Comité de Direction ; - Les salariés membres d'un Comité Opérationnel ; - Les autres salariés éligibles au forfait jours, qui seront qualifiés de cadres autonomes au sens du présent accord.
Les dispositions du titre II sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Personnes Agées. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun. ## II.I – Principes généraux liés au temps de travail ### II.I.1 Durée quotidienne maximale de travail Dans les établissements dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24), la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures les weekends (samedi et dimanche) et les jours fériés le cas échéant, en fonction des nécessités de service et de la capacité organisationnelle de l'établissement. Cette disposition vise à favoriser l'organisation du temps de travail permettant un rythme d'un week-end travaillé sur trois, dans un objectif d'une meilleure conciliation des temps de vie.	**Les dispositions du titre II sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Personnes Agées. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun.** ## II.I – Principes généraux liés au temps de travail ### II.I.1 Durée quotidienne maximale de travail Dans les établissements dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24), la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures les weekends (samedi et dimanche) et les jours fériés le cas échéant, en fonction des nécessités de service et de la capacité organisationnelle de l'établissement. Cette disposition vise à favoriser l'organisation du temps de travail permettant un rythme d'un week-end travaillé sur trois, dans un objectif d'une meilleure conciliation des temps de vie. En tout état de cause, les Parties conviennent que le nombre de week-ends au cours desquels le salarié aura travaillé 12 heures sera limité à 18 par année civile. Il est précisé que l'amplitude journalière de travail maximale est fixée à 13 heures.
Les dispositions du titre III sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Accompagnement et Soins. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun.	**Les dispositions du titre III sont applicables uniquement aux salariés exerçant leurs fonctions au sein de la direction d'activité Accompagnement et Soins. Ces dispositions viennent en complément des dispositions issues du socle commun.**

# III.I – Principes généraux liés au temps de travail ## III.I.1 Repos quotidien Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives. Toutefois, le repos quotidien pourra être réduit dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles de branche. ## III.I.2 Durée quotidienne maximale de travail La durée quotidienne maximale de travail est portée à 12 heures dans les établissements du secteur sanitaire ouverts en continu 24h/24, dans les conditions définies à l'article III.IX du présent accord. Par ailleurs, dans les autres établissements hors secteur sanitaire dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24) et pour les personnels de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (dite « Convention collective 66 ») participant à des séjours transferts, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures les weekends (samedi et dimanche) et les jours fériés le cas échéant, en fonction des nécessités de service et de la capacité organisationnelle de l'établissement. Cette disposition vise à favoriser l'organisation du temps de travail permettant un rythme d'un week-end travaillé sur trois, dans un objectif d'une meilleure conciliation des temps de vie.	# III.I – Principes généraux liés au temps de travail ## III.I.1 Repos quotidien Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée de 11 heures consécutives. Toutefois, le repos quotidien pourra être réduit dans les conditions prévues par les dispositions conventionnelles de branche. ## III.I.2 Durée quotidienne maximale de travail La durée quotidienne maximale de travail est portée à 12 heures dans les établissements du secteur sanitaire ouverts en continu 24h/24, dans les conditions définies à l'article III.IX du présent accord. Par ailleurs, dans les autres établissements hors secteur sanitaire dont l'activité nécessite un fonctionnement continu (24h/24) et pour les personnels de la Convention Collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 (dite « Convention collective 66 ») participant à des séjours transferts, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 12 heures les weekends (samedi et dimanche) et les jours fériés le cas échéant, en fonction des nécessités de service et de la capacité organisationnelle de l'établissement. Cette disposition vise à favoriser l'organisation du temps de travail permettant un rythme d'un week-end travaillé sur trois, dans un objectif d'une meilleure conciliation des temps de vie. En tout état de cause, les Parties conviennent que le nombre de week-ends au cours desquels le salarié aura travaillé 12 heures sera limité à 18 par année civile. Il est précisé que l'amplitude journalière de travail maximale est fixée à 13 heures.
# V.I – Durée et entrée en vigueur Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026. # V.II – Commission de suivi et d'interprétation de l'accord Les Parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi et d'interprétation de l'accord, composée de 2 représentants par organisation	# V.I – Durée et entrée en vigueur Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026. # V.II – Commission de suivi et d'interprétation de l'accord Les Parties conviennent de la mise en place d'une commission de suivi et d'interprétation de l'accord, composée de 2 représentants par organisation

syndicale signataire ou adhérente, ainsi que de représentants de la direction. Cette commission aura pour mission d'assurer un suivi de la mise en oeuvre du présent accord, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées dans son application et de proposer, le cas échéant, les ajustements nécessaires. La commission se réunira une fois par an, au mois d'avril, afin de faire un bilan de l'année écoulée. Par ailleurs, les parties conviennent de la mise en place, à compter de janvier 2027, d'un questionnaire spécifique à destination des établissements ayant instauré une organisation du temps de travail comprenant un week-end travaillé sur trois, et dont le temps de travail des salariés dépassera 10 heures de travail par jour durant les week-ends. Ce questionnaire visera notamment à évaluer l'impact de cette organisation sur les conditions de travail.	syndicale signataire ou adhérente, ainsi que de représentants de la direction. Cette commission aura pour mission d'assurer un suivi de la mise en oeuvre du présent accord, d'examiner les éventuelles difficultés rencontrées dans son application et de proposer, le cas échéant, les ajustements nécessaires. La commission se réunira 4 fois par an la première année. La mesure sera reconduite la seconde année si cela s'avère nécessaire. Par ailleurs, les parties conviennent de la mise en place, à compter de septembre 2026, d'un questionnaire spécifique à destination des établissements ayant instauré une organisation du temps de travail comprenant un week-end travaillé sur trois, et dont le temps de travail des salariés dépassera 10 heures de travail par jour durant les week-ends. Ce questionnaire visera notamment à évaluer l'impact de cette organisation sur les conditions de travail.