



# ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR L'ANNEE 2026



## 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 Marianne LARNICOL, 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 2026, en convoquant les délégations syndicales aux réunions de négociation qui se sont tenues les 11 février 2026, 3 mars 2026 et 16 mars 2026.

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 pour l'année 2026, 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, 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, à la date de signature du présent accord, de la Convention Collective de la Mutualité et classés jusqu'à la catégorie C3 incluse, il est attribué une augmentation individuelle annuelle brute d'un montant de 1 536 euros pour un salarié à temps plein, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale de six mois à la date de signature du présent accord et d'être présent à la date de versement.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont exclus du présent dispositif, en raison de la spécificité de leur statut et de leur rémunération.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'augmentation est proratisé en fonction de la durée contractuelle de travail.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés ayant bénéficié de l'indemnité dite « Ségur pour tous » issue de la Convention collective du 31 octobre 1951 (FEHAP) ou de la Convention collective du 15 mars 1966.

Pour les salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle du salaire de base à compter du 1er janvier 2026, le montant de l'augmentation prévue par le présent article sera réduit à due concurrence.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2026.

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

Pour les salariés relevant des activités Biens Médicaux, à l'exclusion des fonctions support, et relevant de la Convention collective de la Mutualité à la date de signature du présent accord, il est institué une enveloppe globale d'augmentations salariales correspondant à 1,2% de la masse salariale.

Cette enveloppe est répartie à hauteur de 50 % pour les augmentations collectives (incluant les augmentations conventionnelles mises en œuvre au titre du début de l'exercice 2026) et 50 % pour les augmentations individuelles.

Cette mesure prend effet au 1er janvier 2026.

### **5. 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.

#### **5.1 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.

## 5.2 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)

## 5.3 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.

## 5.4 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 450 € 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, sous réserve d'une évolution législative applicable. 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.

Le plafond du forfait mobilité durable est revalorisé par le présent accord. Cette revalorisation s'applique aux déplacements effectués depuis le 1er janvier 2026, sous réserve du respect par les salariés des conditions d'éligibilité en vigueur depuis cette date.

## 6. Titre restaurant

### 6.1 Bénéficiaires

Les salariés bénéficient d'un titre-restaurant pour chaque jour de travail effectif dès lors que :

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

Un seul titre-restaurant peut être attribué par jour de travail effectif. Les salariés absents (congrés annuels, maladie...) ne perçoivent pas de titres restaurant pour les jours non travaillés.

### 6.2 Financement

Les Parties conviennent d'augmenter la valeur faciale du titre restaurant à hauteur de 10 euros.

L'employeur prend en charge 60% de la valeur faciale du titre restaurant (soit 6 euros par titre). La participation du salarié s'élève donc à 40% (soit 4 euros par titre).

Cette mesure prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée.

## 7. Régime de frais de santé

L'employeur prend en charge 65 % de la cotisation afférente au régime collectif et obligatoire de frais de santé applicable aux salariés, sur la base de la cotisation correspondant au niveau de couverture obligatoire en vigueur au sein de l'entreprise. La surcomplémentaire non responsable reste à la charge exclusive du salarié.

Les modalités d'adhésion, de couverture et de résiliation demeurent inchangées et régies par les dispositions applicables au sein de l'entreprise.

Le régime respecte les conditions de caractère collectif et obligatoire prévues par la réglementation en vigueur et ouvre droit, à ce titre, aux exonérations sociales et fiscales applicables.

Cette mesure prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée indéterminée.

## 8. Promotion de la mobilité professionnelle par des immersions professionnelles

Afin de favoriser le développement des parcours professionnels et d'accompagner les projets de mobilité interne, les parties conviennent de mettre en place un dispositif de périodes d'immersion professionnelle.

Ces périodes d'immersion ont pour objet de permettre aux salariés de découvrir un autre métier ou une autre activité au sein de l'entreprise, et de préciser leur projet professionnel.

Tout salarié peut solliciter la réalisation d'une période d'immersion professionnelle au sein d'un autre service ou d'une autre activité de l'entreprise.

La durée de cette immersion est limitée à trois 3 jours ouvrés maximum par année civile.

La mise en œuvre de cette immersion est subordonnée :

- à la définition préalable d'un projet professionnel, en lien avec le manager et le service de développement des ressources humaines ;
- à l'accord du responsable hiérarchique, au regard des nécessités de service ;
- à la validation du service des ressources humaines, qui en organise les modalités pratiques.

La période d'immersion est réalisée pendant le temps de travail et est assimilée à du temps de travail effectif. Elle donne lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur se réserve la possibilité de refuser ou de reporter une demande d'immersion pour des raisons liées à l'organisation ou au fonctionnement du service.

## 9. Autorisation d'absence pour effectuer un don de sang

Afin d'encourager la participation des salariés au don de sang, il est accordé une autorisation d'absence rémunérée dans les conditions suivantes.

Les salariés peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence, dans la limite de deux heures et trente minutes (2h30) par an, afin d'effectuer un don de sang. Cette durée inclut, le cas échéant, le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de collecte.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

Le salarié informe préalablement son responsable hiérarchique, au minimum deux semaines avant le don, afin de permettre l'organisation du service. L'autorisation d'absence peut être refusée en cas de contraintes de planning ou de nécessités de service ne permettant pas l'absence du salarié à la date de collecte. Le refus est alors porté à la connaissance du salarié dans les meilleurs délais.

Il devra, à l'issue de son absence, transmettre un justificatif de présence émanant de l'organisme de collecte.

## 10. Autorisation d'absence pour rentrée scolaire

Afin de faciliter l'organisation familiale lors de la rentrée scolaire, il est accordé aux salariés une autorisation d'absence dans les conditions suivantes.

Les salariés ayant à leur charge un ou plusieurs enfants âgés de moins de douze ans au jour de la rentrée scolaire bénéficient d'une autorisation d'absence d'une durée d'une heure à l'occasion de la rentrée scolaire.

Cette autorisation d'absence est accordée une seule fois par année scolaire, quel que soit le nombre d'enfants à charge concernés.

Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

Le salarié informe préalablement son responsable hiérarchique, au minimum deux semaines avant la rentrée scolaire, afin de permettre l'organisation du service.

L'autorisation d'absence peut être refusée en cas de contraintes de planning ou de nécessités de service ne permettant pas l'absence du salarié au moment de la rentrée scolaire. Le refus est alors porté à la connaissance du salarié dans les meilleurs délais.

## 11. Journées pédagogiques pour le personnel de la petite enfance

Les parties conviennent de la mise en œuvre de trois journées pédagogiques par an au sein de l'ensemble des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants.

## 12. Remboursement de l'inscription à l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes

Afin de favoriser l'emploi des kinésithérapeutes au sein de l'entreprise, les parties conviennent de prendre en charge, sur justificatif via note de frais, une fois par an et à terme échu, l'adhésion à l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, 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 2026, sa première inscription à l'ordre sera remboursée à compter de janvier 2027.*

## 13. Prime de Chaussure pour les salariés de la Petite Enfance ou de protection de l'enfance

Une prime annuelle dite « prime chaussure » est versée aux salariés exerçant leurs fonctions au sein d'un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE) ou de protection de l'enfance et soumis à des contraintes spécifiques d'hygiène et de présence auprès des enfants. Cette prime vise ainsi à compenser l'usure des chaussures de travail liée aux conditions spécifiques d'exercice dans ces établissements.

Elle n'est pas cumulable avec les dispositifs indemnitaires liés au temps d'habillage et de déshabillage prévus par l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail du 10 juillet 2025, pour les salariés qui en bénéficient.

Le montant de la prime est fixé à 60 euros bruts par an. Elle est versée sur la paie du mois de septembre.

Cette mesure prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## 14. Prime de tutorat secteur handicap

Afin de valoriser l'implication des salariés dans l'accompagnement des stagiaires et la transmission des compétences, il est institué une prime de tutorat dans les conditions suivantes.

Cette prime est ouverte aux salariés accompagnant les formations d'éducateurs spécialisés ou d'ergothérapeutes amenés à assurer une mission de tutorat.

Le salarié désigné en qualité de tuteur pour l'accueil et l'accompagnement d'un stagiaire bénéficie d'une prime forfaitaire mensuelle d'un montant de 100 euros bruts.

Cette prime est attribuée sous réserve que la durée d'accompagnement du stagiaire atteigne une durée minimale cumulée de trois mois, qu'elle soit continue ou discontinue. À titre d'exemple, des périodes d'accueil du stagiaire réparties sur plusieurs mois (telles que deux semaines en janvier, une semaine en février et trois semaines en avril) sont prises en compte pour le calcul de cette durée.

La prime est versée à l'issue de l'atteinte de la durée minimale de tutorat.

Le versement de la prime est subordonné à la désignation préalable du tuteur par la hiérarchie et à la validation du service des ressources humaines.

## 15. Mesure relative à l'endométriose

Afin de tenir compte des situations médicales liées à l'endométriose, les salariées justifiant d'au moins un an d'ancienneté peuvent bénéficier de quatre jours d'absence autorisée et rémunérée par année civile.

Ces absences sont accordées sur présentation d'un justificatif médical attestant de la nécessité de recourir à ce dispositif, ainsi que d'une attestation sur l'honneur. Les justificatifs sont valables pour l'année civile en cours et doivent être renouvelés annuellement.

Les jours d'absence, pris en journée complète, peuvent être pris de manière fractionnée ou consécutive, en lien avec le responsable hiérarchique.

Aucune information relative à la nature de la pathologie n'est conservée par l'employeur. Les justificatifs sont traités conformément à la réglementation applicable en matière de protection des données personnelles.

## 16. Mesure relative au départ à la retraite

Les parties conviennent d'octroyer un chèque cadeau de type Cadhoc d'un montant de 200 euros à tout salarié quittant l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour un motif de départ en retraite.

Afin d'assurer une bonne gestion de cette disposition, la direction des ressources humaines identifiera deux fois par an les salariés éligibles, à des dates déterminées par la direction. Le chèque cadeau ne sera donc pas nécessairement envoyé immédiatement après le départ en retraite du salarié, mais sera envoyé conformément aux procédures internes.

Ces dispositions sont applicables pour une durée indéterminée.

## 17. Durée de l'accord

Le présent accord clôture la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2026. Il est conclu pour une durée déterminée pour l'année 2026. 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 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 VYV<sup>3</sup> 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 25 Mars 2026

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

Monsieur Laurent BEDFERT

**Pour le syndicat CFDT**

Madame Marianne LARNICOL

**Pour le syndicat CGT**

Madame Estelle CHARRIER

**Pour le syndicat FO**

Monsieur Vincent LANCHE