

## ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE PORTANT SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES POUR L'ANNEE 2023

### ENTRE :

**VYV<sup>3</sup> Pays de la Loire – Pôle Services et Biens Médicaux**, régie par les dispositions du livre III du Code de la Mutualité, dont le siège social se situe au 110, Boulevard d'Italie – 85000 La Roche-sur-Yon, enregistrée au Répertoire SIRET sous le numéro 844 881 417 00019,

Représentée par Monsieur Jean-Marie GUERY, en sa qualité de Directeur Général,

Ci-après désignée « **VYV3 PDL SBM** »

**D'UNE PART,**

### ET :

Le Syndicat CFDT, représenté par Monsieur Stéphane REVERDY, en sa qualité de Délégué Syndical,

Le Syndicat CGT, représenté par Madame Estelle CHARRIER, en sa qualité de Déléguée Syndicale,

Le Syndicat FO, représenté par Monsieur Anthony Kerdreux, en sa qualité de Délégué Syndical,

**D'AUTRE PART.**

### PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, la Direction a engagé la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2023, en convoquant les organisations syndicales représentatives à une réunion préparatoire qui a eu lieu le 04/10

Par la suite, la Direction et les délégations syndicales se sont rencontrées selon le calendrier de négociation suivant :

- 1<sup>ème</sup> réunion : le 21 octobre 2022
- 2<sup>ème</sup> réunion : le 23 novembre 2022
- 3<sup>ème</sup> réunion : le 10 janvier 2023
- 4<sup>ème</sup> réunion : le 17 février 2023

La Direction a fourni et présenté aux délégations syndicales les éléments d'informations économiques et sociaux nécessaires à la bonne réflexion de chacun sur l'ensemble des thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

Lors de ces réunions, les parties ont rappelé le contexte de forte inflation. Elles se sont fixées pour objectif de trouver le bon équilibre pour protéger d'une part, le pouvoir d'achat des salariés et, d'autre part, la compétitivité de l'entreprise.

Les demandes des organisations syndicales ont fait l'objet de discussions et de contre-propositions de la part de la Direction.

A l'issue de la dernière réunion en date du 17 février 2023, les parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

Il a ainsi été conclu et arrêté les dispositions suivantes :

**ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de VYV3 PDL SBM (hormis pour les cas spécifiquement mentionnés dans les articles concernés).

**ARTICLE 2 – LA REMUNERATION**

Il est convenu, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023, une évolution générale de la masse salariale qui se décline comme suit :

**1) Mesures salariales collectives**

a) Recommandation patronale de la branche Mutualité

Suite aux réunions de négociations au sein de la branche Mutualité, qui se sont tenues de septembre 2022 à janvier 2023, un accord prévoyant notamment une revalorisation des RMAG à hauteur de 2,67% avec une différenciation en fonction des classes a été signé par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, qui recueillait, à elle seule, l'audience nécessaire à la validité d'un accord de branche. Toutefois, trois autres organisations syndicales représentatives au niveau de la branche Mutualité, ont exercé leur droit d'opposition majoritaire. L'accord a donc été réputé non écrit.

Les partenaires sociaux n'ayant pu aboutir à un accord, l'ANEM a émis, le 14 février 2023, la recommandation patronale unilatérale suivante :

Revalorisation à hauteur de **2.5%** des RMAG avec une différenciation en fonction des classes, selon la répartition suivante :

Classes	RMAG : Montants 2022	RMAG : Montants 2023	Soit une augmentation de :
E1	18 872,89 €	20 156,25 €	6,8%
E2	19 095,02 €	20 240,72 €	6 %
E3	19 279,24 €	20 339,60 €	5,5 %
E4	19 708,99 €	20 379,10 €	3,4 %
T1	21 587,56 €	22 148,84 €	2,6 %
T2	24 721,19 €	25 289,78 €	2,3 %
C1	26 882,88 €	27 420,54 €	2 %
C2	36 194,11 €	36 773,22 €	1,6 %
C3	43 975,34 €	43 975,34 €	0 %
C4	63 852,18 €	63 852,18 €	0 %
D	26 882,88 €	27 420,54 €	2 %

La valeur du point pour l'année 2023 est fixée à **8,44 €** (soit une augmentation de 2,5%).

La rémunération plancher est fixée à 20 500 € brut annuel au titre de l'année 2022 et portée à **20 820 € brut** annuel au titre de l'année 2023.

Pour ses salariés relevant de la convention collective de la Mutualité, VYV3 PDL SBM appliquera donc cette recommandation patronale, sur le bulletin de paie du mois de mars 2023, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### b) Enveloppe complémentaire d'augmentations salariales collectives

En sus des évolutions collectives de branche (cf. paragraphe a) ci-dessus), la Direction consacrera pour l'année 2023, une enveloppe complémentaire de **259 000 € brut** au titre des augmentations salariales collectives.

Après analyse des rémunérations par classe et échanges avec les délégations syndicales, il a été convenu de répartir cette enveloppe avec une différenciation en fonction des tranches de rémunération.

Il sera donc versé un complément d'évolution de la RMAG 2022 (en « Choix collectif »), dont le % sera fixé selon le niveau de rémunération, conformément à la grille ci-dessous :

Tranches de rémunération (Salaire brut fixe annuel – décembre 2022)	% d'augmentation de la RMAG 2022
<= à 20 500 €	2,5%
De 20 501 € à 22 500 €	2,3%
De 22 501 € à 25 000 €	2,1%
De 25 501 € à 30 500 €	2%
De 30 501 € à 35 500 €	1,6%
De 35 501 € à 39 500 €	1,5%
De 39 501 € à 45 000 €	1,1%
De 45 001 € à 60 000 €	0,9%
De 60 001 € à 66 000 €	0,8%
>à 66 001 €	1%

*Exemple : un salarié classé E4 avec salaire brut fixe annuel de 26 000 € percevra, au titre de l'année 2023, une revalorisation de :*

- 670.11 € brut annuel, au titre de la recommandation patronale de la branche Mutualité (+3.4% de la RMAG E4 entre 2022 et 2023)
- 394.18 € brut annuel, au titre de l'augmentation collective « choix collectif » négociée au sein de VYV3 PDL SBM (+2% de la RMAG E4 entre 2022 et 2023)

*Soit au total 1064.29 € brut annuel d'évolution salariale au titre de l'année 2023.*

Cette augmentation collective sera attribuée aux salariés relevant de la convention collective de la Mutualité, sous contrat de travail à durée indéterminée, embauchés en CDI avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et toujours présents au 31 mars 2023.

Elle sera versée sur le bulletin de paie du mois de mars 2023, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### c) Versement d'une Prime de Partage de la Valeur

Pour rappel, début janvier 2023, les parties se sont entendues pour attribuer une Prime de Partage de la Valeur (PPV) dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Dans le contexte de forte inflation et afin de soutenir rapidement le pouvoir d'achat de ses salariés, VYV3 PDL SBM a souhaité mettre en place ce dispositif. Un accord d'entreprise spécifique a été signé le 10 janvier 2023 et la PPV a pu être versée sur les bulletins de paie du mois de janvier 2023.

## 2) Augmentations salariales individuelles

### a) Enveloppe d'augmentations salariales individuelles

La Direction consacrera pour l'année 2023, une enveloppe de **22 000 € brut** au titre des augmentations salariales individuelles (en « Choix individuel »).

Elle sera distribuée en concertation avec les responsables hiérarchiques et la Direction.

Ces augmentations, attribuées aux salariés relevant de la convention collective de la Mutualité, seront versées sur le bulletin de paie du mois de mars 2023, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### b) Enveloppe d'augmentations salariales individuelles spécifique pour le métier d'assistant(e) dentaire

Conformément aux échanges menés dans le cadre des NAO 2022, la Direction a mené une étude comparative sur les niveaux de rémunérations prévus par la convention collective des cabinets dentaires libéraux pour les assistant(e)s dentaires qualifié(e)s et mesuré les écarts.

Le salaire minimum conventionnel d'assistant(e) dentaire qualifié(e) prévu au sein de la convention collective des cabinets dentaires libéraux a évolué au 1<sup>er</sup> janvier 2022, 1<sup>er</sup> juillet 2022 et 1<sup>er</sup> décembre 2022 passant de 11,77 € brut/heure à 12,75 € brut/heure.

La convention collective des cabinets dentaires libéraux prévoit :

- Une prime de secrétariat égale à 10% du salaire minimal conventionnel (sous conditions)
- Une évolution de carrière via le versement d'une prime d'ancienneté calculée en % du salaire minimal conventionnel (3% après 3 ans d'ancienneté, 6% après 6 ans d'ancienneté, 9% après 9 ans d'ancienneté, 12% après 12 ans d'ancienneté et il est ajouté 1% par année supplémentaire au-delà de 12 ans et jusqu'au maximum 20 ans d'ancienneté soit 20%).

La Direction a mené l'étude comparative en prenant en compte :

- Les années d'expérience professionnelle en qualité d'assistant(e) dentaire qualifié(e) et non pas uniquement les années d'ancienneté dans l'entreprise (sur la base des éléments d'information en notre possession)
- En intégrant, dans le salaire servant au comparatif :

Le salaire brut fixe annuel (décembre 2022)

+ l'évolution des RMAG au titre de l'année 2023 suite à la recommandation patronale de branche émise le 14 février 2023

+ les évolutions de rémunération actées dans le cadre du présent accord suite aux NAO 2023 (cf. paragraphes précédents)

+ la rémunération variable en vigueur au sein de l'entreprise dans le cadre des primes sur objectifs filière dentaire (il a été retenu un montant de 800 € brut annuel pour 1 ETP)

Suite à cette étude, afin de renforcer la fidélisation de nos professionnels et de corriger les éventuels écarts constatés avec le secteur du libéral, la Direction a décidé d'octroyer, exceptionnellement sur cette année 2023, une enveloppe spécifique d'augmentations salariales individuelles, au profit des assistant(e)s dentaires qualifié(e)s, de **38 000 € brut** (en « Choix individuel »).

Les augmentations individuelles perçues dans ce cadre, seront versées sur le bulletin de paie du mois de mars 2023, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 3) Avantages sociaux

#### a) La mutuelle

Comme présenté en réunion, la cotisation sur le régime de frais de santé n'a pas connu d'évolution tarifaire au 1<sup>er</sup> janvier 2023. La cotisation reste fixée à 87,57 € par mois, par salarié.

L'employeur participe à hauteur de 60% (soit 52,54€ par mois, par salarié).

Le CSE a décidé, en novembre 2022, d'augmenter sa participation de 5 € par mois, par salarié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le reste à charge pour le salarié est donc désormais de 20,03 € par mois.

#### b) Le forfait mobilité durable

Les parties rappellent qu'un accord d'entreprise portant sur la mise en place du forfait mobilités durables est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Ce dernier a été reconduit jusqu'au 30 juin 2023 via la signature d'un avenant de prolongation en date du 24 mai 2022.

Un bilan a été présenté aux délégations syndicales.

## ARTICLE 3 – LE TEMPS DE TRAVAIL

En matière de durée du travail, l'accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail du 18 novembre 2020 est actuellement en vigueur au sein de l'entreprise, et ce depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021.

Il est toutefois apparu nécessaire d'aménager les modalités concernant le C.E.T. Dans ce cadre l'accord a fait l'objet d'un avenant, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise le 04 octobre 2022.

## ARTICLE 4 – LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Les parties rappellent que les accords suivants sont en vigueur au sein de l'entreprise :

- Accord d'entreprise portant sur la participation, signé le 17 décembre 2020
- Accord d'entreprise portant sur l'intéressement 2021-2023, signé le 17 juin 2021
- Règlement de Plan d'Epargne d'Entreprise, signé le 16 septembre 2021

Un bilan a été présenté aux délégations syndicales quant à l'épargne salariale au titre de l'année 2021, versée en 2022.

Par ailleurs, comme indiqué à l'Article 2 1) c), les parties ont signé, le 10 janvier 2023, un accord d'entreprise portant sur le versement d'une Prime de Partage de la Valeur.

## ARTICLE 5 – L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Après réalisation d'un audit sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en juin 2021, les négociations entre les partenaires sociaux ont abouti à la signature d'un accord d'entreprise le 24 mai 2022, en vigueur pour une durée de 3 ans.

## ARTICLE 6 – LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L'amélioration de la qualité de vie au travail est un sujet majeur.

La Direction, en lien étroit avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, a mis en place fin 2021 un baromètre sur la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, un comité de pilotage paritaire a été créé. Après diffusion du baromètre et analyse des résultats, un calendrier, portant sur la mise en œuvre de groupes de travail au sein des différentes filières d'activité de l'entreprise, a été établi. Ces groupes de travail ayant pour rôle d'élaborer des plans d'actions pour l'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Le process se poursuit sur le 1<sup>er</sup> semestre de l'année 2023.

Par ailleurs, après discussions dans le cadre des NAO 2023, la Direction a décidé, le 14 décembre dernier, de reconduire la charte relative au télétravail. Elle est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

Une charte relative au droit à la déconnexion est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Enfin, la Direction a conservé les 3 places en crèche, qu'elle a contractualisé au sein du réseau Main dans la Main. Ces places sont disponibles sur l'ensemble de la région Pays de la Loire, dans les crèches du réseau et crèches partenaires.

Concernant le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels, il est rappelé qu'un accord a été conclu au sein du groupe VYV le 9 octobre 2019, et est suite à prorogation en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023. Par conséquent, VYV3 PDL SBM n'engage pas sa propre négociation sur ce thème.

## ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an (01/01/2023-31/12/2023), dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2023. Les dates et durée d'application des différentes mesures qu'il prévoit figurent dans les articles du présent accord.

Il prendra effet à la date de son dépôt.

## ARTICLE 8 – PROCEDURE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut de règlement amiable, le litige pour être porté par la partie la plus diligente devant les juridictions compétentes du lieu de signature de l'accord.

## ARTICLE 9 – REVISION

La procédure de révision du présent accord pourra être engagée dans les conditions définies à l'article.2261-7 du Code du travail. La demande de révision sera suivie d'une négociation entre les parties visées à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, à l'issue de laquelle un avenant pourra être conclu.

**ARTICLE 10 – DISPOSITIONS FINALES**

Le présent accord clôture la négociation annuelle obligatoire 2023.

En application de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié dès sa signature aux organisations syndicales représentatives au sein de VYV3 PDL SBM.

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé auprès des services de la DREETS – Unité territoriale de la Vendée – via la plateforme en ligne TéléAccords et remis en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de La Roche sur Yon.

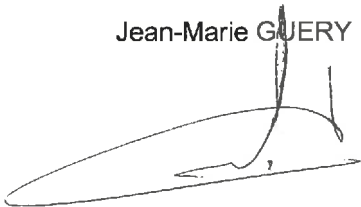
En application de l'article R.2262-3 du Code du travail, une information sera donnée au personnel et un exemplaire du présent accord sera tenu à la disposition des salariés sur un réseau partagé.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 17/02/2023,

**Pour VYV3 PDL SBM**

Jean-Marie GUERY



**Pour le syndicat CGT**

Estelle CHARRIER



**Pour le syndicat CFDT**

Stéphane REVERDY



**Pour le syndicat FO**

Anthony Kerdreux



