



**NAO 2024**

**VOUS TROUVEREZ LE TEXTE INTÉGRAL DE L'ACCORD SUR YATOO  
- RESSOURCES HUMAINES - 01 ACCORDS**

# Salaire



## AUGMENTATIONS GÉNÉRALES



### POUR QUI ?

- Les CDI ayant plus de 8 mois d'ancienneté
- Les CDD ayant plus de 8 mois d'ancienneté
- Les saisonniers titulaires

### À PARTIR DE QUAND ?

Au 1er janvier 2024.

Pour les collaborateurs qui ne sont pas en poste à cette date-là, l'augmentation sera faite lors de leur embauche.



### COMBIEN ?

Il sera fait une augmentation par palier :

**+3,5%**

Pour les collaborateurs ayant un salaire brut inférieur à 2500€

**+2%**

Pour les collaborateurs ayant un salaire brut supérieur ou égal à 2500€



### QUEL SALAIRE EST PRIS EN COMPTE ?

Le salaire pris en compte pour définir le palier est celui perçu par le collaborateur au 31 décembre 2023. Pour les salariés qui ne sont pas en poste à cette date-là, sera pris en compte le salaire que le collaborateurs aurait du avoir au 31 décembre 2023.

Pour les salariés à temps partiel, il sera pris en compte le salaire rétabli en temps plein

### CAS PARTICULIERS



Pour les collaborateurs qui ne sont pas à leur niveau habituel en décembre 2023, l'augmentation sera également appliquée sur leur niveau habituel.

Par exemple, un saisonnier responsable bar sur la saison PEA, donc niveau D avec un salaire à 1880€, qui travaille en tant que serveur niveau A avec un salaire de 1747.20€ pour la saison hiver, verra son salaire augmenter à 1808.35€ au 1er janvier. Puis, lorsque le contrat au niveau D sera rétabli pour la saison PEA, son salaire sera de 1945.80€

# Salaire



## PRIME D'ANCIENNETÉ

Nouvelle grille applicable au 1er janvier 2024 :

Ancienneté	Montant
2 ans	48.84€
4 ans	102.44€
6 ans	139.38€
9 ans	163.39€
12 ans	190.61€
15 ans	220.38€
20 ans	254.70€

## MINIMA HIÉRARCHIQUE C2

Le minima hiérarchique du niveau C2 passe de

**POLITIQUE  
MOBILITÉ RSE**



**1800€**



**1875€**



Nous avons défini un calendrier des négociations autour des 3 thématiques :

- La prime transport
- Le forfait mobilité durable
- Les partenariats mobilité avec les prestataires de VVF



**FIN DES NÉGOCIATIONS PRÉVUES LE 31 MAI 2024**

# Social



## PRÉCARITÉ MENSTRUELLE

### ● Mise à disposition de protections menstruelles

A compter de janvier 2024, l'ensemble des sanitaires accessibles aux salariées seront équipés de protection menstruelles.

### ● Arrêts menstruels

Près d'une femme sur cinq souffre de troubles menstruels, chez VVF, cela représente environ 95 femmes.

Pour les femmes souffrant de l'un des troubles menstruels, il a été décidé de leur attribuer 2 jours d'arrêts de travail par mois rémunérés par VVF. Ces arrêts seront accordés sur présentation d'un certificat médical provenant d'une sage-femme, un médecin traitant ou un gynécologue. Il aura une validité d'un an.

Pour les femmes sans pathologie reconnue mais qui peuvent occasionnellement ressentir une gêne, il sera accordé 2 jours de télétravail supplémentaires par mois. Lorsque le télétravail est incompatible avec le poste, le manager veillera à aménager, dans la mesure du possible, les tâches et missions confiées

## DEMI-JOURNÉES D'ABSENCE PAYÉES

Pour les collaborateurs en CDI et les saisonniers titulaires, non-cadres, il est accordé 1 demi-journée d'absence payée par VVF par trimestre.

L'attribution de ces absences autorisées a pour but de répondre à la nécessité de bénéficier de plus de flexibilité dans l'organisation du travail pour les collaborateurs. Elle peut être utilisée dans les cas suivants : rendez-vous médical ou personnel, rentrée des classes...

La demande devra être formulée au manager 1 mois avant la date souhaitée.



## ACCOMPAGNEMENT DES PROCHES-AIDANTS

Pour les collaborateurs qui s'occupent d'un descendant ou d'un ascendant malade, ils leur est attribué 4 demi-journées d'absence par an, pour prendre soin de la personne à leur charge.

## EXTENSION DES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Pour prendre en compte les nouvelles formes de famille, les congés pour événements familiaux sont étendus aux familles recomposées :

- Mariage d'un enfant : étendu au mariage des beaux-enfants
- Décès d'un descendant : étendu au décès des beaux-enfants, petits-enfants du conjoint.
- Congés enfants malades : le beau-parent pourra prendre ces jours pour ses beaux-enfants.



## JOUR DE BÉNÉVOLAT

Attribution d'une journée par an pour faire du bénévolat au sein d'une association ou au sein de VVF dans le cadre d'un projet de mission sociale en lien avec une association partenaire ou un programme d'aide au départ.



## PLATFORME MYLOUVES

Les futurs parents bénéficieront d'un accès à la plateforme Mylouves qui accompagne dans la parentalité.

La demande sera faite au service paie sur présentation du calendrier de grossesse.



# Social

ZOOM SUR L'ANNÉE 2023



## CONGÉS POUR FAUSSE COUCHE

Pour les parents victimes d'une fausse-couche intervenue avant la 22<sup>ème</sup> semaine, il sera accordé une absence rémunérée d'une durée de 5 jours ouvrés. Cette absence est accordée à la femme enceinte et au second parent.



## AUTORISATION D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE GROSSESSE

Pour les collaboratrices enceintes, il est accordé 3 demi-journées d'absence autorisées. En cas de grossesse à risque, la collaboratrice bénéficiera de 2 jours supplémentaires d'absence autorisée.



## AUTORISATION D'ABSENCE DANS LE CADRE D'UNE ADOPTION

Pour les collaborateurs engagés dans une procédure d'agrément en vue de l'adoption d'un enfant, il est accordé une autorisation d'absence de 10 demi-journées pour se rendre aux entretiens obligatoires.



## AUTORISATION D'ABSENCE DANS LE CADRE DE LA PMA

Il est rappelé que les collaboratrices bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficient d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Pour le second parent, il est accordé une autorisation d'absence pour se rendre à 3 actes médicaux nécessaires par protocole.

En supplément, pour les collaboratrices bénéficiaires de la PMA, il est accordé 1 heure d'autorisation d'absence supplémentaire à la suite du rendez-vous.

Pour le second parent, il est accordé une autorisation d'absence supplémentaire pour se rendre à 2 rendez-vous médicaux.



## SUBROGATION DU CONGÉ PATERNITÉ

Le collaborateur en congé paternité a sa rémunération maintenue à 100% pendant toute sa durée.

## CONGÉ DE PARENTALITÉ

Il est créé un congé de parentalité à destination de la femme n'ayant pas porté l'enfant dans le cadre d'un couple de femmes recourant à la PMA. Ce congé est d'une durée de 25 jours, dont 4 jours calendaires consécutifs à la naissance, puis 21 jours calendaires fractionnable selon les conditions du congé paternité.

