

# ACCORD N.A.O 2025

Entre les soussignés :

L'association artaban dont le siège est situé à Noyelles sous Lens, 151 rue Guy Mollet, code NAF n° 8810 A, représentée par DEMANY FABRICE en sa qualité de directeur général.

D'une part

Et

La déléguée syndicale CGT, Madame Hourriez Isabelle

La déléguée syndicale CFTC, Madame Vandebussche Laurence

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord

## Article I. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de artaban.

## Article II. PREAMBULE

Cet accord fait suite aux rencontres des 13 janvier, 27 janvier et 14 février 2025.

Pour rappel, les points suivants ont été abordés :

### Pour la CGT :

*« Les nouvelles NAO 2025 sont abordées par la CGT avec pessimisme mais ces revendications sont proposés par les salariés qui croient en la CGT à leur valeur mais aussi en leurs combativités pour l'amélioration des conditions de travail, leur salaire, leur vie familiale mais également pour faire entendre leur voix auprès de la direction d'ARTABAN*

*EMBAUCHE : Suite aux difficultés de recrutement*

*FAVORISER LE TEMPS COMPLET AU LIEU DU TEMPS PARTIEL PREVOIR LA POSSIBILITÉ POUR TOUS LES SALARIES A TEMPS PARTIEL DE PASSER EN TEMPS COMPLET*

*FORMATION : Formations spécifiques au métier*

# ACCORD N.A.O 2025

*PROPOSER PLUS DE FORMATIONS QUALIFIANTES Soins de confort, soins palliatifs QUI PERMETTENT UNE ÉLEVATION DES COMPÉTENCES MAIS ADAPTER L'ORGANISATION DES FORMATIONS AUX CONTRAINTES FAMILIALES DES SALARIÉS. et PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'ACCUEIL POUR LES PARENTS.*

*Formation du vae au décès pris en charge par l'employeur.*

*1 Journée de formation pour les interlocutrices*

*-QUALIFICATION CLASSIFICATION :*

*Je ne savais pas où le placer donc nous vous demandons d'affilier à la branche pour avoir plus d'avantage pour les salariés aides aux accès financières et bénéfique pour l'association( formation...*

*REVALORISATION DES QUALIFICATIONS (DIPLOME/EXPERIENCE/CONTENU DU TRAVAIL*

*nous demandons au directeur d'Artaban de faire le nécessaire auprès des instances CNSA pour que toutes les auxiliaires d'Artaban puissent recevoir la prime Ségur c'est un soutien important pour une vraie reconnaissance du métier par son directeur et son président pour les salariés de terrain*

*Organisation de la continuité de service le weekend en équipe autonome*

*30 euros si elles ne sont pas sorties*

*50 euros si sorties 1 férié ou 1 weekend*

*80 euros si positionné plusieurs fois et sorties au moins deux fois dans les 6 mois*

*CONDITION DE TRAVAIL*

*Maintenir les conditions d'astreintes administratives par rapport au téléphone le fait de ne plus décrocher lors des astreintes pour gérer uniquement les urgences*

*Augmentation des heures d'interlocutrice de 8h passer à 15h*

*\*Prendre en charge à 100% du temps de travail la première et dernière bénéficiaire si elle est en dehors de sa ville d'habitation*

*\*demande de la subrogation. Afin de permettre aux salariés de pouvoir se*

*soigner sans le stress de se retrouver sans argent et de ne pas payer ces factures suite à la longueur du remboursement de la prévoyance et des erreurs ou oubli de transfert de papier à la CPAM*

*100% transport pour les salariés se déplacent en bus.*

*\* prise en charge à 100% du surcoût de l'assurance professionnelle que doit prendre chaque année le salarié qui utilise son véhicule personnel à titre professionnel*

*- mette à disposition un fond de solidarité au sein d'Artaban pour les salariés en grandes difficultés.*

*écologie mettre en place des vélos électriques pour les équipes où le trajet le permet*

*\* mise en place des tickets restaurant sur la base du volontariat de 50%*

*Participation des frais de garderie, crèche ou cantine à hauteur de 40%*

*Création d'un service d'accompagnement en lieu avec le décès*

*( administratif, démarche funéraire ...)*

# ACCORD N.A.O 2025

*indisponibilité pour la rentrée des classes*

*nous souhaitons le maintien de l'indisponibilité pour la rentrée des classes pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants jusqu'à l'entrée en 6e*

*Equipements de protection individuelle*

*Voir à financer ou rechercher des financeurs pour des gilets réfléchissants*

*Aménagement de poste des salariés de plus de 55 ans*

*\*aménagement le soir des plus de 55 ans 2 soir par semaine*

*Congés conventionnels supplémentaires*

*1 journée supplémentaire par enfant malade*

*Congés pour événements familiaux*

*Pacs/mariage 7 jours ouvrables*

*Mariage d'un enfant 3 jours ouvrables*

*Mariage frère ,sœur, belle-sœur, beau-frère 3 jours ouvrables*

*mariage père mère 3 jours ouvrables*

*mariage cousin ;tante : 1 journée ouvrable*

*naissance d'un enfant ou adoption d'un enfant 4 jours*

*décès du conjoint, d'un partenaire, d'un pacs ; 6 jours ouvrables*

*décès d'un enfant de moins de 25 ans ; 15 jours*

*décès d'un enfant adulte vivant au domicile d'un salarié 12 jours*

*décès des parents , beaux-parents : 5 jours*

*décès grand parent et arrière grand parent 3 jours*

*décès d'un frère d'une sœur 4 jours*

*décès d'un demi-frère ,demi sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 2 jours*

*décès des grands-parents 5 jours ouvrables*

*décès des petits enfants : 10 jours ouvrables*

*1 jour supplémentaire si l'événement à lieu à plus de 300km*

*2 jours supplémentaires si l'événement à lieu à plus de 600 km*

*Ces congés sont à prendre dans les deux semaines ou se produit l'événement*

*Congés menstruels 3 jours.*

*Médaillés du travail 2 jours*

*Congé déménagement 2 jours ouvrés sous réserve d'un an d'ancienneté dans la structure*

*Ce congé sera accordé une fois tous les 3 ans sur justificatif*

# ACCORD N.A.O 2025

3 jours prise de congé enfant malade sans obligation de certificat mais avec attestation sur l'honneur. Porter à 5 jours si l'enfant à moins de 1 ans

Indemnité de départ à la retraite :

De 10 à 15 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire

De 16 à 19 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire

De 20 à 22 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire

De 23 à 25 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire

26 à 29 ans d'ancienneté : 7 mois de salaire

Plus de 29 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire

5 jours annuels de congés sociaux : absence rénuméré sur justificatif mais sans arrêt de travail

Indemnités des médaillés

10 ans 100 euros et 1 jours

15 ans 150 euros et 2 jours

20 ans 300 euros et 3 jours

30 ans et plus 450 euros et 4 jours

Amélioration des fin de carrière

Que la perte de cotisation de la retraite des salariés soit pris en charge par l'employeur.

Prise en charge de la base mutuelle à 100% par l'employeur

Prime pour les salariés qui propose un nouveau dossier 250 euros

Toutes ces demandes d'augmentations font suite à l'inflation subit par tous les salariés d'Artaban

\*augmentation du budget du fonctionnement de 0,02%

\*augmentation du point d'indice des salaires à 1,5%

\*augmentation de l'indemnité kilométrique

Vélo et trottinette : 8 euros conformément à l'article 1 du décret n°20166144 du 11 février 2016 l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 0.20 par kilomètres .soit un plafond de 200 euros par an

Deux roues motorisés : 0,40 euro

Véhicule : 0,50 euro

Augmentation du forfait nuit 15%

Carte carburant tous les véhicules d'Artaban .

Prime salissure

Augmentation de la prime de salissure à 7 euros

Prime mobilité »

# ACCORD N.A.O 2025

*Si pas de prime donner pour le déploiement augmenter la prime de mobilité par rapport au gain perçu pour les astreintes non payer maintenant*

*Prime de mobilité à reconduire en 2025 »*

## **Pour la CFTC :**

*« Preamble*

*La CFTC aborde cette nouvelle négociation annuelle obligatoire pour l'année 2025 avec détermination.*

*Nos revendications sont construites sur la base des recommandations et de remontées terrain de nos élus.*

*Il est important d'encourager nos salariés face aux défis qui les attendent.*

*Pour les Nao, la CFTC demande :*

- Reconnaître les efforts réalisés par les salariés.*
- Respect et valorisation des salariés.*
- Dialogue et échange avec la direction.*
- Bien-être et respect de l'équilibre, vie professionnelle et personnelle des salariés.*

*La CFTC et les salariés d ARTABAN demande :*

*Prime de présence ou de disponibilité de 100 e par an.*

*Prime inflation au pouvoir d'achat deux fois par an, en juin et décembre.*

*Subrogation pour maladie*

*Les tickets restaurant ou prime panier*

*Augmentation des frais kilométrique véhicule de 0.42 cts a 0.45 cts et 0.20 cts a 0.25 cts pour les deux roues.*

*Augmentation du forfait vélo électrique et trottinettes électriques de 5e à 7e*

*Forfait usure du véhicule de 150e. (sur 12 mois)*

*Une journée supplémentaire pour enfant malade de 3 jours a 4 jours par an.*

*Amplitude horaire 10h et pour les périodes difficiles 12h.*

*Planning a jour envoyé à chaque fin de mois. (accord NAO 2020)*

*Augmentation de la prime de la médaille du travail*

*250e pour 20 année ancienneté*

*350e pour 30 année ancienneté*

*450e pour 40 année ancienneté*

*Aménagement de poste pour les plus de 55 ans sur le terrain,*

*\* 1 journée de repos en plus par semaine ou 2 soirs par semaine*

R  
W  
HI

# ACCORD N.A.O 2025

- Aménagement de poste pour les plus de 55 ans pour les administratif

\* 1 journée de télétravail par semaine ou 2 demi-journée de

Télétravail par semaine

Révision des indisponibilités a revoir »

## Article III. NEGOCIATIONS

### 3.1 Politique de rémunération

Selon les termes des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la Négociation Annuelle Obligatoire doit porter sur les salaires et l'organisation du temps de travail.

Dans un contexte de contraintes budgétaires importantes liées aux derniers avenants de notre convention collective, en partie ou pas financé, les parties signataires ont souhaité valoriser l'engagement du personnel à travers cet accord.

#### 3.1.1 « Prime mobilité »

Les parties signataires ont noté les retours positifs des salariés quant au versement de la « prime mobilité » depuis 2023.

La prime mobilité a été versée également au mois de janvier 2025 et la direction souhaite maintenir le versement de cette prime sur l'année 2026, si la trésorerie et le résultat de l'association le permettent.

#### 3.1.2 Prime salissure

La direction est favorable au maintien de la prime salissure pour l'entretien des blouses professionnelles à hauteur de 5€ par mois, par salarié (proratisé au temps de présence du salarié).

#### 3.1.3 Maintien de l'indemnité kilométrique supra-conventionnel

Les parties signataires ont souhaité maintenir le montant de l'indemnité kilométrique de 0.42 cts du kilomètre pour les véhicules légers motorisés, contre 0.38 cts prévu par la CCN BAD.

Les parties signataires ont souhaité maintenir le montant de l'indemnité kilométrique à 0.20 cts du kilomètre pour les deux roues motorisées, contre 0.16 cts prévu par la CCN BAD

#### 3.1.4 Forfait vélo/trottinette électrique

La direction est favorable à une augmentation de 1€ du forfait mensuel pour les salariés se déplaçant à vélo électrique ou en trottinette électrique. Le forfait mensuel passera de 5€ à 6€. Un justificatif est à fournir au service ressource humaine pour bénéficier de ce forfait.

La modification prendra effet à partie de la paie de février 2025.

# ACCORD N.A.O 2025

## 3.1.5 Chèques vacances

La direction est favorable à la reconduction d'une nouvelle campagne des chèques vacances en 2025 par le CSE.

## 3.1.6 Frais de santé

La direction ne peut répondre favorablement à la demande d'augmentation de la part employeur concernant la cotisation mutuelle. Toutefois, la direction a engagé une discussion avec notre courtier en assurance pour demander une étude sur la mise en place d'une mutuelle familiale obligatoire ou la révision à la hausse de certains remboursements en matière de frais de santé.

Des sondages pourront avoir lieu auprès des salariés afin de connaître leur attente et besoin à ce sujet.

## 3.1.7 Paiement des heures effectuées lors des astreintes

Depuis la signature de l'accord relatif à la NAO 2020, les heures effectives effectuées pendant une astreinte sont rémunérées en heures complémentaires sur le mois en cours et non mises dans le compteur de modulation, pour les salariés ayant un compteur de modulation positif le mois où l'astreinte est effectuée.

Dans le cadre de la NAO 2025, cet accord est reconduit à durée déterminée.

## 3.1.8 Médaille du travail

Pour la NAO 2025, les parties signataires souhaitent maintenir les dispositions de l'accord NAO 2024 concernant les médaillés du travail à savoir :

- 200 euros pour 20 ans d'ancienneté au sein de l'association
- 300 euros pour 30 ans d'ancienneté au sein de l'association
- 400 euros pour 40 ans d'ancienneté au sein de l'association

## 3.1.9 Temps plein / Temps partiel

Les parties signataires rappellent que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour passer à temps plein, avant de recruter.

Toutefois, dans notre secteur d'activité, nous privilégions les contrats de travail à temps partiel dans le cadre de la modulation du temps de travail.

La direction s'engage à étudier toutes les demandes d'augmentation ou de baisse de contrat des salariés, en lien avec l'équilibre entre les prises en charge et les heures contrat nécessaire en équipe autonome.

## 3.2 Organisation et temps de travail

# ACCORD N.A.O 2025

## 3.2.1 Carte carburant

Les parties signataires souhaitent qu'une carte carburant soit mise à disposition des salariés qui utilisent un véhicule de service, ceci afin d'éviter l'avance de frais.

La direction s'engage à mener une réflexion à ce sujet avec le directeur administratif et financier.

## 3.2.2 Révision des indisponibilités

Le déploiement des équipes autonomes arrive à son terme.

La direction s'engage à travailler sur toutes les périodes d'indisponibilités des salariés, ainsi que les incompatibilités entre les salariés et les bénéficiaires, en lien avec le manager et le coach de chaque équipe.

## 3.2.3 Respect du cadre légal et conventionnel

La direction s'engage à poursuivre les sensibilisations des coaches, manager de proximité et chefs de service sur le respect du cadre légal et conventionnel, notamment en matière de droit à la déconnexion, temps de pause, amplitude, travail de nuit, etc.

Des formations sur cette thématique sont prévues pour les collaborateurs concernés au Plan de Développement des Compétences 2025.

Aussi, nous soulignerons auprès des collaborateurs l'importance d'une écoute active pour garantir une organisation efficace.

## 3.2.4 Sensibilisation gestion planning et obligations conventionnelles

Les parties prenantes souhaitent que les interlocuteurs planning désignés en équipe autonome suivent une formation sur la gestion des plannings en adéquation avec les obligations légales et conventionnelles.

La direction est favorable à la mise en place de sensibilisation à destination des coaches et managers sur cette thématique, en lien avec la fiche pratique dédiée aux équipes autonome. Cela permettra de redescendre les informations auprès des interlocuteurs planning.

## 3.2.5 Temps octroyé à l'interlocuteur planning en équipe autonome

Les parties prenantes souhaitent valoriser le temps passé par les interlocuteurs planning sur les modifications de planning gérées en équipes autonomes.

La direction souhaite comptabiliser 3 heures par mois pour chaque interlocuteur planning. Ce temps pourra être valorisé à 5 heures ou 8 heures maximum en fonction du nombre de modifications planning à gérer, après validation de la manager de proximité.

## 3.2.6 Indisponibilité pour la rentrée des classes

Les parties signataires souhaitent maintenir l'indisponibilité autorisée pour la rentrée des classes pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants jusqu'à l'entrée en classe de 6<sup>ème</sup>.



# ACCORD N.A.O 2025

## 3.2.7 Congés conventionnels supplémentaires

En plus des congés conventionnels légaux, la direction souhaite proposer aux salariés des jours de congés supplémentaires en cas de décès.

- Pour le décès d'un conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS : 5 jours de congés supplémentaires.
- Pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou quelque soit l'âge si l'enfant était lui-même parent : 5 jours de congés supplémentaires
- Pour le décès du père ou de la mère : 2 jours de congés supplémentaires
- Pour le décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 3 jours de congés supplémentaires

## 3.2.8 Calendrier des actions NAO

Les parties signataires mettront en place un calendrier prévisionnel des actions à mener dans le cadre de la NAO 2025, avec des dates butoirs.

## 3.3 Prévention et qualité de vie au travail

### 3.3.1 Equipements de protection individuelle et kit TMS

La direction s'engage à poursuivre la distribution des gants spécifiques pour les prestations d'aide-ménagère et des seaux presse sous préconisation du service de santé au travail.

Aussi, la direction continue de déployer les kits TMS auprès des salariés, avec une formation sur l'utilisation et l'entretien de celui-ci.

Une négociation est en cours pour la mise à disposition de kit TMS spécifique aux salariés qui effectuent des prestations d'aide-ménagère.

### 3.3.2 Information relative aux décès

Les parties signataires souhaitent que les annonces de décès soient accessibles à l'ensemble des collaborateurs.

La direction s'engage à solliciter le pôle communication pour créer une section dédiée sur l'intranet de l'association afin d'y afficher les faire-part de décès dont nous sommes informés.

### 3.3.3 Mobilité douce

Les parties signataires souhaitent favoriser la mobilité douce. A ce jour, de nombreux salariés se déplacent à pied ou à vélo grâce la mise en place des équipes autonomes et à une sectorisation précise.

La direction s'engage à mener une étude sur le projet de mise à disposition de vélos électriques pour les salariés. Des prestataires devront être contactés pour établir des devis.

LW  
WJ

# ACCORD N.A.O 2025

## 3.3.4 Assistance aux salariés en difficulté

La direction souhaite maintenir la plateforme « écoute et moi », mise en place avec Malakoff Humanis, à destination des salariés. Cette plateforme intervient sur diverses thématiques comme le logement, la santé, le soutien psychologique, la famille, le handicap, ect.

Aussi, l'action sociale est disponible via l'organisme de prévoyance APICIL. Elle a pour vocation d'aider les salariés dans des situations exceptionnelles comme une naissance, un décès, une situation de handicap ou encore par suite d'une hospitalisation.

Le service Ressources Humaines transmet les informations aux salariés dans le besoin.

## 3.4 GEPP

### 3.4.1 Formations spécifiques au métier

Les parties signataires souhaitent que des formations spécifiques au métier d'aide à domicile soient proposées aux salariés, notamment :

- concernant les situations de fin de vie, les soins palliatifs, les soins de confort et la sexualité des personnes âgées et/ou en situation de handicap.
- des formations diplômantes ou certifiantes (ADVF, DEAS, DEAES, etc.) selon les fonds exceptionnels disponibles de la branche et les dispositifs de financement possibles.

La direction s'engage à poursuivre ses efforts de formation, notamment par le biais du Plan de Développement des Compétences (PDC) et demande que les besoins de formation soient remontés par les salariés ou leurs représentants auprès de leur N+1 ou dans le cadre des entretiens professionnels.

### 3.4.2 Aménagement de poste des salariés administratifs de plus de 55 ans

Les parties signataires souhaitent la mise en place d'un aménagement de poste pour les salariés administratifs de 55 ans et plus en favorisant le télétravail une demi-journée par semaine, lorsque l'organisation le permet.

La direction est favorable à cette demande qui est déjà prévu par les dispositions de l'accord d'entreprise télétravail du 27 septembre 2021 et la dernière NAO. La direction reconduit cet aménagement pour la NAO 2025.

### 3.4.3 Aménagement de poste des salariés de plus de 55 ans

Les parties signataires souhaitent que les salariés de 55 ans et plus en équipe autonome puisse faire l'objet d'un aménagement de leur planning.

La direction est favorable à cette demande et suggère qu'une discussion soit programmée lors des réunions des équipes autonomes à ce sujet, au minimum deux fois par an.

# ACCORD N.A.O 2025

## 3.4.4 Entretien pour les salariés avec RQTH

Les parties signataires souhaitent que les salariés ayant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé bénéficie d'un entretien pour vérifier ou revoir l'aménagement de leur poste.

La direction est favorable à la poursuite de ces entretiens avec la référente handicap.

### **ARTICLE IV. DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord est établi en 5 exemplaires dont :

- 1 exemplaire à la DREETS sur la plateforme de téléprocédure,
- 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion,
- 1 exemplaire à chaque signataire.

L'association artaban se charge des formalités de dépôt.

### **ARTICLE V. DENONCIATION**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'association, soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires.

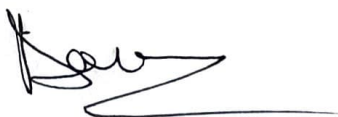
La dénonciation est régie par les articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail.

Fait à Noyelles sous Lens, le 14/02/2025

**Le Directeur de artaban**

artaban  
services autonomie handicap  
151 Rue Guy Mollet  
62221 NOYELLES SOUS LENS  
TEL 03 21 61 14 93

**La Déléguée Syndicale CGT**



**La Déléguée Syndicale CFTC**

