

FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS DE FRANCE

20

20

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ**



Fepem


FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

SOMMAIRE


FAITS MARQUANTS	6
------------------------------	----------

CHIFFRES CLÉS	10
----------------------------	-----------

#COVID-19 : UNE MOBILISATION SANS PRÉCÉDENT

 1 Aux côtés des pouvoirs publics pour des dispositifs exceptionnels et solidaires	12
Aux côtés des particuliers employeurs dans un contexte mouvant	14
La résilience du secteur à l'épreuve de la crise sanitaire	16
Une visibilité médiatique inédite	19


LA PROMOTION DE LA SINGULARITÉ DE L'EMPLOI À DOMICILE

 2 L'action engagée de la FEPEM auprès des pouvoirs publics	20
Le renforcement de l'ancrage territorial	23
Le portage du modèle français à l'international	24


LA DYNAMIQUE D'INNOVATION SOCIALE

 3 La convergence des branches	26
La santé au travail	27
La professionnalisation	27
Les activités sociales et culturelles	27


L'EXPERTISE FEPEM AU SERVICE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

 4 La plateforme téléphonique à l'écoute des besoins du public	28
Le conseil juridique	28
L'ambition d'une nouvelle offre de services pour les adhérents	29
Bientôt le nouveau CRM	29

L'ANIMATION DE LA VIE STATUTAIRE

 5 La représentativité de la FEPEM	30
La vie politique des délégations et l'accompagnement des élus	31
Le tour de France des territoires	32
Les conseillers prud'homaux désignés par la FEPEM	32

UNE ORGANISATION INTERNE EN ÉVOLUTION

 6 Le renforcement des pôles de compétences	33
La réorganisation des missions sur les territoires	34
La montée en expertise des équipes	34
Un nouveau statut collectif	34
La politique d'achats responsables	35
Une gestion adaptée en temps de crise sanitaire	35

EDITO 2020

Une année inédite

L'année 2020 restera profondément marquée par la crise de la **Covid-19**. Celle-ci a eu des **conséquences économiques et sociales** fortes sur nos concitoyens, notamment les plus vulnérables. Durant cette période inédite, le **domicile** est devenu le dernier refuge des citoyens du monde : lieu de (télé)-travail et d'emploi, de prévention et d'accompagnement, d'aide et de soins, d'éducation.

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile **s'est adapté** au gré des vagues successives de la crise sanitaire. L'action de la FEPEM a été guidée par un seul leitmotiv : accompagner au mieux les particuliers employeurs et leurs salariés pour faire face aux bouleversements subits. Plus que jamais, **le secteur s'est révélé indispensable** pour le quotidien de millions de citoyens, notamment en favorisant le maintien du lien social au domicile des plus fragiles. Les différentes études que la FEPEM a menées en collaboration avec IPSOS tout au long de l'année 2020 ont démontré la forte **résilience** du secteur et confirmé son **utilité sociale**, largement plébiscitée par les particuliers employeurs et leurs salariés.

Tout au long de l'année 2020, la FEPEM a déployé un large éventail d'actions au niveau national, régional et européen pour positionner l'emploi à domicile comme réponse aux enjeux sociétaux actuels et futurs. Elle a également poursuivi son engagement dans la co-construction des politiques publiques en faveur de l'emploi à domicile.

Dès le début de la crise sanitaire au mois de mars, les partenaires sociaux et la FEPEM se sont fortement mobilisés. Des mesures d'accompagnement ont été mises en place avec le soutien des pouvoirs publics : un **dispositif d'indemnisation exceptionnelle** assimilé au chômage partiel pour préserver les emplois et maintenir la rémunération des salariés ; un **circuit de distribution de masques** dédié aux assistants de vie ; un **guide sectoriel paritaire** de préconisations et de bonnes pratiques pour poursuivre ou reprendre l'activité dans les meilleures conditions de prévention et de sécurité, validé par le ministère du Travail et le ministère des Solidarités et de la Santé.

Dans la perspective de la **loi désormais intitulée pour les générations solidaires**, la FEPEM a poursuivi sa participation au COPIL « Métiers du Grand Âge » mis en œuvre par la ministre déléguée chargée de l'Autonomie, afin d'être partie prenante de cette future grande réforme sociale. Elle a notamment publié un livre blanc dans lequel elle fait part de ses préconisations.

Expérimenté en un premier temps dans le département du Nord et à Paris sur un périmètre restreint, **la mise en place du crédit d'impôt contemporain** sera progressivement étendue pour une généralisation prévue dès 2022. Ce dispositif, très attendu pour le secteur de l'emploi à domicile et porté par la FEPEM depuis plusieurs années, constitue une avancée majeure qui

conforte la confiance en l'emploi à domicile !

La FEPEM a aussi continué d'œuvrer sans relâche pour améliorer les droits sociaux des salariés du particulier employeur. Ce travail s'est traduit par l'extension de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur dans les **départements et régions d'outre-mer** avec la publication à la fin de l'année d'un arrêté qui permet aux salariés des particuliers employeurs des DROM de bénéficier du même cadre réglementaire spécifique aux emplois à domicile que ceux de métropole. Elle a également travaillé à l'élaboration d'une proposition de loi visant à **sécuriser les droits à protection sociale** des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs.

Le grand chantier de la **convergence des branches** a donné lieu à de nombreuses réunions d'échanges tout au long de l'année en vue de finaliser les négociations. Ces travaux ont permis d'aboutir à une convention collective unique de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui entrera en vigueur le **1^{er} janvier 2022**. Elle constitue un **acte fondateur** et une véritable réponse aux principaux enjeux du secteur : encourager l'emploi déclaré, faire face aux défis démographiques induisant des besoins croissants en matière d'accompagnement à domicile et renforcer la singularité de la relation d'emploi entre particuliers.

Ce rapport d'activité 2020 est l'occasion de dresser le bilan de notre action, des projets et réalisations de l'année, qui témoignent du **dynamisme** de la FEPEM. Je tiens à remercier chaleureusement les **administrateurs** et les **délégués** pour leur engagement quotidien. Grâce à celui-ci, la voix des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile se fait entendre au plus près des territoires. Mes remerciements vont également à l'ensemble des **collaborateurs** de la FEPEM qui n'ont pas ménagé leurs efforts durant cette année, ô combien difficile, pour obtenir des résultats remarquables.

C'est donc avec une grande fierté que je souligne ici **l'engagement de chacune et de chacun au service de tous**. Je vous souhaite une bonne lecture !



Marie Béatrice LEVAUX
Présidente de la FEPEM

2020 FAITS MARQUANTS

JANVIER

La FEPEM voit son **mandat de membre du CNCPH renouvelé** pour 3 ans



Café de l'Observatoire
"Les autres visages des proches aidants : actifs et jeunes au cœur des solidarités familiales"

FÉVRIER

Le **"tour de France" des territoires**, engagé par Pierre-Olivier Ruchenstain, Directeur Général, et Nadine Pradier, Vice-présidente se poursuit dans les régions **Grand-Est et Nouvelle Aquitaine**



MARS



Renouvellement du **partenariat pluriannuel avec la FMF**

La FEPEM obtient la mise en place un **système d'indemnisation exceptionnelle** pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile



Diffusion d'une **vidéo de mobilisation de Marie Béatrice Levaux** à destination des parlementaires et des élus locaux majeurs



AVRIL



Le ministère des Solidarités et de la Santé autorise un **circuit spécifique de délivrance de masques chirurgicaux** via des officines pour les assistants de vie, grâce à l'action résolue de la FEPEM

Lancement d'une **campagne de communication nationale, TV et digitale** - diffusion de 419 spots au total sur 12 chaînes. 69 000 visites sont générées sur Particulier Employeur.



MAI

Publication par l'Observatoire du Rapport sectoriel des branches des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

JUIN

23 juin au 17 juillet



Diffusion du **"Guide de préconisations et de bonnes pratiques"** co-rédigé par la FEPEM avec les organisations syndicales et les partenaires du secteur, approuvé par le ministère du Travail et du ministère des Solidarités et de la Santé

A l'initiative de la FEPEM, **premier sondage IPSOS** sur l'impact de la crise sanitaire sur le secteur.



JUILLET

AOÛT



Remise du **Livre Blanc de la FEPEM sur 5 préconisations phares dans le cadre des travaux préparatoires de la réforme Grand Âge** au ministre des Solidarités et de la Santé, Olivier Véran, et à la ministre déléguée chargée de l'Autonomie, Brigitte Bourguignon

Workshop co-organisé par l'Observatoire avec France Silver Eco "Le patient âgé et la co-production des soins"



Clôture du premier appel à projets des **Trophées de la Fondation du Domicile**

SEPTEMBRE

OCTOBRE

Conférence de presse présentant aux médias les principaux enseignements du premier sondage IPSOS

La FEPEM est auditionnée sur la **proposition de loi** visant à « renforcer la prévention en santé au travail » sur laquelle elle est fortement mobilisée auprès des parlementaires.



Marie Béatrice Levaux présente **les réalisations de la FEPEM lors du webinaire de l'OIT**, consacré aux interventions politiques visant à atténuer l'impact de la Covid-19 sur le travail domestique.

2020 FAITS MARQUANTS

NOVEMBRE


Signature d'un **nouvel accord interbranche** relatif à la **professionnalisation** par les partenaires sociaux


Participation au **premier comité des partenaires** relatif à l'**expérimentation d'avance** **immédiate des aides sociales et fiscales** dans les services à la personne, lancé par le ministre délégué en charge des Comptes publics, Olivier Dussopt.

Création d'une **Direction Marketing** à la FEPEM


30 novembre au 7 décembre


Deuxième sondage IPSOS sur l'impact de la crise sanitaire sur le secteur.



DÉCEMBRE

Publication au **Journal Officiel** de l'arrêté permettant **aux salariés des particuliers employeurs des territoires d'Outre-Mer de bénéficier du même cadre réglementaire** spécifique aux emplois à domicile que ceux de métropole


Avis favorable du **Comité social et économique (CSE) de la FEPEM** sur le **nouveau statut collectif**, pour une prise d'effet le 1^{er} janvier 2021

2020



LES PUBLICATIONS DE L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

RAPPORT SECTORIEL des branches des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, **MAI 2020**.

BAROMÈTRES DES EMPLOIS DE LA FAMILLE

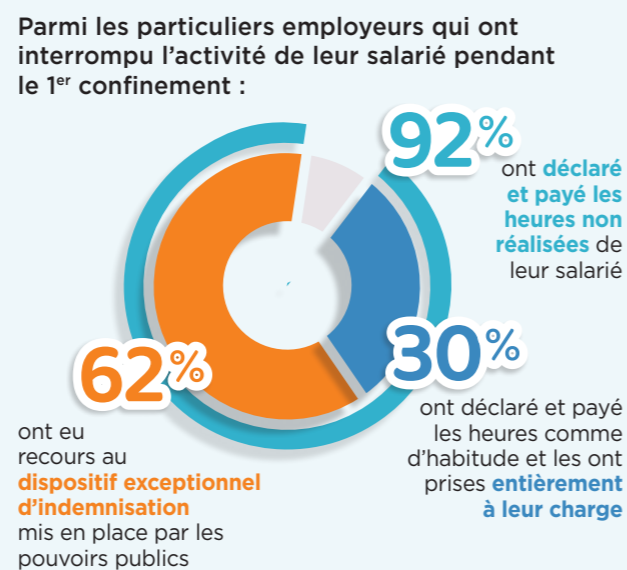
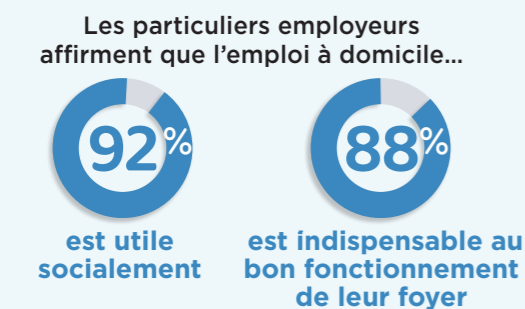
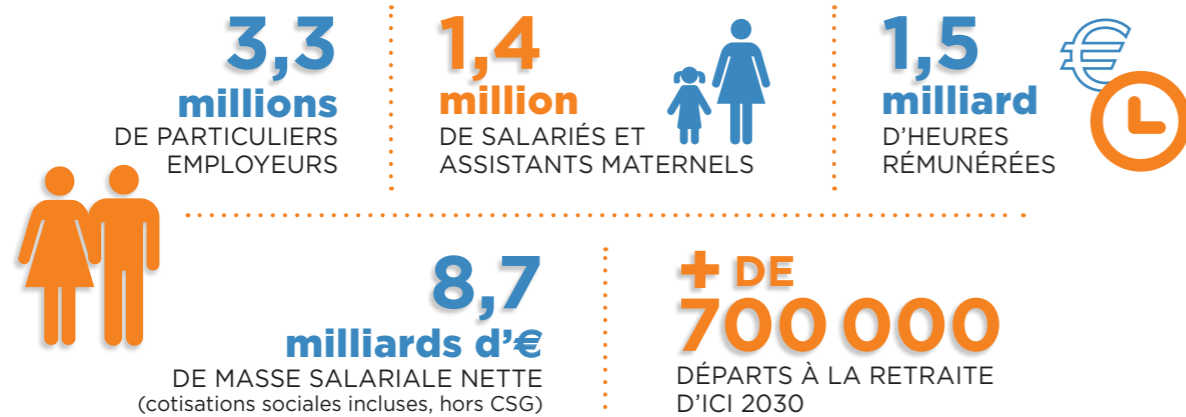
- **Baromètre 32** : L'emploi à domicile en outre-mer, **MARS 2020**.
- **Baromètre 33** : Les salaires horaires du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, **AOÛT 2020**.
- **Baromètre 34** : Les premiers effets de la crise sur l'emploi à domicile, Observatoire des emplois de la famille-IPSOS, **DÉCEMBRE 2020**.

ÉTUDES

- Expériences vécues de proches aidants pendant la crise sanitaire, Observatoire des emplois de la famille - Lise CNRS, **PRINTEMPS 2020**.
- Rémunération de aidants et relations familiales. Quelles incidences sur la monétarisation de l'aide sur les proches aidants, Observatoire des emplois de la famille - Lise CNRS, avec le soutien de la CNSA, **SEPTEMBRE 2020**.

2020 CHIFFRES CLÉS

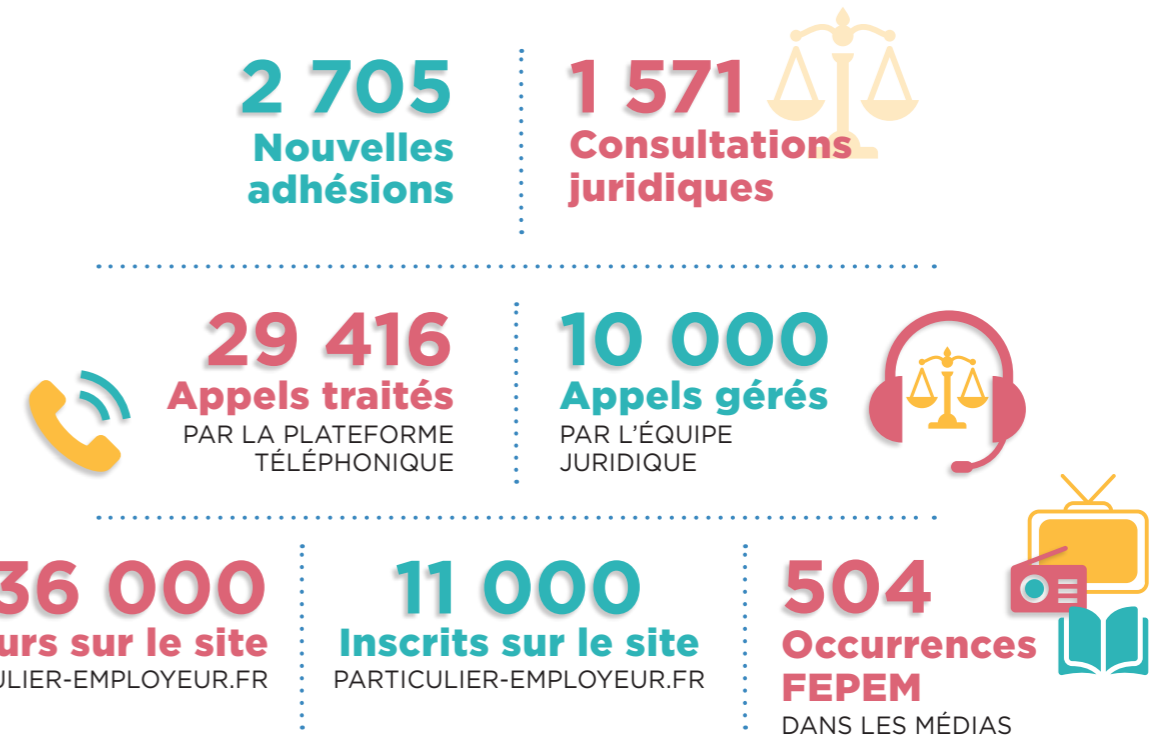
CHIFFRES SECTEUR



VIE DES DÉLÉGATIONS



MARKETING ET COMMUNICATION



#COVID PREMIER CONFINEMENT



RH FEPEM



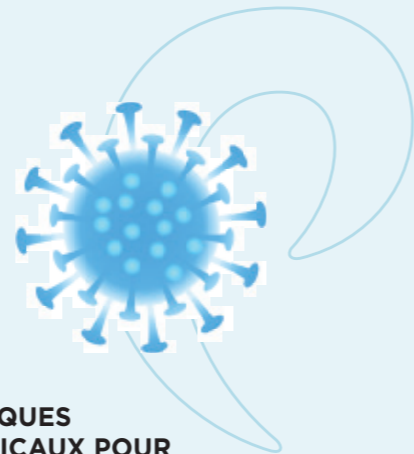
211 K€ Résultat net

#COVID-19 UNE MOBILISATION SANS PRÉCÉDENT

Depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020, la FEPEM s'est activement engagée pour garantir la continuité de service des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, notamment auprès de nos aînés et des plus fragiles, en se souciant de la protection de chacun. Un dispositif de communication d'envergure a été déployé tout au long de l'année 2020 tant auprès des médias que du grand public.

Aux côtés des pouvoirs publics pour des dispositifs exceptionnels et solidaires

La FEPEM a travaillé en étroite collaboration avec les pouvoirs publics pour que les meilleures dispositions soient prises dans un esprit solidaire et pour l'intérêt de tous, particuliers employeurs et salariés.



UN DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE ADAPTÉ

Dès les premiers jours de l'épidémie, la FEPEM a alerté les pouvoirs publics sur les conséquences financières pour les salariés des particuliers employeurs et les assistants maternels. Contrairement aux entreprises, éligibles au chômage partiel, les particuliers employeurs ne bénéficiaient d'aucun système de ce type. En mars 2020, grâce à l'action résolue de la FEPEM, le Gouvernement a mis en place un système d'indemnisation exceptionnelle pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Dès l'annonce du deuxième confinement, à la demande de la FEPEM, le Gouvernement l'a réactivé de manière plus ciblée pour les salariés des particuliers employeurs en situation particulière (gérants des commerces, activités de culture, ou établissements sportifs, etc.), les salariés « vulnérables » susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 et les salariés intervenant sur des activités faisant l'objet de restrictions des pouvoirs publics du fait de la pandémie.



UNE ATTESTATION DE DÉPLACEMENT PERMANENTE

À l'occasion du deuxième confinement, la FEPEM a travaillé très étroitement avec la Direction Générale du Contentieux de l'Etat, l'Union Nationale des Associations Familiales et le secrétariat d'Etat chargé de l'Enfance et des Familles afin de proposer une mesure simplifiée aux assistants maternelles et aux salariés des particuliers employeurs.

Le 18 novembre, le justificatif permanent de déplacement professionnel assistant maternel / garde d'enfants à domicile a été validé par la cellule de crise du ministère. Ainsi, la FEPEM a pu mettre à disposition des assistants maternels et des gardes d'enfant un vademecum et une attestation simplifiée de déplacement.

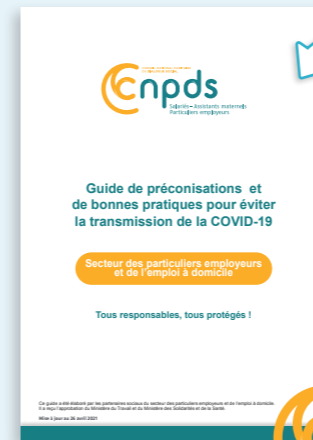
DES MASQUES CHIRURGICAUX POUR LES ASSISTANTS DE VIE

La FEPEM s'est rapidement inquiétée de la protection des particuliers employeurs les plus vulnérables et des assistants de vie qui les accompagnent. Suite à ses travaux, le ministère des Solidarités et de la Santé a autorisé en avril 2020 un circuit spécifique de délivrance de masques chirurgicaux via les officines. Cinquante masques par période de 5 semaines et par salarié ont été mis à disposition des assistants de vie intervenant auprès des particuliers employeurs âgés de plus de 70 ans, en situation de handicap qui bénéficient d'une prestation sociale telles que l'APA, l'ACTP, la MTP, la PCH, d'une carte d'invalidité à 80% ou d'une carte inclusion.

1 224 000 PARTICULIERS EMPLOYEURS & **574 000** SALARIÉS DU SECTEUR

ONT BÉNÉFICIÉ DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ PARTIELLE DU MOIS DE MARS 2020 AU 13 JANVIER 2021

(source : Acooss)



UN GUIDE SECTORIEL DE PRÉCONISATIONS ET DE BONNES PRATIQUES

La FEPEM a co-rédigé avec les organisations syndicales et ses partenaires IRCHEM & IPERIA un « Guide de préconisations et de bonnes pratiques » adapté aux spécificités du secteur. Ce guide, qui a reçu l'approbation du ministère du Travail et du ministère des Solidarités et de la Santé, contient l'ensemble des informations nécessaires pour le particulier employeur afin de se protéger mutuellement avec son salarié ou assistant maternel et de mettre en œuvre ensemble les bons réflexes.

UN ACCÈS FACILITÉ À LA VACCINATION

La FEPEM a participé activement aux échanges menés par la ministre déléguée chargée de l'Autonomie, Brigitte Bourguignon, afin que les particuliers employeurs et leurs salariés âgés et/ou en situation de handicap identifiés comme « fragiles » aient accès aux vaccins. L'objectif était de permettre l'éligibilité d'un maximum de particuliers employeurs et de salariés à la vaccination dès le premier trimestre 2021.

LA MOBILISATION DES ÉQUIPES TERRITORIALES AUPRÈS DES ACTEURS LOCAUX

Une communication politique renforcée

Dès le début de la crise, les équipes territoriales ont porté l'actualité du secteur auprès d'un large réseau d'acteurs locaux. Dans cette période d'incertitude et d'évolutions constantes, le travail de pédagogie engagé par les équipes a permis à tous de bien appréhender les dispositifs en vigueur.

Tous les partenaires locaux en lien avec le public (Conseils Départementaux, Caisses d'Allocations Familiales, Points Relais Particulier Emploi, etc.) ont ainsi été destinataires, au fur et à mesure, des informations sectorielles : communiqués de presse, kits sur nos dispositifs d'information pour les particuliers employeurs ou salariés, guide des préconisations et des bonnes pratiques...

La période a été marquée par une forte communication politique sur les territoires, ciblant les parlementaires mais aussi les élus locaux majeurs (Présidents ou Vice-présidents de Conseils Départementaux...) afin de les sensibiliser et s'assurer leur soutien. S'appuyant sur la note politique Covid-19 de la FEPEM et la vidéo spécifiquement réalisée par sa Présidente Marie Béatrice Levaux, ce sont ainsi 67 rendez-vous qui ont été menés, dont 33 auprès de sénateurs et députés.



L'intensification des relations avec les services de l'Etat

Le contexte de la crise sanitaire a intensifié les relations de la FEPEM avec les services de l'Etat en charge de piloter et de coordonner la gestion de crise à l'échelle territoriale (Préfecture et DIRRECTE) :

- **17 rencontres** organisées avec des préfets, sous-préfets ou secrétaires généraux afin que la singularité et la résilience du secteur soient bien identifiées ;
- **Intégration de comités** départementaux de suivi économique et social de crise ;
- **Réalisation de contributions** dans le cadre de plans de relance régionaux ; par exemple en région Grand-Est, fortement impactée au début de crise sanitaire, où la Préfecture et le Conseil Régional ont créé en juin 2020 une Conférence Sociale réunissant les partenaires sociaux.

12 RENDEZ-VOUS AUPRÈS DES ARS

La FEPEM a organisé des rencontres et des communications auprès des Agences Régionales de Santé (ARS). Les acteurs de la prévention des risques professionnels comme les ARACT ou CARSAT ont également été sensibilisés. Durant l'année 2020, 12 rendez-vous ont été réalisés et une première CRSA (Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie) a été intégrée en PACA permettant ainsi de porter une contribution dans le cadre du Ségur de la santé.

RECRUTEMENT

La campagne de recrutement des métiers du grand âge lancée par l'Etat et portée par les préfetures de région à l'automne 2020 a également été l'occasion de positionner le secteur de l'emploi à domicile comme une réponse responsable et de qualité.

Un projet expérimental a été engagé à cette occasion (la formation flash) soutenue par la préfecture du Calvados et financée par Pôle Emploi Normandie.

La force du DIALOGUE SOCIAL, un atout du secteur

Les partenaires sociaux se sont fortement mobilisés pour accompagner les particuliers employeurs et leurs salariés, dans le cadre du **Conseil National Paritaire du Dialogue Social** (CNPDS) notamment, et mettre en place les dispositifs pour faire face à la crise. **Huit CNPDS** se sont tenus pendant la crise sanitaire.

Parallèlement, le **Groupe IRCHEM** et les partenaires sociaux ont mis en œuvre une série de mesures visant à soutenir le pouvoir d'achat et faciliter l'accès aux prestations sociales pour l'ensemble des salariés du secteur (arrêts de travail dérogatoires liés au « coronavirus » pris en charge et indemnisés sans carence, aide sociale, etc.).

De son côté, **IPERIA** a conçu une formation spéciale d'une durée de 3 heures, alternant formation à distance et téléformation, pour accompagner les salariés dans leur activité en période de crise sanitaire.



Aux côtés des particuliers employeurs dans un contexte mouvant

La FEPEM a déployé sur ses sites internet et ses réseaux sociaux un dispositif très réactif et d'une grande expertise, afin que les particuliers employeurs disposent en temps réel de toutes les informations nécessaires pour bien gérer la relation de travail avec leur salarié. Une campagne de communication multicanal et d'envergure nationale a été lancée dès le mois d'avril 2020.

Des services **TRÈS SOLlicitÉS** par le grand public en mars, avril et mai !

Plateforme téléphonique de la FEPEM :

le nombre moyen d'appels entrants a été multiplié par 4 lors du premier confinement.

Au total, ce sont 39 000 appels qui ont été reçus par la plateforme FEPEM, le Réseau Particulier Emploi et le service juridique de la FEPEM entre le 17 mars et le 11 mai.

NOMBRE D'APPELS X4

39 000 APPELS

UN DOSSIER COMPLET SUR PARTICULIER EMPLOYEUR

Dès le début de la crise en mars, un dossier Covid-19 a été mis en ligne pour les particuliers employeurs, composé de 3 éléments :

- **Une FAQ** (foire aux questions) quotidiennement actualisée par l'équipe juridique pour renseigner les particuliers employeurs suivant les différents cas de figure : règles et justificatifs de déplacement, dispositif exceptionnel d'indemnisation, modalités d'indemnisation des arrêts de travail pendant la période de crise sanitaire, conditions d'accueil des enfants par les assistants maternels, mise à disposition de masques pour les assistants de vie... Cette page a fait l'objet de 52 mises à jour en 2020. Elle a été visitée 143 000 fois en 2020, constituant près de 60 % du trafic global du site (dont 108 500 vues entre le 16 mars et le 8 mai 2020). Elle a également provoqué des visites sur les autres sites internet de la FEPEM et du secteur.



143 000 VISITES DE LA FAQ

60% DU TRAFIC DU SITE

- **Un kit de prévention** en partenariat avec l'IRCHEM : conseils pratiques pour limiter les risques de contamination à domicile et promotion des dispositifs de téléconsultation.
- **Le « Guide de préconisations et de bonnes pratiques ».**

UNE CAMPAGNE TV ET DIGITALE NATIONALE

Au cours des 10 premiers jours d'avril, la FEPEM a lancé une grande campagne TV d'une avec la diffusion de :

CAMPAGNE TV
419 SPOTS TV | **12 CHAÎNES**

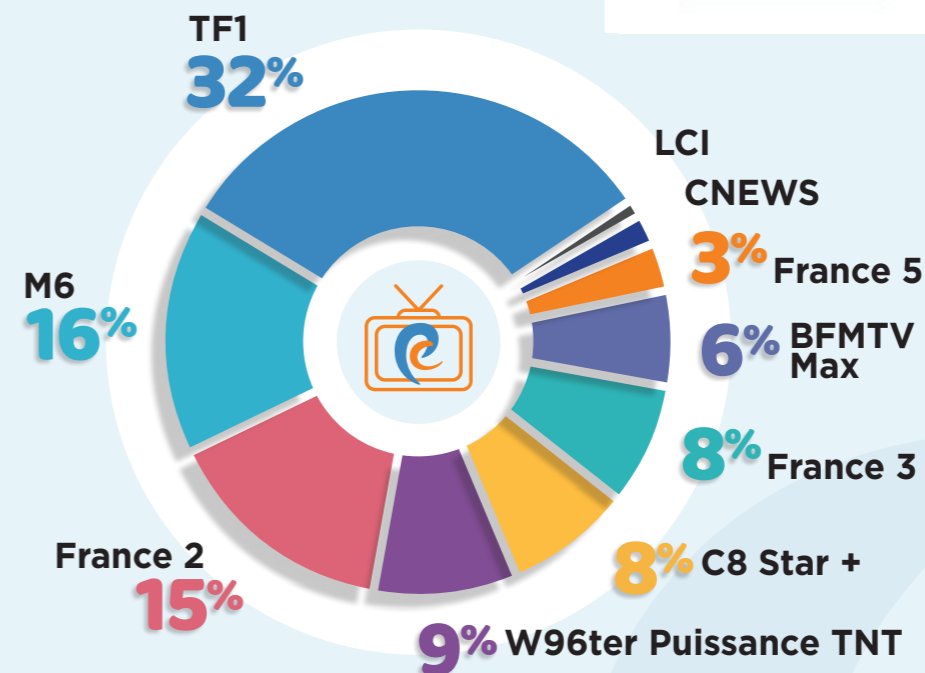
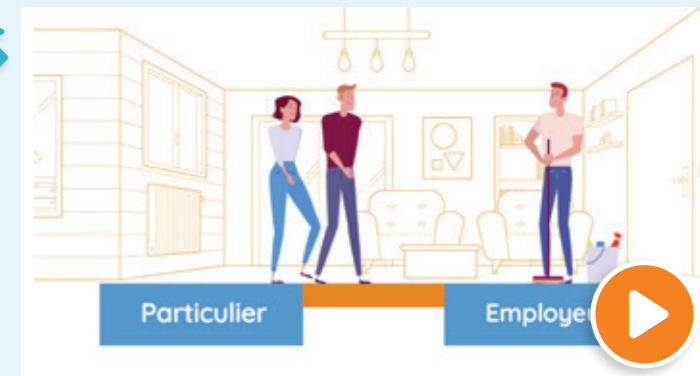
Cette campagne de communication a bénéficié d'une très belle visibilité avec un taux d'émergence digne des grands lancement de marque en TV. Son excellent indice de visibilité (430 GRP) a été obtenu grâce à une audience très forte pendant le confinement (+30% sur la période) et des tarifs très bas ayant permis l'accès à des chaînes de grande audience sur des cases horaires à forte écoute. Une enquête menée par Harris Interactive a également fourni des indicateurs plus qualitatifs, mettant en lumière un bon accueil global de la campagne (compréhension, clarté des messages, etc.).

Parallèlement et pendant tout le mois d'avril, la FEPEM a lancé une campagne digitale de 30 jours : référencement payant sur Google, liens sponsorisés sur Facebook, bannières publicitaires sur des sites affinitaires.

CAMPAGNE DIGITALE

45 millions DE VUES | **260 000 CLICS**
5,5 fois + QU'ESTIMÉ | **6,3 fois + QU'ESTIMÉ**

Les campagnes TV et digitale ont généré **69 000 visites** sur Particulier Employeur pendant tout le mois d'avril.



LA RELANCE DE L'ACTIVITÉ

Lors du **PREMIER DÉCONFINEMENT**, une série de 6 vidéos « Tous responsables, tous protégés », a été réalisée par la FEPEM en partenariat avec Particulier Emploi, IPERIA et IRCEM, et diffusée sur tous les réseaux sociaux du secteur : promotion du « Guide de préconisations et de bonnes pratiques », bons réflexes pour les activités à domicile ou pour la petite enfance, conseils utiles sur le port du masque, informations sur les dispositifs de formation des salariés ou des mesures exceptionnelles de soutien.

Un dossier spécial a également été mis en ligne sur Particulier Employeur au cours de l'**ÉTÉ 2020** pour aider les particuliers employeurs à préparer leur rentrée. Conçu de manière pratique, le dossier rappelle tous les atouts de l'emploi à domicile et les principales démarches à accomplir en toute simplicité. Parallèlement, une campagne digitale a été lancée pendant 3 semaines du 22 août au 13 septembre (liens sponsorisés sur Facebook et bannières sur sites affinitaires) pour orienter le grand public vers le site internet Particulier Employeur.

Dès l'annonce du **SECOND CONFINEMENT** fin octobre, un article dédié a été mis en ligne sur Particulier Employeur pour encourager la continuité de l'activité avec toutes les informations pratiques (attestations, prévention, etc.).



La résilience du secteur à l'épreuve de la crise sanitaire

La FEPEM a souhaité s'appuyer sur IPSOS pour mesurer dans le temps l'évolution de la reprise de l'activité, mettant ainsi à la disposition des pouvoirs publics et des médias des données inédites sur l'activité sectorielle. IPSOS a ainsi réalisé en 2020 deux enquêtes, du 23 juin au 17 juillet, puis du 30 novembre au 7 décembre. Au total, 3 789 particuliers employeurs et 3 558 salariés à domicile et assistants maternels ont été interrogés.

3 enseignements majeurs sont à retenir, révélant publiquement :

1 LA CAPACITÉ DE RÉSISTANCE ET DE REBOND DU SECTEUR

Parmi les particuliers employeurs qui ont temporairement interrompu ou réduit l'activité de leur salarié pendant le confinement strict du printemps, 92% ont déclaré et payé les heures non réalisées. Le dispositif exceptionnel d'indemnisation plébiscité par la FEPEM a largement contribué à préserver les relations de travail : seulement 2 à 3 % des contrats ont été rompus pendant le premier confinement. Au terme de cette première période, 94% des salariés avaient repris leur activité. Lors du confinement de novembre-décembre 2020, 96% des salariés ont continué à travailler.

2 L'UTILITÉ SOCIALE DES MÉTIERS

83% des assistants de vie intervenant auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap ainsi que 48% des assistants maternels ont continué à travailler pendant le confinement strict du printemps. 92% des particuliers employeurs affirment que le secteur est utile socialement et 88% le déclarent indispensable au bon fonctionnement de leur foyer.

3 LA PERTINENCE DES OUTILS SECTORIELS D'ACCOMPAGNEMENT

Le Guide de préconisations et de bonnes pratiques a été largement diffusé avec 67% des particuliers employeurs et 73% des salariés interrogés affirmant le connaître. Son accueil a été très positif, 96% des particuliers employeurs et 98% des salariés déclarant mettre ses recommandations en application.

IMPACT DE LA CRISE COVID-19 SUR LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

PENDANT LE CONFINEMENT

47%

des salariés ont poursuivi leur activité auprès de leurs particuliers employeurs pendant la période du confinement

83%

des assistants de vie auprès de personnes âgées ou en situation de handicap

9% ont même augmenté leur nombre d'heures travaillées pendant la période du confinement

48%

des assistants maternels

Maintien de la rémunération pendant le confinement

Parmi les particuliers employeurs ayant temporairement interrompu ou diminué le travail de leur salarié à domicile pendant le confinement

62%

ont eu recours au dispositif exceptionnel d'indemnisation mis en place par les pouvoirs publics

30%

ont déclaré et payé les heures non travaillées sans recourir au dispositif d'indemnisation

Parmi les particuliers employeurs ayant eu recours au dispositif exceptionnel d'indemnisation...

57%

ont versé un complément de salaire (dont 48% un complément permettant au salarié de maintenir 100% de sa rémunération habituelle)

AU TERME DU CONFINEMENT

94%

des salariés disaient avoir repris leur activité auprès de leurs particuliers employeurs, dont 76% suivant le même volume horaire qu'avant le confinement

79%

des particuliers employeurs avaient l'intention de reprendre l'activité de leur salarié en septembre

Enquête réalisée auprès de 1 708 particuliers employeurs et 1 868 salariés représentatifs du secteur de l'emploi à domicile. Questionnaire administré par internet et par téléphone du 23 juin au 17 juillet 2020.



IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE SECTEUR DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI A DOMICILE (AU 2^E SEMESTRE 2020)

SEPTEMBRE À DECEMBRE 2020



98%

des particuliers employeurs ont poursuivi l'activité de leurs salariés à la rentrée de septembre 2020.



95%

des particuliers employeurs ont maintenu l'activité de leurs salariés pendant le 2^e confinement de novembre-décembre 2020.



94%

des particuliers employeurs avaient l'intention de poursuivre l'activité de leurs salariés en janvier 2021.

*Fin 2020

73%



des particuliers employeurs en télétravail déclarent que cette nouvelle manière de travailler n'a eu aucune incidence sur leur recours à l'emploi à domicile.

Plus de **9** personnes interrogées sur **10**

appliquent les recommandations sanitaires qui ont été diffusées dans le guide sectoriel de préconisations et de bonnes pratiques.



L'EMPLOI À DOMICILE PLÉBISCITÉ



92%

des particuliers employeurs affirment que l'emploi à domicile est utile socialement.



88%

des particuliers employeurs déclarent que l'emploi à domicile est indispensable au bon fonctionnement de leur foyer.

Enquête réalisée auprès de 2 081 particuliers employeurs et 1 690 salariés représentatifs du secteur de l'emploi à domicile. Questionnaire administré par internet du 30 novembre au 07 décembre 2020.



Une visibilité médiatique inédite

Au cours de l'année 2020, la FEPEM a été mise au défi de déployer sa communication politique et institutionnelle dans un espace médiatique saturé par la crise sanitaire.

Pour y parvenir, la FEPEM a nettement intensifié ses actions de communication envers les médias : 20 communiqués de presse ont informé les journalistes des actions menées par le secteur et pour défendre les intérêts des particuliers employeurs et de leurs salariés. Chaque communiqué de presse a été relayé sur les réseaux sociaux au plan national et régional.

DANS LES MÉDIAS NATIONAUX

Au niveau national, ont été dédiés à l'emploi à domicile et à la FEPEM plus de :

550
ARTICLES
DE PRESSE

65
SUJETS
RADIO

48
SUJETS
TV

Marie Béatrice Levaux, Présidente de la FEPEM, a joué un rôle très actif par des prises de parole fréquentes : interview le 30 mars au JT de 20h de TF1 sur le dispositif exceptionnel d'indemnisation mis en place par le Gouvernement et tribune sur le monde.fr le 6 juillet intitulée « Convention citoyenne : et si la société civile était l'investissement prioritaire de l'après-crise ? ».

Le 21 septembre, la FEPEM a organisé une conférence de presse de rentrée pour présenter aux médias les principaux enseignements du premier sondage IPSOS sur l'impact de la crise sanitaire sur le secteur. A cette occasion, Marie Béatrice Levaux a été interviewée le 22 septembre au JT de 13h de France 2 pour démontrer la résilience du secteur.

DANS LES MÉDIAS RÉGIONAUX

La visibilité de la FEPEM et du secteur dans les médias régionaux a connu durant la crise un véritable essor : interventions sur les plateaux TV, articles dans la PQR, interviews radio...

On compte **70 communications** dédiées au secteur dans les médias régionaux en 2020. La communication sur les comptes twitter des délégations territoriales a également été très active.

La FEPEM a nettement **INTENSIFIÉ** ses actions de **COMMUNICATION** !



2 LA PROMOTION DE LA SINGULARITÉ DE L'EMPLOI À DOMICILE

En 2020, forte de la pleine démonstration de l'utilité sociale du secteur durant la crise sanitaire, la FEPEM a travaillé à renforcer l'attractivité du modèle de l'emploi à domicile, convaincue de son rôle essentiel pour la société d'aujourd'hui et de demain. Etroite collaboration avec les pouvoirs publics, ancrage territorial, stratégie politique en Europe et à l'international, ont constitué autant de leviers pour organiser le développement et le rayonnement du secteur.

L'action engagée de la FEPEM auprès des pouvoirs publics

La FEPEM a été partie prenante de nombreux travaux auprès des pouvoirs publics, que ce soit pour défendre la singularité du modèle, les intérêts des particuliers employeurs âgés et en situation de handicap à domicile, ceux des parents employeurs, ou pour porter les prérogatives des salariés du secteur.

POUR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS ÂGÉS ET/OU EN SITUATION DE HANDICAP

Les travaux préparatoires à la future réforme Grand Âge

La FEPEM a poursuivi en 2020 sa participation au COPIL Métiers du Grand Âge mis en œuvre par Brigitte Bourguignon, ministre déléguée chargée de l'Autonomie, et animé par la Direction Générale de la Cohésion sociale. Ce COPIL vise à déployer sur les territoires des formations courtes dites « flash » pour accompagner le recrutement de nouveaux assistants de vie. Une « formation flash » a été sélectionnée pour un déploiement en 2021.

En juillet 2020, la FEPEM a remis un Livre Blanc à Olivier Véran, ministre des Solidarités et de la Santé, et à Brigitte Bourguignon. Ce Livre Blanc expose les 5 préconisations phares de la FEPEM pour que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile soit partie prenante du parcours d'accompagnement du vieillissement des personnes âgées à domicile.

Les 5 PRÉCONISATIONS du Livre Blanc. La FEPEM y prône notamment :

- Une réforme de l'APA qui intègre la création d'un tarif national socle et par mode d'intervention (emploi direct, mandataire et prestataire) ;
- L'évolution du dispositif CESU+ afin qu'il devienne le principal outil de financement, de suivi et de déclaration des heures d'aides humaines réalisées dans le cadre des prestations sociales et de l'emploi à domicile ;
- La mise en place de dispositifs d'orientation, d'information et d'accompagnement des particuliers employeurs au niveau de chaque conseil départemental ;
- La reconnaissance du modèle mandataire, comme solution de qualité, adaptée aux personnes les plus isolées qui avancent en âge ;
- Le déploiement national du label Qualimandat®, en lien avec la CNSA.

Les partenariats nationaux

La FEPEM a continué à déployer la convention pluriannuelle qui la lie à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). La FEPEM appuie ainsi les conseils départementaux dans l'accompagnement des équipes médico-sociales pour une meilleure connaissance du secteur de l'emploi à domicile, celui des particuliers employeurs âgés et en situation de handicap à qui sont versées les prestations sociales, et celui des structures mandataires en relation avec ces particuliers employeurs.

La FEPEM a en outre renforcé son partenariat avec l'Association France Handicap (APF) en intégrant dans le Label Qualimandat® des actions spécifiques à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Le Label Qualimandat® répondra ainsi à la fois aux besoins des particuliers employeurs âgés et en situation de handicap.



Le renforcement de la représentation

La FEPEM a été nommée en 2020 au sein du collège « Grand âge » du Haut Conseil à la Famille et à l'Âge (HCFEA), en sus du collège « Famille » dans lequel elle siègeait déjà. La FEPEM siège également au Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) et participe à 4 commissions (compensation-ressources/ bien-être et santé/ citoyenneté et territoires/ organisations institutionnelles).

POUR LES PARENTS EMPLOYEURS

Les formations labellisées "Enfance Egalité"

Le développement de l'attractivité des modes d'accueils individuels et des métiers de garde d'enfants et d'assistant maternel a été au cœur de l'engagement de la FEPEM. En effet, le vieillissement de la population des assistants maternels, qui sera pour moitié partie à la retraite en 2030, fait émerger l'urgence d'attirer de nouvelles recrues. De plus, la politique nationale d'accueil du jeune enfant comporte des objectifs de

lutte contre la reproduction des inégalités sociales dès la petite enfance, et prône de ce fait la montée en qualité des modes d'accueil individuels via une politique ambitieuse de professionnalisation. En 2020, plus de 50 000 assistants maternels ont bénéficié d'une formation dans le cadre du plan de développement des compétences. Dans ce contexte, la FEPEM et les partenaires sociaux se sont pleinement engagés

dans le plan de formation « Enfance Egalité » en conventionnant avec les pouvoirs publics pour offrir à l'ensemble des professionnels du secteur ces formations labellisées. Ils acquerront ainsi des compétences spécifiques liées à la lutte contre la reproduction des inégalités sociales : nutrition, éveil et culture, développement du langage, accueil de la diversité, etc.).

” La FEPEM nommée en 2020 au sein du COLLÈGE "GRAND ÂGE" DU HCFEA

POUR TOUS LES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Le projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique

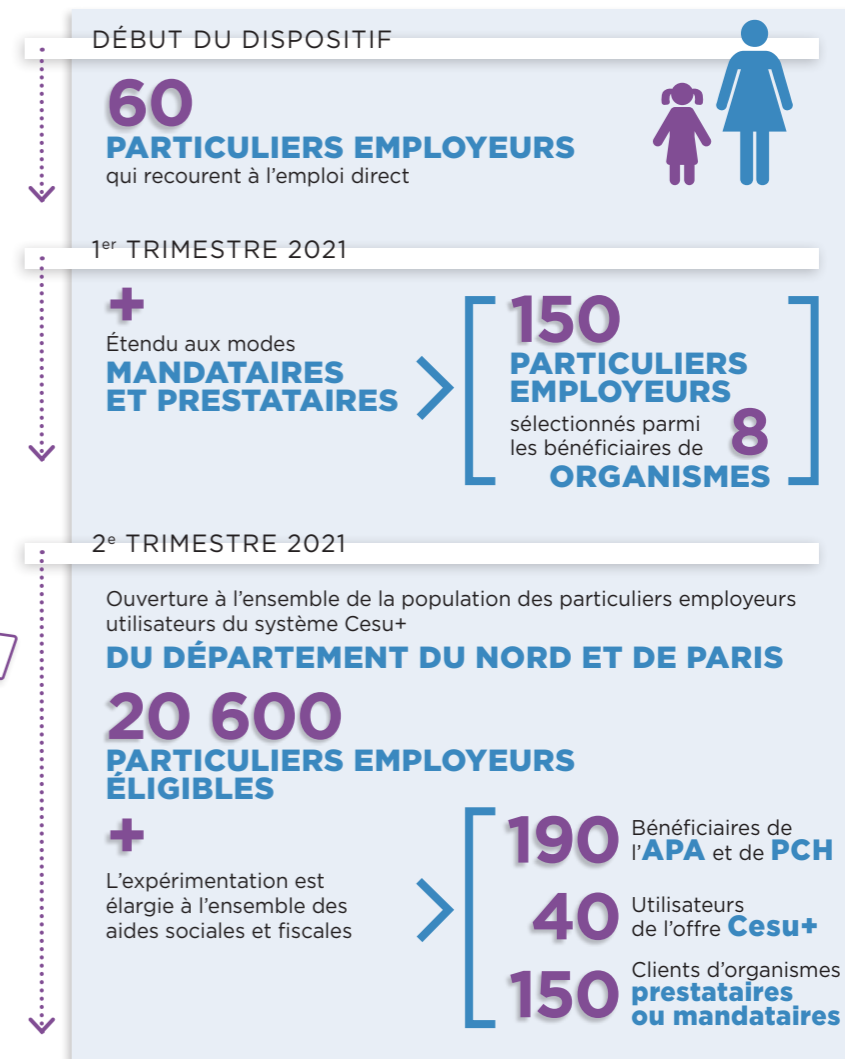
Après avoir été consultés par le Gouvernement, les partenaires sociaux ont vivement réagi à la rédaction des avant-projets d'ordonnance et de décret. En particulier, la FEPEM et les organisations syndicales CGT, FO, UNSA, CSAFAM et SPAMAF ont fait connaître leur opposition à la disposition du texte prévoyant que « des assistants maternels, qu'ils soient employés par des particuliers employeurs ou par des personnes morales de droit public ou privé, puissent exercer en « Maisons d'Assistants Maternels ». Face à cette bronca des partenaires sociaux, le Gouvernement a retiré son projet, respectant ainsi la relation d'emploi singulière qui unit les parents employeurs et leur assistant maternel et leur permet d'organiser ensemble un accueil individualisé pour leur enfant, y compris au sein de Maisons d'Assistants Maternelles.

La contemporanéité du crédit d'impôt

Un décret du 6 novembre 2020 a fixé les modalités de cette expérimentation validée par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020.

Le ministre délégué en charge des Comptes publics, Olivier Dussopt, a lancé le 30 novembre 2020 le premier comité des partenaires relatif à l'expérimentation d'avance immédiate des aides sociales et fiscales dans les services à la personne, auquel la FEPEM et la Fédération des Mandataires de France ont participé.

Ce comité a pour mission d'évaluer l'expérimentation départementale en cours à Paris et dans le département du Nord pour une mise en place effective du dispositif au 1^{er} janvier 2022.





POUR LA DÉFENSE DES MÉTIERS ET DES PRÉROGATIVES DES SALARIÉS

L'extension de la CCN dans les DROM

Très attendu, l'arrêté permettant aux salariés des particuliers employeurs des territoires d'Outre-Mer de bénéficier du même cadre conventionnel que celui applicable aux salariés de métropole a été publié au Journal Officiel du 24 décembre 2020. Cet arrêté prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2021, les 50 000 particuliers employeurs et leurs 36 000 salariés dans les DROM seront concernés par l'application de la Convention Collective Nationale (CCN) des salariés du particulier employeur du 24 novembre

1999, jusqu'alors uniquement applicable aux seuls salariés de métropole.

Le 18 juillet 2017, les partenaires sociaux représentatifs dans la branche des salariés du particulier employeur (CFDT, CFTC, FGTA/FO et FEPEM) avaient signé un avenant à la CCN rendant applicable cette convention collective aux particuliers employeurs et salariés de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Réunion et de la Martinique. Les droits et obligations de l'ensemble des parti-

culiers employeurs et de leurs salariés sont dorénavant harmonisés, ainsi que la rémunération minimale à verser. Il s'agit d'une avancée sociale majeure attendue de longue date par la FEPEM, et qui permet une uniformisation des règles juridiques sur l'ensemble du territoire national en vue de sécuriser la relation d'emploi entre les particuliers employeurs et les salariés.

La prévention en santé au travail

La FEPEM s'est fortement mobilisée auprès des parlementaires sur une proposition de loi phare pour le secteur visant à renforcer la prévention en santé au travail.

L'objectif est de faire de la France l'un des pays les plus performants et innovants en Europe en matière de prévention.

Les députées Carole Grandjean et Charlotte Parmentier-Lecocq (LREM) ont ainsi déposé une proposition de loi qui reprend les dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel (ANI) « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ».

Les **3 ambitions** de ce texte consistent à :

1. Faire de la santé au travail et, en particulier de la prévention des risques professionnels, un **axe prioritaire** des politiques publiques ;
2. Garantir à tous les travailleurs un **accès rapide et de qualité** au SST ;
3. Renforcer les moyens d'**accès et de maintien dans l'emploi** des travailleurs les plus vulnérables.

La FEPEM a été auditionnée le 8 octobre 2020 par les rapporteuses et a maintenu un contact régulier avec les pouvoirs publics afin d'inscrire dans la future loi des points dérogatoires nécessaires

L'objectif est de faire de la France l'un des **PAYS LES PLUS PERFORMANTS ET INNOVANTS EN EUROPE** en matière de prévention

pour le secteur en vue de la mise en œuvre de la prévention et de la surveillance médicale des salariés du secteur. La FEPEM travaillé en vue d'étendre les règles applicables en matière de surveillance médicale prévues par le code du travail aux assistantes maternelles qui jusqu'à présent ne pouvaient bénéficier de la surveillance médicale.

La mobilisation pour la "prime Covid-19"

Les assistants de vie salariés des particuliers employeurs et les structures mandataires n'ont pas été intégrés au dispositif de « prime Covid-19 » prévu par l'article 4 du Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale aux aides à domicile des services prestataires. A cet égard, la FEPEM a sensibilisé à l'automne 2020 de nombreux parlementaires pour interpeller Brigitte

Bourguignon concernant cette situation inéquitable. Jean-Pierre Door (LR-Loiret), Vice-président de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, a déposé une question écrite à ce sujet et la députée Annie Vidal (LREM - Seine-Maritime) s'est exprimée en séance plénière pour défendre l'emploi à domicile, déplorant qu'il ait été oublié des débats et appelant à ce que la mi-

nistre réunisse tous les acteurs de l'emploi à domicile au moment de l'élaboration du projet de loi « Grand âge et Autonomie ».



Les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés du particulier employeur

La FEPEM a travaillé conjointement avec le cabinet du Premier ministre et la Direction de la Sécurité sociale à l'élaboration d'une proposition de loi visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés du particulier employeur. Cette proposition de loi, portée par la députée Annie Vidal (LREM, Seine-Maritime), comporte **3 objectifs** :

1. **Sécuriser le circuit de recouvrement** des cotisations de protection sociale complémentaire dans le cadre de la CCN unique des salariés et des assistants maternels des particuliers employeurs auprès de l'Association paritaire nationale interbranche (APNI) ;
2. **Simplifier les démarches administratives** des particuliers employeurs ;
3. **Elargir les droits sociaux** des assistants maternels et des salariés du particulier employeur en garantissant à tous une couverture prévoyance.

Le renforcement de l'ancrage territorial

Depuis 2019, la FEPEM renforce sa parole dans les régions. Il s'agit d'être systématiquement impliqué dans les réflexions et les programmes des politiques publiques territoriales, de gagner en audience dans les médias, au service d'une meilleure prise en compte du secteur par les élus locaux.

LES ÉLECTIONS MUNICIPALES ET SÉNATORIALES

La séquence électorale de 2020, rythmée par les municipales en mars et en juin puis les sénatoriales en septembre, a été l'occasion d'amplifier le travail de relations publiques de la FEPEM au niveau local.

Ce sont ainsi 57 maires, adjoints ou présidents d'intercommunalité qui ont été rencontrés afin de les sensibiliser aux enjeux du secteur et d'obtenir leur appui pour développer des actions à l'attention de leurs administrés.



L'INTÉGRATION DE NOUVELLES INSTANCES TERRITORIALES

La FEPEM intègre de plus en plus d'instances portant les réflexions et les programmes des politiques publiques territoriales (Schémas départementaux services aux familles, Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie dits CDCA...). La Direction du Développement Territorial mène une veille permanente des instances influentes sous forme de cartographie. A la fin 2020, les Délégations Territoriales de la FEPEM sont représentées et portent la parole du secteur dans :

129 INSTANCES TERRITORIALES

Concernant les politiques de la famille et de la petite enfance, 46% des Schémas Territoriaux Services aux Familles (SDSF) sont d'ores et déjà intégrés par la FEPEM. La Loi Accélération et Simplification de l'Action Publique (ASAP) du 7 décembre 2020 va permettre de couvrir la totalité des départements dans le courant 2021 ; en effet, les SDSF vont être remplacés par des Comités Territoriaux des Services aux Familles (CTSF) dans lesquels la FEPEM siègera de droit (décret à venir).

En matière de politique pour le grand âge, les Délégations Territoriales intègrent

30 CONSEILS DÉPARTEMENTAUX DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'AUTONOMIE

auxquels viennent s'ajouter l'implication et la contribution à la préparation des schémas départementaux de l'autonomie.

LA DYNAMIQUE PARTENARIALE

Le déploiement accéléré de la convention CNSA

27 CONVENTIONS SIGNÉES EN 2020

avec les Conseils Départementaux porte le **total des conventions à 44** depuis le lancement de ce partenariat fin 2018.

Avec une vingtaine de négociations bien avancées, l'**objectif des 60 conventions** devrait être atteint sans difficulté courant 2021.

Un maillage territorial fort de 250 Points Relais

Les 250 Points Relais Particulier Emploi sont liés à 180 conventions de partenariat dont,

31 CONVENTIONS SIGNÉES EN 2020 (25 renouvellements et 6 nouvelles conventions).

99 d'entre eux sont accueillis par des collectivités locales (municipalités ou intercommunalités), 80 par les Maisons de Service au Public, et les 80 autres sont installés au sein de diverses structures (Maisons de l'Emploi, CLIC, Maisons de l'autonomie, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, UDAF, associations locales, etc.).

Les partenariats avec les collectivités territoriales

- **3 conventions** avec des conseils régionaux (Hauts-de-France, Normandie et PACA-Corse) ;
- **50 conventions** avec plus de la moitié des départements ;
- **+ de 100 conventions** conclues avec des communes et intercommunalités (qui concernent pour l'essentiel des Points Relais).





La situation sanitaire a certes freiné la mise en œuvre des actions partenariales mais n'a pas ralenti la dynamique de conventionnement, avec

293 conventions actives en 2020, soit seulement 11% de moins que l'année précédente.

Les partenariats avec les organismes publics

Il existe **9 conventions** couvrant 14 des 24 **URSSAF** métropolitaines ; **5 régions** ont des conventions avec les **DIRECCTE** (Hauts-de-France (2), AURA, Pays de la Loire, Bretagne) ; la FEPEM a formalisé **13 conventions** de partenariat avec des **Caisses d'Allocation Familiales** (dont 6 ont été signées en cours d'année) ; **Pôle Emploi** a signé une convention avec **4 délégations** territoriales FEPEM (Grand-Est, Nouvelle Aquitaine, Normandie et PACA-Corse).

Le portage du modèle français à l'international

Si sa stratégie politique en Europe et à l'international s'élabore en lien étroit avec celle de la Fédération Européenne des Emplois de la Famille (EFFE), la FEPEM développe également un certain nombre d'activités en son nom propre à ce niveau.

L'ACTION DE LA FEPEM À L'INTERNATIONAL

L'objectif *in fine* est la valorisation du modèle français de l'emploi à domicile (Europe et international) pour faire de la FEPEM un acteur incontournable, pierre angulaire du modèle français « d'emploi à domicile ».



Des relations privilégiées avec l'OIT



La FEPEM a continué à renforcer ses liens privilégiés avec l'Organisation Internationale du Travail (OIT). En novembre 2019, l'OIT avait commandé une étude approfondie sur l'expérience de la FEPEM, reconnue comme l'une des seules organisations au monde représentant les particuliers employeurs. Celle-ci a été rendue publique en 2020. A ce titre, le 22 octobre 2020, Marie Béatrice Levaux, Présidente de la FEPEM, a été invitée à s'exprimer lors du webinaire de l'OIT consacré aux interventions politiques visant à atténuer l'impact de la Covid-19 sur le travail domestique, pour présenter les réalisations de la FEPEM.

Des échanges constructifs avec ses homologues argentins



La Présidente de la FEPEM a également échangé avec ses homologues argentins du secteur : Juana del Carmen Brites, Secrétaire générale de l'Union du personnel auxiliaire des maisons privées (U.P.A.C.P.) et Pimpi Colombo, Secrétaire générale de l'Union des femmes au foyer (SACRA). Ces dernières ont présenté des mesures telles que le « Protocole Covid-19 pour le travail à domicile », le « Protocole pour les travailleurs domestiques » et le « Protocole pour les employeurs à domicile », qui constituent un bon socle pour envisager un partenariat à long terme.

Partenariat avec des organisations de la société civile

La FEPEM a consolidé ses relations avec différentes organisations d'envergure internationales comme l'International Federation for Family Development (l'IFFD) et l'association Home Renaissance foundation. Des réunions bilatérales ont été organisées en distanciel pour faire le point sur les dossiers, les travaux menés par le Conseil économique et social des Nations Unies (ECO-SOC) et l'avancée des travaux d'EFFE à l'échelle européenne.



L'ACTION DE LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE (EFFE)

La pandémie de Covid-19 a bouleversé l'agenda de la Commission européenne. Les efforts de l'EFFE et de ses membres pour limiter l'impact de la pandémie sur l'emploi à domicile ont contribué à la mise en valeur du secteur, tant à l'échelon communautaire que national. L'EFFE a choisi d'initier des coalitions, afin de porter plus efficacement les propositions de son Livre Blanc auprès des parlementaires et fonctionnaires européens.

La sélection du projet Transval-EU

Dans le cadre du programme Erasmus+, l'année 2020 aura aussi été marquée par la sélection de Transval-EU par la Commission européenne. Ce projet de grande envergure à horizon 2021-2023, réunit 16 partenaires et 13 partenaires associés dont l'EFFE. Il a pour objectif de professionnaliser les dispensaires de validation en mesurant l'impact des expérimentations sur des secteurs défavorisés à l'image de celui de l'emploi à domicile.

La finalisation du projet Ad-PHS

Rallongé de 6 mois en raison de la pandémie, ce projet a constitué une étape importante pour renforcer la légitimité de l'EFFE au plan communautaire. Mobilisée pour l'organisation du webinaire estonien et de la conférence finale en 2020, l'EFFE a activement contribué à la réussite du projet. L'EFFE a notamment réalisé une fiche technique sur la valeur ajoutée de la professionnalisation dans le secteur, en partenariat avec IPERIA. Toutes les contributions ont été amendées par l'EFFE pour intégrer les bonnes pratiques du secteur en France, en Italie et en Espagne.

La conférence finale du projet pilote Ad-PHS s'est tenue en ligne le 10 décembre 2020, en présence de l'ensemble des partenaires du projet, de représentants de la société civile, du Comité économique et social européen, du Parlement européen et de la Commission européenne. Répondant à l'appel de l'EFFE, le député européen Dragos Pîslaru (RE),

membre de la commission EMPL, s'est engagé à accompagner les partenaires dans leur lutte pour la reconnaissance du secteur, en portant une seconde version du projet à l'horizon 2022.

Les autres projets en cours

En 2020, l'EFFE a également co-répondu à deux appels à projets Erasmus+, « Tech your skills » et « Domus », qui n'ont cependant pas obtenu le score nécessaire. L'EFFE a répondu à 3 consultations de la Commission européenne et rencontré un grand nombre de décideurs publics européens pour porter au mieux les enjeux de l'emploi à domicile.



Lancement des TROPHÉES DE LA FONDATION DU DOMICILE

En 2020, la Fondation du Domicile a lancé son premier appel à projets. Les Trophées de la Fondation à Domicile apportent un soutien financier à des projets de recherche ou à des expérimentations mettant en lumière les transformations sociales qui touchent le domicile, lui font endosser de nouveaux rôles et le font émerger comme point clef des politiques publiques.

La crise sanitaire et le confinement du printemps 2020 ont suscité la naissance de plusieurs projets novateurs en réponse aux problématiques rencontrées. Le domicile devient en effet, dans un mouvement d'accélération inédit, un lieu un lieu d'entraide, de soin et de prévention avec le développement du télétravail et de la télémédecine.

1^{er} LAURÉAT : Association Habit'âge

L'association Habit'âge porte un projet de maison pour les anciens du village de Combrée (Maine-et-Loire), en réhabilitant un bâtiment à l'abandon en cœur de bourg dans un territoire rural avec l'ambition de permettre à ses anciens de vieillir dans le lien social et la gaité sans quitter leur village et leur territoire.

2nd LAURÉAT : Service de soins de suite et de réadaptation de l'Hôpital Boucicaut (Croix-Rouge) de Villefranche

Ce service de cet hôpital de Villefranche (Rhône) propose un programme de réadaptation numérique, inventé dans l'urgence du confinement du printemps 2020. Au-delà du contexte de crise, il est conçu pour pouvoir accompagner à leur domicile les patients volontaires, dans la continuité de leur hospitalisation.

3^e LAURÉAT : Association AGIVR

L'association AGIVR réhabilite entièrement un foyer d'accueil médicalisé pour personnes en situation de handicap (Val-de-Saône) et l'inscrit au cœur d'un jardin sensoriel et d'une ferme thérapeutique, pour le bien-être des accueillis comme celui de leurs visiteurs.

LAURÉAT "COUP DE CŒUR" : Association France Epilepsie

L'Association France Epilepsie est à l'origine d'un serious game pour la prévention des chutes potentiellement mortelles des personnes épileptiques. Ce serious game sensibilise aux risques et leviers potentiels d'atténuation de ceux-ci au sein du domicile.



3 LA DYNAMIQUE D'INNOVATION SOCIALE

En 2020, la FEPEM s'est fortement impliquée avec les organisations syndicales représentatives pour œuvrer à la construction d'un cadre toujours plus moderne et attractif pour l'emploi à domicile. Elle a entamé les négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective dans le cadre de la convergence des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

La convergence des branches

VERS UN DISPOSITIF CONVENTIONNEL UNIQUE

Les travaux relatifs à la rédaction du futur dispositif conventionnel unique ont débuté en 2020 et donné lieu à de nombreuses réunions d'échanges en vue de finaliser les négociations en mars 2021. De septembre 2020 à mars 2021, ce ne sont pas moins de 65 réunions paritaires (CTPC et CPPNI) et 90 réunions préparatoires qui se sont tenues.

La signature de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile le 15 mars 2021 constitue un acte fondateur pour l'ensemble du secteur et rend effective la convergence

des deux branches actuelles. Il s'agit d'une avancée sociale majeure dont se félicite la FEPEM qui en est à l'initiative.

La nouvelle CCN propose notamment, à travers son socle commun, de nouveaux droits collectifs pour l'ensemble des salariés et assistants maternels tels que la prévoyance, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, les activités sociales et culturelles, la santé au travail et la prévention des risques.

Le renforcement et l'élargissement du rôle de l'APNI permet en outre d'assurer l'effectivité par mutualisation des droits

UNE RÉPONSE À DES ENJEUX STRATÉGIQUES POUR LE SECTEUR

La nouvelle CCN vise à encourager l'emploi déclaré et à répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile. Elle vient également renforcer la singularité de la relation d'emploi, que ce soit en mode direct ou bien par l'intermédiaire du mode mandataire avec la reconnaissance du label Qualimandat®.

Elle permet également la simplification des démarches des particuliers employeurs en matière de droits collectifs.

A travers la revalorisation du FIVED, les actions à destination des particuliers employeurs pourront en outre être élargies.

Enfin, à travers une politique de professionnalisation sectorielle ambitieuse, elle vise à assurer l'adaptation des em-

ploi en tenant compte de l'évolution des besoins des employeurs, la sécurisation des parcours professionnels des salariés et à favoriser l'attractivité des métiers.

La FEPEM s'est attachée à la rédaction d'un texte qui soit le plus explicite possible en clarifiant un certain nombre de dispositions, apportant ainsi plus de sérénité dans la relation d'emploi entre le particulier employeur et son salarié. Dans un souci pédagogique, le texte conventionnel est complété par des modèles, des notes explicatives et un glossaire.

Ce ne sont pas moins de **65 RÉUNIONS PARITAIRES (CTPC et CPPNI)** et **90 RÉUNIONS PRÉPARATOIRES** qui se sont tenues

sociaux attachés aux salariés d'une part, et de mutualiser les obligations employeurs afférentes d'autre part, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, pour ainsi garantir un mécanisme de solidarité.

La CCN unique contient :

- **Un corpus spécifique** de règles homogènes et novatrices qui permettront aux particuliers employeurs de fidéliser les salariés
- **Des garanties simples** avec des modèles pédagogiques qui se veulent très pratiques
- **Une meilleure lisibilité** des dispositions conventionnelles.

La santé au travail

En matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, l'Association paritaire de préfiguration de l'organisme de gestion national (APPOGN) - créée le 10 décembre 2018 par la FEPEM et les partenaires sociaux - s'est attachée à mettre en œuvre le dispositif expérimental de suivi de l'état de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Une expérimentation a été lancée en octobre 2020 dans le département du Cher. L'APPOGN a ainsi déployé localement un dispositif de communication pour informer largement le grand public du lancement de l'expérimentation et valoriser la mise en œuvre d'un suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur sur la base d'un dispositif inédit et innovant.

Dans le cadre de l'expérimentation, l'APPOGN accomplit, au nom et pour le compte des particuliers employeurs qui lui ont donné mandat, l'ensemble des formalités administratives et financières liées au suivi médical des salariés par la médecine du travail. Parallèlement, l'APPOGN a poursuivi ses travaux pour définir les contours du futur dispositif de prévention des risques et de suivi de l'état de santé au travail du secteur.

La professionnalisation

Un nouvel accord interbranche relatif à la professionnalisation a été signé par les partenaires sociaux le 17 novembre 2020. Il détermine les modalités de définition, de mise en œuvre et de développement d'une politique de professionnalisation ambitieuse tenant compte de la singularité du secteur. Il est articulé autour de la promotion des métiers, la valorisation et la reconnaissance des compétences par la formation et la certification, l'accompagnement des particuliers employeurs et des salariés, la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et le financement de la formation professionnelle continue.

Pendant la crise sanitaire, IPERIA a mis en œuvre des parcours de formation adaptés pour les salariés afin de tenir compte du contexte.

La section professionnalisation de l'APNI

a pleinement pris en charge la gestion de la formation professionnelle en concluant un certain nombre de conventions :

- **Convention APNI OPCO** signée le 5 mars 2020, pour déterminer le cadre des relations entre l'APNI et l'OPCO EP s'agissant des modalités de versement et des modalités pratiques d'utilisation de la contribution légale.
- **Convention APNI IRCEM IPERIA** signée le 20 octobre 2020, pour mettre en place d'un processus de déclaration et de règlement des cotisations sociales attachées aux salaires des stagiaires en formation.
- **Convention APNI IPERIA** signée le 17 décembre 2020, qui donne délégation à IPERIA de la mise en œuvre du mandat donné à l'APNI par les employeurs porteurs afin de verser directement aux salariés et assistants maternels les rémunérations et frais de vie engagés dans le cadre de la formation.
- **Convention APNI UDD** signée le 17 décembre 2020, pour définir les missions confiées à l'Université du Domicile (UDD) sur les fonds issus des contributions conventionnelles et prévoir leurs obligations respectives ayant pour finalité de déployer l'offre prioritaire de formation des branches et d'en faciliter la mise en œuvre.

Les activités sociales et culturelles

En février 2020, le CNPDS a confié à l'APNI la gestion des activités sociales et culturelles pour les salariés et assistants maternels du secteur. En vue du développement d'une plateforme et de la gestion de l'offre ASC, une convention a été conclue avec CEZAM, le partenaire choisi par les partenaires sociaux.

Au début de l'année 2021 une plateforme www.asc-loisirs-emploidomicile.fr gérée par l'APNI et dédiée aux offres de loisirs et de vacances à tarif réduit (voyages, culture, sports, loisirs...) a été mise en ligne. Elle permet ainsi à 1,4 million de salariés de bénéficier des mêmes avantages que ceux de certaines entreprises.

DU 14 AU 28 OCTOBRE 2020

240 SPOTS RADIOS DIFFUSÉS

sur France Bleu, Virgin Radio, Radio n°1 et Vibration



5 INSERTIONS PUBLICITAIRES dans le Berry Républicain



PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL EMPLOI À DOMICILE



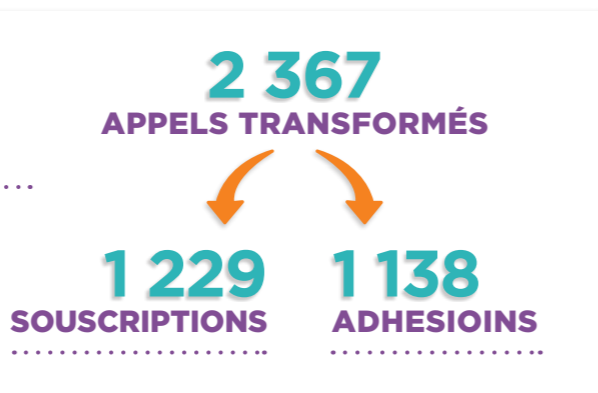
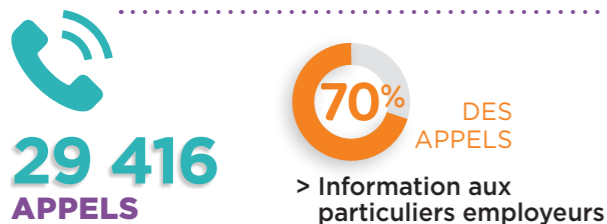
ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES
EMPLOI À DOMICILE

L'EXPERTISE FEPEM AU SERVICE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

La FEPEM accompagne les particuliers employeurs avec une équipe de juristes experts qui leur apportent toutes les informations et les conseils nécessaires quant à leurs droits et obligations légales, leurs démarches administratives, financières et juridiques. En 2020, elle a lancé un chantier pour enrichir son offre de services et elle a poursuivi sa mutation digitale.

La plateforme téléphonique à l'écoute des besoins du public

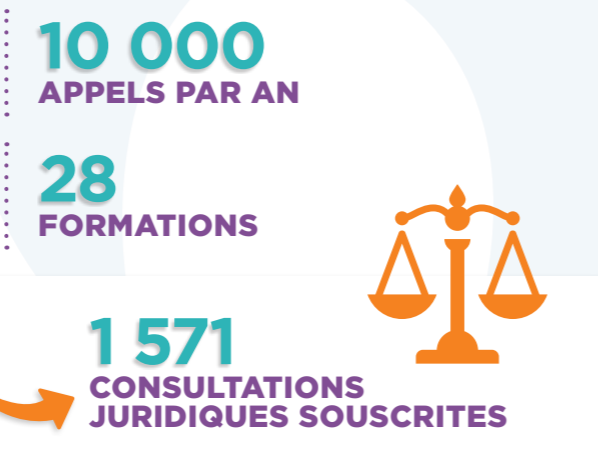
En 2020, la plateforme téléphonique a répondu à 29 416 appels, apportant ainsi un premier niveau d'information aux particuliers employeurs (qui représentent 70% des appels) et aux partenaires de la FEPEM. 2 367 appels ont généré une transformation, soit 1 138 adhésions et 1 229 souscriptions à des consultations pour bénéficier d'un accompagnement juridique.



Le conseil juridique

Avec plus de 10 000 appels par an, l'équipe juridique accompagne les particuliers employeurs adhérents, les structures mandataires et les partenaires de la FEPEM. L'accompagnement juridique concerne principalement la fin du contrat de travail et l'aide à la rédaction de contrat de travail.

L'accompagnement des particuliers employeurs passe également par la formation des partenaires sur le territoire. Vingt-huit formations se sont ainsi tenues auprès des équipes médico-sociales, des relais assistants maternels, etc., en majeure partie à distance.



#COVID-19 La FEPEM aux côtés des particuliers employeurs dans un contexte mouvant

La FEPEM a déployé un dispositif très réactif et d'une grande expertise, afin que les particuliers employeurs disposent en temps réel de toutes les informations nécessaires pour bien gérer la relation de travail avec leur salarié.

Retrouvez p.8 le détail des actions mises en place.

L'ambition d'une nouvelle offre de services pour les adhérents

Afin d'être au plus près des besoins des particuliers employeurs, la FEPEM a lancé en 2020 une analyse approfondie de son actuelle offre de services à destination de ses adhérents. Elle met en lumière la nécessité de repenser les « parcours utilisateurs » et de les simplifier pour fournir en ligne efficacement toutes les informations utiles.

L'objectif est d'augmenter le nombre de visites mais aussi et surtout de promouvoir l'utilité de l'adhésion auprès de tous les particuliers employeurs non encore adhérents et susciter ainsi de nouvelles adhésions.

Un chantier ambitieux s'est donc ouvert avec pour perspective de proposer une offre d'adhésion enrichie à partir du deuxième semestre 2021 grâce au développement d'outils automatisés, tel un générateur de contrats, et l'accès à des offres d'accompagnement juridique repensées.

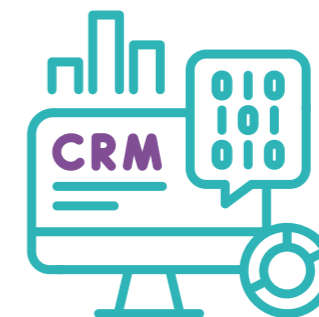
Ces travaux seront menés sur le long terme dans une dynamique d'amélioration continue. Une Direction Marketing a été créée au mois de novembre 2020 à cet effet. Elle s'appuie sur l'expertise de toutes les directions de la FEPEM, résolument orientées vers une culture client.

Bientôt le nouveau CRM

La FEPEM poursuit sa mutation digitale grâce à la mise en place de logiciels modernes pour le traitement des données et de nouveaux espaces numériques d'échanges avec les particuliers employeurs.

Au premier semestre 2020, les équipes ont organisé la migration technique des données de l'ancien système vers le nouveau logiciel de base de données Salesforce. Le second semestre 2020 a été consacré à la conception des espaces et services annexes au CRM. Celui-ci inclut un module de prise de rendez-vous dans le cadre des consultations, un nouveau système de gestion

des appels et la rénovation de l'espace adhérent. La qualité des échanges avec les particuliers employeurs s'en trouve renforcée.



La mise en place du nouveau CRM Salesforce s'inscrit de fait dans un chantier plus global de transformation de tout l'écosystème digital de la FEPEM, qui englobe également le site grand public, l'espace adhérent, la plateforme téléphonique mais aussi toutes les procédures interservices associées. La mise en œuvre de ce chantier global est prévue pour 2021.

La FEPEM poursuit sa MUTATION DIGITALE

SUSCITER de nouvelles adhésions

- Analyser l'offre de services pour les adhérents
- Repenser les parcours utilisateurs
- Développement d'outils automatisés
- Offres juridiques repensées

5 L'ANIMATION DE LA VIE STATUTAIRE

La FEPEM a travaillé au cours de l'année 2020 au renouvellement de sa représentativité. Malgré la crise sanitaire, le nombre d'élus au sein de la FEPEM a augmenté et la vie des délégations territoriales est restée dynamique.

La représentativité de la FEPEM

Depuis la réforme de la représentativité patronale, issue de la loi du 5 mars 2014, l'audience des organisations professionnelles d'employeurs est mesurée tous les 4 ans au niveau national, interprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. Cette mesure permet de déterminer les organisations professionnelles d'employeurs représentatives légitimes pour négocier avec les organisations syndicales.

La FEPEM a travaillé au cours de l'année 2020 à la constitution de son dossier visant à voir reconnaître sa représentativité dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. L'enjeu est capital : cette représentativité permet à la FEPEM d'être l'acteur représentant les particuliers employeurs et de participer au dialogue social dont elle est une partie prenante active. La publication de l'arrêté de mesure de représentativité des organisations professionnelles devrait paraître au deuxième semestre 2021.

La reconnaissance de représentativité permet à la FEPEM d'être légitime pour parler et mener des actions au nom de tous les particuliers employeurs de France. Elle fait de la FEPEM l'acteur incontournable auprès des pouvoirs publics sur les questions liées à la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile. Enfin, en étant représentative, la FEPEM a la capacité de signer des accords ou convention collective de branche et de pouvoir désigner des conseillers prud'hommes, permettant ainsi une meilleure défense de la singularité de l'emploi à domicile au sein de la justice prud'homale.

LA RECONNAISSANCE DE REPRÉSENTATIVITÉ fait de la FEPEM l'acteur incontournable auprès des pouvoirs publics sur les questions liées à la branche.

Elle lui procure la capacité de signer des accords ou convention collective de branche et de pouvoir désigner des conseillers prud'hommes.

LA REPRÉSENTATIVITÉ des organisations professionnelles d'employeurs

est déterminée d'après plusieurs critères cumulatifs (Code du travail, L 2151-1s) :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Elle s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérentes ou de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale.



La vie politique des délégations et l'accompagnement des élus

L'IMPLICATION DES DÉLÉGUÉS

143

ÉLUS

au sein des délégations territoriales

En 2020, le nombre de représentants FEPEM au sein des délégations territoriales a augmenté de près de 15%, avec un total de 143 élus (129 délégués et 14 personnalités associées). Cette dynamique confirme le travail engagé en 2019 pour valoriser l'engagement bénévole et le recrutement de nouvelles forces vives. Cinq Assemblées de Délégations Territoriales ont été organisées, dont deux ADT de renouvellement en Bretagne (en septembre) et en Nouvelle Aquitaine (en octobre), avec changement de présidence (élection respective de Georges Baudinat et de Laurence de Chérisey).



Lancement d'un SÉMINAIRE D'ACCUEIL

Dans le cadre du parcours complet d'intégration des nouveaux délégués territoriaux, un séminaire d'accueil, première brique de ce parcours, a été organisé le 21 janvier 2020 avec la participation de 27 nouveaux élus. Très appréciée par les participants, cette journée a permis aux nouveaux délégués et nouvelles personnalités associées de s'approprier le plan stratégique de la mandature, en le mettant en perspective avec les grands défis sociétaux auxquels le secteur doit faire face dans les années à venir. L'organisation d'une telle journée vise à favoriser l'articulation entre les enjeux nationaux et les missions territoriales, tout en construisant la cohérence du collectif des élus de la FEPEM.

Formation "A CHACUN SA VOIX"

En parallèle de ce séminaire, la FEPEM propose toujours aux délégués des sessions de formation pour la maîtrise d'une prise de parole efficace, utilisant l'univers de la radio comme support pédagogique. Dix délégués issus de 6 délégations territoriales ont ainsi participé au quatrième trimestre à la formation « A chacun sa voix ».

LE DYNAMISME DES DÉLÉGATIONS TERRITORIALES

Habituellement articulé autour de 4 comités territoriaux annuels, le travail des délégations territoriales s'est adapté en 2020 au contexte sanitaire. Les échanges ont été continus tout au long de l'année et se sont même renforcés, avec des rendez-vous ou des réunions distancielles, pour suivre l'actualité et relayer la communication de crise auprès des collectivités et des différents acteurs publics dans chaque région.

Le tour de France des territoires

En janvier 2020, Pierre-Olivier Ruchens-tain, Directeur Général, et Nadine Pradier, Vice-présidente en charge de la politique des territoires, ont engagé un « tour de France des territoires » afin d'aller à la rencontre des élus et des collaborateurs. Le programme de ces journées prévoyait un temps politique entre les élus de la délégation et la Vice-présidente des territoires, ainsi qu'un temps managérial entre le Directeur Général et les salariés FEPEM en région.

Des échanges fructueux ont permis d'évoquer les enjeux de la seconde partie de mandature et le rôle prépondérant des territoires, en prenant en compte les spécificités de chacune des délégations (leur organisation, leurs principaux partenaires, etc.)

Six délégations ont pu être inscrites à l'agenda 2020 de ce tour de France qui se poursuivra dès que le contexte sanitaire sera plus favorable.



16 janvier

Occitanie



3 février

Grand-Est



19 février

Nouvelle Aquitaine



5 mars

Hauts-de-France



11 mars

Bourgogne-Franche Comté



19 sept.

PACA Corse

Les conseillers prud'hommes désignés par la FEPEM

En 2017, la FEPEM s'est vue attribuer :

354 sièges
COLLÈGE EMPLOYEURS

DONT

339 sièges en section "ACTIVITÉS DIVERSES" et **15** sièges en section "ENCADREMENT"

La FEPEM désigne :

25% DES SIÈGES DE LA SECTION "ACTIVITÉS DIVERSES"

Environ 1 500 sièges sont disponibles en activités diverses sur les 15 000 sièges de l'ensemble des sections de France

Au 31 décembre 2020, la FEPEM comptait :

299 CONSEILLERS PRUD'HOMMAUX

Désignés sur **354** sièges auprès des **210** conseils de prud'hommes de France

85% DES SIÈGES OCCUPÉS

Elle accuse 19 démissions de conseillers en 2019 (contre 32 en 2018).

En parallèle des lettres d'informations et de l'abonnement aux Cahiers Prud'hommes offert par la FEPEM, les conseillers prud'hommes désignés par la FEPEM bénéficient d'une « boîte à outils » qui s'enrichit au fil des mois de nouvelles fiches co-rédigées par l'équipe juridique et la commission doctrine.

A NOTER que les pouvoirs publics ont allongé d'une année le mandat des conseillers prud'hommes, qui devrait prendre fin le 31 décembre 2022.

CHAPITRE

6 UNE ORGANISATION INTERNE EN ÉVOLUTION

L'année 2020 a été fortement perturbée par la crise sanitaire. Le dialogue social est resté intense et constructif (9 réunions extraordinaires), notamment pour acter la mise en activité partielle et son individualisation d'un très grand nombre de collaborateurs afin de préserver à terme les emplois à la FEPEM. Des ajustements permanents ont été réalisés pour tenir compte de la situation sanitaire et de l'évolution des textes législatifs et réglementaires.

Dans ce contexte, l'organisation de la FEPEM a su s'adapter de manière agile et a poursuivi sa dynamique de transformation et de professionnalisation interne.

La Direction des Ressources Humaines s'est fortement mobilisée et a régulièrement diffusé des notes d'information RH à l'ensemble du personnel pour le tenir au courant des mesures de protection liées au contexte sanitaire et l'informer des conditions de mise en activité partielle.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques de l'Entreprise (DUER)

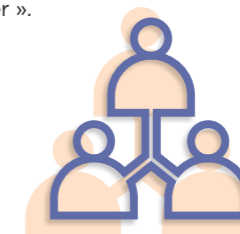
La crise sanitaire a conduit à apporter des modifications majeures au Document Unique d'Evaluation des Risques de l'Entreprise (DUER) en ajoutant le risque épidémique et en redéfinissant les risques liés à l'activité (routier, travail sur écrans, bruit, électricité, incendie, chutes, manutention, psychosociaux, télétravail régulier) avec les mesures de prévention et moyens de protection existants et les actions d'amélioration à réaliser au niveau organisationnel, technique et humain. Un groupe de travail composé des membres du CSHCT, de la Médecine du Travail du Siège, du Responsable des Services Généraux et de la DRH a pu réaliser ce travail lors des confinements.

Le renforcement des pôles de compétences

Pour accompagner son développement, la FEPEM a intégré de nouvelles compétences et a accueilli, en amont du premier confinement, de nouveaux salariés dans des fonctions essentielles : une Directrice de la Communication, un Conseiller en communication politique et institutionnelle, un Contrôleur de gestion et deux Responsables Juridiques-Relations Sociales.

Avec la stabilisation de l'épidémie de Covid-19 et la reprise de l'ensemble des activités de la FEPEM en septembre, de nouveaux recrutements ont été lancés avec l'intégration à l'automne d'une Responsable des Affaires Publiques, d'un Responsable Régional pour les Pays de la Loire, d'un Directeur Marketing et d'une troisième Responsable Juridique-Relations Sociales.

Un parcours d'intégration est systématiquement organisé dès l'arrivée de tout nouvel embauché afin qu'il puisse s'approprier la stratégie, le fonctionnement et la culture de la FEPEM, grâce à des entretiens personnels avec plusieurs directeurs et responsables en interne. Organisés sur place ou en distanciel, ces échanges permettent de développer la cohésion, la transversalité et les interactions entre les pôles. Les Directions concernées par l'entrée d'un nouveau collaborateur proposent aussi un parcours de formation plus orienté « métier ».



AU 31 DÉCEMBRE 2020

97 COLLABORATEURS au sein de la FEPEM

en raison du transfert des 22 collaborateurs du Réseau vers le GIE Particulier Emploi.

Hormis ce transfert, les mouvements du personnel ont représenté

14 ENTRÉES **20** SORTIES



La réorganisation des missions sur les territoires

Des projets de réorganisations structurantes ont abouti, en collaboration avec le CSE :

- **Le transfert des salariés relevant de l'activité du Réseau Particulier Emploi vers le GIE Particulier Emploi**, sur la base d'une nouvelle organisation plus rassemblée suite du départ des

7 salariés de l'IRCEM, en vue d'une finalisation du transfert au 1^{er} janvier 2021.

- **La transformation de la Direction de l'Action Territoriale en Direction du Développement Territorial**, avec l'objectif de piloter avec plus d'efficacité le déploiement de la stratégie d'influence et des grands dossiers na-

tionaux sur les territoires face à ses nombreux enjeux, tant politiques que managériaux. La nouvelle organisation est effective depuis décembre 2020 et s'est finalisée avec l'arrivée d'une Directrice du Développement Territorial en juin 2021.

La montée en expertise des équipes

LA FORMATION

La situation sanitaire, et notamment les confinements, ont perturbé un certain nombre d'actions de formation prévues. Toutefois, le recours au dispositif gouvernemental FNE Formation a permis d'organiser et de réaliser en distanciel des formations pour les salariés en activité partielle et ainsi poursuivre la montée en compétences des équipes durant l'année.

- **19 COLLABORATEURS en activité réduite FORMÉS sur des thématiques diverses :** manager à distance, améliorer sa communication professionnelle, gérer son temps et ses priorités, ainsi que construire un thésaurus.

- **10 ANIMATEURS RÉGIONAUX du GIE Particulier Emploi ont suivi en présentiel la session écriture pluri-média** dans l'objectif de mieux maîtriser la promotion du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile sur les différents supports médiatiques existants.

Les formations longues, telles que le cycle d'études « Territoires et Protection sociale » de l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale et le Master 2 « Droit du Numérique », se sont poursuivies.

LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACTIVITÉ JURIDIQUE

Depuis 2020, le Pôle Juridique et Relations Sociales met désormais son expertise juridique au service de tout type de projet de contrat liant la FEPEM ou l'un de ses partenaires proches (GIE Particulier Emploi, etc.), à l'instar des travaux relatifs au transfert des baux au GIE Particulier Emploi, ou aux différents contrats liés à la vie d'une structure. L'équipe juridique veille notamment à la politique de marques, à l'ensemble des droits de propriété intellectuelle et, de manière concomitante, à la professionnalisation des collaborateurs sur des enjeux liés à la protection des données.

Par ailleurs, le partage et la collecte de données par la FEPEM connaissent une croissance rapide massive en raison de l'évolution des technologies et des usages favorisant le partage. Dès l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), la FEPEM s'est dotée d'un délégué à la protection des données. Ainsi, de nombreux outils ont été créés pour se mettre en conformité vis-à-vis de ses ressortissants, adhérents, délégués, conseillers prud'homaux et collaborateurs. Cette protection des données passe notamment par une politique de confidentialité des données intelligibles, la mise en place de mentions informatives obligatoires et claires ou de contrats de sous-traitance exigeants avec nos prestataires.

Un nouveau statut collectif

La Direction de la FEPEM a souhaité renforcer la politique sociale en la dotant d'un statut collectif plus homogène, moderne et équitable. Cela procède d'une volonté d'améliorer le bien-être des salariés et leur qualité de vie au travail mais aussi de consolider leur protection sociale. À l'initiative de l'employeur, ces nouvelles mesures sont le fruit d'une négociation constructive avec la Délégation Syndicale CFDT, avec un avis favorable du Comité social et économique (CSE). L'objectif général vise à organiser un cadre de travail sé-

curisant, épanouissant et responsabilisant pour les salariés avec :

- Un **régime de protection sociale** (frais de santé et prévoyance) de haute qualité ;
- Une organisation du **temps de travail** aménagée ;
- Une **qualité de vie** au travail optimisée (télétravail, mobilité et transports...).

Ces accords constituent le nouveau corpus social de la FEPEM avec une prise d'effet le 1^{er} janvier 2021.



L'INDEX DÉDIÉ AU rapport d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été amélioré par rapport à l'année 2019, passant de **80 à 88 points /100** POUR L'ANNÉE 2020.

La politique d'achats responsables

En cohérence avec les valeurs qu'elle incarne, la FEPEM a souhaité renforcer à son niveau sa contribution à la dynamique de solidarité et de relance économique nationale et européenne. C'est pourquoi, elle a décidé d'instaurer en interne une politique d'achats responsables.

Concrètement, le caractère "responsable" de l'achat est évalué objectivement en interne à partir de critères précis. Il se matérialise par une note de performance globale selon un barème défini. Cela signifie que chaque acheteur potentiel au sein de la FEPEM doit désormais choisir ses fournisseurs ou prestataires en intégrant préalablement ces critères.

En fonction de la note attribuée sur une échelle de 1 000, différents scénarios sont envisageables pour valider l'achat, suivant les cas. Les critères retenus sont : l'origine du produit ou du service, l'indice de démocratie du produit et du distributeur, la taille du distributeur et la structure du capital social du distributeur.

Chaque acheteur potentiel doit **CHOISIR SES FOURNISSEURS** en intégrant préalablement des critères

UN ACHAT RESPONSABLE qualifie tout achat intégrant, dans un esprit d'équilibre entre parties prenantes, des exigences, spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et du développement économique (Définition de l'Observatoire des Achats Responsables).

Une politique d'achats responsables a pour objectif de minimiser les impacts environnementaux et sociétaux et de soutenir les bonnes pratiques en termes d'éthique et de droits humains.





Retrouvez-nous sur
www.fepem.fr
www.particulier-employeur.fr



79, rue de Monceau - 75008 Paris