



**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2019**

JANVIER

- **Constitution officielle de l'APNI** lors d'une AG constitutive
- **Rencontre régionale « Transition numérique et emplois à domicile, quels enjeux pour demain ? »**, 17 janvier à la French Tech de Rennes

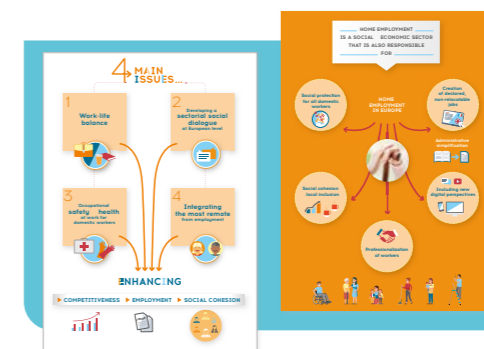
FÉVRIER

- **Publication du baromètre « L'accompagnement des personnes âgées à domicile »** : retour sur une décennie d'évolution du recours des particuliers employeurs âgés à l'emploi à domicile - Observatoire des emplois de la famille

- **Publication de l'étude « Travailler au domicile de particuliers employeurs âgés : enjeux et orientations pour développer une prévention des risques au domicile »** - Observatoire des emplois de la famille, en collaboration avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT)

MARS

- **ELECTIONS EUROPÉENNES : présentation du Livre Blanc « Emploi, Famille et Domicile dans l'Union européenne »** qui concrétise le fruit d'une collaboration et d'une concertation de plus de deux ans avec les organisations de la société civile et les institutions européennes, Comité économique et social européen



- **Atelier prospectif « Accompagner demain le vieillissement et le handicap à domicile : quelles attentes, quels métiers, quelles compétences ? »** - Observatoire des emplois de la famille, mars, Paris

AVRIL

- **Journée de débat régionale « Domicile et compétences citoyennes : une mutation en marche »** co-organisée avec la Fondation du domicile, 2 avril à l'hémicycle de l'Hôtel de région Centre-Val de Loire
- **Publication du premier rapport sectoriel des branches du particulier employeur** qui regroupe, au sein d'un seul et même document, l'ensemble

des chiffres clés de l'emploi à domicile et revient sur les dix dernières années d'évolution du secteur de l'emploi à domicile - Observatoire des emplois de la famille

- **Publication du baromètre « Les emplois à domicile en Europe »**, premier baromètre en collaboration avec l'EFFE - Observatoire des emplois de la famille



HEURES RÉMUNÉRÉES	1,6 milliard	-1,3 % en 2017	
Branches des salaires de particuliers employeurs	411,5 millions	1,13% milliard	
Branches des salaires de particuliers employeurs	65,2 millions	1,13% milliard	
MASSE SALARIALE NETTE	8,7 milliards d'euros	+ 0,4 % en 2017	
Branches des salaires de particuliers employeurs	4,2 milliards d'euros	3,9 milliards d'euros	
Branches des salaires de particuliers employeurs	579,4 millions d'euros	3,9 milliards d'euros	
TAUX HORAIRE NET MOYEN	10,27 €	8,88 €	3,43 €

MAI

- **6^e Café de l'Observatoire « Bien vieillir au domicile : quels acteurs et dispositifs innovants ? »** 23 mai, Paris

CONFÉRENCE DE CONSENSUS TRAVAIL & EMPLOI à domicile :

5-6 juin 2019 MODÈLE INSPIRANT ?

- **Conférence de consensus « Travail emploi à domicile : modèle inspirant ? »** sur les nouvelles formes du travail, les enjeux associés et les perspectives de construction de nouveaux modèles adaptés aux attentes de la société de demain. Malakoff, 5-6 juin
- **Secondes Rencontres de la Fondation du Domicile** sur la thématique des innovations sociales, technologiques,

d'usage, et pédagogiques au domicile autour d'un parcours interactif avec 8 partenaires, Malakoff, 5 juin

- **Publication du baromètre « Les salaires horaires du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile »**, un état des lieux des taux horaires pratiqués aux quatre coins de la France - Observatoire des emplois de la famille

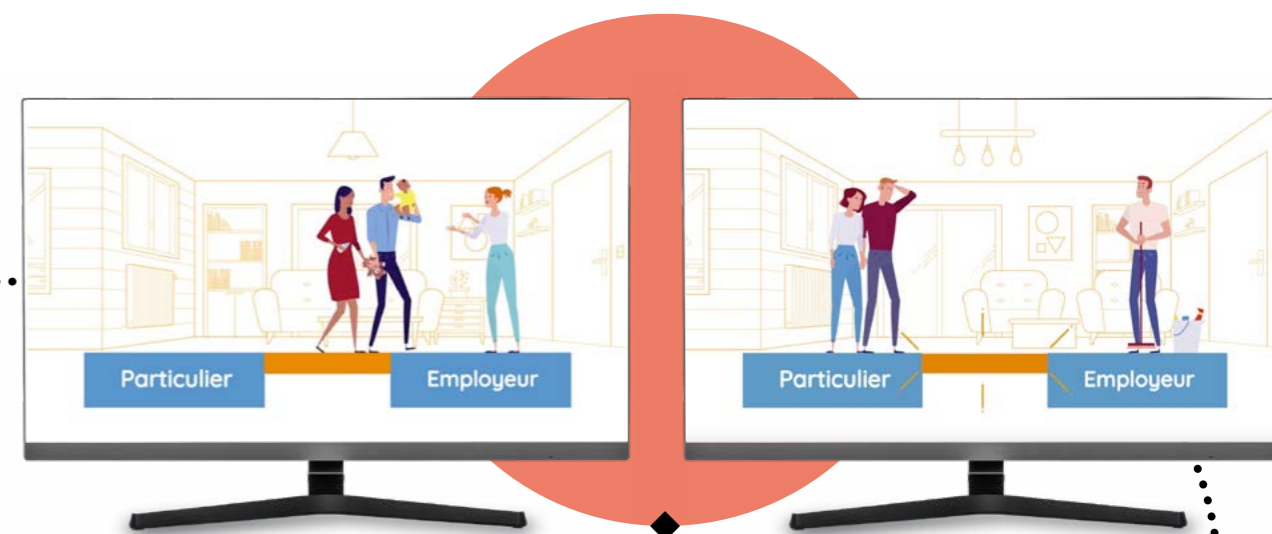


JUIN



JUILLET

→ **LANCEMENT DE www.particulier-employeur.fr**, site d'accompagnement de la relation d'emploi à domicile et d'information en droit du travail, exclusivement dédié aux particuliers employeurs et futurs particuliers employeurs



AOÛT

→ **Lancement d'une campagne TV** nationale de communication grand public de 4 semaines pour promouvoir le site Particulier Employeur

OCTOBRE

→ **Conférence finale du projet européen Prodomo** « Professionnaliser les emplois familiaux en Europe », 10 octobre à l'ENA, Paris



SEPTEMBRE

→ **Arrivée de Pierre-Olivier Ruchenstein** à la Direction générale de la FEPEM
 → **Sauvegarde du dispositif d'exonération de charges dédié aux particuliers employeurs de 70 ans et +**, menacé de suppression par le gouvernement



NOVEMBRE

→ **Premières « Assises départementales de l'emploi à domicile du Nord »**, en partenariat avec le Conseil Départemental du Nord et la Communauté urbaine de Dunkerque, 14 novembre, Dunkerque

→ **Publication de l'étude « Qui sont les salariés des particuliers employeurs et dans quelles conditions travaillent-ils ? »** - Observatoire des emplois de la famille

→ La FEPEM Normandie rassemble les grands acteurs institutionnels régionaux et signe une convention avec Iperia et Pôle Emploi. A l'occasion de cette conférence annuelle des partenaires du secteur de l'emploi à domicile sont présentés les chiffres clés du **30^e baromètre de l'Observatoire des emplois de la famille** : « L'emploi à domicile en Normandie »

DÉCEMBRE

→ **Convergence des branches** : accord de méthode visant à organiser les négociations du futur dispositif conventionnel
 → **Publication du baromètre « L'activité mandataire »** - Observatoire des emplois de la famille

→ **Publication de l'étude « Accompagner les handicaps à domicile. Quelles réponses aux besoins spécifiques des enfants et aux besoins des familles ? »** - Observatoire des emplois de la famille

→ **Publication du Guide des délégués**, un outil intégrant un socle de connaissances et de savoirs communs pour tous les délégués





Données secteur

3,4 M

de particuliers
employeurs

1,4 M

de salariés et
assistants maternels



**11,7
milliards**

d'euros de masse
salariale nette
(cotisations sociales
incluses, hors CSG)



1,6 milliard
d'heures rémunérées

Plus de
700 000
départs à la retraite
à prévoir d'ici à 2030



Vie des délégations

122

délégués territoriaux

56

comités territoriaux

7

Assemblées
de Délégation Territoriale

Représentation dans
119
instances territoriales

304

conseillers
prud'homaux

330

conventions actives



Marketing et communication

875

occurrences FEPEM
dans les médias

26 000

appels traités via la
plateforme téléphonique

10 000

appels gérés par
l'équipe juridique

6 223

nouvelles adhésions



2 344

consultations
juridiques

Particulier-Employeur

Depuis le lancement du site en juillet 2019

157 000
visiteurs

Un taux
moyen de
consultation
de **3 pages**
par visite

9 000
inscrits



Chiffres RH FEPEM

124

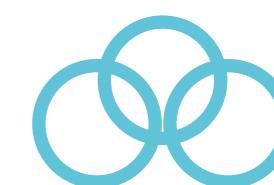
collaborateurs
au total

Note de

80 100

à l'index d'égalité H/F

Au total, **67**
collaborateurs formés,
soit **770** heures
de formation



Finances

Un résultat net à
135 KE

STRATÉGIE D'INFLUENCE 2019

Positionner l'emploi à domicile sur les enjeux sociétaux d'aujourd'hui et de demain

En 2019, la stratégie d'influence de la FEPEM s'est particulièrement attachée à positionner le modèle de l'emploi à domicile comme une réponse pertinente pour accompagner les évolutions sociétales.

Dans cet esprit, la FEPEM a, entre autres, fait des propositions dans le cadre des réflexions nationales engagées pour la prise en charge de la dépendance. Elle s'est en outre particulièrement impliquée pour le développement des compétences au sein du secteur afin de renforcer l'attractivité des modes d'accueil individuel pour les enfants, avec des projections à plus long terme.

Toujours dans une visée prospective, la Conférence de Consensus, organisée en juin 2019, a engagé le débat sur les nouvelles formes du travail, les enjeux associés et les perspectives de construction de nouveaux modèles adaptés aux attentes de la société de demain. Parallèlement, la Fondation du Domicile poursuit ses travaux sur les transformations qui traversent le domicile.

L'année 2019 a également été marquée par un renforcement de la dynamique de mobilisation territoriale, avec la déclinaison de conventions phares et l'intégration de nombreuses instances de la société civile.

Enfin, le rayonnement de la FEPEM se renforce au niveau européen et le temps fort des élections des membres du Parlement européen a été l'occasion de publier un Livre Blanc « Emploi, Famille et Domicile dans l'Union européenne » qui concrétise le fruit d'une collaboration et d'une concertation de plus de deux ans avec les organisations de la société civile et les institutions européennes.

LES PRINCIPALES RÉALISATIONS AU NIVEAU NATIONAL

Positionner le secteur au cœur des enjeux de l'accompagnement du vieillissement à domicile

Tout au long de l'année 2019, la FEPEM a activement contribué aux réflexions engagées sur la prise en charge de la dépendance à domicile dans la perspective d'un projet de loi « Grand âge et autonomie ».

A l'occasion de la concertation nationale sous l'égide de Dominique Libault, ou encore de la concertation sur l'attractivité des métiers du grand âge confiée à Myriam El Khomri, la FEPEM a porté et valorisé la singularité du modèle de l'emploi à domicile entre particuliers et positionné le secteur comme partie intégrante du futur dispositif de l'accompagnement du vieillissement à domicile.

Dans le cadre de ces travaux, elle a notamment fait valoir :

- ♦ La nécessité de reconnaître l'emploi direct et mandataire comme contributeurs à part entière de la politique publique du vieillissement ;
- ♦ L'importance de sanctuariser les dispositifs d'accompagnement des particuliers employeurs âgés en particulier l'exonération 70+ : à l'occasion des discussions budgétaires annuelles, la FEPEM a obtenu son maintien à la faveur d'une mobilisation particulièrement significative ;
- ♦ La nécessité d'immédiatiser le crédit d'impôt, prochainement mis en œuvre dans le cadre d'une expérimentation : la FEPEM, qui milite pour ce dispositif depuis de nombreuses années, restera particulièrement vigilante à l'expérimentation qui s'est engagée ;
- ♦ La nécessité de faciliter l'accès des particuliers employeurs à l'APA par l'obtention d'un tarif national emploi direct et mandataire.

La FEPEM a par ailleurs soutenu son engagement auprès des publics fragiles en mettant en œuvre la convention avec la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) qui a été renouvelée en 2018. Cette convention permet :

- ♦ à la FEPEM et à ses partenaires de contribuer aux politiques sociales mises en œuvre sur les territoires à travers un meilleur accompagnement des particuliers employeurs en situation de dépendance et de handicap ;
- ♦ de positionner le mandataire comme un acteur majeur de la politique du vieillissement.

La FEPEM a parallèlement mené des actions continues en faveur des particuliers employeurs en situation de handicap. Membre du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH), la FEPEM se mobilise quotidiennement pour améliorer leur situation.

Renforcer l'attractivité des modes d'accueil pour les enfants : accompagner les salariés et les parents

S'engager à court terme ...

Membre du collège Famille du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et l'âge (HCFEA), la FEPEM s'est mobilisée en 2019 en faveur d'un meilleur accompagnement des parents employeurs et de leurs besoins ainsi qu'en faveur du renforcement de la qualité et de l'attractivité des modes d'accueil individuels.

Elle s'est particulièrement impliquée dans les projets NORMA (*Travaux de simplification du cadre normatif applicable aux modes d'accueil du jeune enfant*), de reprise du cadre normatif des modes d'accueil (loi ESSOC) ainsi que dans le cadre du plan ambition 600 000 qui constitue l'un des axes du Plan Pauvreté, pilotés par la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS).

La FEPEM a plus spécifiquement fait valoir le développement des compétences des assistants maternels et des gardes d'enfants comme la première condition d'un accueil de meilleure qualité. Mais elle a également défendu que les parents employeurs devaient être soutenus pour mieux accompagner la montée en compétences de leurs salariés.

... et dans une logique prospective

Comment vont évoluer les métiers des assistants maternels et de la garde d'enfant ? En réponse à quels besoins identifiés des particuliers employeurs, et à quelles évolutions sociétales ? Comment les branches préparent-elles leurs salariés aux évolutions attendues, notamment à travers leur politique de professionnalisation portée par IPERIA, afin qu'ils soient en capacité d'apporter des réponses pertinentes aux usagers, de développer leur employabilité ?

Autant de questions essentielles qui ont mobilisé la FEPEM au travers du projet **Plan d'Investissement des Compétences (PIC)** dédié aux branches professionnelles assistants maternels et salariés du particulier employeur et signé en octobre 2018. L'objectif visé est de les engager dans de véritables parcours de développement de leurs compétences, au service de trajectoires professionnelles personnalisées et épanouissantes, et en phase avec les besoins sociétaux. Les résultats des travaux seront connus courant 2020.

La FEPEM poursuit par ailleurs la mise en œuvre de sa convention avec la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) en faveur des parents employeurs.

Les autres actions menées auprès des pouvoirs publics nationaux

Chaque année à l'occasion du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), la FEPEM fait entendre sa voix : en 2019, elle s'est habilement mobilisée pour que le dispositif d'exonération de charges dédié aux particuliers employeurs de 70 ans et +, menacé de suppression par le gouvernement, soit sauvegardé.

De même, les actions engagées en 2018 pour défendre le pouvoir d'achat des particuliers employeurs ultramarins ont suivi leur cours tout au long de l'année 2019, avec une concrétisation attendue en 2020.

Enfin, la FEPEM a déployé une action d'influence en matière de professionnalisation afin d'accompagner la mise en œuvre réglementaire des dispositions de l'article 38 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Une Conférence de Consensus pour engager le débat sur les nouvelles formes de travail à domicile

Les 5 & 6 juin 2019, la FEPEM a organisé **la Conférence de Consensus « Travail emploi à domicile : modèle inspirant ? »** dans l'optique d'engager le débat sur les nouvelles formes du travail, les enjeux associés et les perspectives de construction de nouveaux modèles adaptés aux attentes de la société de demain.

Sous la présidence de Martine Janner-Raimondi, Professeur à l'Université Paris 13, la Conférence de Consensus s'est déroulée en présence de Cyril Cosme, Directeur du Bureau de l'Organisation Internationale du Travail pour la France et de la Députée européenne Sylvie Brunet.

Pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, cet événement a été l'occasion d'organiser des échanges avec des experts, des personnalités reconnues et des praticiens sous de nombreux angles d'approche et d'envisager des champs de référence pour construire le cadre des emplois de demain.

Avec la participation de : Bénédicte Moutin, Secrétaire générale Service Vie au travail-Dialogue social CFDT, Gilbert Cette, Adjoint au Directeur Général des Études et des Relations internationales à la Banque de France, Maître Jacques Barthelemy, Richard Wittorski, Professeur des universités, mais aussi Serge Bizouerne, Président et Fondateur de DOMPLUS.

Ces travaux ont confirmé le fait que le secteur de l'emploi à domicile, plébiscité par plus de 5 millions de personnes, représente un contributeur majeur des politiques publiques. **Ce modèle d'emploi est de fait inspirant en ce qu'il dispose d'acquis transposables à d'autres secteurs d'activités.** A l'opposé des modèles « ubérisés », l'emploi à domicile consacre le contrat de travail pour sécuriser la relation d'emploi et l'ancre dans la modernité en attachant les droits sociaux aux salariés.



LA FEPEM SUR LES TERRITOIRES

La reconnaissance territoriale du secteur se renforce

Le portage des Affaires Publiques Territoriales s'est vu consolidé avec l'objectif de **renforcer la parole de la FEPEM dans les régions**, au service d'une plus grande reconnaissance et d'une meilleure prise en compte du secteur par les élus locaux et les pouvoirs publics autour de 3 axes de travail principaux.

1 | La cartographie des grands décideurs locaux de chaque région (ciblage, priorisation, création de bases de contact) **et l'organisation de rencontres** pour les sensibiliser aux enjeux du secteur et obtenir leur soutien. **Une centaine d'élus locaux ont ainsi été rencontrés en 2019** (Députés, Préfets, Présidents de collectivités ou d'instances tel que le CESER, etc.) et un quart de ces rencontres a concerné des parlementaires.

2 | L'organisation d'événements institutionnels dédiés au secteur (débat, tables rondes, conférences...) afin d'optimiser sa visibilité et mobiliser les acteurs et médias locaux, une démarche initiée dans les territoires fin 2018 à l'occasion du portage des 70 ans du secteur et qui s'est poursuivie en 2019.

Une cinquantaine d'événements ont été organisés dans l'ensemble des régions, faisant témoigner et débattre des acteurs de l'emploi à domicile, des élus, des universitaires, des acteurs institutionnels, sur des thèmes variés allant du numérique, à l'emploi ou encore au modèle mandataire.

Une cinquantaine d'événements organisés dans l'ensemble des régions

Parmi les plus emblématiques :

- ◆ Le temps fort « *Transition numérique et emplois à domicile, quels enjeux pour demain ?* » accueilli le 17 janvier par la French Tech et la Vice-présidente de Rennes Métropole ;
- ◆ La journée de débat « *Domicile et compétences citoyennes : une mutation en marche* » coorganisée avec la Fondation du domicile le 2 avril à l'hémicycle de l'Hôtel de région Centre-Val de Loire et conduite par Marie Béatrice Levoux et Philippe Cahen, prospectiviste et spécialiste des signaux faibles ;
- ◆ L'organisation des premières « *Assises départementales de l'emploi à domicile du Nord* » le 14 novembre avec le partenariat du Conseil Départemental du Nord et de la Communauté urbaine de Dunkerque.

3 | L'intégration des instances ou comités de pilotages portant les réflexions et programmes des politiques publiques territoriales (schémas départementaux services aux familles, conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie dits CDCA...). La DAT a mené une veille et une cartographie permanentes des instances influentes sur les territoires à intégrer. **Fin 2019, les Délégations Territoriales FEPEM étaient représentées et portaient la parole du secteur dans 119 instances territoriales :**

- ◆ Concernant les politiques famille et petite enfance, 42% des Schémas Territoriaux Services aux Familles intègrent une représentation de la FEPEM.
- ◆ En matière de politique grand âge, les Délégations Territoriales sont représentées dans 29 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.

Enfin, **le champ d'intervention et d'influence de la FEPEM s'élargit** au fur et à mesure des années (CESER...) : l'année 2019 est ainsi marquée par un rapprochement avec les préfetures et l'intégration de premiers comités de pilotage « stratégie plan pauvreté ».

Pour réussir ce virage dans le portage des affaires publiques territoriales, les équipes ont travaillé en interne à **la construction d'un plan d'action territorial répondant aux enjeux d'influence**, avec un renforcement de la coordination Direction de l'Action Territoriale (DAT) et le Pôle Affaires Publiques (PAP) à la fois pour garantir la bonne articulation entre les affaires publiques nationales et les affaires publiques territoriales, mais aussi pour accompagner la montée en compétence et l'outillage des Responsables Régionaux en matière d'affaires publiques.

Ce travail s'est concrétisé par la **co-organisation d'une session de formation à Paris et le lancement de visioconférences régulières PAP DAT** autour des grands projets de loi (loi ESSOC, loi grand âge), la rédaction de **notes de positionnement et d'éléments de langage**, la mise à disposition de **modèles de courrier, ou encore l'élaboration de fiches partenaires** présentant l'état de l'art de nos relations avec un acteur donné et les imbrications entre l'autorité nationale et ses entités régionales (Acosse/Urssaf, DGT/Directe, UNAF/UDAF, Préfectures).

La collaboration PAP/DAT du deuxième semestre 2019 s'est focalisée sur **la préparation des municipales 2020**, avec la réalisation d'un Contrat Territoire Emploi Domicile à porter auprès de Maires et Présidents d'intercommunalité en temps voulu.

119 instances territoriales
330 conventions actives au cours de l'exercice



La vitalité de la dynamique partenariale en régions

L'année 2019 a été marquée par le **déploiement de la convention CNSA en région auprès des Conseils Départementaux**. Les délégations se sont mobilisées pour informer et sensibiliser l'exécutif de très nombreux départements, initier des négociations et formaliser le cadre de conventions pluriannuelles, dont 18 ont d'ores et déjà été signées et un certain nombre d'autres sont en cours de validation.

En parallèle, le travail partenarial en région est resté très soutenu, **avec un total de près de 330 conventions actives au cours de l'exercice**, chiffre en baisse par rapport à l'année précédente (-20%), mais quasi-équivalent à celui de 2017 en valeur absolue (340). Cet écart s'explique notamment par le grand nombre de conventions signées en 2018 devant être mises en œuvre au cours de l'année 2019, ainsi que par l'effort porté sur les départements pour décliner la convention CNSA.

Parmi les nombreuses conventions négociées et déployées par les responsables régionaux, peuvent être soulignés plus particulièrement les éléments suivants.

Les partenariats avec les collectivités territoriales

- ◆ 2 conventions en place avec des Conseils Régionaux (Hauts-de-France et PACA-Corse) ;
- ◆ Signature d'une convention avec le tiers des départements (34 au total), avec notamment 18 conventions CNSA et 11 conventions s'inscrivant dans le cadre des appels à projets des conférences des financeurs ;

- ◆ Des conventions avec plus de 130 communes et intercommunalités, inscrites en grande partie dans une dynamique de maillage territorial, constitué autour des Points Relais Particulier Emploi, au nombre de 275 fin 2019 (+ 39 par rapport à 2018), qui couvrent à ce jour près de 3/4 des départements.

Les partenariats avec les organismes publics

- ◆ Plus de la moitié des URSSAF régionales (8) sont partenaires de la FEPEM ;
- ◆ 5 régions ont des conventions avec les Direccte (Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire, Bourgogne-France Comté, Centre-Val de Loire) ;
- ◆ Formalisation de 12 conventions avec des Caisses d'Allocation Familiales ;
- ◆ Signature d'une convention Pôle Emploi avec 4 délégations territoriales.

La FEPEM compte près de 100 conventions (92 au total) avec des acteurs locaux, parmi lesquels des RAM, des associations tutélaires, des UDAF ou des CLIC. Ces conventions ont pour objet des services d'expertise et d'accompagnement (formation et hotline juridique, abonnements à l'espace pro).

La FEPEM compte près de 100 conventions avec des acteurs locaux qui ont pour objet des services d'expertise et d'accompagnement

LE LOBBYING AUPRÈS DE L'EUROPE SE POURSUIT

Le rayonnement européen de la FEPEM

Si sa stratégie politique en Europe et à l'international se fait en lien avec celle de la Fédération Européenne des Emplois et de la Famille (EFFE), la FEPEM développe également ses activités propres. L'objectif final réside dans la **valorisation du modèle français de l'emploi à domicile** (UE et international) pour faire de la FEPEM un acteur incontournable, pierre angulaire de la bonne pratique française « emploi à domicile ».

En novembre 2019, l'OIT a commandé une étude approfondie sur l'expérience de la FEPEM, reconnue comme l'une des seules organisations au monde qui représente les particuliers employeurs.

Les principaux faits marquants au niveau européen :

Une relation privilégiée avec l'OIT (Organisation Internationale du Travail), présente lors des rencontres de la Conférence de consensus en juin 2019. L'OIT, qui célébrait son centième anniversaire, y a rappelé que le progrès de la justice sociale et la promotion du travail restent au cœur de son action et étroitement liés aux travaux menés par la FEPEM. L'occasion également pour l'OIT de rappeler l'importance des travaux menés par la FEPEM lors de la conférence finale du projet européen PRODOME (octobre 2019), également portés par IPERIA et plus de partenaires italiens et espagnols.

En novembre 2019, l'OIT a en outre commandé une étude approfondie sur l'expérience de la FEPEM, comme étant une des seules organisations au monde qui représente les particuliers employeurs.

Partenariat avec des organisations de la société civile d'envergure internationale

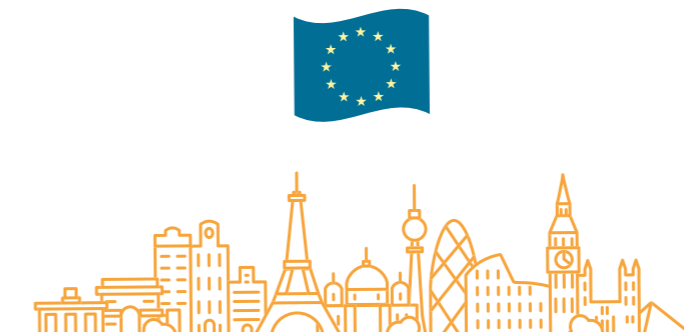
La Présidente de la FEPEM a été invitée à s'exprimer lors du congrès international de l'IFFD, la Fédération internationale pour la valorisation des familles. Elle a valorisé les travaux engagés par la FEPEM et l'EFFE grâce à des actions de lobbying pour améliorer le quotidien des ménages en Europe et dans le monde.

Participation à des projets européens d'envergure pour positionner la FEPEM comme un partenaire de référence à l'échelle européenne

Le succès de la conférence finale du projet PRODOME en octobre 2019, organisé par la FEPEM, s'est matérialisé par un nombre élevé de participants et d'intervenants de haut niveau (Commission européenne, OIT, Parlement, régions italiennes).



La FEPEM a également rayonné au travers d'une participation active aux visites politiques organisées dans le cadre du projet PRODOME (Bologne, Rome, Bilbao).



EFFE : un livre blanc pour les élections européennes

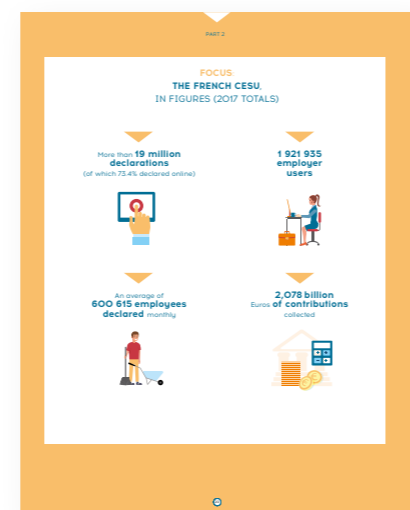
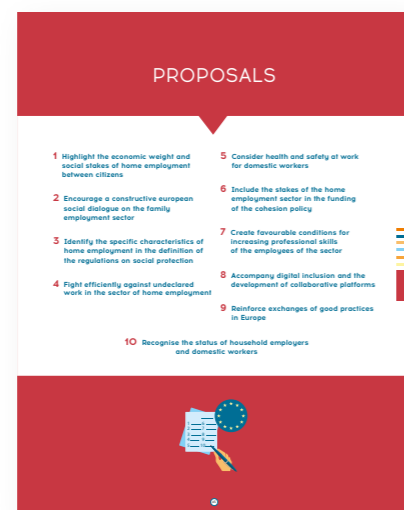
L'année 2019 a été marquée par les élections des membres du Parlement européen, l'occasion pour la **Fédération Européenne des Emplois de la Famille (EFFE)** de promouvoir le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers au plan européen et d'identifier des pistes concrètes de son développement au travers d'un **Livre blanc « Emploi, Famille et Domicile dans l'Union européenne »**, qui concrétise le fruit d'une collaboration et d'une concertation de plus de deux ans avec les organisations de la société civile et les institutions européennes.

Le 6 mars 2019, lors du Comité économique et social européen et en présence de Mariya Gabriel, Commissaire européenne à l'Economie et à la Société numériques, l'EFFE a présenté son Livre Blanc intégrant notamment **10 propositions concrètes**, dont la création d'un cadre européen de référence pour harmoniser l'emploi entre particuliers, alliant protection sociale pour les salariés et simplification de la création d'emplois déclarés pour les employeurs.

La manifestation a rassemblé plus de 80 participants avec plusieurs intervenants de haut niveau (OIT, 3 députés européens, le Président de la Région Haut de France et la Commissaire Gabriel).

Que ce soit en amont des élections européennes ou lors de l'installation du nouveau Parlement, l'EFFE a poursuivi son travail d'influence et ses rendez-vous politiques (3 à la Commission et 8 au Parlement). Elle a également renforcé ses partenariats et ses alliances stratégiques avec la société civile européenne.

Enfin, la participation à des projets européens permet à l'EFFE de valoriser son expertise et de partager des bonnes pratiques avec les autres partenaires (PRODOME, AD-PHS, the Advancing Personal and Household Services).



LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONDATION DU DOMICILE

La Fondation du domicile a également poursuivi sa structuration et ses travaux durant l'année 2019 à plusieurs niveaux.

Structurel, avec la sensibilisation et la contribution de personnes qualifiées et de partenaires scientifiques et financiers :

- 2 personnalités qualifiées ont rejoint le Conseil d'orientation stratégique, et 4 personnes qualifiées le comité scientifique ;
- Animation des instances : préparation et animation du Conseil d'orientation stratégique (juin), Comité scientifique (octobre), conseil d'administration (juin et octobre 2019) ;
- Sensibilisation de l'Ircem Prévoyance pour l'accompagnement financier de la Fondation (CA Ircem mars 2019).

Opérationnel, avec la formalisation de partenariats avec les porteurs de projets opérationnels et le lancement à l'automne 2019 des premières phases de 2 études :

- Sur l'habitat participatif : Recherche Action participative RAPSODIA avec l'association Hal'âge et l'ANSA ;
- Sur les robots sociaux au domicile : Etude DOMIROB avec le GéronD'If (Gérontopôle d'Ile-de-France) et le laboratoire Lusage, et Broca Living Lab.
- Suivi de l'étude Parité et Domicile en lien avec l'UDD.

Événementiel et communication

- L'organisation des 2^{ndes} Rencontres de la Fondation sur la thématique des innovations sociales, technologiques, d'usage, et pédagogiques au domicile autour d'un parcours interactif avec 8 partenaires (juin 2019) ;



- La conception d'un film de présentation de la Fondation (diffusion sur réseaux sociaux et youtube) ;
- La co-organisation du colloque de la FEPEM sur les compétences : « Domicile et compétences citoyennes, une mutation en marche » (Orléans avril 2019) ;
- La présentation de la Fondation au café de l'Observatoire sur « le bien vieillir au domicile acteurs et dispositifs innovants » (mai 2019) ;
- L'interview de Marie Béatrice Levaux pour la revue Visions solidaires de la Fondation Cognacq Jay : « Le domicile, nouveau lieu des solidarités » (octobre 2019).

ACCOMPAGNEMENT DU PARTICULIER EMPLOYEUR

De nouveaux vecteurs de communication grand public

En 2019, la FEPEM a déployé des leviers de communication significatifs auprès du grand public, en particulier un nouveau site serviciel et une campagne de communication TV.



UN NOUVEAU SITE INTERNET POUR LE PARTICULIER EMPLOYEUR

En parallèle du site institutionnel fepem.fr, la FEPEM a lancé en juillet 2019 le site particulier-employeur.fr, véritable plateforme numérique d'accompagnement de la relation d'emploi à domicile et d'information en droit du travail, exclusivement dédiée aux particuliers employeurs et futurs particuliers employeurs.

Ce nouveau site a vocation à devenir le site de référence des particuliers employeurs qui y trouveront toutes les informations utiles, pédagogiques et les outils pratiques pour l'emploi

à domicile. Des simulateurs et des modèles de contrats rédigés par les juristes de la FEPEM sont mis à la disposition des particuliers employeurs en vue de renforcer leur accompagnement.

- Sur ses 5 premiers mois d'existence en 2019, le site a été visité par 157 000 utilisateurs avec un taux moyen de consultation de 3 pages par visite, ce qui démontre un intérêt pour les informations mises à leur disposition. Les visiteurs se sont connectés à part égale via Smartphone ou ordinateur.
- Sur cette même période, plus de 9 000 personnes se sont inscrites pour accéder aux simulateurs et modèles de contrat.

Le site a été conçu par le Pôle Juridique et le Pôle de transformation digitale et relation clients. Les équipes ont pu bénéficier d'une formation au référencement naturel et aux outils numériques pour partager un socle commun de bonnes pratiques pour la gestion et le suivi du site.



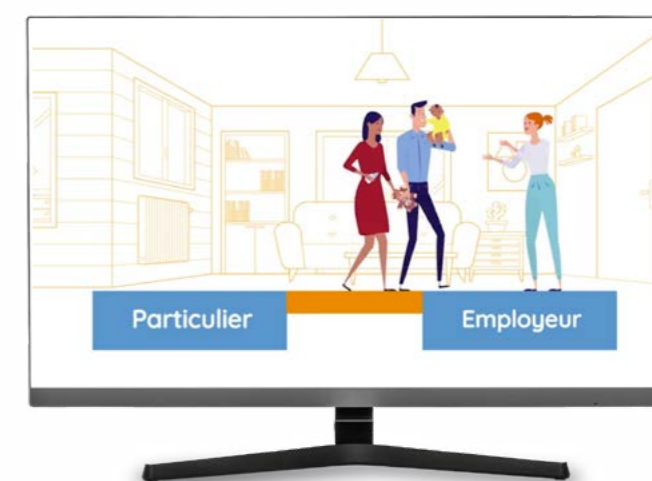
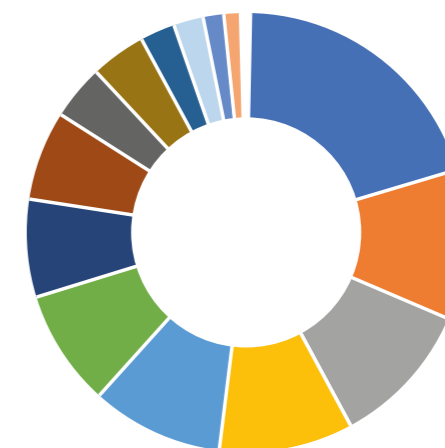
UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION NATIONALE

Une campagne de communication d'envergure a été lancée à la TV, avec pour objectifs principaux de promouvoir le lancement du site particulier-employeur.fr, développer la notoriété de cette nouvelle marque et orienter les particuliers employeurs vers le site.

Ainsi, 3 spots TV, respectivement dédiés à la garde d'enfants, les assistants de vie et les employés familiaux, ont été diffusés pendant 4 semaines (2 semaines du 26 août-8 septembre et 2 semaines du 23 septembre-6 octobre) sur 20 chaînes, dont les chaînes historiques de France Télévisions, des chaînes infos et des chaînes affinitaires TNT. Au total, la campagne a totalisé 153 M de vues (tous spots confondus), a touché 19,1 M de personnes qui ont vu un spot en moyenne 8 fois, soit 73% de la cible visée.

La campagne TV a été soutenue par une campagne digitale pour renforcer le référencement, ainsi que par un volet sur Facebook. Au total, le dispositif général TV + digital a généré 121 000 visites, soit 75 % de l'audience du site en 2019.

- | | | |
|--------------------|------------------|-----------------------|
| France 2 | RMC Power | W96Ter Puissance |
| BFMTV MAX | France 3 | TNT |
| La chaîne l'Equipe | TF1 Séries Films | TFX |
| LCI | TV Breizh | TMC |
| France 5 | Warner TV | C8 Star + |
| Comédie + | Syfy | 13 ^{ème} Rue |
| Discovery Science | TOONAMI | Discovery Channel |



ACCOMPAGNEMENT DU PARTICULIER EMPLOYEUR

LES CONSEILLERS DE LA FEPEM À L'ÉCOUTE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

La plateforme téléphonique de la FEPEM a répondu à 26 000 appels en 2019, apportant ainsi un premier niveau d'information aux particuliers employeurs et aux partenaires de la FEPEM qui la sollicitent. Près de 1 500 appels ont généré des souscriptions à des consultations pour bénéficier d'un accompagnement juridique.

De son côté, l'équipe juridique a traité plus de 10 000 appels pour accompagner les particuliers employeurs adhérents, les structures mandataires et les partenaires de la FEPEM, depuis la rédaction du contrat de travail à sa rupture. Il est à noter que l'accompagnement juridique

concerne principalement la fin du contrat de travail et l'aide à la rédaction de contrat de travail.

Par ailleurs, l'équipe des juristes a prodigué plus de 45 formations sur tout le territoire, notamment à la Réunion auprès de Relais d'assistants maternels et d'équipes médico-sociales.

La commission doctrine, composée de juristes et de délégués de la FEPEM et présidée par Mme Augustin, travaille notamment à l'interprétation des textes officiels qui ne sont pas adaptés aux particuliers employeurs. L'objectif est ainsi de sécuriser les conseils et

informations prodigués aux particuliers employeurs et de mettre à disposition des modèles de documents utiles aux particuliers employeurs.

En 2019, la FEPEM a totalisé 6 223 nouvelles adhésions et la souscription de 2 344 consultations juridiques.



Par ailleurs, pour ce qui concerne le réseau informatique interne de la FEPEM, une réflexion s'est également engagée pour en améliorer la sécurité, la disponibilité et envisager des leviers d'économies potentielles. En effet, l'infrastructure actuelle du réseau informatique (serveurs, logiciels de sécurité...) s'est constituée au fil du temps par couches successives et n'est désormais plus dimensionnée aux besoins internes. Son obsolescence la rend difficile à maintenir et surtout à sécuriser, à l'appui d'un audit réalisé en 2018 qui avait pointé des risques d'intrusions.

Un appel d'offres a là aussi été lancé pour sélectionner un nouveau prestataire (Bretagne Telecom). Toute l'infrastructure informatique a donc été migrée et redimensionnée chez Bretagne Telecom en avril 2019, afin de disposer d'une meilleure sécurité des systèmes, faciliter la maintenance, améliorer les performances globales et réduire les coûts.

Vigilance sur la protection des données personnelles

Le partage et la collecte de données connaissent une croissance rapide et massive en raison de l'évolution des technologies et des usages. Forte de cette réalité et face à l'enjeu, la FEPEM s'est dotée d'un délégué à la protection des données dès l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données. De nombreux outils permettant de se mettre en conformité vis-à-vis de ses ressortissants, adhérents, délégués, conseillers prud'homaux et collaborateurs ont ainsi été créés.

Cette protection des données passe notamment par une politique de confidentialité des données intelligible, la mise en place de mentions informatives obligatoires et claires ou contrat de sous-traitance exigeant avec nos prestataires.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET RGPD

Modernisations des systèmes d'information

Le logiciel CRM hébergeant la base de données adhérents est désormais obsolète pour des raisons techniques. Une réflexion a donc été engagée dès le début 2019 pour

moderniser le système en vue d'offrir des services plus fluides au grand public et aux adhérents et se réaligner sur les standards techniques actuels. Un appel d'offres a été lancé qui a abouti au choix du logiciel Salesforce et à un intégrateur en charge de la mise en œuvre. Une deuxième phase en cours d'année a été consacrée au recueil des besoins des utilisateurs internes de la FEPEM avec l'organisation

d'une dizaine d'ateliers internes associant l'ensemble des services concernés.

En fin d'année s'est engagée une phase plus technique pour organiser la migration des données, ce qui a nécessité de recenser l'ensemble des données hébergées depuis 10 ans, pour une mise en ligne opérationnelle prévue courant 2020.

En 2019, la FEPEM a totalisé 6 223 nouvelles adhésions et la souscription de 2 344 consultations juridiques.

OBSERVATOIRE DES EMPLOIS ET DE LA FAMILLE

Dans le cadre de ses missions phares pour analyser le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et le faire reconnaître comme un acteur économique contributeur de valeur, l'Observatoire des emplois et de la famille a conduit de nombreux nouveaux travaux en 2019, en soutien aux questions structurantes de l'actualité.



PRODUIRE DES CONNAISSANCES SUR LE SECTEUR À DOMICILE EN FRANCE ET EN EUROPE

Le premier rapport sectoriel des branches du particulier employeur

Pour la 10^e édition des rapports annuels des branches Salariés et Assistants maternels du particulier employeur, l'Observatoire des emplois de la famille innove et propose un format de publication inédit : le rapport du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, dans le cadre d'un projet de convergence engagé par les branches professionnelles du particulier employeur. Cette édition regroupe, au sein d'un seul et même document, l'ensemble des chiffres clés de l'emploi à domicile et revient sur les 10 dernières années d'évolution du secteur de l'emploi à domicile. [Consulter le rapport sectoriel des branches.](#)

Les baromètres pour alimenter les actions d'influence et la visibilité de la FEPEM

Cinq baromètres ont été publiés en 2019 :

- ♦ **Baromètre 27** : L'accompagnement des personnes âgées à domicile, janvier 2019 ;
- ♦ **Baromètre 28** : Les emplois à domicile en Europe, avril 2019, premier baromètre en collaboration avec l'EFFE (en lien avec le Livre Blanc) ;
- ♦ **Baromètre 29** : Les salaires horaires du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, juin 2019 ;
- ♦ **Baromètre 30** : L'emploi à domicile en Normandie, novembre 2019 ;
- ♦ **Baromètre 31** : L'activité mandataire, décembre 2019, premier baromètre sur le mandataire.

Les études Trois nouvelles études



« **Travailler au domicile de particuliers employeurs âgés : enjeux et orientations pour développer une prévention des risques au domicile** », février 2019

Réalisée en collaboration avec l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT), cette étude propose une analyse du travail des salariés à domicile et interroge les conditions dans lesquelles l'activité de travail peut contribuer à prévenir simultanément les risques professionnels des salariés et les risques de perte

d'autonomie des personnes âgées qui les emploient. Inscrite dans le Plan Santé au travail n°3, l'étude vise à alimenter les actions engagées en matière de prévention et de santé au travail dans le secteur de l'emploi à domicile. [Consulter l'étude](#)



« **Accompagner les handicaps à domicile. Quelles réponses aux besoins spécifiques des enfants et aux besoins des familles ?** » décembre 2019

L'emploi direct est une réponse concrète pour accompagner à domicile le handicap de l'enfant. Pour analyser l'accompagnement à domicile des enfants en situation de handicap, l'Observatoire a rencontré

pendant 6 mois des professionnels et des familles concernées. La garde à domicile est apparue comme une solution contre les ruptures de parcours qui permet aux parents de maintenir leur activité professionnelle et leur insertion sociale tout en ménageant la fratrie et l'équilibre conjugal. [Consulter l'étude](#)



« **Qui sont les salariés des particuliers employeurs et dans quelles conditions travaillent-ils ?** », novembre 2019

Cette étude propose un éclairage sur le profil et les conditions de travail des salariés des particuliers employeurs. [Consulter l'étude](#)

ACCOMPAGNER LES ACTEURS VERS LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Dans le cadre de la du Plan d'Investissement dans les Compétences 2018-2022 lancé par l'État, en collaboration avec IPERIA et l'IRCEM, l'équipe de l'Observatoire des emplois de la famille s'est attachée à mettre en œuvre le contrat d'études prospectives des branches du particulier employeur.

Un atelier prospectif a notamment été organisé autour du thème « **Accompagner demain le vieillissement et le handicap à domicile : quelles attentes, quels métiers, quelles compétences ?** », avec plus de 25 experts de différents horizons

pour échanger sur ce que seront demain les métiers et les compétences des intervenants au domicile des personnes âgées ou en situation de handicap. [Consulter les actes](#)

Par ailleurs, un 6^e Café de l'Observatoire des emplois de la famille, « **Bien vieillir au domicile : quels acteurs et dispositifs innovants ?** » a été consacré le 23 mai 2019 à la question du bien-vieillir à domicile au jour de la diversité des solutions offertes aux seniors, depuis l'initiative locale et personnalisée des services sociaux et de la Croix-Rouge française jusqu'au

déploiement de moyens techniques et technologiques à grande échelle présentés par des ingénieurs en nouvelles technologies.

Les apports de l'emploi à domicile pour garantir la sécurité des seniors ont été soulignés par Leïla Boudra, auteur de l'étude publiée par l'Observatoire « **Travailler au domicile de particuliers employeurs âgés. Enjeux et orientations pour développer une prévention des risques au domicile** » et par Charlotte Brierre, déléguée générale de la Fondation du Domicile.

[Consulter les actes des cafés](#)

LA CONSTRUCTION CONTINUE DU DIALOGUE SOCIAL

Le projet de convergence des branches

Ces travaux s'inscrivent dans un contexte particulier dans la mesure où le gouvernement souhaite fortement réduire le nombre de branches professionnelles.

Des rapprochements « forcés » ont donc été mis en œuvre par le gouvernement et sont la résultante de l'application de certains critères. Les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur ne sont pour l'heure pas visées, néanmoins la FEPEM a souhaité engager volontairement une démarche de convergence et proposé aux partenaires sociaux d'agir en ce sens.

Ainsi, en 2018, les partenaires sociaux ont engagé des discussions afin de préparer les négociations. A cette occasion, une analyse comparée des deux conventions collectives et un premier projet d'architecture du futur dispositif conventionnel ont été réalisés. **Ces travaux se sont concrétisés par la conclusion, le 16 décembre 2019, d'un accord de méthode visant à organiser les négociations du futur dispositif conventionnel.** Aux termes de celui-ci, la FEPEM et les organisations syndicales représentatives dans chacune des deux branches se sont fixé l'objectif d'achever les travaux de convergence au plus tard au premier trimestre 2021.

L'objectif des travaux consiste à rapprocher les 2 CCN actuelles pour donner naissance à une convention collective applicable à l'ensemble des salariés employés par un particulier employeur (c'est-à-dire à la fois les SPE et les AM) en vue :

- ◆ D'établir un cadre social sécurisant la relation de travail ;
- ◆ D'apporter une meilleure lisibilité des dispositions conventionnelles ;
- ◆ De rationaliser les échanges.

Les enjeux du projet sont multiples à la fois pour :

- ◆ Conforter la singularité des branches ;
- ◆ Renforcer le poids et l'attractivité du secteur ;
- ◆ Pérenniser et développer les emplois ;
- ◆ Ouvrir le champ d'application de la convention collective et consolider la représentativité de la FEPEM.

Une association paritaire nationale interbranche pour la mise en œuvre des droits et garanties sociales des salariés

Face aux enjeux liés au développement de la formation professionnelle et dans le prolongement de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui reconnaît la singularité du secteur, l'accord interbranche^{1/}, portant notamment création de l'Association Paritaire Nationale Interbranche pour la mise en œuvre des droits et garanties sociales des salariés (APNI) et revalorisation à 0,40% la contribution conventionnelle, a été étendu par arrêté du 25 juin 2019.

L'APNI a ainsi pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et, notamment en tant qu'employeur relai, d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre des garanties sociales des salariés du secteur.

^{1/} Cet accord interbranche a été signé le 19 décembre 2018 par les partenaires sociaux.

Elle assure également la gestion des contributions légale et conventionnelle à la formation professionnelle.

L'APNI a été officiellement constituée au terme d'une Assemblée Générale constitutive en date du 9 janvier 2019.

Dès lors, des travaux ont été engagés en vue de mettre en place une organisation efficiente, avec notamment l'élaboration de conventions partenariales et financières. Par ailleurs, la FEPEM et les organisations syndicales représentatives ont, aux termes de l'accord interbranche du 5 mars 2019, désigné l'OPCO des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences du secteur.

Enfin, les partenaires sociaux réunis en inter CPNEFP (Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) se sont également mobilisés autour de la rédaction d'un projet d'accord interbranche portant sur la professionnalisation des salariés du secteur en vue de mettre en œuvre une politique de professionnalisation adaptée au secteur et répondant aux enjeux de chaque branche. Ce projet d'accord interbranche devrait être finalisé et présenté aux instances paritaires compétentes au cours de l'année 2020.

Santé au travail et prévention des risques professionnels

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 les partenaires sociaux du secteur, s'est attachée à définir les modalités de mise en œuvre d'un dispositif expérimental de suivi de l'état de santé au travail. Il sera testé auprès des salariés du particulier employeur des départements du Cher et d'une partie de la Métropole européenne de Lille au cours de l'année 2020. Dans ce cadre, l'APPOGN a vocation à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs concernés par l'expérimentation, notamment dans un objectif de simplification des démarches administratives liées à la santé au travail.

L'enjeu de l'expérimentation réside bien dans un suivi individuel de l'état de santé des salariés adapté à la singularité du secteur, avec le double objectif de s'assurer de l'efficacité des dispositifs de suivi médical envisagés (au moyen notamment d'outils médicaux connectés et de mettre en place un dispositif adapté qui pourra être déployé sur tout le territoire.

Le déploiement du dialogue social territorial

Le dialogue social territorial continue à se déployer dans les régions au sein des Commissions Paritaires Territoriales (CPT) dans le cadre des orientations définies par le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS).

Après leur installation en fin d'année 2018, les CPT ont engagé des démarches visant à promouvoir le dialogue social territorial auprès des différents acteurs institutionnels sur leurs territoires respectifs.

Afin d'accompagner les CPT dans ces démarches, le CNPDS a élaboré des outils de communication adaptés à chaque CPT. Au cours de l'année 2019, le CNPDS a également travaillé en vue de la mise en place d'une plateforme web ouverte aux salariés et assistants maternels du particulier employeur et destinée à leur offrir un accès à des activités sociales et culturelles. Les CPT auront vocation à accompagner la mise en œuvre de ce dispositif sur chacun des territoires dans le courant de l'année 2020.

LA VITALITE DES DÉLÉGATIONS TERRITORIALES

En 2019, les délégations de la FEPEM ont organisé 7 Assemblées de Délégation Territoriale (ADT) afin de renouveler ou d'élargir leurs Comités territoriaux, élus par des communautés de particuliers employeurs adhérents.

Sur les territoires et au plan national, la FEPEM s'appuie désormais sur un collectif de 122 délégués territoriaux, soit un solde positif de 6 élus par rapport à la fin de l'année 2018 (30 arrivées, 24 départs).

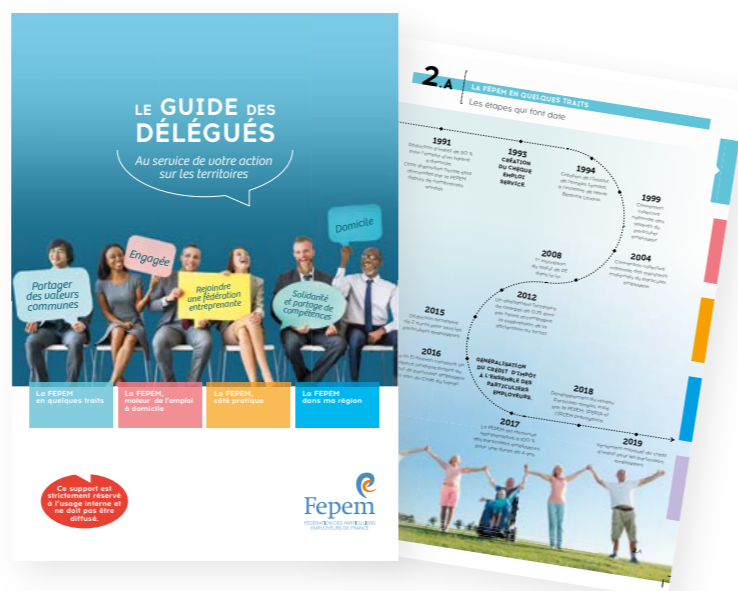
Cette année plus que jamais, les ADT ont constitué l'aboutissement d'un processus d'information et de recrutement pour convaincre de nouvelles forces vives de s'investir à la FEPEM : animation de réunions d'information départementales, témoignages vidéo de délégués en fonction, mise en valeur de l'engagement volontaire sur le site fepem.fr, de nombreuses actions ont été lancées et coordonnées en 2019 par la Direction de l'action territoriale.

FÉDÉRER LES DÉLÉGUÉS AVEC UNE CULTURE COMMUNE DU SECTEUR

En vue de partager un socle de connaissances et de savoirs communs, l'ancien livret d'accueil a fait peau neuve pour donner naissance à un véritable **Guide des délégués**, pensé comme un outil évolutif sous la forme d'un classeur constitué de fiches, dans l'objectif de faciliter la mise à jour de ses contenus et de le compléter en fonction des évolutions du secteur.

Le Guide des délégués s'inscrit dans la **démarche globale d'accompagnement des élus de la FEPEM**, dans la logique de fédérer ses représentants. Il est ainsi complémentaire de la **Charte des délégations territoriales**, document de référence rédigé en 2019 pour les élus et collaborateurs afin de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre du projet stratégique de la FEPEM sur les territoires.

L'année 2019 a également été marquée par le prolongement et le renforcement de la formation des délégués, avec notamment **deux nouvelles sessions « Chacun sa voix »**, tournées vers la prise de parole efficace et utilisant l'univers de la radio comme support pédagogique.



En parallèle, la FEPEM s'est appuyée sur l'expertise de l'institut IPERIA pour co-construire un **parcours complet d'intégration de ses délégués territoriaux**. Le projet de dispositif, qui vise un accompagnement tout au long du mandat du délégué, repose sur le principe d'une pédagogie active et composé de plusieurs briques : un séminaire d'accueil, une application d'entraînement et des modules e-learning.

Après une première phase d'analyse, le projet est entré dans sa phase de conception en fin d'année avec l'organisation en janvier 2020 du 1^{er} séminaire d'intégration qui a réuni 26 nouveaux élus.

L'équipe juridique délivre également de nombreux contenus pour les délégués de la FEPEM à partir d'une analyse rigoureuse, assidue et attentive des évolutions légales et réglementaires.

LE COLLÈGE DES CONSEILLERS PRUD'HOMAux DÉSIGNÉS PAR LA FEPEM

En 2017, la FEPEM, représentative à 100 % des particuliers employeurs, s'est vu attribuer 354 sièges au collège employeurs : 339 sièges en section activités diverses et 15 sièges en section encadrement.

La FEPEM désigne ainsi 25 % des sièges des 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 2019, la FEPEM comptait 304 conseillers prud'homaux désignés sur 354 sièges auprès des 210 conseils de prud'hommes de France, soit un taux de remplissage de 85% des sièges. Elle accuse 32 démissions de conseillers en 2019 (contre 31 en 2018).

Les conseillers prud'homaux 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.

En parallèle des lettres d'informations et de l'abonnement aux Cahiers Prud'homaux, les conseillers prud'homaux désignés par la FEPEM ont assisté à Paris et à Valence à une **journée de formation continue** sur les spécificités de notre secteur. Ces journées s'inscrivent dans le cadre de la convention EDS-FEPEM signée en 2018 afin de faire bénéficier aux conseillers prud'homaux à la formation continue tout au long de leur mandat.



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




Fepem
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS
EMPLOYEURS DE FRANCE

79 rue de Monceau 75008 Paris