

Lettre d'information

de Pléiades Emploi Services Hérault

Pléiades Emploi : un 1^{er} semestre 2013 sous le signe de l'insertion et de la formation

LE 1^{ER} SEMESTRE A ETE MARQUE PAR UNE AUGMENTATION DE PLUS DE 50 % DU NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNEES INDIVIDUELLEMENT.



information sur l'emploi (1 317 personnes au 1er semestre 2013). De même, l'augmentation des personnes accompagnées par notre équipe a été de plus de 50% au 1er semestre 2013 (244 personnes accompagnées).

Le résultat est au rendez-vous : 98 personnes ont trouvé un emploi par notre intermédiaire au 1er semestre 2013, alors qu'ils n'étaient que 59 au 1er semestre 2012 (+ 66 %). [...]

[Lire p.2](#)

Politique publique et nouvelle gouvernance pour le secteur des SAP

La ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme a présenté une communication intitulée « Politique publique et nouvelle gouvernance pour le secteur des services à la personne ».

[Lire p.3](#)

Services à la personne : constats et enjeux

Commissariat général à la stratégie et à la prospective

PREMIER MINISTRE

Notre édition par
République Digitale (Publipix Labo),
département Pôle emploi

L'ESSENTIEL
SEPTEMBRE 2013

Services à la personne : constats et enjeux

Les services à la personne (SAP) se sont fortement développés depuis une dizaine d'années, leur expansion est clairement visible et focus localement répondant notamment aux besoins croissants liés à la démographie du pays installé dans et vieillissement de la population. Les services à la personne sont également un levier de développement local et régional, mais aussi un moyen de basse du marché d'offres travaillées. Ce renforcement pourra faire la qualité de la vitalité du modèle économique aussi-soutenant ces services, mais aussi celle de sa substitutivité de la main-d'œuvre et de la demande de services et de leur évolution et leur évolution dans le temps. Le recours aux SAP est fortement lié au degré de dépendance des individus et aux réseaux

[Lire p.4](#)

Le dispositif des contrats de génération

CG

contrat de génération

[Lire p.5](#)

Membres de Pléiades Emploi Services Hérault :



En partenariat avec : Agence Nationale des Services à la Personne, Montpellier Agglo, DRJSCS Mission politique de la ville, Fond Social Européen, DIRECCTE.



Union Européenne

Pléiades Emploi : un 1^{er} semestre 2013 sous le signe de l'insertion et de la formation



LE 1^{ER} SEMESTRE A ETE MARQUE PAR UNE AUGMENTATION DE PLUS DE 50 % DU NOMBRE DE PERSONNES ACCOMPAGNEES INDIVIDUELLEMENT.

La constitution d'un vivier de candidats : une priorité pour Pléiades Emploi

Alors que 1 600 emplois supplémentaires (ETP) devraient être créés d'ici 2020 pour répondre aux besoins liés à la dépendance dans le département de l'Hérault, le secteur peine à trouver les candidats répondant à ses besoins.

Les recrutements restent majoritairement problématiques (pour 86% des projets de recrutement dans l'aide à domicile dans l'Hérault – Source Pôle emploi 2013).

La priorité a donc été pour Pléiades Emploi de mobiliser un plus grand nombre de candidats. Les résultats sont parlants : une augmentation de 75%, au 1er semestre 2013, du nombre de personnes ayant bénéficié d'une information sur l'emploi (1 317 personnes au 1er semestre 2013). De même, l'augmentation des personnes accompagnées par notre équipe a été de plus de 50% au 1er semestre 2013 (244 personnes accompagnées).

Le résultat est au rendez-vous : 98 personnes ont trouvé un emploi par notre intermédiaire au 1er semestre 2013, alors qu'ils n'étaient que 59 au 1er semestre 2012 (+ 66 %).

POEC : l'action de Pléiades Emploi a débouché sur 11 sorties positives après 4 semaines de formation

Pléiades Emploi sollicitait depuis plusieurs années différents financeurs potentiels pour la réalisation de formations de demandeurs d'emploi leur permettant d'acquérir les compétences de base optimisant leurs chances d'accéder à l'emploi.

Si quelques formations avaient vu le jour ces dernières années dans ce domaine, nous cherchions à apporter une réponse aux sollicitations des employeurs pour lesquels les compétences techniques n'étaient pas les seules indispensables, répondant ainsi aux attentes des employeurs de fiabilité et d'efficacité des candidats.

C'est sur la base de cette approche (et grâce à notre réseau d'employeurs que sont les organismes de services à la personne) que nous avons été retenus dans le cadre de l'appel d'offre lancé par UNIFORMATION pour la réalisation d'une POEC (Préparation opérationnelle à l'emploi collective). Nous avons donc formé 12 stagiaires pendant quatre semaines en mai-juin 2013, dans nos locaux à Montpellier.

Résultat : 11 sorties positives sur 11 personnes en recherche d'emploi (1 était en cours de déménagement), 10 personnes en emploi et 1 entrée en formation qualifiante. Sur la base de ces résultats, UNIFORMATION et Pôle emploi nous confient une seconde action en novembre à Montpellier.

Focus sur la POEC

La Préparation opérationnelle à l'emploi collective est un dispositif Pôle emploi. La formation, réalisée à Montpellier par Pléiades Emploi, a été financée par l'OPCA Uniformation. Elle permet à des demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences indispensables pour accéder rapidement à un emploi.

Politique publique et nouvelle gouvernance pour le secteur des services à la personne

LA MINISTRE DE L'ARTISANAT, DU COMMERCE ET DU TOURISME A PRÉSENTE UNE COMMUNICATION INTITULÉE « POLITIQUE PUBLIQUE ET NOUVELLE GOUVERNANCE POUR LE SECTEUR DES SERVICES A LA PERSONNE ».

Le secteur des services à la personne, qui emploie aujourd'hui près de 2 millions de salariés, comporte un potentiel élevé de création d'emplois non-délocalisables sur l'ensemble du territoire. Il bénéficie d'une dynamique démographique favorable (vieillissement, maintien d'un haut niveau de natalité) et de transformations sociales (notamment hausse du taux d'activité des femmes). On estime à environ 150 000 le nombre de nouveaux postes d'aides à domicile entre 2010 et 2020, alors qu'en parallèle environ 500 000 fins de carrière sont attendues sur la même période, soit un potentiel de 650 000 recrutements en 10 ans. Le secteur emploie par ailleurs une très forte proportion de femmes et est un vecteur d'intégration pour les salariés non-qualifiés.

Le développement du secteur des services à la personne nécessite une coordination renforcée des pouvoirs publics, conciliant soutien à la croissance et à l'emploi, et rôle social de ces activités notamment celles destinées aux publics fragiles. L'amélioration de la qualité de l'emploi et des perspectives professionnelles dans ce secteur, la structuration de l'offre pour la rendre plus visible et plus accessible, et la mise en place d'une nouvelle gouvernance interministérielle en concertation avec l'ensemble des professionnels sont les priorités fixées par le Gouvernement.

A court terme, le Gouvernement lance trois chantiers, essentiels pour le développement de ce secteur, coordonnés, sous l'autorité du Premier ministre, par la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme.

Avant la fin de l'année, une conférence de progrès pour l'emploi dans les services à la personne réunira l'ensemble des acteurs du secteur, fédérations professionnelles et représentants des salariés des différentes branches ainsi que les pouvoirs publics afin d'identifier les priorités en matière de dialogue social, les évolutions nécessaires en matière de formation professionnelle et les articulations avec les réflexions en cours dans le cadre de l'accompagnement du vieillissement, de la dépendance et de la petite enfance.

Un groupe de travail sur la gouvernance du secteur sera chargé de faire des propositions pour une plus grande efficacité de l'accompagnement des pouvoirs publics, au niveau national, et au niveau local, et la prise en compte des enjeux économiques et sociaux dans le soutien apporté au développement de ce secteur.

Un groupe de travail sur le cadre fiscal et social des services à la personne sera chargé de préparer l'évaluation d'impact des mesures fiscales ou sociales concernant le secteur. Ce groupe de travail donnera un avis sur l'opportunité de toute réforme en la matière au regard des priorités en matière d'emploi et de services à nos concitoyens, dans une logique de justice sociale.

Le portail du gouvernement – 11/09/13

Plus d'infos : [Lire le communiqué](#)

Représentativité dans les associations d'aide à domicile

LA MESURE DE LA REPRESENTATIVITE DANS LA BRANCHE A ETE PUBLIEE PAR ARRETE DU 11 JUIN 2013 AU JOURNAL OFFICIEL LE 19 JUIN 2013.

Sont désormais reconnus représentatifs au niveau de la branche de l'aide à domicile (BAD) :

- la CFDT : 43,15 %
- la CGT : 33,44 %
- FO : 14,90 %
- la CFTC : 7,88 %
- la CFE-CGC : 0,63 %

La CFTC et la CFE-CGC n'ont pas atteint le seuil des 8 % nécessaire pour être représentatifs dans la branche, mais ces deux syndicats étant représentatifs au niveau national/interprofessionnel (cf. rappel ci-dessous), ils sont donc néanmoins reconnus représentatifs dans la branche pendant 4 ans à titre transitoire.

L'UNSA, jusqu'alors représentative dans la branche, ne l'est plus car ce syndicat n'a pas atteint le seuil des 8 % nécessaire pour être représentatif et ne bénéficie pas de la représentativité à titre transitoire.

Rappel : Par arrêté du 30 mai 2013, 5 syndicats sont reconnus représentatifs au niveau national et interprofessionnel, pour 4 ans.

- La CGT ;
- La CFDT ;
- FO ;
- CFE-CGC
- et la CFTC

Informations - 3/09/13

Services à la personne : constats et enjeux



LE COMMISSARIAT GENERAL A LA STRATEGIE ET A LA PROSPECTIVE VIENT DE PUBLIER UN RAPPORT QUI POINTE LE RALENTEMENT DU SECTEUR DES SERVICES A LA PERSONNE. IL SOULIGNE LE ROLE PRIMORDIAL DE LA QUALITE DE L'EMPLOI, COMME UNE REPONSE A APPORTER AUX FUTURS BESOINS DE RECRUTEMENT.

Les services à la personne (SAP) se sont fortement développés depuis une dizaine d'années, sous l'impulsion de dispositifs sociaux et fiscaux incitatifs répondant notamment aux besoins croissants liés à la démographie du pays (natalité élevée et vieillissement de la population).

Depuis 2010, leur croissance semble pourtant marquer une pause, qui se traduit par une baisse du nombre d'heures travaillées. Ce ralentissement pose la question de la viabilité du modèle économique sous-tendant ces services, mais aussi celle de la solvabilisation de la demande des SAP dans un contexte de crise économique et de contrainte budgétaire.

Le recours aux SAP est fortement lié au degré de dépendance des individus et aux niveaux de revenus des ménages. Les aides sociales et fiscales accordées (de l'ordre de 6,7 milliards en 2012), conjuguées aux prestations versées par les Comités généraux qui autorisent notamment l'allocation personnelle d'aide sociale (APAS) et la prestation de compensation du handicap (PCH) – pour un montant total d'environ 6,2 milliards d'euros en 2010 –, établissent

handicap (PCH) – pour un montant total d'environ 6,2 milliards d'euros en 2010 – solvabilisent partiellement cette demande.

Les SAP sont traditionnellement dominés par la relation d'emploi directe avec des particuliers employeurs. Le reste du secteur repose sur des organismes prestataires, parmi lesquels plusieurs modèles économiques coexistent. La montée en puissance d'entreprises du secteur privé et la perte de poids des acteurs de l'économie sociale et solidaire modifient cependant les équilibres entre ces modèles économiques.

Au-delà de ces enjeux de structuration de l'offre et de solvabilisation de la demande de SAP, la question de la professionnalisation et de la qualité de l'emploi dans ces activités apparaît centrale pour à la fois répondre aux besoins de recrutement que va connaître le secteur dans les deux ans à venir et faire de ces métiers des SAP des vecteurs de qualification et de carrières professionnelles.[...]

Plus d'infos : [Lire le rapport](#)

Agenda

Jeudi 3 octobre 2013

Réunion d'information sur les emplois d'avenir organisée par la sous-préfecture de Lodève, en partenariat avec Pôle Emploi, la DIRECCTE, Cap Emploi et la Mission Locale Jeune, à 9h30 à la sous-préfecture de Lodève.

Réunions d'information sur les contrats de génération organisées par la DIRECCTE UT-34 et Pléiades Emploi à Montpellier (16 octobre 2013, à confirmer) et à Béziers (le 12 novembre 2013, à confirmer). Information et inscription au 04 99 237 239.

Mardi 5 novembre

L'impact des mutations économiques sur le biterrois, organisé par la Maison de l'Emploi du Grand Biterrois et ses partenaires à 18h30 au Palais des Congrès de Béziers. Inscription au 04.99.43.25.95.

Jeudi 14 novembre 2013

Forum des services à la personne organisé par le SEFI Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée, de 9h à 13h, au Foyer des campagnes à Pézenas, Entrée libre.

Jeudi 21 novembre 2013

1^{ère} rencontre interprofessionnelle organisée par la MLJAM, à 14h à Montpellier (lieu non communiqué). Cette rencontre permettra d'informer sur l'ensemble des dispositifs proposés par la MLJAM (aide à l'embauche des jeunes, pré-recrutement, définition des contrats les mieux adaptés, mise en place des nouvelles mesures d'aide à l'emploi, sécurisation des parcours, focus sur les emplois d'avenir). Pré-inscription auprès de Mme Ouarda Bengaraa, conseillère en insertion professionnelle chargée du développement du secteur sanitaire et social et des services à la personne, bengaraao@mljam.fr.

Mardi 26 novembre 2013

3^{ème} Carrefour des métiers et de la formation, organisé par la Maison de l'Emploi de la Petite Camargue Héraultaise, de 9h à 13h à la Halle des Sports intercommunale à Lunel.

Le dispositif des contrats de génération



contrat de génération

CRÉÉ PAR LA LOI N°2013-185 DU 1ER MARS 2013, LE DISPOSITIF DES CONTRATS DE GÉNÉRATION SE VEUT « L'UN DES PRINCIPAUX LEVIERS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ». IL VISE A LA FOIS A ENCOURAGER L'EMBAUCHE DES JEUNES ET A MAINTENIR EN EMPLOI DES SENIORS JUSQU'A LEUR DÉPART A LA RETRAITE.

Pour ouvrir droit à l'aide « contrat de génération », l'employeur doit embaucher un jeune (moins de 26 ans ou moins de 30 ans si reconnu travailleur handicapé) en CDI à temps plein et maintenir en emploi un senior (moins de 57 ans ou moins de 55 ans si reconnu travailleur handicapé). La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à 80% de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

Pléiades Emploi est chargé par la DIRECCTE UT-34 de sensibiliser les organismes de services à la personne sur ces nouveaux contrats. 2 réunions seront organisées en octobre et novembre sur Montpellier et Béziers.

Voir rubrique Agenda

La demande d'aide est déposée par l'employeur via un formulaire dématérialisé à compléter et à adresser à Pôle Emploi dans un délai de 3 mois suivant l'exécution du contrat à durée indéterminée du jeune.

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, la demande d'aide ne doit être envoyée qu'à partir de la réception de la décision de conformité portant sur l'accord ou le plan d'action rendue par la DIRECCTE (ou en cas d'accord de branche étendu, à compter de la transmission du diagnostic de l'entreprise à la DIRECCTE).

Ce nouveau dispositif se compose de deux volets :
1/ Une aide « contrat de génération » pour les entreprises de moins de 300 salariés qui mettent en place un binôme « jeune-senior ». Ces dernières se divisent en deux catégories :

- Les très petites entreprises (moins de 50 salariés) qui ont accès directement à l'aide, dès lors qu'elles embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans et qu'elles maintiennent en emploi un salarié de plus de 57 ans jusqu'à son départ en retraite,
- Les petites et moyennes entreprises (de 50 à moins de 300 salariés) qui doivent, en outre, être couvertes par un accord

collectif ou, à défaut, un plan d'action relatif au contrat de génération.

2/ Une pénalité financière pour les entreprises de plus de 300 salariés qui n'auront déposé ni accord collectif ni plan d'action relatif au contrat de génération au 30 septembre 2013. Elles n'ont droit en revanche à aucune aide.

L'aide versée par l'Etat s'élèvent à 4000 € par an, à hauteur de 2000 € au titre de l'embauche du jeune et de 2000 € au titre du maintien en emploi du salarié âgé (ou du chef d'entreprise, dans la perspective d'une transmission d'entreprise). L'aide est versée pour une période maximale de 3 ans.

La demande d'aide est déposée par l'employeur via un formulaire dématérialisé à compléter et à adresser à Pôle Emploi dans un délai de 3 mois suivant l'exécution du contrat à durée indéterminée du jeune.

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, la demande d'aide ne doit être envoyée qu'à partir de la réception de la décision de conformité portant sur l'accord ou le plan d'action rendue par la DIRECCTE (ou en cas d'accord de branche étendu, à compter de la transmission du diagnostic de l'entreprise à la DIRECCTE).

Le dispositif des emplois d'avenir



CRÉES PAR LA LOI N°2012-1189 DU 26 OCTOBRE 2012, LES EMPLOIS D'AVENIR VISENT A INCITER LES EMPLOYEURS, PRINCIPALEMENT DU SECTEUR NON MARCHAND, A RECRUTER DES JEUNES DE 16 A 25 ANS PEU OU PAS QUALIFIES ET RENCONTRANT DES DIFFICULTES PARTICULIERES A L'ACCÈS A L'EMPLOI.

Il ont vocation à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des intéressés par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementales ou ayant un fort potentiel de créations d'emploi. Les emplois d'avenir ouvrent droit pour l'employeur à une aide à l'insertion professionnelle octroyée par l'Etat ou le département.

Pléiades Emploi soutient le dispositif des emplois d'avenir et participera avec les Missions Locales à la sensibilisation des organismes de services à la personne.

Voir rubrique Agenda

CAE dans le secteur non marchand d'insertion ou les GEIQ associatifs) ; exonération partielle de cotisations patronales.

• Prise en charge de l'Etat sur la base du SMIC brut de 35h : 35% pour les emplois d'avenir conclus sous forme de CIE dans le secteur marchand (47% pour les entreprises d'insertion non associatives) ; exonération partielle de cotisations patronales.

Le montant de l'aide se décline comme suit :

- Prise en charge de l'Etat sur la base du SMIC brut de 35h : 75% pour les emplois d'avenir conclus sous forme de CIE dans le secteur non marchand (47% pour les entreprises d'insertion non associatives) ; exonération partielle de cotisations patronales.

Les recrutements se feront :

- Soit sur des contrats à durée indéterminée à temps partiel avec un minimum de 24 heures hebdomadaires, incluant le temps de formation, avec modulation du temps de travail, soit à temps plein.
- Soit sur des contrats à durée déterminée à temps plein, incluant le temps de formation.

Qui contacter ?

- Pour déposer une offre d'emploi : Mission Locale, Cap Emploi ou Pôle Emploi
- Pour effectuer une demande d'aide en amont du contrat : Mission Locale, Cap Emploi.

Focus sur le secteur

Les quatre fédérations employeurs de l'aide à domicile, regroupées au sein d'USB-domicile, ont signé en avril dernier, avec l'Etat une convention visant à promouvoir les emplois d'avenir auprès de leurs adhérents et à les accompagner afin de favoriser le recrutement de 3000 jeunes de moins de 25 ans sur deux ans. L'engagement de l'USB-domicile se traduit notamment par la mise en place de tutorat, de passeport de formation de la branche et d'une volonté affirmée de pérennisation de ces emplois.

L'entrée en vigueur de la CCN des entreprises encore retardée



LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE SERVICES A LA PERSONNE N'A PAS ETE ETENDUE EN SEPTEMBRE.

En effet, elle n'a finalement pas été mise à l'ordre du jour de la sous-commission des conventions et accords du 2 juillet, en raison de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, rendue initialement à propos de la loi de sécurisation de l'emploi, mais ayant des conséquences bien plus larges. Le Conseil constitutionnel a jugé à cette occasion, comme il en a la possibilité, qu'un article ancien du code de la sécurité sociale, portait une atteinte excessive à la liberté contractuelle, en ce qu'il permettait à des conventions collectives de désigner plusieurs organismes de prévoyance bien précis.

A cause de cette décision obtenue à la demande des assureurs, depuis le mois de juin, les textes conventionnels (conventions collectives, accords de branche), ne peuvent plus prévoir de clauses désignant un ou plusieurs organismes de prévoyance. Comme c'est le cas de la convention des entreprises de SAP signée en septembre 2012, elle ne peut donc plus être étendue en l'état.

Mais la situation juridique est transitoire et incertaine car d'une part la décision du Conseil constitutionnel n'est pas claire sur les clauses de recommandation d'organismes de prévoyance par les branches professionnelles ; d'autre part le législateur pourrait modifier l'article du code de la sécurité sociale incriminé en autorisant les clauses de désignation de plusieurs organismes de prévoyance.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne sont donc dans l'attente de la position d'une commission consultative, la COMAREP. L'avis de la COMAREP est obligatoire avant toute extension de dispositions d'une convention ou d'un accord collectif relatives à la prévoyance ou de retraite. Cet avis leur permettra de connaître les modifications à apporter à la convention collective, qui pourront selon les cas nécessiter de plus ou moins longues négociations.

iformations - 5/09/13

Aide à domicile : non-agrément de l'avenant revalorisant la valeur du point

L'AVENANT N°10 DU 12 MARS 2013 REVALORISANT LA VALEUR DU POINT DANS LA BRANCHE DE L'AIDE A DOMICILE (BAD) N'A PAS ETE AGREE PAR LE MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES.

Les professionnels vont donc devoir faire face à une quatrième année blanche, la valeur du point n'ayant pas été augmentée depuis le 1er avril 2009. Elle demeure ainsi fixée à 5,302 €. Selon Yves Verollet, directeur général de l'UNA (Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles), le ministère a estimé que le GVT (glissement vieillesse technicité) et la revalorisation des premiers coefficients des catégories A et B pour leur faire franchir le niveau du SMIC, intervenue en janvier dernier, « atteignent la barre des 1,4 % » – taux d'évolution de la masse

salariale fixée pour 2013 lors de la conférence salariale – « et qu'il ne reste donc aucune place pour une quelconque négociation salariale ».

[Arrêté du 19 juillet 2013, NOR : AFSA1319077A, J.O. du 30-07-13]

ASH - 23/08/13

Aide à domicile : signature d'avenants sur la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux



LORS DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU 25 JUIN DERNIER, LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT SIGNÉ DEUX AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A DOMICILE (BAD) RELATIFS A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE ET DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX¹ LIES A L'EXERCICE PROFESSIONNEL. POUR POUVOIR S'APPLIQUER, CES TEXTES REQUIERENT ENCORE L'AGREMENT DU MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES.

Pénibilité

L'ensemble des syndicats employeurs et, côté salariés, la seule CFDT² ont paraphé un avenant n° 12 prévoyant la mise en place d'actions concrètes pour prévenir les risques professionnels et la pénibilité dans les structures du secteur. Les axes prioritaires étant la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel, et le développement des compétences et des qualifications des personnels d'intervention au domicile des particuliers.

D'après le texte, la pénibilité est entendue comme « la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ou psychiques, de certains rythmes et formes d'activités professionnelles exercées dans la BAD, et de types d'organisation du travail qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles sur la santé et/ou l'espérance de vie des salariés ». Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'avenant prévoit que les structures, quel que soit leur effectif, doivent élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels répertoriant les risques identifiés dans chaque unité de travail³.

¹ Pléiades Emploi Services Hérault a publié en 2012, en partenariat avec la DIRECCTE UT34, la mission nationale de prévention des risques dans les métiers de l'aide et du soin à domicile de la CNAV et l'INRS, une étude sur les [risques psychosociaux dans l'aide à domicile](#).

² Conformément aux nouvelles règles de représentativité, au moins 30 % des suffrages sont désormais requis pour valider un accord et, dans la BAD, la CFDT en représente 40 %. Le refus de signer des autres syndicats de salariés n'empêche donc pas le lancement de la procédure d'agrément. [cf. article sur la représentativité dans les associations d'aide à domicile]

³ Il cite, de manière non exhaustive, un certain nombre de risques professionnels « très présents et récurrents » dans le secteur de l'aide à domicile : les postures pénibles, les horaires contraignants, le travail « isolé », le travail de nuit...

Lorsque 50 % des salariés d'une structure sont exposés à des facteurs de risque de pénibilité – dont la mesure se fait au moyen d'indicateurs fixés dans le texte (absentéisme, turnover...) –, elle doit négocier un accord d'entreprise ou élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou de réduire l'exposition à ces facteurs de risque selon des modalités qui sont détaillées.

Risques psychosociaux

Un avenant n° 13 concourant à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux (RPS), a également été signé par l'ensemble des syndicats employeurs et, côté salariés, par la CFDT uniquement. Ce texte concerne l'ensemble des salariés et des structures de la branche, quel que soit leur effectif. Selon le document, sont considérés comme des risques psychosociaux les faits, « dont l'origine est multifactorielle, qui surviennent entre autres lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé dans le cadre de son activité professionnelle et les moyens dont il dispose pour y faire face. Les RPS peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent également affecter la santé physique, le bien-être de la personne, tant interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle ». Peuvent être considérés comme tels l'isolement des salariés, le travail à temps partiel subi, la confrontation avec la souffrance et la mort des usagers... L'avenant prévoit la mise en œuvre d'actions de prévention primaires et collectives visant à éliminer ou à réduire « significativement » ces risques. Les structures devront ainsi établir, selon des modalités précisées dans le texte, un diagnostic des facteurs de RPS, évalué chaque année, et consigné dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Sur cette base, les partenaires sociaux locaux devront élaborer un plan d'actions d'une durée de trois ans.

ASH – 23/08/13

En bref

[Devenez membre du jury professionnel, DIRECCTE-LR.](#)