

APPEL A PROJETS 2024 « CRECHE D'ENTREPRISE » Volet Petite Enfance

CAHIER DES CHARGES



Concilier vie familiale et vie professionnelle
en proposant des solutions d'accueil adaptées
aux besoins exprimés par les familles

CONTEXTE

Le Schéma Départemental des Services aux Familles : un outil au service du développement des territoires.

Le schéma départemental du service aux familles (SDSF) est signé par 15 partenaires et institutions dont l'État, le Conseil départemental, le Conseil Régional, la Caisse d'Allocations Familiales dans un pilotage commun.

Il regroupe et coordonne les actions menées en matière d'accueil du jeune enfant et du soutien à la parentalité par les différents acteurs du département, afin de proposer aux familles une offre de services complète et structurée.

C'est un dispositif qui a pour ambition de soutenir les familles et permettre aux parents de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Décliné en sous-commissions, le CDSF a lancé, depuis février 2023, plusieurs phases de consultations dans le cadre de la création du futur Service Public de la Petite Enfance (SPPE)

□ Le cadrage national

Le Ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, a souhaité conduire une grande concertation sur le service public de la petite enfance, organisée dans le cadre du Conseil National de la Refondation sur le plein emploi (CNR).

La phase de consultation nationale a permis de préciser les objectifs et la méthode de concertation mis en place pour construire le futur SPPE qui a vocation à être universel et à englober tous les modes d'accueil (collectif et individuel).

Ce dernier aura 4 grandes fonctions :

- ✓ Informer, orienter, accompagner les parents jusqu'à l'obtention d'une solution d'accueil adaptée,
- ✓ Développer et diversifier les solutions d'accueil pour garantir aux familles une offre accessible en tout point du territoire et adaptée aux besoins spécifiques,
- ✓ Financer les places d'accueil en agissant sur les restes à charge des collectivités et des familles,
- ✓ Accompagner et contrôler la qualité de l'offre d'accueil.

Après une phase de consultation nationale, a été lancée le 8 décembre 2022 la phase de consultation territoriale.

Sous l'égide du Préfet, Président du Schéma départemental des services aux familles, sept grandes thématiques ont été soumises à la consultation.

□ **Les chiffres clés de la consultation Réunionnaise**

- + de 80 000 mails et SMS envoyés aux parents d'enfants de moins de 3 ans ou à naître
- + de 1 900 participants à la consultation dont 200 en atelier, 400 en ligne et 1 300 au sondage (parents, professionnels, gestionnaires, acteurs, ...)
- Ateliers : + de 20 ateliers avec les parents et les professionnels dans les RPE, crèches, classes passerelles, ...
- Propositions : + de 160 propositions dont 80 sont issues des ateliers.

□ **Les résultats de la consultation territoriale**

Les échanges, durant la consultation, se sont structurés autour de 3 axes forts. Ces axes ont permis d'impulser une nouvelle dynamique partenariale élargie et de définir des enjeux prioritaires. A travers ces enjeux, les acteurs ont partagé des ambitions communes vers l'amélioration des offres et des services de la petite enfance à La Réunion.

- Améliorer les services de soutien à la parentalité
- Soutenir le développement de l'enfant
- Développer des solutions d'accueil pour tous

Pour renforcer la complémentarité et la cohérence des actions, nous devons mettre en place des nouvelles manières d'agir ensemble, c'est l'objet même du présent appel à projet initié par la Caisse d'Allocations Familiales de la Réunion.

En effet, inscrit dans le cadre du Schéma Départemental des Services aux familles (SDSF), de la stratégie nationale des 1000 premiers jours et du futur service public de la petite enfance (SPPE), le développement des solutions d'accueil du jeune enfant reste un enjeu majeur pour le territoire de La Réunion.

L'objectif est en effet de poursuivre les efforts engagés en développement des solutions d'accueil adaptées à tous les enfants, répondre au plus près des besoins des familles et favoriser, in fine, un égal accès à ces solutions d'accueil sur l'ensemble du territoire, lutter contre les inégalités territoriales.

Dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) 2023/2027, la branche famille s'engage à poursuivre le développement de ces services et favoriser l'accessibilité des solutions d'accueil pour tous les enfants avec une mobilisation des moyens pour permettre l'accueil des enfants en horaires atypiques, ouvert au monde économique.

Pour ce faire, l'appel à projets « crèche entreprise » est reconduit en 2024.

Cet appel à projets a pour objectif de :

- Faire émerger de nouveaux projets,
- Accroître l'offre d'accueil des enfants des professionnels salariés, afin de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des parents
- Renforcer l'attractivité des établissements d'accueil du jeune enfant,
- Répondre aux nouveaux besoins d'accueil, avec une nécessaire adaptabilité des heures d'ouverture de la structure

• L'Objet de l'appel à projets

Il est ressorti de la consultation territoriale menée en mars 2023, en vue de la création du futur SPPE, l'idée de créer des crèches d'entreprise, en favorisant leur implantation à proximité des zones industrielles et commerciales pour faciliter la conciliation vie professionnelle et familiale des parents.

Pour les entreprises concernées, cela constitue un levier certain pour améliorer les conditions de travail, promouvoir l'égalité homme femme et l'attractivité des emplois proposés.

Cette politique s'inscrit dans le cadre des orientations de la Convention d'Objectifs et de Financement (COG) : axe 1- « répondre aux besoins d'accueil diversifiés des jeunes enfants et de leurs familles dans le cadre du service public petite enfance ». La loi sur le plein emploi du 18 décembre 2023 est venue renforcée cette ambition forte du pays.

La CAF de La Réunion a pour objectif de poursuivre les efforts déjà engagés en les amplifiant, aux côtés de ses partenaires du CDSF, avec pour objectif un rééquilibrage territorial de l'offre, tout en améliorant l'accessibilité et la réponse aux besoins des parents, la qualité des modes de prise en charge des enfants dans leur diversité.

Le contexte départemental au 31/12/2023 fait état d'une offre de 8 068 places au sein de 409 EAJE dont 168 en mode de financement PSU et 241 en mode PAJE- Cmg structure.

Selon les dernières études de l'INSEE à La Réunion, en moyenne, sur l'année 2021, 49 % des personnes de 15 à 64 ans avait un emploi. La croissance de l'emploi salarié sur cette même année, secteurs privé et public confondus, a connu sa plus forte hausse depuis dix ans, soit un accroissement de 13 300 emplois. (Source : Insee, enquêtes Emploi en continu 2019 et 2021).

Pour accompagner les parents et jeunes parents qui travaillent, la CAF de La Réunion finance des places tant en accueil collectif qu'individuel. Ce sont ainsi 40,5 places pour 100 enfants de moins de 3 ans qui sont offertes au 31/12/2022, contre 59,4 pour 100 enfants de moins de 3 ans, au niveau national.

Pour compléter cette offre existante, un premier appel à projets, diffusé en 2022, a permis d'accompagner des gestionnaires proposant des places nouvelles mais également un accueil adapté aux besoins des entreprises (secteur d'implantation, horaires atypiques...)

Afin de faire émerger de nouveaux projets et accompagner ainsi cette conciliation vie familiale et vie professionnelle, en répondant de manière adaptée aux besoins des familles, la CAF de La Réunion

lance un nouvel appel à projets en 2024 destiné au monde économique portant sur **les crèches entreprises**.

Cet appel à projets vise à déployer concrètement sur le territoire **150 nouvelles places d'ici 2026**.

- **Qu'est-ce qu'une crèche d'entreprise ?**

L'accompagnement de la parentalité, sous toutes ses formes, est aujourd'hui une dimension importante de l'amélioration des conditions de travail des salarié(e)s en France et en Europe. Pour les entreprises, un levier possible consiste à modéliser et porter un projet de crèche d'entreprise, ou de réserver des places de crèche dans les structures déjà existantes. Il s'agit d'outils particulièrement forts d'attractivité et de fidélisation du point de vue Ressources Humaines.

La crèche d'entreprise permet de mettre en place une logique « gagnant-gagnant » entre les employeurs et les salariés. Aider ses salariés à trouver une solution d'accueil pour leurs jeunes enfants constitue un levier de performance pour l'entreprise et relève d'une démarche de responsabilité sociale et citoyenne.

Sur le terrain, les projets de crèches d'entreprise recouvrent des réalités variées pour correspondre au mieux aux besoins des entreprises, des salariés, des enfants et aux opportunités offertes par le territoire. Des solutions à géométrie variable sont proposées :

- La crèche mono-entreprise,
- La crèche inter-entreprises ou inter-entreprises et collectivités.

Différents modèles juridiques existent pour ces regroupements. La solution la plus simple est de recourir à un opérateur de crèches qui gère le projet dans son ensemble, en reportant directement à chaque partenaire et dans le cadre d'un comité de pilotage collectif par exemple.

- **Qui peut candidater ? (Annexe 1)**

- Des crèches existantes souhaitant proposer des nouvelles places d'accueil aux employeurs par augmentation de sa capacité d'accueil ;

- Des crèches en création souhaitant développer une offre d'accueil spécifique à destination des entreprises

- Des promoteurs souhaitant créer des EAJE au profit des personnels des entreprises, en lien avec les employeurs ou groupement d'employeurs.

Ne pourront candidater que les établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje), existants ou en création, de statut public ou privé, relevant de la Prestation de Service Unique (Psu).

- **Quel accompagnement ? (Annexe 2)**

Pour favoriser l'essor des crèches d'entreprise, les pouvoirs publics et les organismes de protection sociale ont mis en place depuis 2004, une série de mesures incitatives à l'égard des entreprises :

- Le crédit d'impôt famille (Cif) pouvant aller jusqu'à 50% des dépenses en investissement et en fonctionnement dans la limite d'un plafond fixé à 500 000 €
- Une déductibilité fiscale sur les frais de fonctionnement à la charge de l'entreprise,
- Les promoteurs peuvent bénéficier de subventions de la Caisse d'Allocations Familiales à l'investissement (PIAJE)
- Les aides au fonctionnement peuvent également être mobilisée (CTRE- PSU- Bonus Mixité et handicap ainsi que les Bonus attractivité, trajectoire mesures nouvelles mises en places en 2024) dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion négociée entre l'Etat et la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (Cnaf)

ANNEXE 1 : Les promoteurs éligibles

Tout promoteur constitué en personne morale et quelle que soit sa nature juridique.

- Association –Mutuelle – Comité Social Economique (CSE)
- Collectivité Territoriale –Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI)
- Administration Publique...
- Entreprise –groupement d'entreprises...

Les équipements éligibles

Peuvent se porter candidats :

- Des crèches existantes souhaitant proposer des places d'accueil aux employeurs par augmentation de leur capacité d'accueil ;
- Des crèches en création souhaitant développer une offre d'accueil au profit des entreprises
- Des promoteurs souhaitant créer des EAJE au profit des personnels des entreprises, en lien avec les employeurs ou groupements d'employeurs.

Ne pourront candidater que les établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje), existants ou en création, de statut public ou privé, relevant de la Prestation de Service Unique (Psu).

Les établissements sélectionnés devront répondre aux critères suivants :

- adhésion et engagement à la charte accueil du jeune enfant ;
- présentation d'un plan prévisionnel annuel administratif et budgétaire ;
- production d'un projet éducatif et pédagogique structuré ;
- si création, engagement à maintenir la destination des locaux pendant la durée d'amortissement
- production d'une attestation d'assurance couvrant l'activité
- application du barème CNAF (PSU)

Seront priorités les projets :

- intégrant l'accueil des enfants en situation de handicap,
- innovants, proposant des horaires atypiques en accord avec l'activité économique
- inscrits dans un cadre de développement durable.

Public cible

Les enfants de 0 à 4 ans des parents professionnels employés au sein de(s) l'entreprise(s)

ANNEXE 2 : Les financements possibles

➤ Que comprend le budget d'investissement et combien cela coûte-t-il ?

Une pratique devenue assez courante aujourd'hui consiste à ce que l'opérateur de crèches soit le maître d'ouvrage de l'opération et conduise la démarche globale, en s'appuyant sur les partenaires (CAF/PMI...). Outre l'avance en termes de trésorerie et le fait de porter la responsabilité de l'opération, cela peut être un vrai plus dans un secteur où la réglementation est très spécifique (respect du budget et des délais, garantie supplémentaire pour l'obtention de l'autorisation d'ouverture, prise en charge des démarches auprès de la Caf pour l'obtention de la subvention à l'investissement ...)

Le budget d'investissement est composé des principaux postes suivants :

- les travaux : construction, aménagement, rénovation répondant à la réglementation en vigueur;
- les équipements (exemples : cuisine, buanderie), mobiliers (exemples : casiers des enfants, tables de change mais aussi lits, chaises, tables, etc.) ;
- le matériel pédagogique et les jeux ;
- les autres postes habituels (honoraires des différents intervenants, assurances, études, aléas, etc.) ;

Le niveau de financement est plafonné à 42 520 € par place des dépenses subventionnables, dans la limite de 80 %.

➤ Le coût au fonctionnement pour l'employeur

Quelles sont les aides existantes ?

- Le crédit d'impôt famille
- une déductibilité fiscale sur les frais de fonctionnement à la charge de l'entreprise ;
- les aides de la Caf :

La prestation de service unique (Psu) : créée en 2002, elle permet de mieux répondre aux besoins des familles en autorisant des réservations plus souples (à l'heure). Cette subvention complète la participation parentale à hauteur d'un montant réactualisé chaque année. Le total participation familiale + Psu représente 66% du coût total du berceau dans la limite d'un plafond (soit en moyenne 49% du prix de revient réel). Par cette prise en charge d'une partie du coût de fonctionnement du berceau, elle permet de réduire le coût payé par les parents. C'est également un moyen de garantir la mixité dans les structures d'accueil de jeunes enfants. Cette aide est accordée durablement au gestionnaire, si la convention d'objectifs et de financement signée entre celui-ci et la Caf est respectée.

Le Contrat Territoire Réservataire Employeur (CTRE) : Mis en œuvre depuis 2020, il n'engage que les employeurs non éligibles au CIF. Le CTRE concerne exclusivement le champ de la petite enfance et plus particulièrement la réservation de places en EAJE financées par la Psu :

- Par les employeurs pour leurs agents
- Pour les employeurs qui gèrent eux-mêmes une crèche de personnel

Le total de ces aides permet une réduction importante des dépenses de fonctionnement. Le développement d'une politique en faveur de l'accueil du jeune enfant constitue un engagement constant des politiques familiales des différents gouvernements.

Quel type de contrat et comment en bénéficier ?

Mis en œuvre depuis 2020, le contrat territorial réservataire employeur (CTRE) est un contrat d'objectif et de financement qui permet de rationaliser les pratiques contractuelles et de favoriser les échanges entre les Caf et les employeurs.

Le CTRE concerne exclusivement le champ de la petite enfance (hors RPE et LAEP).

Il ne concerne que la réservation de places d'EAJE financées par la PSU par les employeurs pour leurs agents ou pour les employeurs qui gèrent eux-mêmes une crèche de personnel.

Il vise également à faciliter la gestion des places réservées au regard des besoins de l'employeur pour renforcer l'incitation à réserver des places d'accueil au profit des enfants des salariés.

Les préalables à la signature du CTRE

1. Le partenaire doit effectuer une demande expresse (accompagnée de l'attestation des services fiscaux l'exonérant du Crédit Impôt Familles), dans laquelle il sollicite la Caf dans le cadre d'une contractualisation pour un Contrat territorial réservataire employeur
2. Réalisation diagnostic étayé de sa politique de soutien aux salariés parents de jeunes enfants suivant un cahier des charges (cf annexe 4)
3. Détermination du bonus réservataire en fonction du nombre de places réservées
4. Signature de la convention

Les promoteurs éligibles :

Les employeurs éligibles au CTRE sont ceux relevant du régime général et non éligibles au crédit impôts famille (CIF)

- Collectivités territoriales (ville, intercommunalité, département, régions ...)
- Administrations déconcentrées de l'Etat (préfecture, centres de finances publiques ...)
- Administrations hospitalières (centres hospitaliers, instituts médicaux ...).

Cela est possible également pour :

- un organisme de sécurité sociale
- les Comités Sociaux et Economiques,
- les associations en tant qu'employeur.
- les groupements interentreprises relevant du régime général pour leurs salariés.

Les personnes habilitées à signer un CTRE

- Les administrations publiques dont la délégation permet la négociation et la conclusion du CTRE
- Les groupements d'employeurs : sous réserve que les membres fondateurs dudit groupement en soient les principaux financeurs et soient solidairement responsables des engagements contractuels.
- Les employeurs : personne morale (l'employeur) dûment habilitée pour intervenir au bénéfice de ses salariés. Le signataire du CTRE devra être mandaté expressément pour contractualiser ce dispositif.

Attention : Les entreprises de crèches ou les plateformes de réservations de place ne peuvent pas être mandatées, par l'employeur, pour signer le CTRE. Ce dernier supporte la dépense liée à la réservation de places. Il doit être en mesure de signer le CTRE.

La convention prend effet au premier janvier de l'année de signature et peut couvrir une période maximale de 5 années, renouvelable.

Le partenaire souhaitant contractualiser un CTRE doit être en mesure de fournir un diagnostic étayé de sa politique de soutien aux salariés parents de jeunes enfants.

Celui-ci peut s'appuyer sur des éléments du « bilan social », document défini par le Code du travail, qui regroupe les informations concernant l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Le diagnostic doit comporter des éléments suivants :

- L'analyse de la population des salariés parents de jeunes enfants, avec une approche sociale et territoriale ;
- la stratégie de réservation de places mise en place par l'employeur pour faire face à leurs besoins;
- la méthodologie et les critères d'attribution des places ;
- les réponses de l'employeur pour les familles non satisfaites (accueil individuel, garde à domicile...);
- le partenariat (collectivités, RPE, associations, etc. ...).

Le diagnostic territorial partagé doit démontrer la stratégie territoriale et programmatique de l'employeur quant à ses réservations et non pas seulement l'aspect financier des réservations.

Modèle de diagnostic territorial partagé

Diagnostic territorial

Contrat territorial réservataire employeur « nom de l'employeur »

Du 01/01/202X au 31/12/202X

Les éléments ci-dessous sont donnés à titre non exhaustif, il est ainsi envisageable de les développer et/ou d'ajouter d'autres données (statistiques...).

Ces éléments vont constituer néanmoins le diagnostic territorial permettant à la Caf d'apprécier l'opportunité du projet. Il sera intégré à la convention Contrat Territorial Réservataire.

Présentation générale et synthétique de l'employeur réservataire :

Contexte de la demande :

Secteur d'activité, implantation géographique :

Typologie des salariés

Les effectifs au 31/12/2023 dont :

Hommes :

Femmes :

Cadres :

Employés :

Les salariés (nombre, composition, ancienneté, répartition homme/femme, horaires atypiques...);

Pyramide des âges ; ancienneté

Répartition par tranche d'âge

	Cadres	Employés
Moins de 20 ans :		
Entre 20 et 30 ans :		
Plus de 40 ans :		

(Les tranches d'âges pouvant être modifiées selon les données disponibles de l'employeur, possibilité d'insérer une cartographie de la pyramide des âges etc)

Enfants des salariés et congés maternité :

- Nombre d'enfants de 0 à 3 ans :
- Nombre de congés maternité en cours ou à venir

Répartition géographique :

Lieu de résidence des salariés ayant des enfants âgés de 0 à 3 ans et des salariées en congé maternité :

Évaluation et renseignements sur les besoins de l'entreprise :

- Nombre de demandes recensées au 31/12/2021 :
- Besoins atypiques repérés par l'employeur : horaires décalés et travail le week-end ;
- Critères de sélection des familles retenus par l'entreprise.

Pour les salariés-parents :

- Une chance supplémentaire de disposer d'une solution d'accueil pour son enfant ;
- Une offre d'accueil de qualité : accueil de l'enfant, dans un cadre collectif, par des professionnels formés au respect des besoins et des rythmes des jeunes enfants ;
- Un mode de garde fiable ;
- Une solution à un coût abordable (même tarif que dans une crèche municipale) ;
- Des formules d'accueil variées puisque la majorité des structures fonctionnent désormais en multi-accueil, proposant un accueil à temps plein ou à temps partiel, de l'accueil ponctuel et de l'accueil d'urgence ;
- Un allègement de la charge cognitive concourant à une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Pour le climat social général :

- le salarié qui ne bénéficie pas du service (soit parce qu'il est parent et a déjà un mode d'accueil, soit parce que ses enfants ne sont plus en âge d'aller à la crèche, soit parce qu'il n'a pas (encore) d'enfants) bénéficie d'un climat propice au bien-être au travail avec un message fort émanant de l'employeur (RSE).
- En aidant les salariés-parents, ce dernier montre en effet qu'il se soucie du bien-être de ses salariés.

Pour l'employeur :

- Fidélisation de ses collaborateurs ;
- Une attractivité plus forte de l'entreprise (recrutements facilités, image positive, marque employeur) ;
- la réduction des coûts cachés : non-retour de congé maternité faute de mode d'accueil, absences et retards, turnover, etc. ;
- Une performance accrue des salariés (motivation, engagement, temps de travail optimisé, concentration, qualité de vie au travail) ;
- la réponse à un sujet clé du dialogue social et de la promotion de l'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise ;
- un coût réduit en raison des différentes mesures mises en place depuis 2004
- Contribution à l'aménagement du territoire en tant qu'acteur économique.

Nos contacts CAF :

- Mme DUFOUR Nathalie : Conseillère Technique Territoire
marie-nathalie.dufour@caf974.caf.fr
- Mme BOYER Sybille : Responsable Développement Territorial
sybille-mikaelle.boyer@caf974.caf.fr