

Le kit « employeurs »

Un outil modulable pour promouvoir la parentalité
auprès des employeurs

- Fiche 1** Mener une politique de parentalité : enjeux et finalités
- Fiche 2** Quelles solutions pour mon entreprise ?
- Fiche 3** Les crèches d'entreprise ou inter-entreprises
- Fiche 4** La réservation de places en crèche
- Fiche 4 bis** La réservation de places au sein de crèches à gestion publique
- Fiche 5** Le Crédit impôt famille
- Fiche 6** Le Contrat territorial réservataire employeur
- Fiche 7** Questionnaire d'évaluation des besoins
- Fiche 8** Les acteurs et réseaux économiques



Mener une politique de parentalité : enjeux et finalités

Pour les employeurs, développer une politique de parentalité est un atout majeur pour la fidélisation des parents salariés. C'est une stratégie gagnante pour tous !

Chaque employeur peut soutenir la conciliation vie professionnelle et vie familiale, et ainsi contribuer au bien-être et à l'engagement des salariés tout en favorisant l'égalité des chances au travail. Pour cela, de nombreuses mesures existent :

- Des dispositifs d'accompagnement pendant la grossesse ;
- Des dispositifs de soutien au retour de congé maternité, paternité et/ou naissance (aménagement des horaires, des postes de travail...) ;
- Des dispositifs d'aide à la parentalité (prime de crèche, jours enfants malades...) ;
- Des dispositifs d'accueil pour les jeunes enfants, fortement plébiscités par les parents salariés tels que la création de crèche d'entreprise ou la réservation de places.



Créer ou réserver des places de crèche, c'est agir concrètement pour soutenir les salariés dans leur rôle de parents, tout en générant des bénéfices directs pour eux et pour l'employeur.

► Un mode d'accueil adapté aux besoins et aux ressources des salariés

Une organisation familiale simplifiée

Lors de l'arrivée d'un enfant, il est primordial de soutenir les salariés dans ce moment de vie qui impacte fortement leur organisation, leur disponibilité et donc leur carrière, notamment en leur facilitant l'accès à un mode d'accueil fiable et de proximité.

Pour les salariés, bénéficier d'une place en crèche via son entreprise est un réel soulagement et allège grandement leurs démarches grâce à :

- Une recherche du mode d'accueil facilitée ;
- Un gain de temps et d'énergie lié à une place de proximité qui réduit les temps de transport ;
- Une reprise du travail plus sereine rendue possible par un mode de garde fiable et adapté ;
- Une diminution de la charge mentale et du stress.

Le mode d'accueil accessible financièrement

Comme pour toutes les familles, les parents salariés bénéficiant d'une place en crèche financée par la Caf se voient appliquer une tarification en fonction de leur situation, calculée à partir des éléments suivants :

- La composition familiale ;
- Les ressources ;
- Le nombre d'enfants à charge ;
- Le nombre de jours de garde souhaité et le volume horaire d'accueil à la crèche.



93%

des salariés interrogés considèrent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle comme un sujet important, voire très important



75 %
des futurs
parents



70 %
des jeunes
parents

aimeraient
que leur employeur
leur propose une place
en crèche*

Des retombées positives pour l'employeur

L'attractivité et la qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) améliorées

Au même titre que la rémunération ou les avantages sociaux propres à chaque employeur, la place en crèche peut être un critère décisif pour choisir et rester dans une organisation.

Proposer des places de crèche, c'est contribuer au développement d'un environnement de travail équilibré, performant et égalitaire. Cette démarche contribue à :

- Favoriser l'égalité des chances hommes-femmes ;
- Donner une vision positive de la valeur humaine au sein de l'entreprise ;
- Faciliter les recrutements et attirer de jeunes talents ;
- Participer à la bonne cohésion d'équipe ;
- Améliorer la notation extra financière en s'engageant sur des valeurs sociales ;
- Créer un sentiment d'appartenance.

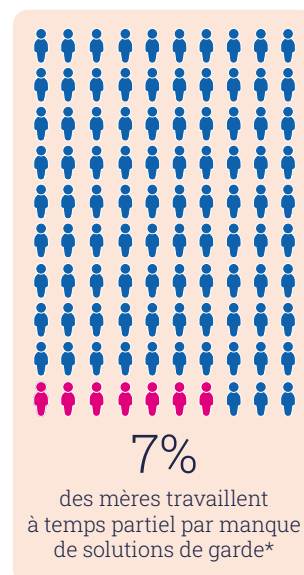
Des performances renforcées

Faire bénéficier d'une place en crèche à ses collaborateurs contribue à maintenir voire augmenter l'efficacité et la motivation par :

- La fidélisation des salariés ;
- La baisse du turn-over et la réduction des départs anticipés des collaborateurs (la place d'accueil est liée au contrat de travail avec l'employeur) ;
- Le choix de la durée du congé parental ;
- La réduction de l'absentéisme, des contraintes horaires et des temps partiels ;
- Un gain de productivité (les salariés étant plus disponibles, moins stressés et fatigués).



Renforcer l'accès à des places de crèche, c'est aussi contribuer à la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et valoriser son engagement auprès des organismes spécialisés en notation des performances extra-financières (pour les sociétés visant le statut d'entreprise à mission par exemple).



Un cadre financier et fiscal avantageux pour l'employeur

Afin d'encourager les employeurs à proposer des places en crèche, l'État et la branche Famille de la Sécurité sociale ont mis en place des aides attractives telles que :

- Le Crédit impôt famille et l'abattement de l'impôt sur les sociétés, cumulables, pour les employeurs soumis à l'impôt sur les sociétés

> Crédit impôt famille (CIF)

L'entreprise peut bénéficier d'un crédit d'impôt de 50 % sur les dépenses engagées pour créer ou réserver des places en crèches pour les enfants des salariés (voir [fiche 5](#) pour plus de détails)

> Déduction d'impôts sur les sociétés

La place en crèche est considérée comme une charge d'exploitation. L'entreprise peut alors bénéficier d'un abattement fiscal allant jusqu'à 25 % du montant total engagé.

- Le Contrat territorial réservataire employeur pour les employeurs non soumis à l'impôt sur les sociétés

> Contrat territorial réservataire employeur (CTRE)

La branche Famille soutient les employeurs du régime général non éligibles au CIF qui réservent des places en crèche pour leurs salariés dans des établissements éligibles à la PSU. Ce dispositif ouvre droit à un montant forfaitaire national, revalorisé chaque année à compter de 2025 (voir [fiche 6](#) pour plus de détails)

Quelles solutions pour mon entreprise ?

Pour accompagner la parentalité en entreprise, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés par l'employeur : aménagement du temps de travail, aide aux devoirs, ou encore solutions d'accueil pour les jeunes enfants de ses collaborateurs.

Si un employeur opte pour une « solution crèche », il est recommandé d'anticiper le projet et de réaliser quelques études préalables pour bien préparer la démarche.

Les étapes clés

- Réaliser une étude de faisabilité en interne pour identifier :
 - > les objectifs et les souhaits de l'entreprise ;
 - > les besoins des salariés ;
 - > les moyens alloués ;
- Réaliser un diagnostic de territoire avec le soutien de la Caf ;
- Identifier les moyens disponibles pour le projet de crèche.



Votre Caf est présente pour vous accompagner sur votre projet « solution crèche » la plus adaptée à vos besoins. Vous trouverez les coordonnées de vos interlocuteurs sur les pages locales de caf.fr.

L'étude de faisabilité

- **Clarifier les objectifs du projet** : favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, renforcer la diversité, améliorer le recrutement et la fidélisation, soutenir un accord pour l'égalité hommes-femmes, développer une politique QVT...
- **Connaître le profil des salariés** : âge moyen, nombre de congés maternité/paternité sur les dernières années, nombre d'enfants de moins de 3 ans, évolution des effectifs (croissance, pyramide des âges...), temps de transport moyen, lieux de résidence...
- **Définir la cible prioritaire** : professions en tension, cadres, salariés les moins favorisés, ceux travaillant en horaires atypiques ou, au contraire, l'ensemble des salariés...
- **Identifier les besoins liés à l'activité** : recrutements et départs en retraite prévisionnels, type d'activité (sédentaire, nomade, télétravail, hybride), horaires et organisation du temps de travail, amplitude d'ouverture sur la semaine et sur l'année.
- **Identifier les besoins des salariés** : selon le contexte, il peut être pertinent de valider ces besoins directement auprès des salariés, au moyen d'un questionnaire plus ou moins détaillé. Ce questionnaire (voir le modèle [fiche 7](#)) est généralement anonyme, et un préambule précisant que la démarche est encore à l'état de projet, permet de communiquer avec prudence sur le sujet.
- **Déterminer une échéance** : les délais varient selon la nature du projet (construction, aménagement d'un local existant...).



Évaluer et cadrer les souhaits des salariés en fonction des besoins de l'activité et des comportements observés dans l'entreprise (horaires, période de congé) est indispensable. Faire appel à des prestataires de consulting est possible pour faciliter cette étape.



Le diagnostic du territoire

Il s'agit d'identifier :

- Les pistes de locaux en cas de création ou d'aménagement de crèche ;
- Les entreprises environnantes et partenaires potentiels : l'étude de faisabilité peut être faite d'emblée en fédérant plusieurs entreprises ou partenaires ;
- La position de la commune d'implantation : volonté de réserver des berceaux, projets en cours pour développer l'attractivité du territoire ;
- Le réseau de crèches existant : localisation, horaires, à vérifier au regard des besoins liés à l'activité.

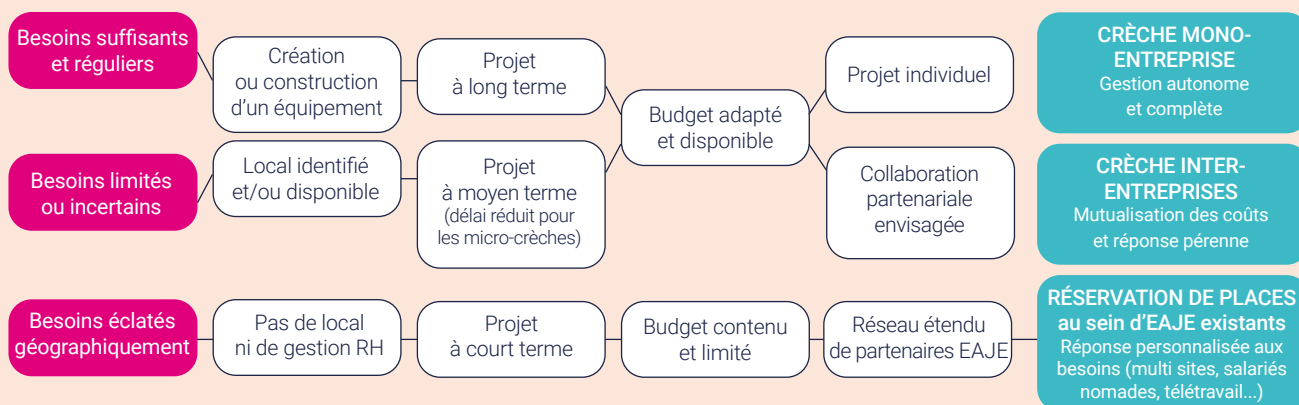


Ce diagnostic est à partager avec la Caf, qui peut apporter son soutien en le complétant et en veillant à la pertinence, notamment en matière de création d'offre complémentaire adaptée, et à la pérennité du projet.

Les moyens disponibles pour le projet crèche

- La volonté de la direction ;
- Le positionnement des organisations syndicales (si leur consultation est obligatoire car leur implication dans les projets diffère d'une entreprise à l'autre) ;
- Les budgets disponibles (à l'investissement et au fonctionnement) ;
- Les ressources internes (chef de projet, équipe projet, la disponibilité des ressources humaines) ;
- Le choix du mode de gestion direct (internalisé) ou indirect (confié à un prestataire) ;
- Les délais de mise en place (court ou moyen terme) ;
- Le choix de l'implantation des locaux (sur site, en zone d'activité, en zone urbaine...) ou de la réservation de places.

En fonction des conclusions de l'étude de faisabilité, il est possible d'utiliser le schéma d'aide à la décision ci-dessous pour choisir la solution la plus adaptée.



SOLUTION « CRÈCHE »	OPPORTUNITÉS	SPÉCIFICITÉS
MONO-ENTREPRISE*	<ul style="list-style-type: none"> > Autonomie complète sur le projet > Idéale pour les entreprises avec un nombre de salariés important > Visibilité forte de la marque employeur 	<ul style="list-style-type: none"> > Accessible à ceux qui habitent près du site de l'employeur > Service interne fiable, stable et sous-traitable > Fonctionnement adapté aux besoins des salariés
INTER-ENTREPRISES*	<ul style="list-style-type: none"> > Projet partenarial pour les moyens et besoins internes limités > Mutualisation des coûts et des engagements 	<ul style="list-style-type: none"> > Développement d'un réseau de partenaires > Pérennité renforcée > Souplesse dans la réponse aux besoins variables
RÉSERVATION DE PLACES*	<ul style="list-style-type: none"> > Gestion très simple, sans investissement > Accessible à tous les salariés (proches du domicile et/ou du travail) > Réduction des déplacements pour les familles éloignées 	<ul style="list-style-type: none"> > Besoin d'un vaste choix de crèches pour couvrir les besoins > Suivi et coordination par un chef de projet (convention ou marché, durée, coût...) > Adhésion au fonctionnement et au projet pédagogique de la structure

* Voir les *fiches 3 et 4* pour plus de détails

Les crèches d'entreprise ou inter-entreprises

La crèche d'entreprise ou inter-entreprises est une structure d'accueil de jeunes enfants dont les places sont majoritairement réservées aux salariés d'entreprises et/ou d'administrations pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

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

La crèche d'entreprise est une structure d'accueil collectif destinée aux enfants des salariés, âgés de 2 mois et demi jusqu'à leur entrée à l'école maternelle.

Implantée dans les locaux de l'entreprise ou à proximité, elle fonctionne comme une crèche classique mais est gérée par un opérateur privé et non par un organisme public.

➤ Crèche d'entreprise et crèche inter-entreprises : quelle différence ?

La crèche d'entreprise est une structure dédiée à un seul employeur : les places sont exclusivement réservées aux salariés de cette entreprise.

La crèche inter-entreprises, elle, est mise en place en partenariat avec plusieurs employeurs. Seuls les salariés des entreprises partenaires peuvent bénéficier de ce mode d'accueil.



Dans le langage courant, le terme « crèche d'entreprise » est utilisé pour englober les deux types d'établissements.



➤ Les crèches inter-entreprises connaissent une forte croissance. Elles séduisent à la fois les employeurs qui mutualisent ainsi la gestion, et les parents salariés qui bénéficient d'une solution « sur mesure » adaptée à leurs besoins.

➤ Le fonctionnement d'une crèche d'entreprise

Elle fonctionne dans le respect du même cadre établi par l'État que pour les établissements gérés par les communes ou les associations. Elle est soumise à la même réglementation, notamment en matière de taux d'encadrement, de qualification du personnel, de normes d'accessibilité et de sécurité des locaux.

Son ouverture dépend de l'obtention d'une autorisation délivrée par le service de la protection maternelle et infantile (PMI) du Conseil départemental.

L'équipe doit être composée d'au moins à 40 % de professionnels de la petite enfance diplômés (éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, infirmiers, psychomotriciens et intervenants éducatifs). Les 60 % restant sont constitués de professionnels aux qualifications variées (CAP Accompagnant éducatif petite enfance, BEP sanitaire et social...).

Une crèche d'entreprise dispose d'un règlement de fonctionnement et d'un projet pédagogique tourné vers l'éveil et l'autonomie de l'enfant.



➤ Les crèches d'entreprise ou inter-entreprises sont le plus souvent des établissements multi-accueil offrant des amplitudes horaires adaptées aux rythmes de travail des parents salariés. Elles prennent également en compte les différents modes de travail pratiqués (multisites, télétravail, hybride, nomade...) afin de répondre au mieux aux besoins des familles.



Une place peut être utilisée par plusieurs enfants pour des contrats qui ne seraient pas à temps plein.

➤ Les différentes aides financières de la Caf

AIDES À L'INVESTISSEMENT	AIDES AU FONCTIONNEMENT
<p>Plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant :</p> <p>Pour la création d'une structure ou l'augmentation de sa capacité de plus de 10 %, couvre les dépenses de construction, d'aménagement des locaux, l'achat de matériel (puériculture, mobilier...).</p>	<p>Prestation de service unique (PSU) :</p> <p>Subvention versée par la Caf lorsque la crèche applique le barème national des participations familiales (calculées selon les ressources des parents).</p>
<p>Fond de modernisation des équipements :</p> <p>Pour les travaux de rénovation, de mise aux normes ou de modernisation d'une structure existante.</p>	<p>Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) :</p> <p>Crèche pas directement financée par la Caf (ex : micro-crèche Paje). Les parents perçoivent le Complément mode de garde (CMG structures). Le gestionnaire fixe librement la tarification dans la limite d'un plafond.</p>



Pour encourager le développement des crèches d'entreprise, l'État a mis en place plusieurs mesures incitatives sous forme d'avantages financiers.

Pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés :

> Le Crédit d'impôt famille (CIF)* ;

> La déductibilité fiscale des frais de fonctionnement à la charge de l'entreprise.

Pour les employeurs non éligibles au CIF (administrations, hôpitaux, associations...) :

> Le Contrat territorial réservataire employeurs (CTRE)* versé par la Caf.

➤ Les avantages d'une crèche d'entreprise ou inter-entreprises

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LES PARENTS SALARIÉS
<ul style="list-style-type: none"> > Image dynamique et engagée en faveur du bien-être des collaborateurs > Atout compétitif face aux nouvelles formes d'organisation du travail (temps partiel, horaires variables...) > Outil de fidélisation de ses salariés > Engagement concret vers l'égalité hommes-femmes 	<ul style="list-style-type: none"> > Réduction du stress lié à la recherche d'un mode d'accueil à proximité > Horaires d'accueil adaptés à leurs conditions et rythmes de travail > Reprise d'activité professionnelle facilitée après un congé maternité et/ou parental > Amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

La crèche d'entreprise ou inter-entreprises s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la QVCT en développant une politique parentalité volontariste. Elle renforce l'image de l'entreprise, favorise la fidélisation des collaborateurs, réduit l'absentéisme lié aux problèmes de garde et allège la charge mentale des parents salariés.



À savoir

Pour les crèches d'entreprise dont une partie des places est réservée pour l'accueil d'enfants de salariés d'employeurs réservataires, les aides à l'investissement sont conditionnées à l'accueil d'au moins 10 % d'enfants issus des quartiers environnants, sans financement d'employeurs.

Le projet d'établissement doit prévoir les moyens permettant d'atteindre cet objectif, notamment par la mise en place de partenariats (collectivité, PMI, Caf...).

La réservation de places en crèche

La réservation de places en crèche offre aux employeurs une solution concrète et rapide, s'appuyant sur des structures existantes, pour permettre à leurs salariés d'accéder à une mode d'accueil pour leur jeune enfant.

➤ Qu'est-ce que la réservation de places de crèche ?

La réservation de places en crèche peut être initiée par les gestionnaires publics ou privés d'établissements d'accueil du jeune enfant.

Ce levier permet de proposer aux parents salariés une offre de service dédiée, en mettant à leur disposition des places en crèche adaptées à leurs besoins, qu'il s'agisse d'un accueil régulier, occasionnel ou d'urgence.

Cette offre doit s'appuyer sur une étude préalable permettant d'identifier les besoins des familles et l'offre existante ou en développement sur un territoire.

➤ Employeurs : réserver des places de crèche

La réservation de places en crèche doit être envisagée après une évaluation précise des besoins des parents salariés (nombre enfants de moins de 3 ans, moyenne d'âge des salariés, horaires de travail, lieux de résidence...) et des moyens mobilisables pour la démarche (financiers, RH...).

À partir de ces éléments, il est nécessaire de contacter les acteurs proposant ce service : les réseaux de crèches publiques ou privées implantés sur le ou les secteurs visés, ou les plateformes spécialisées dans la réservation de places.




De nombreuses crèches proposent aujourd'hui des places à la réservation. Il est donc recommandé d'en contacter plusieurs afin de comparer les offres. Faire appel à un réseau spécialisé payant peut également alléger la partie administrative, grâce à un service complet et à des partenariats déjà établis.

➤ Gestionnaires : proposer des places de crèche à la réservation

Les gestionnaires de crèche peuvent également proposer des places à la réservation aux entreprises et administrations de leur territoire.

Différents leviers permettent de développer cette pratique, notamment :

- La mise en place d'une campagne de communication ;
- La prospection commerciale ciblée auprès des employeurs ;
- La réponse à des appels d'offres ;
- Le recours à un réseau spécialisé.



Le prix de mise à disposition d'une place en crèche varie selon plusieurs facteurs : le lieu d'implantation de la structure, la tension entre l'offre et la demande, le type de gestionnaire, la pédagogie proposée ou encore le nombre de places réservées.



> Proposer ou réserver des places de crèches s'inscrit dans une démarche globale de soutien à la parentalité et génère de nombreux bénéfices pour les gestionnaires, les salariés et l'employeur.

> Des avantages pour tous

Les gestionnaires de crèche

- Diversifier les profils de familles accueillies, en favorisant la mixité sociale ;
- Optimiser le fonctionnement de la structure en proposant des places inoccupées ;
- Développer de nouveaux partenariats, notamment avec les employeurs du territoire ;
- Sécuriser la viabilité économique et la pérennité de la structure grâce à une diversification des co-financements.

Les parents salariés

- Gagner du temps et de l'énergie en simplifiant la recherche d'un mode d'accueil ;
- Bénéficier d'une structure proche du lieu de travail ou du domicile ;
- Profiter d'horaires d'accueil adaptés à l'activité professionnelle ;
- Compter sur un mode d'accueil fiable et stable.

Les employeurs

- Assurer le bien-être des parents salariés et renforcer la QVCT ;
- S'engager dans une démarche sociale tout en consolidant sa marque employeur ;
- Activer un levier RH puissant : fidélisation, gestion facilitée des contraintes d'organisation, productivité accrue, attractivité des talents et amélioration de la rentabilité ;
- Bénéficier d'avantages financiers et fiscaux significatifs.

La réservation de places au sein de crèches à gestion publique

Pour contribuer à l'attractivité du territoire, les collectivités et les employeurs peuvent structurer un partenariat de réservation de places destinées aux salariés au sein des crèches publiques.

Le cadre juridique

La réservation de places en crèche par des employeurs au sein d'un établissement d'accueil de jeunes enfants (EAJE) constitue une activité économique exercée sur un marché concurrentiel.

Pour qu'une collectivité puisse y recourir, il est donc nécessaire de vérifier en amont le respect de deux principes fondamentaux :

- La liberté du commerce et de l'industrie ;
- Le droit de la concurrence.

La liberté du commerce et de l'industrie

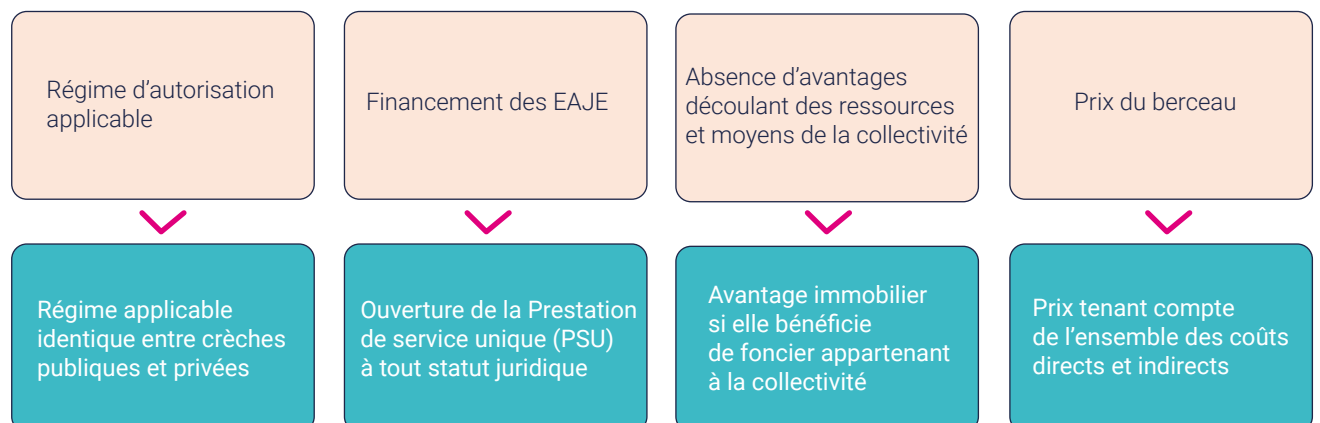
La capacité d'intervention des collectivités est limitée aux secteurs relevant expressément de leurs compétences.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les communes, et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) en cas d'éventuel transfert de compétences, sont désignées « autorités organisatrices de la petite enfance » et agissent comme chefs de file de la mise en œuvre de cette compétence.

L'intervention de la collectivité sur le marché de la réservation de berceaux doit également satisfaire un intérêt public local. S'il est évident que les structures publiques contribuent à l'offre de modes d'accueil, il convient également de vérifier en parallèle l'absence de réponse suffisante de l'initiative privée sur le territoire.

Le droit de la concurrence

Par ailleurs, le développement d'une offre à destination des employeurs par la collectivité ne doit pas porter atteinte aux règles de la libre concurrence. Pour s'en assurer, une analyse économique préalable doit être menée à l'échelle locale. Cette analyse s'appuie notamment sur le faisceau d'indices suivant* :



Il s'agit ici de vérifier que la collectivité ne bénéficie d'aucun avantage susceptible de fausser la concurrence. Chaque collectivité doit donc mener une analyse au cas par cas de sa situation, pour évaluer sa capacité à proposer des places à la réservation auprès d'employeurs.

* Critères issus de la décision n°22 - DCC-26 du 28 février 2022 relative à la prise de contrôle exclusif des sociétés Crèche Attitude, Pro'Formance et Nemomarlin par le groupe Grandir

Des exemples inspirants

	GENÈSE DE PROJET	TYPLOGIE DES EMPLOYEURS	MODALITÉS DE CONTRACTUALISATION	FACTEURS DE RÉUSSITE
LA VILLE DE METZ (57)	Baisse marquée de la fréquentation des EAJE municipaux constatée à la fin des années 2000 Réunion avec le Medef sur l'enjeu d'attractivité des places en EAJE pour les salariés	Administrations d'État et locales (2009) Grandes entreprises privées (2024)	> 10 % des places totales (municipales et associatives) > Marché public pour les administrations (1 an renouvelable 3 fois) > Convention de gré à gré avec les employeurs privés (1 an)	> Guichet unique mutualisé (ville/association) pour proposer des places à la réservation > Diversification des employeurs (administrations et entreprises privées)
LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES CÔTE D'ÉMERAUDE (35)	Choix initial de la collectivité de réserver des places pour les employeurs	Entreprise du secteur agroalimentaire	> 5 places réservées > Convention depuis 2024, renouvelée par tacite reconduction	> Démarche proactive de la collectivité (ciblage des profils employeurs, actions de communication)
LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LACQ-ORTHEZ (64)	Démarche d'aller-vers du président de la communauté de communes pour rechercher des financements à la création de la structure (2009) Entreprise locale à très grande proximité	Entreprise du secteur industriel de pointe	> 5 places réservées en moyenne > Convention de gré à gré (1 an), renouvelable	> Partenariat local > Désignation de référent pour le suivi du conventionnement

Les modalités de calcul du prix de la place

- Selon le reste à charge de la structure (application d'un plafond et d'un pourcentage possible) ;
- Selon le coût par place pour la collectivité (à partir du coût réel de fonctionnement N-1) ;
- Prix fixe inscrit dans le marché ou dans la convention ;
- Prix variable, calculé selon l'occupation mensuelle des places réservées.

Les facteurs de réussite

- Engager une démarche proactive : aller-vers, communication structurée (site internet, démarchage, flyers) ;
- Affirmer un engagement politique, au-delà des seuls enjeux financiers ;
- Construire un partenariat solide collectivités/employeurs, fondé sur la confiance et l'engagement réciproque ;
- Construire conjointement l'orientation des familles et la gestion des demandes d'accueil ;
- Assurer un suivi régulier du partenariat ;
- Encadrer la démarche (convention, marché...), tout en restant agile pour suivre l'évolution des besoins des familles et des employeurs ;
- Accompagner les employeurs sur la réservation (réunions d'information, communication auprès des salariés) et les leviers financiers et fiscaux (CTRE et CIF).

Atouts et points de vigilance de la réservation de la place en crèche

ATOUTS	POINTS DE VIGILANCE
<ul style="list-style-type: none"> > Amélioration de l'attractivité du territoire > Réduction du reste à charge pour la collectivité > Diversification des financements > Fréquentation optimisée > Élan à la création et à l'ouverture de structures 	<ul style="list-style-type: none"> > Nécessité d'impliquer les employeurs pour un partenariat dynamique > Marché concurrentiel de la réservation de places avec de nombreux candidats



Rappel : les places qui font l'objet d'une réservation employeur soutenues via le crédit impôt famille (CIF) ou le contrat territorial réservataire employeur (CTRE) ne bénéficient pas du bonus territoire CTG (principe de non cumul).

Le Crédit impôt famille

Le Crédit d'impôt famille (CIF) a pour but d'inciter les entreprises à engager des dépenses permettant à leurs salariés de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Il permet aux entreprises de déduire une partie de ces dépenses de leur impôt sous certaines conditions.

➤ Qui peut bénéficier du Crédit impôt famille (CIF) ?

Toute entreprise ayant des salariés peut bénéficier du crédit d'impôt dès lors qu'elle est soumise à un régime réel d'imposition (normal ou simplifié). L'entreprise peut être soumise à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

Une entreprise sans salariés ou soumise au régime de la micro-entreprise ne peut donc pas bénéficier du crédit d'impôt famille. De même, les travailleurs indépendants ne sont, à ce jour, pas éligibles au CIF.



L'établissement d'accueil financé totalement ou partiellement par une entreprise peut également accueillir des enfants dont les parents ne font pas partie de cette entreprise.

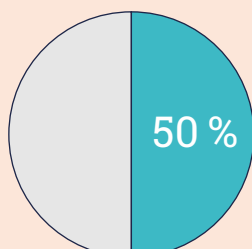
➤ Les dépenses éligibles au CIF ?

Les dépenses ouvrant droit au CIF sont les dépenses réellement engagées par l'entreprise et liées à :

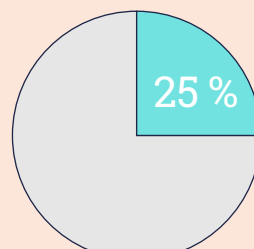
LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT D'ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (EAJE) – CATÉGORIE 1	L'AIDE VERSÉE AUX SALARIÉS POUR L'ACCÈS AUX SERVICES À LA PERSONNE – CATÉGORIE 2
<ul style="list-style-type: none"> > Dépenses destinées à financer la création ou le fonctionnement d'un EAJE accueillant les enfants de moins de 3 ans des salariés, qu'il soit exploité directement par l'entreprise ou exploité en mode inter-entreprises > Versements effectués par l'entreprise pour réserver des places (prestations d'accueil) pour les enfants de moins de 3 ans de ses salariés, au profit d'organismes publics ou privés exploitant un EAJE (crèche, halte-garderie...) 	<ul style="list-style-type: none"> > Dépenses destinées à financer les prestations des salariés en les rémunérant sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour faire garder leurs enfants de moins de 3 ans

Le taux du CIF varie selon la catégorie de dépenses engagées :

Dépenses de catégorie 1



Dépenses de catégorie 2



Le montant du crédit d'impôt est plafonné à
500 000 €/an
(au 1^{er} janvier 2026).

➤ Le calcul du CIF

Le Crédit d'impôt famille permet de diminuer le montant de l'impôt à payer. Il se calcule tel que :



$$\text{CIF} = (\text{dépenses de cat. 1} \times 50\%) \text{ +/ou } (\text{dépenses de cat. 2} \times 25\%)$$

Les aides publiques ou subventions reçues par l'entreprise au titre des dépenses ouvrant droit au Crédit d'impôt famille doivent être déduites des bases de calcul du crédit d'impôt.

Le Crédit d'impôt famille est déduit de l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées, après déduction des autres crédits d'impôts et prélèvements obligatoires. Lorsque la dépense engagée est soumise à la TVA, le calcul doit être effectué sur son montant hors taxes.

Lorsque le montant du crédit d'impôt auquel l'entreprise a droit est supérieur au montant de son impôt, l'administration fiscale lui restitue l'excédent non imputé.

Exemple

Une entreprise réserve 5 places pour ses salariés au sein d'une crèche collective implantée à proximité de son siège social à hauteur de 12 000 € la place.

Elle dépense donc 60 000 € pour l'accueil des enfants de ses salariés dans un EAJE.

Le montant du crédit d'impôts qu'elle va recevoir est égal à $60\,000\,€ \times 50\% = 30\,000\,€$

Si son impôt est égal à 250 000 € en 2025, avec le bénéfice du crédit d'impôt, ce montant sera réduit à 220 000 € ($250\,000\,€ - 30\,000\,€$).



Les dépenses à caractère social supportées dans l'intérêt du personnel, dont les dépenses de réservation de places de crèche font partie, constituent des charges déductibles du résultat fiscal de l'entreprise. Le Crédit d'impôt famille (CIF), dont bénéficie l'entreprise, se cumule donc avec la déduction fiscale de ces dépenses.



Le calcul du CIF est effectué par année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
Plus d'information sur : <https://entreprendre.service-public.gouv.fr>

Le Crédit impôt famille

Le Crédit d'impôt famille (CIF) a pour but d'inciter les entreprises à engager des dépenses permettant à leurs salariés de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle. Il permet aux entreprises de déduire une partie de ces dépenses de leur impôt sous certaines conditions.

➤ Qui peut bénéficier du Crédit impôt famille (CIF) ?

Toute entreprise ayant des salariés peut bénéficier du crédit d'impôt dès lors qu'elle est soumise à un régime réel d'imposition (normal ou simplifié). L'entreprise peut être soumise à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés.

Une entreprise sans salariés ou soumise au régime de la micro-entreprise ne peut donc pas bénéficier du crédit d'impôt famille. De même, les travailleurs indépendants ne sont, à ce jour, pas éligibles au CIF.



L'établissement d'accueil financé totalement ou partiellement par une entreprise peut également accueillir des enfants dont les parents ne font pas partie de cette entreprise.

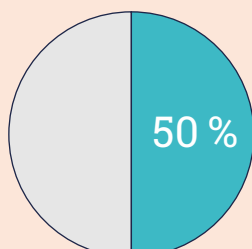
➤ Les dépenses éligibles au CIF ?

Les dépenses ouvrant droit au CIF sont les dépenses réellement engagées par l'entreprise et liées à :

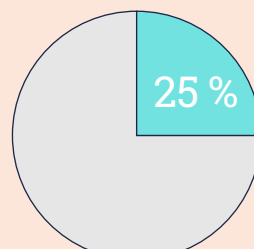
LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT D'ÉTABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (EAJE) – CATÉGORIE 1	L'AIDE VERSÉE AUX SALARIÉS POUR L'ACCÈS AUX SERVICES À LA PERSONNE – CATÉGORIE 2
<ul style="list-style-type: none"> > Dépenses destinées à financer la création ou le fonctionnement d'un EAJE accueillant les enfants de moins de 3 ans des salariés, qu'il soit exploité directement par l'entreprise ou exploité en mode inter-entreprises > Versements effectués par l'entreprise pour réserver des places (prestations d'accueil) pour les enfants de moins de 3 ans de ses salariés, au profit d'organismes publics ou privés exploitant un EAJE (crèche, halte-garderie...) 	<ul style="list-style-type: none"> > Dépenses destinées à financer les prestations des salariés en les rémunérant sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour faire garder leurs enfants de moins de 3 ans

Le taux du CIF varie selon la catégorie de dépenses engagées :

Dépenses de catégorie 1



Dépenses de catégorie 2



Le montant du crédit d'impôt est plafonné à
500 000 €/an
(au 1^{er} janvier 2026).

➤ Le calcul du CIF

Le Crédit d'impôt famille permet de diminuer le montant de l'impôt à payer. Il se calcule tel que :



$$\text{CIF} = (\text{dépenses de cat. 1} \times 50\%) \text{ +/ou } (\text{dépenses de cat. 2} \times 25\%)$$

Les aides publiques ou subventions reçues par l'entreprise au titre des dépenses ouvrant droit au Crédit d'impôt famille doivent être déduites des bases de calcul du crédit d'impôt.

Le Crédit d'impôt famille est déduit de l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise au titre de l'année au cours de laquelle les dépenses ont été engagées, après déduction des autres crédits d'impôts et prélèvements obligatoires. Lorsque la dépense engagée est soumise à la TVA, le calcul doit être effectué sur son montant hors taxes.

Lorsque le montant du crédit d'impôt auquel l'entreprise a droit est supérieur au montant de son impôt, l'administration fiscale lui restitue l'excédent non imputé.

Exemple

Une entreprise réserve 5 places pour ses salariés au sein d'une crèche collective implantée à proximité de son siège social à hauteur de 12 000 € la place.

Elle dépense donc 60 000 € pour l'accueil des enfants de ses salariés dans un EAJE.

Le montant du crédit d'impôts qu'elle va recevoir est égal à 60 000 € × 50 % = 30 000 €

Si son impôt est égal à 250 000 € en 2025, avec le bénéfice du crédit d'impôt, ce montant sera réduit à 220 000 € (250 000 € – 30 000 €).



Les dépenses à caractère social supportées dans l'intérêt du personnel, dont les dépenses de réservation de places de crèche font partie, constituent des charges déductibles du résultat fiscal de l'entreprise. Le Crédit d'impôt famille (CIF), dont bénéficie l'entreprise, se cumule donc avec la déduction fiscale de ces dépenses.



Le calcul du CIF est effectué par année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Plus d'informations :



Le Contrat territorial réservataire employeur

Le Contrat territorial réservataire employeur (CTRE) est un dispositif financier porté par le réseau des caisses d'Allocations familiales (Caf). Il permet à la branche Famille de soutenir les employeurs relevant du régime général, non éligibles au Crédit impôt famille (CIF), qui réservent des places en crèche pour leurs salariés ou agents, contribuant ainsi au développement de l'offre d'accueil.

➤ Quel est l'objectif du CTRE ?

Le CTRE soutient le développement d'une politique parentalité volontariste. Il s'adresse aux employeurs désireux de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs salariés, en participant au financement du fonctionnement d'une crèche ou en réservant des places.



➤ Le Contrat territorial réservataire employeur concerne exclusivement la réservation de places au sein d'établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) fonctionnant avec la Prestation de service unique (PSU).

➤ Les employeurs éligibles

Seuls les employeurs relevant du régime général et non éligibles au Crédit impôt famille, peuvent bénéficier du bonus réservataire et signer un CTRE, dès lors qu'ils assument la dépense liée à la réservation.

SONT ÉLIGIBLES	ÉGALEMENT POSSIBLE POUR
Collectivités territoriales > Commune, intercommunalité, département, région uniquement pour la réservation de places pour leurs agents	Organismes de Sécurité sociale > Caf, Urssaf, CPAM, CNAV, Carsat...
Administrations déconcentrées de l'État > Préfecture de département, préfecture de région, centre des finances publiques...	Organisations spécifiques > Institut géographique national, Institut de gestion sociale des armées...
Administrations hospitalières > Centres hospitaliers, instituts médicaux...	Comités d'entreprises
	Associations, fondations et mutuelles employeuses
	Groupements inter-entreprises pour leurs salariés

Le bonus réservataire s'applique également aux employeurs qui gèrent leur propre crèche de personnel.



Le Contrat territorial réservataire employeur (CTRE) est signé entre la Caf et le réservataire de places.

➤ Les modalités de financement

Ce contrat ouvre droit à une subvention spécifique pour l'employeur réservant des places, sous la forme d'un « bonus réservataire », calculé en fonction du nombre de places concernées.

Pour les nouvelles places réservées, le montant forfaitaire national est fixé à 2 800 € par place et par an en 2026 (barème national), dans la limite de 80 % du coût d'achat de la place.

Pour les places déjà existantes, le plancher est fixé à 1 660 € en 2026 et 1 790 € en 2027.

Exemple

Un centre hospitalier associatif souhaite réserver 5 places pour ses salariés au sein d'une crèche collective implantée à proximité, à hauteur de 11 000 € la place.

Le coût initial sera de $11\,000\text{ €} \times 5 = 55\,000\text{ €}$.

Le montant forfaitaire du CTRE est de 2 800 € par place soit $2\,800\text{ €} \times 5 = 14\,000\text{ €}$.

Le reste à charge pour le centre hospitalier sera donc de $55\,000 - 14\,000 = 41\,000\text{ €}$.

➤ Les modalités de contractualisation

L'employeur souhaitant contractualiser un CTRE doit en faire la demande, par courrier adressé à la direction de la Caf de son territoire.

Il doit pouvoir fournir :

- Un diagnostic étayé de sa politique de soutien aux parents salariés de jeunes enfants (la Caf peut l'accompagner dans cette démarche) ;
- Une attestation des services fiscaux l'exonérant du Crédit impôt familles.

➤ Démarches de contractualisation pour un nouveau réservataire

Étape 1

Demande expresse du partenaire auprès de la Caf pour la contractualisation d'un CTRE

Étape 2

La Caf recense les pièces justificatives à fournir

Étape 3

Le diagnostic territorial partagé est élaboré entre la Caf et le partenaire

Étape 4

Le bonus réservataire est déterminé par le nombre de nouvelles places réservées

Étape 5

La Caf rédige le contrat et le transmet pour signature au partenaire



Le contrat territorial réservataire employeur prend effet au 1^{er} janvier de l'année de signature N et prend fin au plus tard le 31/12/N+4, soit une période maximale de 5 ans. Le bonus réservataire est versé à l'employeur réservataire.

Questionnaire d'évaluation des besoins

Cette trame propose un support type permettant d'évaluer les besoins des parents, salariés ou non, en matière d'accueil de leurs jeunes enfants.

Afin de concevoir un projet de structure Petite Enfance en adéquation avec les besoins des parents salariés, nous vous invitons à consacrer cinq minutes à cette enquête. Elle s'adresse aux parents d'enfants de moins de 6 ans, aux personnes enceintes et à celles qui envisagent, à moyen terme, l'accueil d'un jeune enfant.

1 Avez-vous des enfants de moins de 6 ans ?

- Oui Nombre et âge :
- Non

2 Si oui, sont-ils scolarisés ?

- Oui Nombre : Établissement :
- Non

3 Avez-vous une grossesse en cours ?

- Oui Non

4 Anticipez-vous un besoin d'accueil en crèche au cours des trois prochaines années ?

- Oui Non

5 Où habitez-vous ?

Commune de :

6 Quels sont vos trajets les plus fréquents susceptibles d'influencer le choix du lieu de garde (trajet domicile-travail, recherche d'emploi, formation, activités personnelles, autre...) ?

Direction ou axe :

Transports en commun :

Non véhiculé :

Autre :

7 Comment est actuellement assurée la garde de vos enfants non scolarisés ?

(Plusieurs réponses possibles)

- Vous, ou votre partenaire, assurez la garde à domicile
- Vous faites appel à votre entourage familial ou amical
- Vous avez recours à un mode d'accueil (*si oui, passer directement à la question 9*)

8 Souhaiteriez-vous recourir à un mode d'accueil pour vos enfants ?

- Oui, régulièrement
- Oui, occasionnellement
- Non

9 Avez-vous un ou plusieurs modes d'accueil ? *(Plusieurs réponses possibles)*

- Assistante maternelle agréée à son domicile
- Assistante maternelle en Maison d'assistantes maternelles (MAM)
- Structure collective (halte-garderie, crèche, micro-crèche, multi accueil)
- Membre de votre famille
- Voisinage ou amis
- Autre :

10 Si vous rencontrez des difficultés pour faire garder vos enfants (0-3 ans), quelles en sont les raisons ?

- Premier choix de mode de garde indisponible
- Coût
- Horaires inadaptés
- Lieu
- Déplacements
- Autre :

11 Pour quelles raisons n'avez-vous pas opté pour un accueil en crèche ? (Plusieurs réponses possibles)

- Je n'en ai pas besoin, les autres modes de garde me conviennent
- Je n'ai pas obtenu de place en crèche
- Mon enfant est trop grand pour aller en crèche
- Il n'y a pas de crèche près de chez moi ou de mon lieu de travail
- Les prix en crèche sont trop élevés
- Les horaires ne correspondent pas à mes besoins
- Autre :

12 Quel type d'accueil préférez-vous ?

- Collectif (crèche) Individuel (assistante maternelle) Mixte

13 Quels lieux privilégieriez-vous ? Citez trois communes où vous seriez prêt à vous rendre, en termes de distance ou de commodité, pour la garde de vos enfants.

- 1 :
2 :
3 :

14 À quelle fréquence auriez-vous besoin de faire garder vos enfants dans une nouvelle structure type crèche ?

- 4 à 5 fois par semaine, du lundi au vendredi
- 2 à 3 fois par semaine
- Une fois par semaine
- Moins d'une fois par semaine

15 Quels devraient être les horaires d'ouverture pour répondre à vos besoins ?

- Avant 7h00 (précisez :)
- Entre 7h00 et 7h30
- Entre 7h30 et 8h00
- Après 8h00

16 Quels devraient être les horaires de fermeture pour répondre à vos besoins ?

- Avant 18h00
- Entre 18h00 et 18h30
- Entre 18h30 et 19h00
- Après 19h00 (précisez :)

17 Avez-vous des besoins spécifiques à certaines périodes de l'année liée à votre activité professionnelle (week-ends, saisonnalité, pics d'activité...) ?

- Oui (précisez :)
- Non

Commentaires :
.....
.....
.....
.....

Les acteurs et réseaux économiques

Pour obtenir des informations et un accompagnement sur la parentalité en entreprise et l'engagement des employeurs, l'entreprise peut solliciter plusieurs instances nationales et locales.

► Le texte de référence : la charte de la parentalité

Agir en faveur de la parentalité concerne tous les employeurs, publics comme privés, quels que soient leur taille et leur secteur. Cette charte manifeste la volonté d'engager des actions concrètes pour :

- faire évoluer les représentations de la parentalité au travail ;
- créer un environnement favorable aux parents salariés, en intégrant toutes les formes de parentalité ;
- garantir la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des parents.



Consulter la charte de la parentalité :

<https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/presentation/>



L'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE) fédère et anime un réseau d'acteurs engagés pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et renforcer le soutien à la parentalité en entreprise.

► Les dispositifs gouvernementaux

Le **Service public de la petite enfance** garantit depuis 2025 une solution de garde de qualité pour tous les enfants de moins de 3 ans, organisée par les communes pour mieux informer les familles et développer l'offre d'accueil.



Plus d'informations sur la communauté :

<https://solidarites.gouv.fr/enfance-et-famille/petite-enfance/le-service-public-de-la-petite-enfance>

La Communauté « **Les entreprises s'engagent** » est mobilisée pour une société plus inclusive et un développement durable. Initiée par le Président de la République en 2018, elle rassemble, au sein de clubs départementaux, des coalitions inédites réunissant entreprises de toutes tailles, des services de l'État et l'ensemble des acteurs de l'engagement des entreprises.



Plus d'informations sur la communauté :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/Lesentreprises-sengagent/>

► Les entreprises à mission

La loi Pacte a introduit la qualité de « société à mission » permettant à une entreprise de définir sa raison d'être et de se doter d'objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts.

Pour obtenir cette qualité, les statuts de la société doivent préciser trois éléments :

- Une raison d'être qui exprime l'engagement de la société et oriente sa stratégie économique ;
- Un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;
- Les modalités de suivi de l'exécution de cette mission.



Plus d'informations sur les entreprises à mission :

<https://entreprisesamission.org/>

➤ Les organisations du secteur économique et social disposant d'antennes locales

Les associations d'élus

> **Association des Maires de France (AMF)** : maires engagés en faveur des politiques petite enfance

<https://www.amf.asso.fr/>

> **Association des maires ruraux de France (AMRF)** : réseau représentant les maires ruraux auprès des acteurs publics départementaux

<https://www.amrf.fr/>

> **Intercommunalités de France** : l'intercommunalité, acteur clé de la petite enfance

<https://www.intercommunalites.fr/>

> **France Urbaine** : réseau mobilisé pour le développement économique de ses territoires

<https://franceurbaine.org/>

Les réseaux d'employeurs

> **Mouvements des Entreprises de France (MEDEF)** : première organisation patronale française, rassemblant plus de 200 000 entreprises de toutes tailles et secteurs, présente sur l'ensemble du territoire. Elle présente un réseau départemental.

<https://www.medef.com/>

> **Confédération des Petites et moyennes Entreprises (CPME)** : réseau national de 122 fédérations et 112 unions territoriales. Elle fédère 239 000 PME représentant plus de 3 millions de salariés.

<https://www.cpme.fr/>

> **Fédération des très petites entreprises (FTPE)** : organisation dédiée aux TPE, qui représentent 20 % de l'emploi salarié et sont fortement présentes dans la construction et l'hébergement-restauration.

<https://www.ftpe-france.com/>

> **Union des entreprises de proximité (U2P)** : représente 3,7 millions de TPE-PME des secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises.

<https://u2p-france.fr/>

> **Chambres de Commerces et d'Industrie (CCI)** : accompagnent les entrepreneurs dans toutes les étapes de la vie de leur entreprise (création, développement, transmission).

<https://www.cci.fr/>

> **Chambres d'Agriculture** : actrices du développement des agricultures et des territoires, elles accompagnent également les entreprises agroalimentaires.

<https://chambres-agriculture.fr/>



Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise de plus de 11 salariés. Il peut également contribuer au financement de la création ou de la réservation de places en crèche.

Les acteurs et réseaux économiques

Pour obtenir des informations et un accompagnement sur la parentalité en entreprise et l'engagement des employeurs, l'entreprise peut solliciter plusieurs instances nationales et locales.

Le texte de référence : la charte de la parentalité

Agir en faveur de la parentalité concerne tous les employeurs, publics comme privés, quels que soient leur taille et leur secteur. Cette charte manifeste la volonté d'engager des actions concrètes pour :

- faire évoluer les représentations de la parentalité au travail ;
- créer un environnement favorable aux parents salariés, en intégrant toutes les formes de parentalité ;
- garantir la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des parents.

Consulter la charte de la parentalité :



L'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE) fédère et anime un réseau d'acteurs engagés pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et renforcer le soutien à la parentalité en entreprise.

Les dispositifs gouvernementaux

Le **Service public de la petite enfance (SPPE)** garantit depuis 2025 une solution de garde de qualité pour tous les enfants de moins de 3 ans, organisée par les communes pour mieux informer les familles et développer l'offre d'accueil.

Plus d'informations sur le SPPE :



La Communauté « **Les entreprises s'engagent** » est mobilisée pour une société plus inclusive et un développement durable. Initiée par le Président de la République en 2018, elle rassemble, au sein de clubs départementaux, des coalitions inédites réunissant entreprises de toutes tailles, des services de l'État et l'ensemble des acteurs de l'engagement des entreprises.

Plus d'informations sur la communauté :



Les entreprises à mission

La loi Pacte a introduit la qualité de « société à mission » permettant à une entreprise de définir sa raison d'être et de se doter d'objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts.

Pour obtenir cette qualité, les statuts de la société doivent préciser trois éléments :

- Une raison d'être qui exprime l'engagement de la société et oriente sa stratégie économique ;
- Un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité ;
- Les modalités de suivi de l'exécution de cette mission.

Plus d'informations sur les entreprises à mission :



► Les organisations du secteur économique et social disposant d'antennes locales

Les associations d'élus



> **Association des Maires de France (AMF)** : maires engagés en faveur des politiques petite enfance.



> **Association des maires ruraux de France (AMRF)** : réseau représentant les maires ruraux auprès des acteurs publics départementaux.



> **Intercommunalités de France** : l'intercommunalité, acteur clé de la petite enfance.



> **France Urbaine** : réseau mobilisé pour le développement économique de ses territoires.

Les réseaux d'employeurs



> **Mouvements des Entreprises de France (MEDEF)** : première organisation patronale française, rassemblant plus de 200 000 entreprises de toutes tailles et secteurs, présente sur l'ensemble du territoire. Elle présente un réseau départemental.



> **Confédération des Petites et moyennes Entreprises (CPME)** : réseau national de 122 fédérations et 112 unions territoriales. Elle fédère 239 000 PME représentant plus de 3 millions de salariés.



> **Fédération des très petites entreprises (FTPE)** : organisation dédiée aux TPE, qui représentent 20 % de l'emploi salarié et sont fortement présentes dans la construction et l'hébergement-restauration.



> **Union des entreprises de proximité (U2P)** : représente 3,7 millions de TPE-PME des secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises.



> **Chambres de Commerces et d'Industrie (CCI)** : accompagnent les entrepreneurs dans toutes les étapes de la vie de leur entreprise (création, développement, transmission).



> **Chambres d'Agriculture** : actrices du développement des agricultures et des territoires, elles accompagnent également les entreprises agroalimentaires.



Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise de plus de 11 salariés. Il peut également contribuer au financement de la création ou de la réservation de places en crèche.