





*PETIT PRÉCIS POUR
UNE POLITIQUE PETITE
ENFANCE BIEN RÉUSSIE*

parfaitement





Union Nationale des Centres Communaux
d'Action Sociale
11 rue Louise Thuliez - 75019 Paris
Tél. : 01 53 19 85 50 - Fax : 01 53 19 85 51
www.unccas.org
Retrouvez-nous sur  unccas
et suivez-nous sur  @unccas

JANVIER 2018 - Contact : Frédéric BODO, Responsable
du pôle Politiques Sociales - 01 70 61 22 67 - fbodo@unccas.org
www.unccas.org - @unccas - Facebook/unccas

vies de famille



Grossesse Éducation Loisirs
Santé *Emploi* **Logement** Adoption
Handicap **Modes de garde** Décès
Naissance **Petite enfance** Parentalité *Études*
Famille monoparentale **Scolarité**
Congé parental *Vie active*

*Toute l'actu du magazine des Caf
et de sa WebTv à retrouver en un clic sur*
www.caf.fr/vies-de-famille





REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) pour son soutien. Nous tenons également à remercier pour leur disponibilité et la richesse de nos échanges toutes les personnes du Groupe de travail UNCCAS - Petite enfance qui se sont associées à cette publication :

- *Mélanie DESCAMPS, Coordinatrice Petite enfance au CCAS d'Elbeuf (76)*
- *Cécile DOURY, Coordinatrice Petite enfance au CCAS de Louveciennes (78) en disponibilité, formatrice*
- *Anne MAYEUX, Directrice d'un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) au CCAS de Sainte Menehould (51)*
- *Christiane PALLEZ, Vice-présidente du CCAS de Metz (57), administratrice de l'UNCCAS*
- *Anne RAYNAL, Directrice du Pôle enfance à la ville d'Aubervilliers (93)*
- *Françoise RENOUE, Directrice du CCAS de La Flèche (72)*
- *Sophie ROMEYER, Directrice du CCAS de La Ricamarie (42)*
- *Eliane RUAT, Coordinatrice Petite enfance au CCAS de Chassieu (69)*

Ont contribué pour l'UNCCAS :

- *Rédactrice : Elodie LAMBOLEY, Responsable des publications*
- *Frédéric BODO, Responsable du pôle Politiques Sociales*



LA BRANCHE FAMILLE EN BREF

Créée il y a 50 ans avec les ordonnances du 21 août 1967, la branche Famille est constituée par la Cnaf et l'ensemble des Caf, elles-mêmes créés en 1946 (ordonnance du 4 octobre 1945) sur la base des caisses de compensation généralisées à partir de 1932 (loi du 11 mars 1932). Elle est l'une des cinq branches du régime général de la Sécurité sociale, avec la Maladie, les Risques professionnels, la Retraite et le Recouvrement.

Dans l'immédiat après-guerre, l'objectif est d'améliorer le niveau de vie des familles, d'atténuer les inégalités de revenus et d'accompagner le mouvement de reprise démographique (le baby-boom). Dès 1946, un réseau de caisses d'Allocations familiales (Caf) couvrant tout le territoire et désormais au nombre de 102 (dont deux caisses communes de Sécurité sociale), coiffées depuis 1967 par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf).

Aujourd'hui, la branche Famille couvre trois grands domaines :

- l'accompagnement des familles (allocations familiales, financement des modes de garde individuels et collectifs) ;
- les aides au logement ;
- les prestations de solidarité (minima sociaux, comme le Rsa - remplacé en 2016, dans sa dimension Rsa activité, par la Prime d'activité - ou l'allocation aux adultes handicapés).

Les prestations et actions financées par les Caf relèvent de deux natures différentes :

- les prestations légales : il s'agit principalement d'aides financières versées sous forme de compléments de revenus (prestations familiales, allocations logement...) ou de revenus de substitution (Aah, Rsa) ;
- les prestations extra-légales ou l'action sociale, qui prend différentes formes : aide à l'investissement et au fonctionnement d'équipements et de services

(crèches, centres sociaux), accompagnement social des familles en difficulté (aides aux vacances, naissances multiples), soutien à la parentalité, etc.

Le financement des prestations versées par la branche Famille provient principalement des cotisations payées par les employeurs, d'impôts et de produits affectés (comme une partie de la Csg) ou du financement de certaines prestations par l'État (Aah et Prime d'activité) ou les départements (Rsa).

La branche Famille déploie ses actions dans le cadre d'une convention d'objectifs et de gestion (Cog 2013-2017), signée entre l'État et la Cnaf, qui fixe trois grandes orientations :

- développer les services aux familles et réduire les inégalités ;
- apporter une réponse globale aux besoins des allocataires, renforcer l'accès aux droits et simplifier les démarches ;
- renforcer l'efficacité de la production du service aux allocataires et améliorer la qualité du traitement des droits.



CHIFFRES CLÉS au 31 décembre 2016

- 36 675 salariés
- 12,5 millions d'allocataires
- 32 millions de personnes couvertes
- 89 milliards d'euros de prestations versées par les Caf

L'accueil du jeune enfant est une politique publique d'avenir !

La présence de modes d'accueil participe de l'attractivité et du dynamisme économique des territoires (installation de jeunes couples ou de jeunes parents, création d'emploi dans le secteur de la petite enfance, etc.). En permettant aux parents (surtout aux mères) de continuer à travailler même après l'arrivée d'un enfant, la politique d'accueil du jeune enfant contribue aux politiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et de lutte contre la pauvreté des familles et des enfants. **C'est un enjeu éducatif, social et parental majeur.** Les modes d'accueil concourent à l'éducation, au bien-être, à l'éveil et la socialisation des enfants autant pour leur développement physique que psychique. En outre, les professionnels apportent conseils et soutien aux parents et orientent en cas de difficultés vers les structures spécialisées (service de la Pmi, lieux d'accueil enfant parent, pédiatre, psychologue, etc.). Proposer des modes d'accueil de qualité, c'est développer les capacités des enfants et favoriser leur réussite éducative. Proposer des modes d'accueil accessibles à tous, c'est lutter contre les inégalités dès le plus jeune âge et offrir les mêmes chances à tous, indépendamment de leur milieu familial (politique d'égalité des chances).

Pour l'ensemble de ces raisons, la politique d'accueil du jeune enfant constitue un axe central des politiques publiques mises en œuvre par la branche Famille. Le réseau des Caf soutient le développement des modes d'accueil collectifs en mobilisant des aides financières à l'investissement et au fonctionnement, mais aussi en proposant ses offres de services aux partenaires en matière de diagnostics et d'accompagnement des projets.

Les Caf veillent à la qualité des projets qu'elles soutiennent tant du point de vue du respect des normes d'encadrement, de la qualification des professionnels que du contenu du projet social et pédagogique. L'accessibilité à toutes les familles est au cœur de leurs préoccupations : accessibilité financière, géographique,

mais également accessibilité pour tous les enfants, ceux porteurs de handicaps notamment.

La politique d'accueil du jeune enfant ne peut s'envisager que dans le cadre d'un partenariat étroit avec les collectivités territoriales et notamment les centres communaux d'action sociale (Ccas). Des nouvelles formes de partenariat ont été engagées à travers la généralisation des schémas départementaux de service aux familles (Sdsf) et les conventions territoriales globales (Ctg). Le Sdsf permet l'élaboration d'un diagnostic partagé sur le champ de l'enfance et de la parentalité entre les différents acteurs, ainsi que la définition d'axes stratégiques de développement. La Ctg constitue, quant à elle, le cadre rénové par lequel la Caf formalise son engagement avec une collectivité locale, le plus souvent une communauté de communes, sur l'ensemble de son offre de service (accueil du jeune, soutien à la parentalité, animation de la vie sociale, accès aux droits, politique de la ville) dans une approche globale et transversale des moyens mobilisés (aides directes aux familles et aides versées aux équipements). La période à venir sera marquée par le déploiement et la généralisation de ces nouvelles modalités de coopération.

Dans ce contexte et dans cette perspective, les Ccas peuvent compter sur les Caf, et les Caf savent qu'elles peuvent compter sur les Ccas pour permettre la pérennisation des crèches existantes, développer de nouveaux services et ainsi contribuer à apporter un service de qualité en direction des enfants et de leurs familles.



Isabelle SANCERNI
Présidente de la Cnaf



Lorsqu'une famille ou de jeunes parents envisagent de s'installer sur une commune, l'un des premiers réflexes est de s'assurer de la présence de services de proximité répondant à leurs attentes et, dans ce cadre, de modes d'accueil et de garde de la petite enfance correspondant à leurs besoins.

Ce constat est d'autant plus valable aujourd'hui que les coûts du logement et l'attrait des zones péri-urbaines, l'allongement des temps de déplacements domicile/travail, les nouvelles configurations familiales et de manière générale les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle influent directement sur les attentes des parents et donc les capacités des élus locaux à proposer des services adaptés, via notamment leur CCAS.

Ce qui veut dire non seulement informer, orienter, proposer voire garantir une offre d'accueil diversifiée, accessible et de qualité sur leur commune ou intercommunalité mais aussi soutenir la parentalité au sens large, dans une approche universelle. Ce qui veut dire également promouvoir des emplois de proximité non "délocalisables" dans un secteur où la pression reste forte.

L'enjeu pour les élus locaux est donc à la fois social, éducatif, économique et territorial. Etant entendu que pour y répondre, ces mêmes élus disposent via leurs CCAS/CIAS d'un levier clé qu'est l'analyse des besoins sociaux (ABS). Cette obligation légale des CCAS/CIAS, dont les évolutions réglementaires encouragent les analyses annuelles thématiques, contribue en effet à donner aux politiques petite enfance toute leur dimension stratégique, non seulement en termes de connaissances et donc d'anticipation des besoins mais aussi en termes de partenariats structurants.

Ce guide a donc pour vocation de faire le point sur les différentes structures d'accueil, leurs financements, leurs personnels, leur contexte normatif afin que les gestionnaires disposent d'un état des lieux général et que les élus aient en main les clés de compréhension qui leur permettront de construire une politique petite enfance ambitieuse, innovante et durable sur leur territoire.



Joëlle MARTINAUX
Présidente de l'UNCCAS

ÉDITOS	7
Introduction d'Isabelle SANCERNI, Présidente de la Cnaf	7
Introduction de Joëlle MARTINAUX, Présidente de l'UNCCAS	9

CHAPITRE I : CONSTRUIRE UNE POLITIQUE PETITE ENFANCE SUR UN TERRITOIRE..... 12

1.1. La politique Petite enfance est une politique publique	13
1.2. La politique Petite enfance favorise la lutte contre les inégalités sociales	14
1.3. Une exigence autant qu'un atout : l'analyse des besoins	15
1.4. Les différents modes de gestion des structures	17
a/ La collectivité territoriale ou établissement public.....	17
b/ La délégation de service public (DSP).....	17
c/ Les mutuelles.....	18
d/ Les associations.....	18
e/ Les entreprises privées.....	19
f/ La société publique locale (SPL).....	19
g/ La procédure adaptée (MAPA).....	20
1.5. Les modalités de fonctionnement des structures	21
a/ Le guichet unique et la dématérialisation.....	21
b/ La commission d'attribution.....	22
c/ Le projet social.....	22
c/ Le projet éducatif de territoire.....	23

CHAPITRE II : LES DIFFÉRENTES STRUCTURES D'ACCUEIL.....24

2.1. Les modes d'accueil collectif	25
a/ La crèche collective.....	26
b/ La micro-crèche.....	26
c/ La crèche familiale ou service d'accueil familial.....	26
d/ La crèche multi-accueil.....	26
e/ La crèche parentale.....	26
f/ La crèche à vocation d'insertion professionnelle (AVIP).....	27
g/ La halte-garderie.....	27
h/ Le jardin d'enfants.....	27
i/ La crèche d'entreprise ou inter- entreprise.....	27
2.2. Les modes d'accueil individuel	27
a/ L'assistant-e maternel-le.....	27
b/ La maison d'assistant-e maternel-le (MAM).....	27
c/ La garde à domicile.....	28

2.3. Les autres services de la petite enfance et de l'accompagnement à la parentalité.....	28
a/ Le relais d'assistant-e maternel-le (RAM).....	28
b/ Le lieu d'accueil enfants-parents (LAEP).....	29

CHAPITRE III : LE FINANCEMENT DES STRUCTURES.....30

3.1. La Caf, un partenaire essentiel.....	31
a/ La prestation de service unique (PSU).....	31
b/ Les autres sources de financement.....	33
3.2. Les familles.....	33
3.2. Le gestionnaire.....	34

CHAPITRE IV : LES AUTRES SERVICES DE LA PETITE ENFANCE ET DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA PARENTALITÉ.....36

4.1. Le personnel au sein des établissements d'accueil du jeune enfant	37
a/ La direction.....	37
b/ Les différents métiers.....	39
4.2. Le personnel au sein du service d'accueil familial.....	42
4.3. Le personnel du relais assistant-e maternel-le.....	42
4.4. Le personnel du lieu accueil enfants-parents (LAEP).....	42
4.5. Le recrutement et statut de la fonction publique territoriale.....	43

PARTIE V : NORMES, RÉGLEMENTATION.....52

5.1. Le service de protection maternelle et infantile (PMI) du conseil départemental.....	53
5.2. Les autres acteurs administratifs impliqués dans l'ouverture ou la transformation ou l'extension des EAJE....	54
5.3. La réglementation.....	55
a/ Le projet d'établissement.....	55
b/ Le projet pédagogique.....	56
c/ Le projet social.....	56
d/ Le règlement intérieur.....	57
e/ Les établissements recevant du public (ERP).....	60
f/ L'accessibilité.....	61
g/ L'hygiène.....	62
h/ La cuisine.....	63
i/ La sécurité incendie.....	65
j/ La surface des locaux.....	66

1

Construire
une politique Petite enfance
sur un territoire



PARTIE I : CONSTRUIRE UNE POLITIQUE PETITE ENFANCE SUR UN TERRITOIRE

I.1. La politique petite enfance est une politique publique

Une politique publique est constituée de cinq éléments¹: son contenu (=ressources mobilisées), son programme, les limites de son action, ses cibles et ses objectifs (=référentiel d'actions). Une politique petite enfance s'inscrit dans un environnement global, notamment en lien avec les autres politiques publiques comme les politiques éducatives, familiales, de soutien à l'emploi... Une position soutenue par la Commission européenne et le CESE dans son rapport *“La stratégie d'investissement social”*².

La Commission européenne définit l'investissement social comme suit : *“on entend par investissement social le renforcement des capacités des personnes et le soutien à leur participation dans la société et au marché du travail. Cela profitera à la prospérité des individus, permettra de stimuler l'économie et aidera l'Union Européenne à sortir de la crise plus forte, plus cohérente et plus compétitive.”*

Il s'agit donc de préparer pour moins réparer, de renforcer des politiques sociales comme la petite enfance. Selon une étude du Conseil économique, social et environnemental (CESE)³, le développement de certaines politiques sociales peut permettre de répondre aux mutations économiques et aux nouveaux besoins sociaux, comme celle centrée sur la petite enfance ou sur l'éducation. *“Elles visent à mieux prendre en charge les groupes de personnes souvent négligés par les systèmes traditionnels de protection sociale (les jeunes, les femmes, les précaires).”*

“L'investissement est précoce et continu dans les capacités des personnes, leur donnant tous les atouts nécessaires à leur réussite scolaire et professionnelle (...) et permettre le développement de l'emploi à haute valeur ajoutée.”

Une politique petite enfance est donc une politique publique. Elle n'est pas une compétence obligatoire des communes et des intercommunalités. Mais, elle représente un enjeu essentiel car *“la mise en place d'une offre d'accueil des 0 à 6 ans constitue un élément crucial d'une politique plus globale de services à la population et développement territorial.”*⁴ Les infrastructures d'accueil des 0 à 6 ans sont un élément attractif pour un territoire. Elles soutiennent l'emploi. Elles favorisent les actions de prévention sociale.

Selon Olivier David, géographe enseignant chercheur à l'Université Rennes 2, *“les politiques de développement territorial répondent très clairement à un objectif d'amélioration des conditions d'existences des sociétés [...] C'est une condition indispensable à la promotion d'un réel développement humain et durable, capable d'assurer une plus grande cohésion sociale tout en réduisant les inégalités et les formes d'exclusions.”* La politique petite enfance s'inscrit clairement dans cette définition. Mais comme le rappelle Olivier David, le développement d'un territoire *“nécessite une stratégie volontaire et réfléchie.”* Il *“suppose donc des formes de coordination et de dialogues entre les différents acteurs, afin de construire un projet partagé et adapté aux caractéristiques locales.”* On comprend ici l'intérêt de l'Analyse des Besoins Sociaux (ABS) pour déterminer et réunir les conditions de la réussite, pour mobiliser les acteurs locaux, pour sensibiliser les élus.

La politique petite enfance est un investissement social comme l'a rappelé Laurent Ortalda, Responsable du pôle petite enfance à la Cnaf lors d'une journée de travail *“Petite enfance”* à l'UNCCAS en mai 2016. *“La création d'une crèche présente un coût. La vision gestionnaire*

¹ Le Guide des Établissements d'accueil de la Petite enfance - Esf-editeur nov-déc-jan 2015 I-D-1.1)

² *“Étude du Conseil économique, social et environnemental, M. Bruno Palier, rapporteur au nom de la section des affaires sociales et de la santé”* (p.19-28)

³ Ibidem.

⁴ Enquêtes et observations sociales n°6, janvier 2014, p.1.

est une vision à court terme. La bonne question à se poser est la suivante : quels sont les bénéfices d'un tel investissement pour la commune ou l'intercommunalité à plus long terme." Ils sont multiples. L'impact se traduit en termes sociaux, mais aussi économiques.

1.2. La politique petite enfance favorise la lutte contre les inégalités sociales

La politique familiale petite enfance s'adresse à toutes les familles. Au-delà de l'accueil du jeune enfant et de l'objectif de conciliation vie familiale et vie professionnelle, elle permet aussi de réduire les inégalités.

La politique petite enfance favorise l'égalité homme-femme car *"la garde des enfants reste majoritairement dévolue aux mères, ce qui les pénalise notamment dans leurs carrières professionnelles"*, affirme Alternatives Economiques⁵. Ce fait est confirmé par le rapport 2015 de l'Observatoire national de la petite enfance : *"le taux d'emploi des mères diminue avec le nombre total d'enfants mineurs à charge, surtout si l'un des enfants est en bas âge. [Dans un couple], le taux d'emploi [des pères] varie peu selon le nombre et l'âge de l'enfant. [...] Lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans, les mères des familles monoparentales ont un taux d'emploi plus faible que celui des mères en couple."*⁷

La politique petite enfance favorise la lutte contre la précarité. Le rapport 2015 de l'Observatoire national de la petite enfance explique que *"d'après une enquête revenus fiscaux et sociaux de 2012, plus de la moitié des enfants de moins de 6 ans en famille monoparentale vivent dans un ménage dont le revenu disponible par unité de consommation est inférieur au seuil de pauvreté correspondant à 11 800€ par an."*⁸

La politique petite enfance favorise la lutte contre les inégalités sociales. L'accueil collectif est *"un facteur de mixité sociale et un puissant levier de lutte contre les inégalités sociales"*, indique Daniel Lenoir, ex-directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf)⁹.

L'activité professionnelle des femmes ou la bi-activité des couples induit une réponse *"à l'articulation vie professionnelle/vie privée."*¹⁰ Il en résulte des exigences de prise en charge plus fortes. Service clé, l'accueil petite enfance aide les parents à gérer leurs contraintes. La population attache de l'importance à la proximité des services petite enfance que ce soit en milieu urbain ou rural : *"c'est un des premiers services demandés par les familles venant s'implanter sur une commune"*, indique Christiane Pallez, vice-président du CCAS de Metz, administratrice à l'UNCCAS, chargée de la Petite Enfance¹¹. C'est un choix politique, un argument dans les programmes de développement communal et intercommunal.

Olivier David, lui aussi, rappelle que le développement des services d'accueil de la petite enfance répond concrètement à de fortes attentes pour les ménages les plus jeunes et contribue au développement des emplois au plan local. Deux dimensions sont donc à prendre en considération : le service rendu aux parents et le besoin de personnels pour gérer ces services. Ce qui entraîne une dynamique sur le plan territorial comme l'indique Christiane Pallez¹².

Même si une ligne nationale peut donner une direction, il convient de ne pas oublier que les territoires sont disparates, qu'il existe des difficultés à répondre à toutes les attentes des parents. Pour répondre au plus juste et miser sur la cohésion sociale, il convient d'impliquer tous les acteurs (parents, élus, institutions). Il s'agit de

⁵ Intervention Olivier David : la petite enfance, un enjeu politique, un pari pour l'avenir des territoires lors du Colloque national Petite enfance, grands projets, levier de développement des territoires et de l'accueil, Programme Apemac, 9/10/2013.

⁶ Alternatives Economiques, n°356, avril 2016, p.52.

⁷ Rapport 2015 de l'Observatoire national de la petite enfance, p.9.

⁸ Rapport 2015 de l'Observatoire national de la petite enfance, p.11.

⁹ Actes, novembre 2015, n°462, p.6.

¹⁰ Intervention Olivier David : la petite enfance, un enjeu politique, un pari pour l'avenir des territoires lors du Colloque national Petite enfance, grands projets, levier de développement des territoires et de l'accueil, Programme Apemac, 9/10/2013.

¹¹ Actes 462, Novembre 2015, p.8.

¹² Ibidem

s'engager dans une démarche collective et non unilatérale selon le contexte territorial. Cela demande de la coordination entre les acteurs institutionnels notamment (national/départemental/local= Education Nationale, Caf, PMI (CD), collectivités locales [Interco, villes, quartier]), un rôle que peut jouer le CCAS/CIAS.

1.3. Une exigence autant qu'un atout : l'analyse des besoins

L'émergence de nouveaux besoins issus des nouveaux modes de vie (éloignement domicile-travail, néo-ruraux, évolution des configurations familiales (familles recomposées, monoparentalité) ou du temps de travail), obligent les acteurs à s'adapter en s'affranchissant d'une offre trop standardisée.

Pour cela, il leur est nécessaire de savoir mener une véritable réflexion stratégique reposant sur un diagnostic solide des besoins et ressources de leur territoire : la réalisation d'une Analyse des besoins sociaux (ABS), obligation légale des CCAS¹³, permet de répondre à cet enjeu.

L'ABS permet également d'analyser l'existant, d'éviter les redondances dans l'offre de services, de rechercher les complémentarités entre acteurs. C'est une analyse quantitative et qualitative mobilisant différents acteurs : les élus, la Caf, la Msa, le conseil départemental, les professionnels de la petite enfance, les habitants.

L'ABS peut s'appuyer sur différentes ressources comme le schéma départemental des services aux familles (Sdsf¹⁴), les contrats enfance et jeunesse (Cej).

L'articulation avec les Schémas départementaux de service aux familles (Sdsf)

Préfiguré en 2014, le Sdsf est mis en œuvre sous l'autorité du Préfet, il s'appuie sur le co-pilotage des principaux acteurs décideurs et financeurs que sont l'Etat, la Caf, la Msa et le conseil départemental et associe les principaux acteurs du territoire (collectivités, associations, etc.). Il facilite la territorialisation des politiques

publiques et permet d'articuler les offres de service enfance, jeunesse, parentalité et vie sociale en cohérence avec les quartiers prioritaires de la politique de la ville, le logement, les services de proximité et d'accès au droit.

L'ensemble de la démarche permet de coordonner les dispositifs et les différents acteurs pour améliorer la qualité, la complémentarité et la cohérence de l'offre.

Le Sdsf permet l'élaboration d'un diagnostic partagé sur le champ de l'enfance et de la parentalité entre les différents acteurs, ainsi que la définition d'axes stratégiques de développement.

L'ABS s'articule avec le diagnostic élaboré dans le cadre des Sdsf.



Les clés d'une analyse des besoins en matière de petite enfance

L'objectif pour construire "sa" politique Petite Enfance sur un territoire est de cibler les besoins existants et à venir qui ne sont pas couverts sur "son" territoire.

I / Prendre conscience des dynamiques de population du territoire

- **Structure et flux de population** : Des exemples d'indicateurs : nombre d'habitants et nombre de ménages, taux de variation de la population entre 2008 et 2013, solde naturel et solde migratoire...
- **Zoom sur la démographie** : Des exemples d'indicateurs : pyramide des âges, nombre de nouveaux-nés domiciliés sur la commune, taux de fécondité, taux de natalité...
- **Données-clés sur l'économie et l'emploi** : Des exemples d'indicateurs : nombre d'emplois, nombre d'emplois par type d'activités, poids dans la zone d'emploi...

¹³ Décret n° 2016-824 du 21 juin 2016 relatif aux missions des centres communaux et intercommunaux d'action sociale.

¹⁴ Guide schéma départemental : http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Guide_schemas_services_familles_-_Integral-juin_2015.pdf



Les clés d'une analyse des besoins en matière de petite enfance (suite)

- **Éléments géographiques** : Des exemples d'indicateurs : délimitation des zones vertes, d'habitat, économiques et commerciales (à travers le zonage du Projet Local d'Urbanisme -PLU-)...
- **Etat des lieux sur le logement** : Des exemples d'indicateurs : nombre de logements, pourcentage de logements vacants, projet de construction immobilière...

2/ Connaître les besoins potentiels de modes d'accueil des familles

- **Données Caf** : Des exemples d'indicateurs : bénéficiaires des prestations Petite Enfance, des allocations pour l'Enfance/Jeunesse...
- **Les configurations familiales** : Des exemples d'indicateurs : nombre de couples avec enfants, nombre de familles monoparentales, nombre de familles nombreuses, nombre d'enfants par classe d'âge, nombre d'enfants par type de familles (monoparentales avec 1 actif occupé, monoparentales sans actif occupé, couples avec 2 actifs occupés, couples avec 1 actif occupé, couples sans actif occupé)...
- **Les données socio-économiques des familles** : Des exemples d'indicateurs : part des actifs occupés parmi les 15-64 ans, nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C, répartition par catégorie socioprofessionnelle (cadres et professions intellectuelles supérieures, employés, ouvriers, professions intermédiaires), revenu médian, taux de pauvreté à 60% ...
- **Les données sur les déplacements / la mobilité pendulaire** : Des exemples d'indicateurs : nombre d'actifs occupés travaillant dans une autre commune que celle de résidence, nombre d'actifs occupés utilisant principalement les transports en commun pour aller travailler...

- **Les données internes** : Des exemples d'indicateurs : liste d'attente des différentes structures de garde, temps d'attente ...
- **Les retours des professionnels, partenaires et élus** : Des exemples d'indicateurs : retours sur les demandes adressées par les familles ...

3/ Connaître l'offre sociale en matière de petite enfance

- **Recenser l'ensemble des acteurs présents sur le territoire** : Offre collective ou individuelle. Statut et financement (Prestation de Service Unique -PSU-, Prestation d'Accueil du Jeune Enfant -PAJE-, Complément de libre choix du Mode de Garde -CMG-). Nombre de places. Offre complémentaire des partenaires associatifs, d'autres collectivités, etc. Réponses aux besoins spécifiques (horaires décalés, prise en charge du handicap...). Autres (Toutes Petites Sections -TPS-, classe passerelle...)...
- **Recueillir les données relatives à l'activité des différents opérateurs** : Le nombre d'enfants accueillis, les caractéristiques sociales des familles, les horaires d'ouverture, la situation géographique, les tarifs ...

NB : La démarche peut être longue, requiert de la méthodologie. Une politique Petite enfance doit se travailler sur le long terme pour donner une part importante à des réflexions stratégiques. Pour cette raison, l'UNCCAS a mis en place des modules de formation spécifiques sur les démarches d'ABS dans le champ de la petite enfance. [Plus d'infos sur www.unccas.org](http://www.unccas.org) espace "Formation", ainsi, qu'une plateforme en ligne d'aide à la réalisation de l'ABS, appelée « Balises-Unccas » [Plus d'infos sur www.unccas.org](http://www.unccas.org)



L'exemple du CIAS de l'Oisans dans l'Isère¹⁵

La communauté de communes de l'Oisans est au cœur des Alpes et comprend les Deux Alpes et l'Alpe d'Huez. Le contexte montagnard est marqué par l'isolement de certains administrés, l'emploi saisonnier et la difficulté de dynamiser et coordonner un tel territoire en termes d'action sociale. Une ABS portant le DRE (Dispositif de Réussite Educative) a permis de maintenir et d'étendre le champ d'actions du Relais d'Assistant-es maternel-les (RAM), ouvert en horaires décalés (notamment pendant l'hiver) et accessible aux 20 communes. L'ABS a sensibilisé les élus et les partenaires aux horaires d'accueil décalé, qui concernent toute la communauté de communes (CC). Le RAM est maintenant géré par la communauté de communes.

1.4. Les différentes modes de gestion des structures

Le choix du mode de gestion des crèches doit être le plus adapté au territoire. S'offre ainsi différentes modalités :

a/ La collectivité territoriale ou établissement public

Par gestion directe, on entend un mode de gestion par lequel la collectivité locale gère directement le service.

b/ La délégation de service public (DSP)

En 2004, les financements de la branche famille de la sécurité sociale sont ouvertes aux sociétés privées. Depuis cette date, les collectivités peuvent avoir recours à la gestion déléguée du service public pour la petite enfance.

La Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) a rendu publique, en juillet 2013, une étude¹⁶ sur le recours à la délégation de service public (DSP) par les collectivités territoriales dans le secteur de la petite enfance.

¹⁵ Actes 466, mars 2016, p15-16.

¹⁶ Les délégations de service public dans le secteur de la petite enfance : Quel développement, quelles modalités, quelle gouvernance ? Etude N° 165 - 2013.

Définition

Selon le code général des collectivités territoriales (article L 1411-1), "une délégation de service public est un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé, dont la rémunération est substantiellement liée aux résultats de l'exploitation du service. Le délégataire peut être chargé de construire des ouvrages ou d'acquérir des biens nécessaires au service." Ce contrat a une durée limitée.

En 2013, selon l'étude de la Cnaf sur la question, quelques centaines d'établissements sont concernés soit 10 à 15% des établissements créés sous la forme de services publics locaux.

La gestion est déléguée dans 43% des cas à des entreprises privées, 36% des associations et 21% des mutuelles.

Avantages

Selon l'étude menée par la Cnaf, la DSP offre un confort de gestion aux collectivités :

- en leur retirant la gestion des ressources humaines ;
- en fixant pour plusieurs années le coût budgétaire du service ;
- en formalisant dans un contrat les modalités de la gouvernance, du suivi et de l'évaluation du service.

En théorie, l'évolution des charges salariales est donc maîtrisée et le taux de remplissage des crèches optimisé.

Inconvénients

L'étude souligne cependant une "certaine immaturité des pratiques" :

- manque de rigueur dans les contrats qui risque de produire à terme du contentieux ;
- difficultés de certaines collectivités à exprimer leurs besoins ;
- nécessité pour les délégataires de se structurer (ajustement de l'offre de formation, développement de procédures de qualité...).

Pour mieux encadrer la progression de cette pratique, l'étude recommande la création d'un observatoire permanent des modes de gestion des services de la petite enfance.

Il est nécessaire de rappeler que l'externalisation du financement et de la gestion des crèches s'est accélérée ces dernières années certainement facilitée par la mise en place de la PSU en janvier 2002. Comme l'ensemble des opérateurs et comme c'est le cas dès lors qu'il y a externalisation, les entreprises de crèches comptent sur la PSU et les subventions des collectivités pour rentabiliser leurs investissements.

Les devoirs des collectivités

La délégation d'un service public induit un contrôle de la bonne exécution et de la bonne gestion du service d'accueil de la petite enfance. *«La loi oblige le délégataire à se soumettre à toutes opérations de contrôle et d'investigation sur place et sur pièces de tous les éléments techniques et comptables concourant à la gestion du service public délégué.»*¹⁷

Ces contrôles sont avant tout économiques. Ils peuvent prendre plusieurs formes :

- annuellement pour assurer le suivi du contrat ;
- ponctuellement, en cours de contrat, pour accompagner une révision quinquennale, un changement de réglementation, répondre à une demande d'utilisateurs... ;
- en fin de contrat, pour préparer le renouvellement de la convention ou la reprise en régie du service.¹⁸

c/ Les mutuelles

La Mutualité Française crée et gère des structures en

faveur des tout-petits, des jeunes et des familles ; des personnes en situation de handicap ; des personnes âgées.

Les adhérents de Générations Mutualistes gèrent 238 établissements et services pour la petite enfance. 122 structures petite enfance sont engagées dans la certification Quali'Enfance¹⁹, 62 sont certifiées. Il y a 26 adhérents gestionnaires de structures petite enfance :

- 238 établissements et services PE : 162 EAJE (crèches, halte-garderie, micro-crèche et multi-accueils), 65 relais d'assistant-es maternel-les et une douzaine d'autres lieux du soutien à la parentalité et de la protection de l'enfance
- 10 à 15 nouvelles structures par an en moyenne gérées par les adhérents du réseau mutualiste en moyenne depuis 10 ans ;
- 4.250 berceaux pour l'ensemble des EAJE mutualistes ;
- près de 2.000 salariés ;
- environ 25.000 enfants accueillis chaque année en crèche et auprès des assistantes.

d/ Les associations

La crèche associative fonctionne comme une crèche municipale. En effet, une crèche peut être gérée par une association loi 1901, organisme de droit privé à but non lucratif, notamment pour les établissements à gestion parentale.

La crèche parentale est définie ainsi par l'Acepp (Association des collectifs enfants parents professionnels)²⁰ : *«Parmi la grande diversité des initiatives parentales, la crèche parentale est une structure associative de petite taille (vingt places maximum, vingt-cinq par dérogation) accueillant des enfants âgés de 2 mois à 4 ans, et*

¹⁷ «Petite enfance : le recours croissant à la gestion du service public», La lettre du cadre.com 18/07/2014.

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ 1^{er} référentiel qualité en Petite Enfance, Création en 2010 du 1^{er} référentiel Afnor pour la certification des établissements (EAJE) et services (RAM), objectifs : réaffirmer les valeurs mutualistes et donner du sens à l'action, valoriser l'offre de service, favoriser le partenariat local et les relations avec les institutions, mettre en valeur les savoir-faire de chacun, aider les gestionnaires à progresser dans leurs organisations. www.generationsmutualistes.fr

²⁰ L'ACEPP, association loi 1901, créée en 1980, regroupe aujourd'hui environ un millier d'initiatives locales, portées par des parents, principalement centrées sur l'accueil des jeunes enfants, et réparties sur l'ensemble du territoire national en milieu urbain comme en milieu rural. Les buts de l'ACEPP sont d'animer un mouvement éducatif, parental et de développement en encourageant : la communication entre les familles, notamment pour la mise en œuvre d'actions concourant à l'amélioration de la vie locale, le développement d'initiatives locales collectives, l'insertion des femmes et des jeunes, la solidarité entre les familles, la lutte contre les exclusions. <http://agriculture.gouv.fr/association-des-collectifs-enfants-parents-professionnels-acepp-generationsmutualistes.fr>

même 6 ans sur dérogation. Les parents, membres de l'association et porteurs du projet, sont les responsables de la crèche. Ils participent à la vie de la crèche et partagent la responsabilité dans le cadre d'une coéducation parent-professionnel autour de l'enfant avec des professionnels salariés (équipe professionnelle) pour l'accueil des enfants et parfois pour des tâches administratives."²¹

Les associations parentales fédérées par l'Acepp recourent des formes diverses et adoptent les grands principes suivants : l'accueil de tous les enfants et de toutes les familles, l'implication des parents, la coresponsabilité éducative, la pédagogie de la diversité, l'implication dans le développement local. Ainsi, depuis plus de 30 ans, le réseau de l'Acepp, au travers des accompagnateurs et des bénévoles de ses fédérations, accompagne les projets, les actions sur les territoires autour de l'accueil du jeune enfant et des parents.

Très structuré, le réseau de l'Acepp propose des aides allant du conseil à l'accompagnement plus techniques des bénévoles et professionnels.

Dans le contexte actuel de la petite enfance et face aux demandes croissantes de "normalisation", l'Acepp a créé un outil qui permet de renforcer l'identité et les spécificités des lieux dédiés à la petite enfance. La création d'un label portant sur la place des parents vise à les soutenir : en mettant en avant leur identité ; en valorisant leurs principes et leurs pratiques comme étant un gage de qualité ; en permettant de s'inscrire dans une démarche dynamique pour garder vivant leur projet parental, citoyen, solidaire et acteur du territoire.

e/ Les entreprises privées

Une partie des entreprises de crèches sont regroupées à la Fédération Française des entreprises de crèches. Elle compte 1 200 crèches sur le territoire et 12 000 salariés. Dans ce regroupement, se trouvent les principaux acteurs qui dominent le marché de la DSP : Crèche attitude, la Maison bleue, les Petits Chaperons rouges, le groupe

Babilou... La croissance de ces structures est soutenue.

Elles travaillent soit pour le compte des collectivités en DSP, soit en propre, c'est-à-dire des crèches entièrement financées par leur soin. Dans ce dernier cas, "le fonctionnement s'articule autour d'un contrat d'entreprise ou de mairie."²² Ce sont des crèches privées d'entreprises, inter-entreprises ou ville-entreprises. La réservation des places s'effectue directement auprès de la structure. A noter que certaines communes réservent des berceaux dans ces structures privées lorsqu'elles en manquent, via un contrat, pour les proposer ensuite aux habitants.²³

A noter : la Caf finance les entreprises privées si une convention PSU a été signée. Dans ce cas elles appliquent le barème national des participations familiales, fixé par la Cnaf, qui est proportionnel aux ressources des familles. De même, la Caf finance également les micro-crèches en mode Paje (qu'elle soient gérées par une entreprise, une association ou une collectivité territoriale).

f/ La société publique locale (SPL)

L'article 1^{er} de la loi n° 2010-559 du 28 mai 2010 pour le développement des sociétés publiques locales permet aux collectivités territoriales et à leurs groupements de créer des sociétés publiques locales (SPL) dont ils détiennent la totalité du capital. Une circulaire en date du 29 avril 2011 est venue apporter des précisions sur le régime juridique applicable aux SPL. Par dérogation à l'art. L. 225-1 du livre II du code de commerce, ces sociétés qui revêtent la forme de société anonyme sont composées d'au moins deux actionnaires. Ces structures juridiques sont de droit privé (sociétés anonymes), ces sociétés ont exclusivement comme co-actionnaires des collectivités publiques.

Elles rendent des prestations au service des collectivités locales, des territoires et de leurs habitants. Elles interviennent dans des domaines d'activité au cœur du quotidien : aménagement, logement, crèches, transports...

²¹ <https://www.acepp.asso.fr/Une-creche-parentale-qu-est-ce-que>

²² www.collectiviteslocales.fr, "Crèches : les collectivités s'ouvrent à la gestion privée", 11/09/2017.

²³ ibidem

Les contrats de prestations qu'elles rendent à leurs actionnaires ne sont pas soumis aux obligations de mise en concurrence, puisqu'elles ne sont en quelque sorte qu'une nouvelle forme de gestion publique intégrée. Peu à peu, elles remplacent les sociétés d'économie mixte locales (SEML) et s'installent dans le paysage économique comme outils de reconquête de prestations externalisées pour lesquelles la réponse du marché paraît inadaptée²⁴.

Les collectivités territoriales et leurs établissements ne peuvent créer des SPL que dans le cadre des compétences qui leur sont attribuées par la loi. Les SPL n'ont, en outre, pas vocation à exercer des fonctions support comme la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire ou encore des expertises juridiques ou d'assistance technique pour le compte des collectivités qui les contrôlent. Selon l'esprit de la loi, les SPL sont de nouveaux outils mis à la disposition des collectivités territoriales leur permettant de recourir à une société commerciale sans



L'exemple de La communauté de communes du Gévaudan

La communauté de communes du Gévaudan (Lozère, 9 911 hab) a ouvert une crèche depuis avril 2016 gérée en SPL. L'intercommunalité (EPCI) s'est dotée de la compétence petite enfance depuis 2015. L'ancienne crèche était associative et ne répondait plus aux normes en vigueur. Trois critères ont convaincu l'EPCI : une gestion transparente, la préservation des emplois et la reprise des salariés de l'association. Le capital initial de la SPL se monte à 135 000 € partagé entre la communauté de communes et deux communes. Une délégation de service public a été passée entre l'EPCI et la SPL. L'équipe encadrante a été renforcée. Les activités ont été développées (lieu d'accueil parents-enfants, intervention d'une bibliothécaire, une psychologue, une diététicienne, un médecin référent...).²⁵

publicité ni mise en concurrence préalables, dès lors que certaines conditions sont remplies. Ainsi, elles ont vocation à intervenir pour le compte de leurs actionnaires dans le cadre de prestations intégrées (quasi-régie ou "in house")²⁶.

g/ La procédure adaptée (MAPA)

Définition

L'Union Européenne a fixé des seuils au-dessous desquels *"l'acheteur est libre d'organiser sa procédure comme il l'entend, dans le respect des principes constitutionnels de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures."*

De nombreux acheteurs ignorent la liberté que cette procédure leur offre. Sa souplesse permet pourtant souvent de répondre de manière optimale à l'impératif que doit respecter tout acheteur : la meilleure utilisation des deniers publics.

Elle ouvre les marchés publics aux entreprises inexpérimentées au maniement des procédures formalisées, notamment les petites et moyennes entreprises (PME). Elle est enfin, source d'économie pour l'acheteur lui-même, car elle lui permet d'adapter les moyens mis en œuvre aux enjeux de son achat.

Elle a pour objectif, à l'aide d'exemples, de permettre aux acheteurs de déterminer le cadre d'une procédure efficiente, c'est-à-dire des mesures de publicité et de mise en concurrence en adéquation avec l'enjeu du marché.

Les marchés publics peuvent être passés en procédure adaptée, soit en raison de leur montant, soit en raison de leur objet.

Attention : les acheteurs ne doivent pas découper le montant de leurs marchés, dans le seul but de bénéficier de l'allègement des obligations de publicité et de mise

²⁴ <https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/societes-publiques-locales-spl-et-societes-publiques-damenagement-spla>

²⁵ "Une crèche gérée par une SPL fait toute la différence", Philippe Pottier-Sperry, Maire de France, Avril 2017, p.65.

²⁶ <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/societes-publiques-locales-et-societes-publiques-locales-damenagement>

en concurrence, aux dépens de la sécurité juridique des contrats ainsi conclus.²⁷

1.5 - Les modalités de fonctionnement des structures

a/ Le guichet unique et la dématérialisation

Définition

Le guichet unique consiste à **faciliter les démarches** des administrés (habitants, entreprises, associations etc....) en ayant un interlocuteur unique, pour ce qui concerne l'information, la gestion d'un dossier d'aide ou le règlement de factures par exemple.

Les directives de la Caf stipulent que l'organisme qui a la compétence petite enfance doit proposer un guichet unique des modes d'accueil sur un territoire. Il s'agit d'un lieu dédié aux parents et futurs parents qui recherchent un mode d'accueil pour les enfants. Ce service, gratuit, renseigne sur les démarches à accomplir et accompagne les parents dans leur recherche d'un mode d'accueil adapté à leurs besoins.

L'idée est de faciliter les démarches des familles. Le professionnel informe sur les différents modes d'accueils existants sur le territoire, en répondant aux interrogations des parents. Le guichet unique a l'avantage d'avoir un seul interlocuteur et un suivi des demandes des familles.

Grâce à ce système, il est possible d'améliorer la lisibilité des demandes :

- une seule demande pour toutes les crèches
- une commission d'attribution des places en crèche

C'est également un moyen de créer des liens entre toutes les structures, ainsi que d'avoir une vision globale de l'offre collective et individuelle sur un territoire.

En 2017, une circulaire Cnaf incitait les Ram à accueillir

le guichet unique sur un territoire avec une contrepartie financière. *“Un financement forfaitaire supplémentaire de 3 000 euros est créé, en complément de la Ps Ram, pour les Ram qui mettent en œuvre, dès 2017, [...] : l'accompagnement des familles dans la recherche d'un mode d'accueil (traitement de la demande d'accueil des familles formulées directement sur le site mon-enfant.fr).”²⁸*

Par ailleurs la circulaire n°2017-03 rappelle l'intérêt du rôle des Ram :

“Du côté des familles, il s'agit de mieux les informer sur l'ensemble des modes d'accueil sans opposer l'accueil in-



Exemples à Asnières (92) et Aubervilliers (93)

Le guichet unique est double.

- A Asnières, le guichet unique dématérialisé sur le site de la ville a pour vocation le paiement des prestations en crèches ou en activité périscolaire, une fois que les familles ont créé leur compte.
Le guichet unique physique se situe à la maison des services. Le service enfance est un espace qui regroupe les prestations d'accueil au public des directions de l'enfance, de l'éducation et de la petite enfance. En un même lieu, il est possible pour les familles d'inscrire les enfants à la crèche, à la cantine, au centre de loisirs mais aussi de régler directement les prestations.
- A Aubervilliers, le site internet de la Ville donne des informations, notamment sur les assistant-es maternel-les. La commune a également un guichet unique physique : le relais accueil petite enfance où les parents peuvent trouver toutes les réponses à leurs interrogations, que ce soit pour l'accueil collectif ou individuel, ainsi que les liens parents-enfants.

²⁷ <https://www.economie.gouv.fr/daj/marches-a-procedure-adaptee>.

²⁸ Circulaire n° 2017 - 003, nouveautés par rapport à la dernière lettre circulaire relative aux Ram (LC n° 2011-020 du 2 février 2011).

dividuel à l'accueil collectif et de les accompagner dans le choix de l'accueil le mieux adapté à leurs besoins.

Du côté des professionnels, il s'agit d'améliorer la qualité de l'accueil des enfants, de renforcer l'attractivité du métier d'assistant maternel et de participer à leur professionnalisation tout autant que des gardes d'enfants à domicile."²⁹

La dématérialisation (couplée avec réunion information)

La dématérialisation ne doit pas être pas la seule solution pour les inscriptions en crèche pour ne pas pénaliser le public le plus éloigné du numérique ou le public ayant peur de mal faire. L'instauration de guichet unique permet d'offrir l'alternative au tout numérique.

En revanche, les demandes Caf, elles, ne s'effectuent que de façon dématérialisée. Là, encore, le guichet unique peut aider.

L'information faite à des parents sur le fonctionnement de la crèche, le règlement intérieur, etc, ... , doit faire l'objet d'une explication : soit sous la forme d'une réunion d'information collective ou individuelle selon les cas. Il n'est pas recommandé de simplement leur remettre les documents, car ils auront toujours des questions, parfois les mêmes à chaque rentrée.

b/ La commission d'attribution

La commission d'attribution est une commission ad hoc qui se réunit plusieurs fois par an pour attribuer les places de crèches. Elle concerne le gestionnaire public. Ses décisions doivent respecter l'esprit de la circulaire n° 2014-009, relative à la PSU. Elle doit donc *"contribuer à la mixité des publics accueillis. Outre le fait que la tarification est proportionnelle aux ressources des familles, les gestionnaires ne sont plus incités à sélectionner les familles en fonction de leurs revenus puisque le montant de la Psu est d'autant plus élevé que les participations familiales sont moindres (principe de neutralisation des participations familiales). [...] Les réservations sont traduites en heures et non pas en journées pour mieux répondre aux besoins des familles. Afin que ces*

dernières ne soient plus dans l'obligation de payer un temps d'accueil qu'elles n'utilisent pas, [...] la réponse aux besoins atypiques des familles et aux situations d'urgence est facilitée."

c/ Le projet social

Il précise les modalités d'intégration de l'établissement ou du service dans son environnement social et les dispositions prises pour la mise en œuvre du droit d'accès des familles à revenus modestes et des personnes en parcours d'insertion prévu par le dernier alinéa de l'article L.214-2 et l'article L.214-7 du Code de l'action sociale et des familles.

Son contenu est corrélé aux résultats de l'ABS dans un premier temps. Ensuite, il se base sur une veille semes-



L'exemple du CCAS de Louveciennes (78)

Par exemple, le CCAS de Louveciennes (78) a articulé son projet social pour l'ouverture d'une crèche autour des points suivants :

- La demande dans les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant ;
- L'environnement ;
- Les relations avec les partenaires extérieurs.

Le CCAS s'appuie sur des données chiffrées pour argumenter le besoin de création d'une structure supplémentaire sur la commune :

"La demande d'accueil sur la commune de Louveciennes est importante, et partiellement insatisfaite. Celle-ci s'exprime notamment au travers de la liste d'attente des places en EAJE (130 inscrits en 2014), et de l'analyse des besoins en termes démographiques :

- Entre 250 et 300 enfants ont moins de 3 ans
- Le taux d'activité féminine s'accroît."

²⁹ Voir le chapitre 2, les Relais d'assistant(e)s maternel(le)s, p.28

trielle ou annuelle des besoins du territoire en termes d'accueil. Ces besoins peuvent être recueillis par le biais du guichet unique, qui centralise toutes les demandes et effectue des bilans. Ce suivi permet de vérifier si la demande et l'offre sont bien en adéquation.

d/ Le projet éducatif de territoire (projet éducatif local)

Le projet éducatif local est le document unique de référence qui guide les objectifs et les activités Petite Enfance sur le territoire. Il donne un cadre commun qui favorise et renforce la cohésion de l'ensemble des Directeurs/ Directrices et équipes du service Petite Enfance. Il constitue un support pour le débat interne. Il constitue également un fil rouge où sont clairement rédigés les rôles et objectifs de chacun.

A Louveciennes (78) par exemple *“les objectifs sont déterminés collectivement par les Directrices, la Coordinatrice Petite Enfance et la Directrice du CCAS. Ces objectifs s'inscrivent dans une réalité de terrain et d'infrastructure et sont adaptés aux potentialités des équipes pluridisciplinaires. Le projet éducatif est élaboré avec l'équipe de direction. Il sert de base de réflexion pour le travail et l'élaboration du projet pédagogique de chaque structure.*

Il est important de préciser que chacun dispose d'un rôle précis :

- *La mairie a contribué à l'établissement de l'état des lieux et du diagnostic social comme vu dans le projet social.*
- *La coordinatrice a transmis les orientations territoriales retenues et a fait valider l'avancée de ce travail collectif aux élus et la direction du CCAS.*
- *Les Directrices de structure impulsent la dynamique de réflexion au sein de leurs équipes et veillent quotidiennement à la mise en œuvre de ce projet par le biais du projet pédagogique.*
- *Les parents doivent pouvoir en comprendre les enjeux.*
- *Les enfants sont les bénéficiaires de la bonne application des options éducatives retenues, véritables indicateurs du fonctionnement cohérent du service.*
- *Le projet éducatif doit pouvoir être évolutif.”*

A Carcassonne Agglo, le CIAS a élaboré le projet éducatif. Il résulte d'une réflexion commune entre les membres du comité de pilotage, du comité technique et des groupes de travail de la Cohésion sociale et de l'Enfance Jeunesse et Famille.³⁰



L'exemple de l'articulation du projet éducatif à Louveciennes (78)

FAVORISER UN ACCUEIL DE QUALITE DE L'ENFANT ET DE SA FAMILLE

- 1.1 Accueil de la famille
- 1.2 Accueil de l'enfant

ACTIVITES ET ESPACES PROPOSES

- 2.1 En section
- 2.2 Festivités
- 2.3 Intervenants Extérieurs

BESOINS FONDAMENTAUX ET PRIMAIRES

- 3.1 Repas
- 3.2 Sommeil
- 3.3 Soins et hygiène à l'enfant

ATTITUDES ET VALEURS EDUCATIVES

- 4.1 De l'adulte référent vers le chemin de l'autonomie
- 4.2 Langage et verbalisation
- 4.3 L'individualité de l'enfant dans un contexte collectif

LE TRAVAIL EN EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- 5.1 Interventions des professionnels vacataires
- 5.2 Réunions internes aux EAJE
- 5.3 Réunion Inter-crèches
- 5.4 Réunions Interprofessionnels
- 5.5 Réunions pédagogiques
- 5.6 Réunion avec CCAS et Elu
- 5.7 Réunion avec les parents

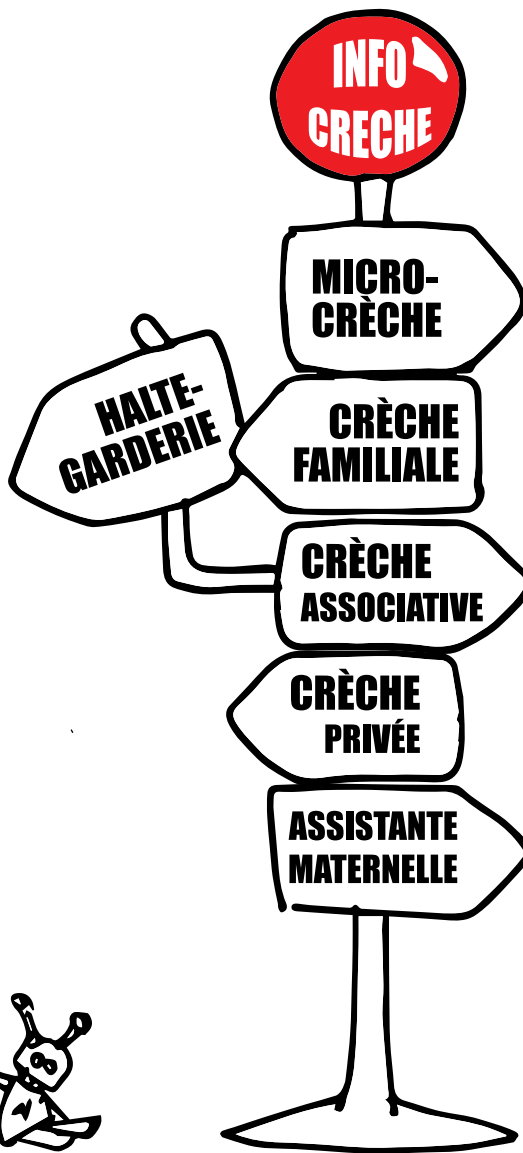
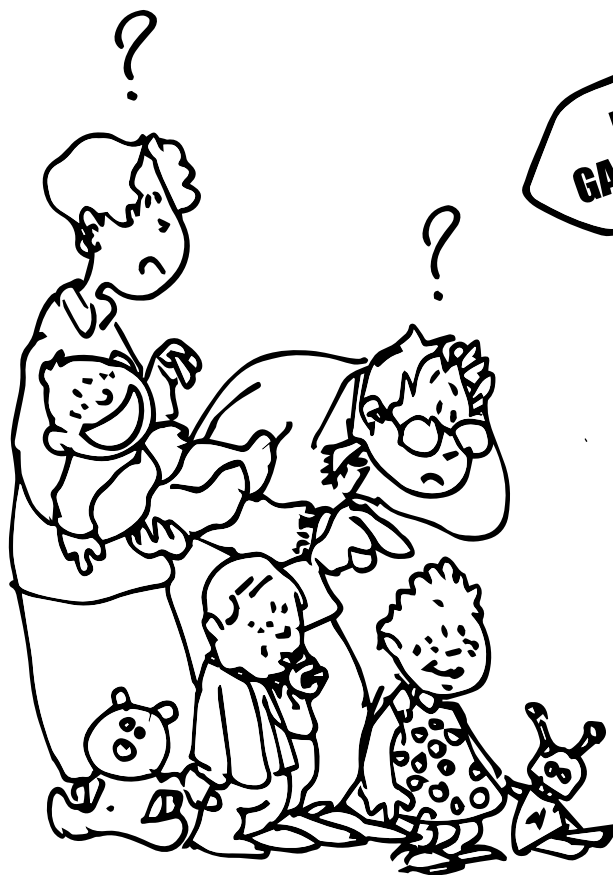
LES RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES EXTERIEURS

- 6.1 Le Conseil Départemental
- 6.2 La caisse d'allocation familiale

³⁰ “Les CCAS/CIAS, un des principaux acteurs des dispositifs d'accompagnement à la parentalité, Investir socialement dès le plus jeune âge jusqu'à l'adolescence”, UNCCAS, p.17.

2

Les différentes structures d'accueil



ld.

PARTIE II : LES DIFFÉRENTES STRUCTURES D'ACCUEIL

La capacité théorique d'accueil en France en 2015 pour 100 enfants de moins de trois ans, est de 56,6 places d'accueil³¹ :

- 33,1 places auprès des assistant-es maternel-les ;
- 17,8 places dans les Eaje ;
- 3,9 places en école maternelle ;
- 1,7 place auprès d'une garde d'enfants à domicile.

Selon une enquête de la Drees de 2013, la répartition des enfants par mode de recours était le suivant :

- 61% des enfants de moins de trois ans sont gardés à titre principal par leurs parents (du lundi au vendredi/8-19h) ;
- 19% sont gardés par des assistants maternels ;
- 13% par des Eaje.

Le huitième plan d'investissement pour la construction des crèches (Ppicc) a permis de créer 12 288 en 2015 dont :

- 4 232 places créées par les collectivités territoriales ;
- 3 023 places créées par les entreprises privées ;
- 1 758 places créées par les associations ;
- 3 275 places en micro crèches Paje³².

2.1. Les modes d'accueil collectif

GÉNÉRALITÉS

Les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE)

Définition

Les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) sont

conçus pour recevoir collectivement les enfants âgés de moins de 6 ans. Ils respectent une réglementation prévue dans le Code de santé publique (articles R.2324-16 et suivants). Leur spécificité répond à des besoins variés. Leur mission commune est définie par l'article R2324-17 du Code de santé publique : *“les établissements et les services d'accueil non permanent d'enfants veillent à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants qui leur sont confiés. Dans le respect de l'autorité parentale, ils contribuent à leur éducation. Ils concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent. Ils apportent leur aide aux parents pour favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.”*

Comme évoqué dans le chapitre précédent, les Eaje sont gérés par des personnes morales ou publiques. Il peut s'agir :

- d'une collectivité territoriale et de leur établissement public, d'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) : commune, commune nouvelle, métropole, conseil départemental, conseil régional, CCAS/CIAS ; communauté de communes, communauté d'agglomération
- d'associations, mutuelles, entreprises...

Dans tous les cas, l'ouverture de ces établissements est subordonnée à un avis ou une autorisation de fonctionnement délivrés par le Président du conseil départemental après avis des services de protection maternelle et infantile (Pmi).

Tous ces établissements possèdent un projet pédagogique pour encourager l'éveil de l'enfant, son développement vers l'autonomie, sa socialisation ainsi qu'une équipe pluridisciplinaire et qualifiée.

Le mode d'accueil collectif regroupe : la crèche collective,

³¹ Publication de l'observatoire national de la petite enfance (Cnaf et ses partenaires), L'accueil du jeune enfant en 2016

³² Chiffres, Cnaf

la micro-crèche, la crèche familiale, la crèche multi-accueil, la crèche parentale, la halte-garderie, la crèche d'entreprise, le jardin d'enfant, le jardin d'éveil.

En 2016, la Cnaf a publié deux guides visant à faciliter la création d'établissements d'accueil collectif et de micro-crèches. Ces guides didactiques et pédagogiques s'adressent aux porteurs de projets afin de leur apporter les conseils indispensables à toutes les étapes clés de leur projet de création afin d'en assurer le succès (réglementation incontournable à connaître, rôle de chaque acteur institutionnel pour la création de l'établissement, aides financières de la Caf, etc.)

Ces guides sont téléchargeables sur le site "*mon-enfant.fr*" rubrique : Espace doc professionnels > créer une structure.

a/ La crèche collective

Elle peut accueillir jusqu'à 60 enfants.

Elle s'adresse aux enfants de moins de 4 ans, qui fréquentent régulièrement la structure.

Les horaires correspondent souvent aux horaires de bureau. L'équipe est pluridisciplinaire.

b/ La micro-crèche

L'effectif accueilli est de 10 enfants au maximum.

Ces établissements peuvent être plus souples en termes d'horaires qu'une crèche collective.

Elle est en grande partie soumise aux mêmes règles que la crèche collective, mais relève de conditions particulières (direction et modalités d'encadrement des enfants).³³

c/ La crèche familiale ou le service d'accueil familial

La crèche familiale emploie des assistant-es maternel-les agréées qui accueillent à leur domicile 1 à 4 enfants.

Une ou 2 fois par semaine, les assistant-es maternel-les et les enfants se retrouvent dans les locaux de la crèche familiale

pour favoriser la socialisation des enfants et leur éveil.

Les assistant-es maternel-les font l'objet d'un encadrement et d'un accompagnement professionnel assuré par le personnel de la crèche (puéricultrice, médecin...).

d/ Le multi-accueil

Parfois appelés Maisons de la Petite enfance, ces lieux associent différentes formules : accueil à temps partiel, accueil ponctuel ou en urgence, crèche "*classique*", halte-garderie et crèche familiale.

Le rôle du multi-accueil est identique à celui des accueils collectifs.

On compte une personne pour s'occuper de cinq enfants qui ne marchent pas et une pour s'occuper de huit enfants qui marchent.

La combinaison de l'accueil collectif et de l'accueil familial répond aux besoins des horaires décalés (travail de nuit ou weekend).

Ces établissements peuvent proposer un large champ de services : lieux d'accueil enfants-parents, accueil péri-scolaire, relais assistant-es maternel-les, garde à domicile ou encore lieux d'éveil.

e/ La crèche parentale

La crèche parentale est créée et gérée par les parents eux-mêmes, sous le contrôle de la protection maternelle et infantile (PMI).

Les enfants sont pris en charge par les parents, mais aussi par un personnel qualifié (par exemple, auxiliaires puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants). Elle est gérée par des parents dans le cadre d'une association.

Le nombre d'enfants accueillis est limité à 20 (voire 25).

A noter : pour créer une crèche parentale, il est nécessaire de s'adresser à la Caf.

³³ Caf, l'accueil du jeune enfant en 2014, données statistiques. Observatoire national de la petite enfance, rapport 2015, p.75.

f/ La crèche à vocation d'insertion professionnelle (Avip)

Inscrites dans les objectifs COG 2013-2017, elles visent à développer l'offre d'accueil et à contribuer au rééquilibrage social et territorial. Le déploiement des crèches Avip participe aux objectifs stratégiques définis dans le cadre du schéma départemental des services aux familles³⁴.

Les objectifs sont d'accueillir au minimum 30% d'enfants de moins de trois ans dont les parents sont engagés dans une recherche d'emploi et de participer à l'accompagnement global dispensé par Pôle emploi en lien avec l'ensemble des acteurs sociaux.

g/ La halte-garderie

C'est un mode d'accueil occasionnel et de courte durée. Elle peut aussi accueillir les jeunes enfants dont les parents travaillent à temps partiel.

h/ Le jardin d'enfants

Il est destiné aux enfants de deux ans et plus.

Réservé aux enfants de 2 à 6 ans, il offre un accueil régulier avec des amplitudes d'ouverture correspondant aux horaires pratiqués par l'école maternelle ou à ceux d'une crèche collective.

i/ La crèche d'entreprise ou d'inter-entreprise

La crèche d'entreprise accueille les enfants du personnel d'entreprises ou d'établissements publics (administrations, hôpitaux...). Elle peut aussi proposer des places aux familles du quartier.

Elle peut généralement accueillir jusqu'à 60 enfants.

La crèche est en général située à proximité de l'entreprise, parfois même dans ses locaux.

Les horaires d'accueil sont flexibles pour répondre plus

facilement aux contraintes professionnelles.

2.2- Les modes d'accueil individuel

a/ L'assistant-e maternel-le

L'assistant-e maternel-le est un-e professionnel-le de la petite enfance pouvant accueillir à son domicile ou dans une maison d'assistant-e-s maternel-le-s jusqu'à quatre enfants mineurs généralement âgés de moins de six ans.

Avant d'accueillir un enfant, il (elle) doit obligatoirement avoir été agréé(e) par le Président du conseil départemental après avis des services de la protection maternelle et infantile (Pmi). Cet agrément lui reconnaît un statut professionnel.

Une fois son agrément obtenu, l'assistant-e maternel-le doit suivre une formation d'une durée de cent vingt heures, dont soixante doivent obligatoirement être réalisées avant l'accueil du premier enfant. Les soixante heures restantes peuvent être effectuées dans les deux ans qui suivent ce premier accueil.

L'assistant-e maternel-le est soit salarié-e d'une crèche familiale (ou Service d'accueil familiale, Saf), soit salarié-e du parent qui l'emploie (particulier employeur).

b/ La maison d'assistant-e maternel-le (MAM)

Depuis 2010, les assistant-e-s maternel-le-s agréé-e-s ont la possibilité de se regrouper et d'exercer leur métier en dehors de leur domicile, dans des locaux appelés "Maisons d'assistants maternels" (Mam).

Les Mam permettent à quatre assistant-e-s maternel-le-s au plus d'accueillir chacun-e un maximum de quatre enfants simultanément dans un local garantissant la sécurité et la santé des enfants.

Pour pouvoir exercer dans une Mam, l'assistant-e maternel-le concerné-e doit obligatoirement être titulaire d'un agrément spécifique délivré par le Président du Conseil

³⁴ Leurs missions et leurs modalités de fonctionnement sont fixées par la continuité de la convention signée le 11 avril 2014 entre l'Etat, la Cnaf et Pôle emploi, une instruction interministérielle datée du 3 août 2016, la lettre circulaire de la Cnaf du 22 juin 2016 (C2016-009), l'instruction technique Cnaf du 19 octobre 2016 (It2016-121)

départemental après avis des services de la protection maternelle et infantile (Pmi).

L'assistant-e maternel-le exerçant dans une Mam est salarié(e) du parent qui l'emploie. Dès lors, en tant qu'employeur, le parent est assujéti au respect de la réglementation du code du travail et à la convention collective nationale de travail des assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur. Pour compenser le coût lié à la rémunération de l'assistant-e maternel-le, le parent employeur peut, sous conditions, bénéficier du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Cmg Paje) versé par la Caf ou la Msa.

En mars 2016, le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, a publié un guide visant à faciliter la création et la gestion d'une Mam. Il s'adresse à la fois aux services de Pmi et aux assistant-e-s maternel-le-s.

Ce guide peut être téléchargé sur le site mon-enfant.fr, rubrique Les différents modes de garde - Maison assistantes maternelles.

En parallèle, une charte de qualité peut également être signée entre la Mam, la Caf, le Conseil départemental et la Msa. Cette charte précise les engagements de chaque partenaire en faveur d'un accueil de qualité au sein de la Mam.

Sous conditions, les nouvelles Mam signataires de la charte peuvent bénéficier d'une aide au démarrage de 3 000 € versée par la Caf. (source www.mon-enfant.fr).

c/ La garde à domicile

La garde d'enfants intervient au domicile des parents.

Le recours à une formule de garde partagée est aussi possible : deux familles emploient une personne à domicile qui s'occupe alternativement des enfants au domicile de l'une ou l'autre des familles.

Les parents sont l'employeur d'une garde d'enfants à domicile.

Deux formules s'offrent aux parents pour trouver la personne qui interviendra à leur domicile :

- soit le mode mandataire d'un organisme déclaré et/ou agréé par l'Etat (association ou entreprise) : cet organisme prend alors en charge à leur place tout ou partie des tâches administratives liées au recrutement et à leurs obligations d'employeur ;
- soit ils assurent eux-mêmes son recrutement et les formalités liées au statut d'employeur.

Quel que soit le choix, ils deviennent l'employeur de la personne qui s'occupe de leur (ou leurs) enfant(s). A ce titre, ils doivent :

- établir un contrat de travail ;
- verser une rémunération à leur salarié-e ;
- respecter la réglementation du code du travail applicable et la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- déclarer les salaires au centre Pajemploi qui lui délivrera les bulletins de paie, sauf exception. (voir www.pajemploi.urssaf.fr)

2.3 – Les autres services de la petite enfance et de l'accompagnement à la parentalité

a/ Le relais d'assistant-es maternel-les (RAM)

Les relais assistant-es maternel-les (Ram) sont des lieux d'information, de rencontres et d'échanges au service des parents, des assistant-es maternel-les et des professionnels de la petite enfance.

Le gestionnaire peut être une collectivité territoriale, un centre communal ou intercommunal d'action sociale, une association, une mutuelle, etc.

Les Ram sont animés par un professionnel de la petite enfance.

Les parents et les futurs parents peuvent y recevoir gratuitement des conseils et des informations sur l'ensemble des modes d'accueil.

Les Ram apportent aux assistant-es maternel-les un soutien et un accompagnement dans leur pratique quotidienne en leur donnant la possibilité de se rencontrer et d'échanger leurs expériences.

Les ateliers éducatifs (ateliers de musique, activités manuelles, etc.) proposés par les Ram constituent des temps d'éveil et de socialisation pour les enfants accueillis par des assistant-es maternel-les.

La Caisse d'allocations familiales (Caf) et, le cas échéant, la caisse de Mutualité sociale agricole (MSA) participent au financement des Ram en versant au gestionnaire une aide destinée à couvrir une partie des frais de fonctionnement.

La circulaire C n° 2017 - 003 rappelle³⁵ les missions classiques des Ram (I) ainsi que les moyens techniques et financiers mis à la disposition des Ram par la branche Famille (II). Enfin, elle précise les modalités de mise en œuvre et de suivi des missions supplémentaires (III).

b/ Le lieu d'accueil enfants-parents (LAEP)

Ils sont ouverts aux enfants âgés de moins de six ans, accompagnés de leur(s) parent(s) ou d'un adulte familial pour participer à des temps conviviaux de jeux et d'échanges.

Cet accueil est gratuit dans la plupart des lieux. Dans les autres structures, une contribution financière symbolique peut vous être demandée.

La fréquentation d'un lieu d'accueil enfants-parents est basée sur le volontariat et le respect de l'anonymat ou au minimum la confidentialité.

Des professionnels formés à l'écoute sont présents pour assurer l'accueil des familles.

Participer à l'éveil et à la socialisation de l'enfant, apporter un appui aux parents dans l'exercice de leur rôle par un échange avec d'autres parents ou avec des professionnels : tels sont les principaux objectifs de ces lieux³⁶.



³⁵ Circulaire n° 2017 - 003, en date du 26 juillet 2017

³⁶ <http://www.mon-enfant.fr/web/guest/lieux-accueil-enfants-parents>

3

Le financement
des structures



PARTIE III : LE FINANCEMENT DES STRUCTURES

3.1 – La Caf, un partenaire essentiel

a/ La prestation de service unique (PSU)

Elle a été mise en place par la Cnaf en janvier 2002. Son objectif était double : accroître la mixité sociale et le taux d'occupation des crèches.

La PSU est une aide versée aux gestionnaires d'établissement pour compenser une partie du coût de fonctionnement et rendre la crèche accessible financièrement aux familles. En 2015, 12 000 Eaje ont été financés par la Psu (soit 403 200 places), pour un montant de 2,1 milliards d'euros³⁷. Cette aide n'est versée qu'aux gestionnaires ayant un contrat avec la Caf (la contrepartie étant le respect du barème national des participations familiales de la Caf).

Son montant est égal à 66% du prix de revient horaire de l'accueil de l'enfant dans la limite d'un prix plafond fixé annuellement par la Cnaf, déduction faite des participations familiales.

Depuis sa création, la PSU a permis des avancées en termes d'accueil des jeunes enfants, notamment la démocratisation de l'accès aux crèches et la mixité sociale. L'accessibilité a été améliorée :

- la réservation à l'heure et non plus à la journée ;
- la contractualisation en fonction des besoins des familles, avec la prise en compte des rythmes de travail des parents ;
- l'application du barème national des participations familiales comme la contribution des familles en fonction de leurs ressources et de la composition familiale ;

- la compensation des participations familiales dans le calcul de la PSU.

La PSU sécurise les recettes des gestionnaires :

- toute heure réservée est due par la famille ; le versement de la PSU est effectué sur la base des heures facturées ;
- la mensualisation est laissée au libre choix du gestionnaire ;
- le délai de carence en cas de maladie de courte durée (les trois premiers jours d'absence dont dus par la famille).

La PSU valorise également le travail des professionnels hors temps d'accueil et l'accompagnement à la fonction parentale. Un versement de trois heures de concertation par an et par place est effectué au gestionnaire. Sont donc pris en compte le travail en équipe, les réunions et les entretiens avec les familles, la rédaction des projets d'établissement, etc.

Les points clés de la PSU

- **Elle complète les participations familiales** : plus les revenus de la famille sont faibles, plus la subvention de la Caf est importante. Ainsi, au sein des EAJE, l'accessibilité à tous est favorisée, ainsi que la mixité sociale.
- **Les participations des familles sont calculées en fonction d'un barème national fixé par la Caf.** Il est proportionnel aux ressources des familles. Il varie selon le nombre d'enfants à charge.
- **Les réservations et la tarification se font à l'heure.** Les besoins sont traduits en heure, ainsi les familles ne paient que le temps utilisé. Les contrats d'accueil doivent être le plus en adéquation.
- **La Psu est payée sur la base des heures facturées.** Toute heure contractualisée est due par la famille et financée par la Caf. Les recettes des gestionnaires sont donc sécurisées³⁸.

³⁷ "Panorama des financements de la branche famille en direction des EAJE", Cnaf, 30 janvier 2017

³⁸ "Le point sur... la prestation de service unique", Allocations Familiales, p.2.

La réforme de la Psu en 2014 : un meilleur financement pour un meilleur service

Le bilan de 2012 avait révélé une application hétérogène de la PSU dans la fourniture des couches et des repas mais aussi dans la pratiques de facturation (parfois forfait imposés, nombre limité de congés déductibles...) ainsi qu'un écart grandissant entre les heures facturées et les heures réalisées.

Pour tenter de résoudre ces disparités, une réforme de la PSU a été entreprise en 2014. Les objectifs étaient les suivants :

- homogénéiser l'application de la PSU pour favoriser l'accessibilité à toutes les familles ;
- rétablir une équité de traitement entre toutes les familles et les tous gestionnaires ;
- financer les Eaje en fonction de leur niveau de service.

Des mesures d'accompagnement ont ainsi été définies, avec un budget alloué par la Cnaf.

■ Des aides à l'investissement : fonds d'accompagnement à la Psu

Elles ont été créées pour améliorer les conditions matérielles favorables à une bonne application de la PSU.

Leur octroi est décidé par les conseils d'administration locaux des Caf. Elles peuvent concerner :

- ✓ la construction ou l'aménagement d'une cuisine ou l'achat du matériel de conservation/réchauffage de repas pour un montant maximum de 3 700€ par place et dans la limite de 80% maximum des dépenses subventionnables ;
- ✓ la construction ou l'aménagement d'un local de stockage pour les couches pour un montant de 3 700€ par place et dans la limite de 80% maximum des dépenses subventionnables ;
- ✓ l'achat de logiciels de gestion et badgeuses (pour un meilleur suivi des heures réalisées) dans la limite de 80% maximum des dépenses subventionnables.

■ Des aides au fonctionnement

Elles sont modulées en fonction du service rendu : les structures qui fournissent les repas et les couches et/ou celles qui proposent des contrats d'accueils adaptés aux besoins des familles sont mieux financées que les autres.

Définition du taux de facturation

Le montant de la PSU dépend du taux de facturation de l'Eaje.

$$\text{TAUX DE FACTURATION} = \frac{\text{HEURES FACTURÉES}}{\text{HEURES RÉALISÉES}}$$

- Le montant de la PSU est élevé lorsque le taux de facturation est faible (inférieur à 107%).
- Le montant de la PSU est intermédiaire lorsque le taux de facturation est modéré (compris entre 107% et 117%).
- Le montant de la PSU est plus faible lorsque le taux de facturation est élevé (supérieur à 117%).

Montants maximums de la PSU et des participations familiales selon le niveau de service

	PSU+part fam/heure 2014	PSU+part fam/heure 2015	PSU+part fam/heure 2016	PSU+part fam/heure 2017
Taux de facturation ≤107%, couches et repas	4,77 €	5,02 €	5,27 €	5,52 €
Taux de facturation ≤107%, sans couches ou repas				
Taux de facturation >107% et ≤107%, sans couches ou repas	4,79 €	4,82 €	4,97 €	5,12 €
Taux de facturation >107% et ≤107%, sans couches ou repas	4,59 €	4,64 €	4,69 €	4,73 €
Taux de facturation >117%, couches et repas				
Taux de facturation >117%, sans couches ou repas	4,55 €	4,55 €	4,55 €	4,55 €

En 2015, les Caf financent 44,9% des dépenses de fonctionnement en moyenne des équipements, les familles

18,6%, les gestionnaires et les autres subventions 36,6%.

b/ Les autres sources de financement

S'agissant des financements complémentaires, la Caf dispose de plusieurs leviers :

- la prestation de service enfance et jeunesse (Psej) versée dans le cadre d'un contrat enfance et jeunesse³⁹ ;
- le fonds publics et territoires (Fpt)⁴⁰ ;
- le fonds de rééquilibrage territorial⁴¹.

Dans le cadre de la Cog 2018-2022, en cours de négociations lors de la rédaction de ce présent guide ces financements ont vocation à évoluer. Nous vous invitons à vous rapprocher de votre Caf pour tout financement d'un nouveau projet.

Le complément de libre choix des modes de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

Les micro crèches et crèches familiales privées ont le choix entre deux modes de financement, soit :

- par la Psu
- par le Cmg

En 2015 : 2 300 micro crèches "Paje"

On assiste à un fort développement (+ 3 275 places créées en 2015 en micro crèches Paje). Toutefois, les places en micro crèche Paje ne représentent que 5,5% de l'offre d'accueil collective

Prestation accueil d'un jeune enfant (Paje)

Définition

La **prestation d'accueil du jeune enfant** (Paje) est une aide financière qui s'adapte en fonction de votre situation.

³⁹ Le contrat enfance et jeunesse signé entre la Caf et un partenaire (collectivités territoriales/employeur) vise à financer le développement de l'offre d'accueil.

⁴⁰ Le fonds de rééquilibrage territorial vise à favoriser le développement de l'offre d'accueil en matière de petite enfance sur les territoires ayant un taux de couverture inférieur à la moyenne nationale

⁴¹ Le fonds publics et territoires vise à accompagner les besoins spécifiques (horaires décalés, accueil d'urgence, enfants en situation de handicap, problématiques territoriales, difficultés structurelles des Eaje) et l'innovation.

Elle est versée aux parents pour les aider à faire face aux dépenses liées à l'arrivée d'enfant(s) dans la famille.

Selon la situation et les besoins, la Caf peut verser aux familles :

- la **prime à la naissance** ou à l'adoption et
- l'**allocation de base** au moment de l'arrivée d'un enfant au foyer ;
- la **prestation partagée d'éducation de l'enfant** (PreParE) si votre enfant est né après le 31 décembre 2014 ou le **complément de libre choix d'activité** (Clca) s'il est né avant cette date, et si l'un des deux parents réduit son temps de travail ou arrête de travailler pour garder l'enfant ;
- le **complément de libre choix du mode de garde** (Cmg), si les parents choisissent de faire garder l'enfant par une assistant-e maternel-le agréé, une garde d'enfants à domicile, une association, une entreprise qui propose ce service ou une micro-crèche.

3.2 - Les familles

Le coût pour les familles est soumis à un barème national défini par la Cnaf.

Ce barème s'appuie sur la notion de :

- **Taux d'effort des familles**, qui varie selon le nombre d'enfants à charge :

Famille de :	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants
Taux d'effort horaire	0,06%	0,05%	0,04%	0,03%

- **Ressources des familles, avec une notion de plancher et de plafond.** Le prix journalier pour les familles (ou participation familiale) est donc égal à la multiplication des prix unitaires horaires fixés par le barème Cnaf (taux d'effort appliqué aux ressources

mensuelles de la famille) et du nombre d'heures choisi dans le contrat d'accueil signé avec les familles. Les ressources mensuelles à prendre en compte sont celles retenues en matière de prestations familiales versées par la Caf ou celles figurant sur l'avis d'imposition avant abattements (revenu net imposable mensuel avant abattements). Les repas ainsi que les couches sont compris dans ces tarifs.

3.3 – Le gestionnaire

Le coût de fonctionnement pour le gestionnaire correspond à environ 30% du coût total de fonctionnement, déduction faite de la participation des familles et de la prestation de service unique versée par la Caf, et également des montants versés par la Caf en cas de contrat enfance-jeunesse.



4

Le personnel de la Petite enfance : focus fonction publique territoriale



PARTIE IV : LE PERSONNEL DE LA PETITE ENFANCE : FOCUS FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

A noter : Ce chapitre est consacré au personnel de la petite enfance. Son objet est de déterminer les qualifications requises pour l'encadrement des jeunes enfants. Il ne s'attache qu'aux statuts et contrats du personnel travaillant dans un établissement géré par les collectivités uniquement et directement. Néanmoins, les qualifications du personnel sont identiques quel que soit le mode de gestion.

4.1 – Le personnel au sein des Etablissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)

La création des Etablissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) est préalablement soumise à autorisation du président du conseil départemental pour les structures de droit privé, et avis pour celles créées par les collectivités publiques. La prise en charge des enfants est assurée par une équipe pluridisciplinaire, composée notamment d'éducateurs de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture et dirigée par un médecin, une puéricultrice ou un éducateur de jeunes enfants.

a/ La direction

Le directeur assure un ensemble de fonctions :

- coordonner l'ensemble des actions et s'assurer que les pratiques sont conformes au projet d'établissement ;
- rédiger le règlement de fonctionnement et s'assurer de sa bonne application ;
- élaborer et mettre à jour le projet d'établissement avec l'équipe ;
- rédiger et mettre en œuvre les différents protocoles

- (soins, hygiène, conduite à tenir en situation d'urgence) ;
- organiser le fonctionnement de la structure ;
- planifier la présence des professionnels auprès des enfants (planning, suppléance en cas d'absence, etc.) ;
- assurer le suivi technique de la structure (matériel, fournitures, etc...) ;
- suivre le budget de la structure ;
- organiser des temps d'accompagnement et de management des professionnels (réunions, analyse des pratiques, évaluation des compétences et des besoins de formation, etc...) ;
- être le garant de la qualité de l'accueil des enfants ;
- veiller à la sécurité des enfants, alerter les autorités compétentes en cas de besoin ;
- prévoir une organisation spécifique pour l'accueil d'enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique ;
- veiller à l'association des parents à la vie de la structure ;
- établir un bilan d'évaluation ;
- rendre compte de l'activité et du fonctionnement de la structure aux partenaires institutionnels et au gestionnaire⁴³.

Dès le début de l'activité, le directeur, en étroite collaboration avec le gestionnaire :

- assure le suivi technique de l'établissement, et la mise en œuvre du projet d'accueil ;
- accompagne et coordonne l'activité des personnes chargées de l'encadrement des enfants ;
- et peut, dans certains cas, participer à l'encadrement des enfants.

QUALIFICATION DU DIRECTEUR :

Le directeur doit être titulaire d'une des qualifications mentionnées aux articles R.2324-34, R.2324-35 ou R.2324-46 du Code de la santé publique. La durée de l'expérience professionnelle ou la qualification requise diffèrent selon la capacité d'accueil de l'établissement.

⁴² Réussir votre projet d'accueil collectif, Cnaf, Annexe 8 p. 63.

L'article R.2324-34 du Code de la santé publique stipule :

La direction d'un établissement ou d'un service d'accueil peut être confiée :

- soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine ;
- soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice justifiant de trois ans d'expérience professionnelle ;
- soit à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, à condition :
 - ✓ qu'elle justifie d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction ;
 - ✓ qu'elle justifie de trois ans d'expérience professionnelle ;
 - ✓ que l'établissement ou le service comprenne dans son effectif une puéricultrice diplômée d'Etat ou, à défaut, un infirmier ou une infirmière diplômé d'Etat justifiant au moins d'une année d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

L'article R.2324-35 du Code de la santé publique stipule :

La direction d'un établissement ou d'un service d'accueil d'une **capacité inférieure ou égale à quarante places** peut être confiée à un éducateur de jeunes enfants diplômé d'Etat justifiant de trois ans d'expérience professionnelle, sous réserve qu'il s'adjoigne le concours, dans les conditions définies par l'article R. 2324-40-1, d'une puéricultrice diplômée d'Etat ou, à défaut, d'un infirmier ou d'une infirmière diplômé d'Etat justifiant au moins d'une année d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

La direction d'un établissement ou d'un service d'accueil d'une capacité inférieure ou égale à vingt places et la responsabilité technique d'un établissement à gestion parentale peuvent être confiées :

- soit à une puéricultrice diplômée d'Etat justifiant de trois ans d'expérience professionnelle ;
- soit à un éducateur de jeunes enfants diplômé d'Etat justifiant de trois ans d'expérience professionnelle.

L'article R2324-37 du Code de la santé publique stipule :

Les jardins d'enfants sont, quelle que soit leur capacité d'accueil, dispensés de l'obligation de compter dans leur personnel une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice ou d'infirmier ou de faire appel à son concours. La certification de niveau II mentionnée dans l'article R. 2324-34 n'est pas requise des personnes titulaires du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants assurant la direction d'un jardin d'enfants.

L'article R2324-46 du Code de la santé publique stipule :

- En l'absence de candidats répondant aux conditions exigées par les articles R. 2324-34 à R. 2324-37, il peut être dérogé, pour la direction d'un établissement ou d'un service d'accueil, selon la capacité d'accueil de celui-ci, aux conditions relatives à la durée de l'expérience professionnelle ou à la qualification prévues par ces articles, en faveur de candidats justifiant d'une qualification dans le domaine sanitaire ou social et d'une expérience de l'encadrement d'un établissement ou d'un service d'accueil de jeunes enfants, dans des conditions définies aux alinéas ci-dessous.
- Pour les établissements ou services **d'une capacité supérieure à quarante places**, il peut être dérogé aux conditions relatives à la durée de l'expérience professionnelle pour les personnes satisfaisant aux conditions de qualification exigées pour cette catégorie d'établissements. Si ces conditions de qualification ne sont pas remplies, la direction de l'établissement ou du service peut être confiée :
 - ✓ à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants justifiant de cinq ans d'expérience professionnelle, dont deux au moins comme directeur, directeur adjoint ou

responsable technique d'un établissement ou d'un service relevant de la présente section ;

- ✓ à une personne titulaire du diplôme d'Etat de sage-femme ou d'infirmier justifiant :

- ✓ de cinq ans d'expérience comme directeur ou directeur adjoint d'un établissement ou d'un service relevant de la présente section ;

- ✓ ou d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction et d'une expérience de cinq ans auprès d'enfants de moins de trois ans.

- Pour les établissements ou services d'une capacité comprise entre vingt et une et quarante places, il peut être dérogé aux conditions relatives à la durée de l'expérience professionnelle pour les personnes satisfaisant aux conditions de qualification exigées pour cette catégorie d'établissements. Si ces conditions de qualification ne sont pas remplies, la direction de l'établissement ou du service peut être confiée à une personne titulaire du diplôme d'Etat d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, de conseillère en économie sociale et familiale, de psychomotricien, ou d'un DESS ou d'un master II de psychologie justifiant :

- ✓ de cinq ans d'expérience comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique d'un établissement ou d'un service relevant de la présente section ;

- ✓ ou d'une certification au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction et d'une expérience de cinq ans auprès d'enfants de moins de trois ans.

- Pour les établissements ou services d'une capacité inférieure ou égale à vingt places, il peut être dérogé aux conditions relatives à la durée de l'expérience professionnelle pour les personnes satisfaisant aux conditions de qualification exigées pour cette catégorie d'établissements.

Si ces conditions de qualification ne sont pas remplies, la direction de l'établissement ou du service peut être confiée à une personne titulaire du diplôme d'Etat de sage-femme, d'infirmier, d'assistant de service social, d'éducateur spécialisé, de conseillère en économie sociale et familiale, de psychomotricien, ou d'un DESS ou d'un master II de psychologie justifiant de trois ans d'expérience comme directeur, directeur adjoint ou responsable technique d'un établissement ou d'un service relevant de la présente section ou de trois ans d'expérience auprès de jeunes enfants.

Pour les établissements et services **gérés par une personne de droit privé**, la direction peut être confiée à une personne ayant assuré pendant trois ans la direction d'un établissement ou d'un service relevant de la présente section ou la responsabilité technique d'un établissement à gestion parentale.

- En outre, la direction d'un jardin d'enfants peut être confiée à une personne ayant exercé comme instituteur ou professeur des écoles justifiant de trois ans d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

Pour ceux d'une capacité supérieure à 10 enfants, il est nécessaire de décrire, par écrit, les compétences et les missions confiées par délégation au directeur. Une copie de ce document doit être adressée au président du conseil départemental.

Il est nécessaire d'organiser la délégation des responsabilités pendant l'absence du directeur (qui prendra les décisions ? Quelles procédures mettre en place ? Art. R.2324-37-2 et 2324-36-2 du Code de la santé publique).

La présence d'un adjoint est obligatoire pour les établissements d'une capacité supérieure à 60 places (Article R2324-36)

b/ Les différents métiers

Les autres membres de l'équipe accueillent et encadrent les enfants. Ils assurent les soins, les activités, les repas et sont les garants du bien-être de l'enfant. Pour les

recruter, il convient de prendre connaissance du **décret n°2010-613 du 7 juin 2010**.

Le personnel chargé de l'encadrement des enfants est constitué :

- pour 40% au moins de l'effectif, de puériculteurs, éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, infirmiers ou psychomotriciens ;
- pour 60% au plus de l'effectif, de titulaires d'une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la Famille justifiant d'une expérience ou bénéficiant d'un accompagnement définis par le même arrêté (à titre indicatif : Cap petite enfance, technicien de l'intervention sociale et familiale, BEP option sanitaire et sociale etc.).

Ces professionnels doivent fournir un certificat médical d'aptitude (vaccinations obligatoires et recommandées à jour), les diplômes requis, un CV et un extrait de casier judiciaire (B2).

Les structures d'une capacité supérieure à dix places doivent s'assurer du concours régulier d'un médecin.

EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Spécialiste de la petite enfance, l'éducateur de jeunes enfants (EJE) assure quatre fonctions :

- l'accueil ;
- l'éducation ;
- la prévention ;
- la coordination.

Il intervient auprès d'enfants âgés de 0 à 7 ans, en relation avec leurs parents. Il les accompagne dans leur apprentissage de l'autonomie, de la vie sociale...

Son rôle consiste à stimuler leurs potentialités intellectuelles, affectives et artistiques à travers des activités ludiques et éducatives.

L'EJE tient compte du milieu familial de l'enfant, dans ses dimensions sociales et culturelles. Il est attentif aux problèmes de santé ou de comportement rencontrés chez les petits et contribue à en prévenir l'apparition.

À partir d'un projet pédagogique l'EJE amène les enfants à pratiquer diverses activités (peinture, danse, musique...). Il mobilise leurs sens pour favoriser leur expression verbale et non verbale. Il leur apprend aussi à vivre en société, étape préalable à une scolarité réussie.

PUÉRICULTEURS

Il assure la protection et la promotion de la santé de l'enfant et de sa famille. Conseille et accompagne les parents. Participe à la surveillance et à la protection des mineurs en danger. Il gère des dossiers médicaux. Il accompagne des familles dans le processus de parentalité. Il réalise des interventions à caractère sanitaire et psychosocial. Il participe à l'instruction des agréments, suivi et formation des assistant-es maternel-les. Il conduit des projets d'éducation à la santé. Il suit des enfants et des familles dans le cadre du signalement des mauvais traitements aux mineurs ainsi que des enfants pris en charge par l'aide sociale à l'enfance.

AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

L'auxiliaire de puériculture s'occupe d'enfants en bas âge dans une maternité, un centre PMI (protection maternelle et infantile) ou dans une crèche.

Pour exercer, il faut un diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP).

L'auxiliaire de puériculture réalise des activités d'éveil et des soins visant au bien-être, à l'autonomie et au développement de l'enfant. Son rôle s'inscrit dans une approche globale et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec la famille dans le cadre du soutien à la parentalité. L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil des enfants et à l'intégration sociale d'enfants porteurs de handicap, atteints de maladies chroniques ou en situation de risque d'exclusion.

L'auxiliaire travaille le plus souvent dans une équipe pluriprofessionnelle et dans des structures sanitaires ou sociales, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou de la puéricultrice.

INFIRMIERS

Il établit les protocoles d'hygiène et coordonne avec le médecin les visites médicales obligatoires. Il participe et met en œuvre une politique de promotion et d'éducation à la santé et à la prévention. L'infirmier accompagne le travail du directeur et peut devenir son adjoint.

PSYCHOMOTRICIENS

Le travail du psychomotricien exerçant en crèches ou intervenant dans des Réseaux d'Assistant-es maternel-les

(RAM) est avant tout un travail envers les professionnels pour les aider à accompagner de façon appropriée le développement psychomoteur des enfants qu'ils accueillent.

LES AUTRES PROFESSIONNELS

Le titulaire du CAP Petite enfance peut travailler en structures collectives (crèches, garderies, écoles maternelles, centres de loisirs...).

L'effectif placé auprès des enfants varie selon la nature de l'Eaje.



TAUX D'ENCADREMENT

Le taux d'encadrement est défini dans le décret n° 2010-613 du 7 juin 2010, relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans. Le personnel de direction peut être partiellement pris en compte pour les établissements d'une capacité égale ou inférieure à 30 places (1/2 poste au maximum au-delà de 16 places)

Pour les établissements :

1 adulte pour 5 enfants qui ne marchent pas
1 adulte pour 8 enfants qui marchent (Art. R2324-43 du Code de la santé publique)

Pour des raisons de sécurité, l'effectif ne peut être inférieur à 2 adultes, dont au moins un professionnel. Le ratio d'éducateurs de jeunes enfants : un demi-poste pour 25 places et un demi-poste supplémentaire par tranche de 20 dans les établissements ; un poste supplémentaire pour 30 places dans les services d'accueil familial (Saf).

Pour les micro-crèches :

2 professionnels minimum pour dix enfants

Pour les jardins d'enfants :

Pour les enfants âgés de 3 à 6 ans, un professionnel pour 15 enfants

Pour les jardins d'éveil :

1 adulte pour 12 enfants. La direction peut être assurée par un éducateur de jeunes enfants dans le cadre d'un temps partiel (au moins un ¼ temps)⁴³.

Pour les crèches parentales :

Il est tenu compte de la participation des parents pour l'application du ratio de personnels présents auprès des enfants. L'effectif doit comprendre au minimum et en permanence une personne qualifiée assistée d'un parent.

Les textes se rapportant au personnel (p.9), réussir votre projet collectif avec la Caf guide EAJ

A noter

Pour le recrutement et selon l'article 776 du Code de procédure pénale, les personnes recrutées doivent respecter les dispositions prévues par les textes suivants :

- art. L.133-6 du Code de l'action sociale et des familles, relatif aux condamnations pour crime ou emprisonnement ;
- art. R.2324-33 du Code de la santé publique, relatif aux condamnations pour les personnes gestionnaires.

Par ailleurs, pour les vaccinations obligatoires ou recommandées, les articles L.3111-4 et L.3112-1 du Code de la santé publique doit être appliqué.

⁴³ "Qualité de l'accueil du jeune enfant en France et développement de l'enfant", Catherine Collombet, Cnaf, direction des relations internationales, p.1.

4.2 - Le personnel du service d'accueil familial (crèche familiale)

L'agrément

L'agrément nécessaire pour exercer la profession d'assistant-e maternel-le est délivré par le président du conseil départemental. Il s'agit de s'assurer que la demandeuse présente les garanties indispensables et un logement adapté pour s'occuper de mineurs dans les meilleures conditions, ainsi qu'un état de santé compatible avec cette activité.

En cas d'accord, l'agrément est valable pour une durée de cinq ans. Il mentionne le nombre et l'âge des enfants pouvant être accueillis. Ce chiffre ne peut être supérieur à trois, y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant-e maternel-le présents à son domicile, dans la limite de six au total. Une dérogation peut cependant être accordée par le président du conseil départemental. L'agrément peut être retiré en cas de manquements graves ou répétés, ainsi qu'en raison d'un trop grand nombre d'enfants, après un premier avertissement.

La formation

Le Code de l'action sociale et des familles instaure une obligation de formation à l'égard des assistant-es maternel-les dont une partie doit être suivie avant tout accueil de mineurs. L'autre partie doit être effectuée dans les trois ans suivant le premier contrat de travail.

4.3- Le personnel du relais assistant-e maternel-le

Animateur RAM

Le rôle de l'animateur/animateur de Ram s'inscrit dans le double objectif poursuivi par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf) d'améliorer l'information et l'accompagnement des familles sur l'ensemble des modes d'accueil et d'améliorer la qualité et la professionnalisation de l'accueil individuel.

L'animateur est rattaché hiérarchiquement au gestionnaire du relais.

Le Conseil d'administration de la caisse d'allocations familiales (Caf) doit valider le profil de poste de l'animateur pour que le Ram puisse bénéficier de la prestation de service versée par la Caf.

Il n'existe pas de diplôme spécifique pour exercer cette fonction. Néanmoins, l'animateur/animateur de relais doit justifier d'un diplôme ou d'une expérience professionnelle confirmée dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants ou du travail social.

Un niveau égal ou supérieur à Bac + 2 est recommandé : éducateur de jeunes enfants, puériculteur, infirmier, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, animateur socio-culturelle, psychomotricien, psychologue, etc.⁴⁴

4.4- Le personnel du lieu d'accueil enfants-parents (LAEP)

Un accueillant est un professionnel (salarié du Laep ou mis à disposition) ou un bénévole.

Les accueillants sont formés à l'écoute et à la posture d'accueillant en Laep. Ils bénéficient d'analyse de la pratique régulièrement et/ou de supervision.

La fonction et la compétence d'accueillant est valorisée auprès des personnes accueillies, quelles que soient la formation ou la profession exercée par l'accueillant ou le statut de l'accueillant (bénévole/salarié). Pour cela, une formation à la posture d'accueillant en Laep est nécessaire quel que soit le parcours professionnel ou personnel de la personne accueillante.

La mixité de l'équipe d'accueillants est recherchée (mixité des origines professionnelles, des références théoriques et, si possible, équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes parmi l'équipe d'accueillants). La neutralité des accueillants s'exprime par une attitude discrète, compréhensive, une absence de jugement et

⁴⁴ www.Caf.fr/sites/default/files/Caf/431/Documents/1_profil_poste_dictionnaire_competences_animateur_ram.pdf

de questions intrusives⁴⁵.

4.5 - Le recrutement et statut de la fonction publique territoriale

RECRUTEMENT ET STATUT

LE RECRUTEMENT

Les Eaje sont gérés par des personnes morales ou publiques. Dans ce cas, le personnel appartient à la Fonction publique territoriale.

1-Le concours

Le concours est le principal mode de recrutement dans la Fonction publique territoriale.

En cas de recrutement d'un agent titulaire, l'acte d'engagement est un arrêté de nomination.

En cas de recrutement d'un agent non titulaire, l'acte d'engagement peut être un arrêté de nomination ou un contrat.

L'acte d'engagement pour des emplois permanents doit être soumis au contrôle de légalité.

Titulaire

Quand on parle d'agent titulaire, il s'agit d'un agent fonctionnaire.

La qualité de fonctionnaire n'intervient qu'à l'issue de la titularisation de l'agent par l'employeur. La titularisation intervient après une période de stage prévue par le cadre d'emploi de l'agent qu'il ait été recruté suite à la réussite d'un concours ou sans concours.

Avant la titularisation, le candidat admis à un concours, ou recruté directement sans concours dans un cadre d'emplois de catégorie C, est nommé fonctionnaire stagiaire.

La durée du stage est fixée par le statut particulier du

cadre d'emplois dans lequel le fonctionnaire est nommé (généralement un an).

Si le stage a été satisfaisant, il est titularisé par l'autorité territoriale au vu, notamment, d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Dans le cas contraire, l'agent est licencié ou, s'il avait au préalable la qualité de fonctionnaire, il est réintégré dans son cadre d'emplois d'origine. La décision de refus de titularisation doit être soumise au préalable à la commission administrative paritaire (CAP).

Toutefois, l'autorité territoriale peut exceptionnellement, prolonger la période de stage pour une durée maximale ne pouvant dépasser la durée initiale du stage.

Le contractuel (CDD/CDI)

Tout d'abord, l'accès à l'emploi public est par principe réservé aux agents titulaires de la fonction publique. L'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que les emplois permanents des collectivités territoriales doivent être occupés par des fonctionnaires.

Toutefois, les administrations publiques peuvent recruter des agents non titulaires (contractuels). Ce recours est strictement encadré par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Ainsi, il est donc possible de recruter des agents non titulaires par un contrat à durée déterminée, de droit public :

- sur des emplois permanents, exclusivement dans les conditions suivantes :

1) En cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents des collectivités peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une

⁴⁵ www.Caf.fr/sites/default/files/Caf/388/Documents/Partenaires/Laep-référentiel.pdf

vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi aura été effectuée auprès du centre de gestion et sous réserve d'une recherche infructueuse de candidats statutaires. Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir au terme de la première année (article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;

2) En cas de remplacement temporaire d'un agent en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, ...

La durée du contrat est définie par la durée d'absence de l'agent remplacé (article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;

3) Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;

4) Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;

5) Pour les emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% ;

6) Pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en

matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public. La collectivité, ou l'établissement, n'est concerné que dans la mesure où l'Etat l'impose. Par exemple, lors d'une création d'école, il est possible de recruter un adjoint administratif en tant qu'agent spécialisé des écoles Maternelles (Atsem) par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans (article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Les agents recrutés selon l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.

Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

- sur des emplois non permanents, exclusivement dans les conditions suivantes :

1) En cas de besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs (article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) ;

2) En cas de besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois, compte tenu le cas échéant du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs (article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le vacataire

Un vacataire au sens juridique du terme est un agent engagé pour une mission précise et non pas sur un emploi permanent, pour une durée discontinuée dans le temps (interruptions) et ayant une rémunération attachée à l'acte effectué et non par rapport à un indice.

Attention à ne pas confondre la vacation avec le contrat à durée déterminée de droit public.

Si l'une de ces conditions fait défaut, l'intéressé n'est pas considéré comme vacataire mais comme agent non titulaire.

2-L'alternance

Le contrat d'apprentissage⁴⁶

L'apprenti

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont la possibilité de recruter des apprentis âgés de 16 à 25 ans.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée (entre 1 et 3 ans).

L'apprenti perçoit une rémunération dont le montant est fixé selon un pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en fonction de l'âge et du niveau de diplôme conformément à la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et de ses décrets d'application.

Ainsi, le salaire minimal perçu par un apprenti correspond à un pourcentage du SMIC allant de 25 à 78% déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (article D 6222-26 du code du travail).

Au terme du contrat, pour accéder à la fonction publique territoriale, l'apprenti devra passer les concours. Il pourra toutefois bénéficier du dispositif des recrutements sans concours pour certains grades de catégorie C.

L'employeur doit déclarer le recrutement de l'apprenti à l'URSSAF et envoyer le contrat de travail à la Direction Départementale du Travail (DIRECCTE).

Le maître d'apprentissage

L'employeur doit désigner un maître d'apprentissage

qui va assurer la formation de l'apprenti sur le lieu de travail. Le maître d'apprentissage doit être titulaire d'un titre ou d'un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti et de justifier d'une expérience professionnelle de trois ans. A défaut de titre ou de diplôme, le maître d'apprentissage doit justifier de cinq ans d'expérience professionnelle.

Le fonctionnaire assurant la fonction de maître d'apprentissage bénéficie de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à hauteur de 20 points. Si l'agent bénéficie déjà de la NBI, elles ne se cumulent pas seule, la plus élevée sera retenue.

Les personnes morales de droit public qui emploient des apprentis ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage. En conséquence, le Code du travail a prévu qu'elles prennent en charge les coûts de formation des apprentis dans les centres de formation d'apprentis (CFA) qui les accueillent (loi n°92-675 du 17 juillet 1992, art.20-III).

Toutefois dans certaines régions, le coût de formation de l'apprenti peut être pris en charge pour tout ou partie, soit par le centre de formation d'apprentis (CFA), soit par le conseil régional.



L'exemples de la ville d'Aubervilliers (93)

La ville d'Aubervilliers a adopté le principe de l'apprentissage : 7 apprentis (3 auxiliaires puéricultrices ou 4 éducateurs jeunes enfants).

LES FILIERES ET STATUT

La fonction publique territoriale est organisée en filières. Elles définissent le secteur d'activité à l'intérieur duquel un agent peut évoluer.

Il existe huit filières professionnelles, dont les filières animation et médico-sociale.

⁴⁶ "L'apprentissage : le parfait équilibre entre formation et métier - Le vademecum de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale" - UNCCAS, novembre 2016.

A l'intérieur de chaque filière, on trouve des cadres d'emploi et, à l'intérieur de ces cadres d'emplois, des grades. Les grades sont rattachés à trois catégories d'emplois :

- Catégorie A : cadres de conception et de direction (recrutement niveau licence).
- Catégorie B : cadres intermédiaires (recrutement niveau bac).
- Catégorie C : exécutants (recrutement niveau CAP, BEP).

La filière médico-sociale recouvre les métiers suivants :

- médecin
- psychologue
- infirmier
- puéricultrice
- auxiliaire de puériculture
- auxiliaire de soins
- rééducateur
- éducateur de jeunes enfants
- moniteur éducateur
- assistant socio-éducatif
- conseiller socio-éducatif
- agent territorial des écoles maternelles (ATSEM)
- agent social

Service d'accueil familial (crèche familiale)

Les assistant-es maternel-les travaillant en crèche familiale présentent la particularité d'un régime juridique dual, relevant à la fois du Code du Travail et des statuts de la Fonction Publique Territoriale (décrets de 88 et de 94). Ils/elles ont donc un contrat privé.

L'assistant-e maternel-le est un agent non titulaire de la collectivité qui l'emploie, et certaines dispositions du décret n°88-145 lui sont applicables. Elle bénéficie par ailleurs de droits syndicaux, et la plupart des articles du code du travail relatifs aux assistant-es maternel-les employées par des personnes de droit privé lui sont également applicables. Il s'agit notamment des dispositions relatives au contrat de travail, au temps de travail, à la rémunération, au licenciement.

L'assistant-e maternel-le est recrutée sur la base d'un contrat écrit précisant notamment les modalités d'accueil (nombre d'enfants confiés, respect du règlement intérieur), la rémunération, la protection sociale, la formation, le droit à congés et les modalités de rupture du contrat.

La durée du contrat peut s'établir pour une durée indéterminée, sous réserve que l'agrément soit renouvelé.

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DU PERSONNEL

1-Obligation

Secret professionnel

- Personnel relevant de la fonction publique territoriale

L'ensemble des agents de la fonction publique (titulaires ou non) est tenu à l'obligation de secret et discrétion professionnelle, selon le code pénal.

Selon la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983, article 26 : *"Les fonctionnaires sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal. Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent."*

Cette disposition a pour objet de protéger les intérêts matériels et moraux des particuliers.

Le secret professionnel s'applique à toute information dont les agents ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions.

La violation du secret professionnel est punie par le code pénal d'un an d'emprisonnement et de 15 000

euros d'amende. Viole le secret professionnel la personne révélant une information à caractère secret alors qu'elle en est dépositaire en raison de ses fonctions.

L'obligation n'est pas absolue.

La révélation des secrets acquis est parfois permise, voire même obligatoire :

- ✓ Elle est permise notamment : pour prouver son innocence, lorsque la personne intéressée a donné son autorisation.
- ✓ Elle est obligatoire notamment dans les cas suivants : dénonciation de crimes ou délits dont un fonctionnaire a connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Art 40 du code de procédure pénale) ; communication de renseignements, pièces et documents aux autorités de justice agissant en matière criminelle ou correctionnelle ; témoignage en justice en matière criminelle ou correctionnelle (Art 109 du code de procédure pénale) ; communication au juge administratif saisi d'un recours contre un acte administratif ou au juge judiciaire saisi d'un litige des pièces et documents nécessaires au jugement de l'affaire⁴⁷.
- ✓ Toute personne a une obligation d'informer les autorités judiciaires de privations, mauvais traitements ou atteintes sexuelles infligés à un mineur de moins de 15 ans (ou à une personne vulnérable), sinon il encourt une sanction (article 434-3 du Code pénal) :
 - ✓ Toute personne qui s'abstient d'agir alors qu'elle a connaissance d'une situation d'un enfant en danger est puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.
 - ✓ La non-assistance à personne en danger s'applique également au non signalement et est puni d'une peine pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions disciplinaires.

■ Personnel relevant du droit privé pour les Saf

Selon l'article L1110-4 du Code de la santé publique : *“Toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement ou service, un professionnel ou organisme concourant à la prévention ou aux soins dont les conditions d'exercice ou les activités sont régies par le présent code, le service de santé des armées, un professionnel du secteur médico-social ou social ou un établissement ou service social et médico-social mentionné au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant.”*

A Noter : Le personnel de crèche privée a donc obligation de secret professionnel, ainsi qu'obligation de dénonciation de maltraitance d'un enfant (article 434-3 du Code pénal).

Le secret partagé

Seul le code de la santé publique (article L 1110-4) reconnaît le secret partagé, entre professionnels de santé et afin d'assurer une meilleure prise en charge des patients ainsi que la continuité des soins.

“II. - Un professionnel peut échanger avec un ou plusieurs professionnels identifiés des informations relatives à une même personne prise en charge, à condition qu'ils participent tous à sa prise en charge et que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social.

III. - Lorsque ces professionnels appartiennent à la même équipe de soins, au sens de l'article L. 1110-12, ils peuvent partager les informations concernant une même personne qui sont strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins ou à son suivi médico-social et social. Ces informations sont réputées confiées par la personne à l'ensemble de l'équipe.

Le partage, entre des professionnels ne faisant pas partie

⁴⁷ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/droits-et-obligations>

de la même équipe de soins, d'informations nécessaires à la prise en charge d'une personne requiert son consentement préalable, recueilli par tout moyen, y compris de façon dématérialisée, dans des conditions définies par décret pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

IV. - La personne est dûment informée de son droit d'exercer une opposition à l'échange et au partage d'informations la concernant. Elle peut exercer ce droit à tout moment.

V. - Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication de ces informations en violation du présent article est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende."

A Noter : Le personnel de crèche privée a donc obligation de secret professionnel.

Certaines règles essentielles doivent être respectées :

- le partage de l'information doit toujours s'opérer dans l'intérêt de l'enfant et de sa famille ;
- il ne peut avoir lieu qu'entre professionnels tenus au secret professionnel ;
- l'utilité et la pertinence de l'information échangée doivent toujours être vérifiées ;
- le partage de l'information doit préserver l'intimité et la vie privée de l'enfant et de sa famille.

2-Droits

La protection

La collectivité employeur est tenue à une obligation de sécurité vis-à-vis des agents qu'elle emploie (décret n°85-603 du 10 juin 1985).

L'article 5-1 de ce décret précise que "si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les

systemes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique."

Par ailleurs, ce même article précise qu' : "Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé."

PENURIE DE PERSONNEL

Une pénurie persistante

En 2003, le Parisien évoquait déjà une pénurie de puéricultrices⁴⁸ dans les Hauts-de-Seine.

"Les collectivités territoriales sont confrontées à une pénurie de professionnels qualifiés, en particulier de puéricultrices et d'auxiliaires de puériculture. Cette pénurie s'explique par « la faiblesse de la formation en cours d'emploi ou par un taux de sortie élevé de ces professions, en partie lié à un manque de perspectives de carrière et de possibilités d'évolution", note le CNFPT. "Ces contraintes sont également pointées dans un rapport de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) de novembre 2013 sur l'organisation territoriale de la petite enfance.

Le personnel compétent en matière de gestion administrative et financière d'une structure d'accueil est également très recherché."⁴⁹

Même si le secteur privé associatif et lucratif connaît un essor, les besoins en personnel concernent, tout d'abord, les communes (et CCAS/CIAS) qui gèrent 64% des crèches et 45% des haltes-garderies.

Selon la note de conjoncture du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de 2011, le secteur de la petite enfance représente 7% des effectifs au sein de la fonction publique territoriale (crèches et PMI essentiellement), soit 129 270 postes. Parmi les 3 340

⁴⁸ <http://www.leparisien.fr/hauts-de-seine/l-incroyable-penurie-de-puericultrices-30-07-2003-2004282570.php>

⁴⁹ <http://infos.emploi-public.fr/metiers/les-secteurs-qui-recrutent/les-metiers-de-la-petite-enfance/fonction-publique-laccueil-des-tout-petit-manque-de-professionnels-qualifies/apm-4143/>

recrutements envisagés dans ce secteur en 2011 (soit 10,4%), les métiers d'agent d'accompagnement de l'enfance et d'assistant d'accueil petite enfance étaient considérés comme les plus recherchés.

En 2014, 57% des CCAS et CIAS gestionnaires d'établissements d'accueils collectifs déclaraient éprouver des difficultés de recrutement de personnel⁵⁰. Ce constat, la totalité des CCAS des communes de plus de 100 000 habitants semble le dresser, contre 30% des CCAS de moins de 5 000 habitants. Ces difficultés concernent surtout les métiers d'encadrement comme éducateurs de jeunes enfants (EJE) et auxiliaires de puériculture (AP). Comme le confirme Audrey Fabre, directrice du Pôle Petite Enfance du CIAS dans l'Ouest de Rennes : *“En Ile et Vilaine, ainsi que dans toute la Bretagne, nous manquons d'EJE et d'AP. Nous constatons qu'il y a moins de diplômées. Il est plus facile de recruter des CAP PE. Par ailleurs, nous avons beaucoup de psychologues, mais pas médecins qui sont débordés par leur activité quotidienne.”*⁵¹

Les causes de la pénurie

Il existe plusieurs explications possibles qui valent pour la plupart des territoires.

- Le coût de formation pour les niveaux V⁵². En effet, le coût de la formation d'auxiliaire de puériculture est très élevé (entre 3 000 et 5 000 €).
- L'accès à la Fonction publique. Le recrutement par concours peut être un frein pour les métiers en tension. Le secteur public se retrouve ainsi en forte concurrence avec le secteur privé. Une fois le diplôme en poche, nombre de professionnelles préfèrent se diriger vers le privé plutôt que le public, notamment au regard des conditions de rémunérations considérées comme plus avantageuses.
- La mise en place de temps partiel annualisé.
- L'usure professionnelle.
- La conciliation vie professionnelle vie personnelle (pour les agents les plus jeunes qui sont en majorité des femmes).

Des stratégies pour faire face à la pénurie de professionnels

*“Le secteur de la petite enfance constituant un gisement d'emplois, des solutions émergent néanmoins sur certains territoires : bourse à une étudiante qui en contrepartie occupera un emploi pendant trois dans les crèches de la ville ; repérage des personnes sans emploi pour les préparer à une formation diplômante, etc. La Ville d'Aubervilliers a pour sa part adopté le principe de l'apprentissage avec 7 apprentis. “Ils renforcent les effectifs en compléments des postes existants, mais comme tous les étudiants qui peuvent avoir des projets de vie qui les mènent ailleurs, ils ne restent pas forcément”, constate Anne Raynal, directrice du pôles petite enfance et parentalité à Aubervilliers.”*⁵³

*“Certaines collectivités facilitent l'évolution professionnelle grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Elles accompagnent le professionnel dans l'accès à un diplôme d'éducatrice de jeune enfant ou une assistant-e maternel-le à un CAP Petite Enfance grâce à leurs compétences acquises. Dans ce cadre, le réseau départemental du Bas-Rhin, en lien avec la Caf et la PMI, a créé un livret retraçant le parcours et les compétences des assistant-es maternel-les afin de mieux les promouvoir auprès des employeurs.”*⁵⁴

En résumé, les stratégies adoptées :

- Bourse étudiante.
- Repérage des personnes sans emploi pour les préparer à une formation diplômante.
- Apprentissage.
- Création de réseaux entre directeurs sur un même territoire.
- Mise en place de VAE.

⁵⁰ Enquête et observation sociale n°6 édition UNCCAS, L'implication des CCAS/CIAS dans le champ de la petite enfance, janvier 2014.

⁵¹ Propos recueillis début octobre 2017.

⁵² Équivalant au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet.

⁵³ *“Les difficultés de recrutement dans les crèches collectives gérées par les CCAS/CIAS”*, Actes Novembre 2015, p.11-12.

⁵⁴ *“Les difficultés de recrutement dans les crèches collectives gérées par les CCAS/CIAS”*, Actes Novembre 2015, p.12.

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE⁵⁵

“Les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d’altération de leur état physique, inaptes à l’exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d’un autre cadre d’emploi ou corps s’ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. Le reclassement est subordonné à la présentation d’une demande par l’intéressé.” (art.81 loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

La décision de reclassement prise par l’autorité territoriale lorsque le comité médical départemental l’a déclaré apte à la reprise d’un autre emploi reste toujours subordonnée à la présentation d’une demande de reclassement par le fonctionnaire.

Le reclassement pourra être envisagé si l’ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Inaptitude au caractère durable.
- Les restrictions ne peuvent pas être respectées ou sont trop importantes.
- L’aménagement du poste s’avère non viable (ex : horaires inadaptés à l’exercice du métier) ou a abouti à un échec.
- L’agent se met lui-même ou met autrui en danger en restant sur son poste (ex : vertiges sur certaines fonctions).
- L’agent accepte la perspective du reclassement (il est rappelé à cet effet que c’est lui-même qui doit solliciter auprès du Comité Médical son reclassement).
- La collectivité a la capacité à l’accueillir sur d’autres fonctions.

Les paramètres suivant ne doivent pas avoir d’impact sur la décision de reclasser ou non :

- Tout élément subjectif relatif à l’agent (sa personnalité / sa situation sociale).
- Son statut.
- Ses évaluations précédentes.
- Son dossier disciplinaire.
- Ses compétences.

- La demande express de l’agent ou du service.
- La pression d’un élu.
- La perte d’avantages liés à la fonction exercée.

Pour limiter les demandes de reclassement des métiers liés à la Petite Enfance vers d’autres métiers, il s’avère important de mettre en place un plan de prévention, notamment pour rappeler ou apprendre des principes et des gestes à **l’ensemble du personnel**.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET LA PREVENTION (QVT)⁵⁶

Les métiers de la petite enfance sont concernés par l’usure professionnelle et les troubles musco-squelettiques. S’occuper d’enfants peut impliquer de se pencher, de les porter. Ces mouvements ont un impact sur le haut et le bas du dos. Les équipements peuvent ne pas être ergonomiques comme les tables à langer. Il peut en résulter de l’absentéisme qui concerne tous les personnels, entretien compris.

Le Code du travail précise que l’employeur doit engager des démarches de prévention des risques professionnels et notamment psycho-sociaux avec une obligation de moyens certes mais aussi de résultat comme le démontre l’arrêt de la cour de cassation du 28 février 2002.

La QVT : un véritable projet

Depuis février 2012, la présence d’assistant ou de conseiller en prévention est une obligation dans les établissements de la FTP.

Le process est de longue haleine. Il découle d’une volonté politique, un véritable soutien de la collectivité. La démarche doit être participative, c’est-à-dire impliquer tous les agents concernés. Il convient d’établir un état des lieux, un diagnostic, qui déterminera les axes de travail. Le Comité technique et le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) doivent être impliqués. Lorsque le projet est défini, il est présenté aux élus. Chaque axe de travail est confié à un chef de projet qui s’appuie sur un comité de pilotage. Un groupe de travail réfléchit sur la problématique identifiée, sur

⁵⁵ Le reclassement pour inaptitude physique – De la procédure juridique à la mise en œuvre, UNCCAS, Décembre 2015.

⁵⁶ Repenser la qualité de vie au travail, Les Matinales RH de l’UNCCAS, 27 janvier 2017

comment résoudre les problèmes, sur l'échelle temps. Il faut compter une dizaine de mois pour arriver à cette étape. Il convient de présenter le projet, ses axes et sa démarche aux agents. Il est important de privilégier la communication et le dialogue. Enfin, il faut lancer les chantiers.

Il convient également de rédiger des fiches de risques par fonction, qui seront validées par le CHSCT. Elles seront remises aux encadrants et aux agents, à titre préventif.

Concevoir, diagnostiquer, expérimenter, fidéliser



Prévention : l'exemple de Poitiers (86)

Le CCAS de Poitiers et son service prévention se sont emparés de cette question afin d'y apporter des réponses pour endiguer les conséquences et s'assurer de la qualité de vie au travail son personnel petite enfance. Le projet a duré un an. Pour Patrice Henri, préventeur, pour lutter contre l'usure professionnelle, il est essentiel de mettre l'humain et le travail au cœur du dispositif : *"il faut trouver la satisfaction du travail, l'amélioration continue des conditions de travail et ne pas hésiter à revoir l'organisation du travail."*

L'idée est également d'améliorer les performances. *"Les agents sont demandeurs d'organisation du travail efficiente, de participation au changement, de matériel adapté pour réaliser un travail de qualité."* Après la mise en place du plan de prévention, *"les TMS ont baissés, les agents sont mieux écoutés, les formations, comme l'ergonomie, sont mieux adaptées."* Les bâtiments qui accueillent la petite enfance ont été rénovés⁵⁷.

Exemple de préconisations pour l'accueil de l'enfant issu du travail effectué à Poitiers⁵⁸. Ces préconisations sont accompagnées de photos.

Portage de l'enfant

- Toujours se positionner près de l'enfant.
- Plier les genoux en se baissant.
- Poser un genou au sol (ne pas toujours solliciter le même genou).
- Attraper l'enfant en le maintenant sous les fesses.
- Se relever en utilisant les cuisses (quadriceps)

Quelques idées

- Solliciter les parents lors de l'accueil pour qu'ils déposent eux-mêmes leurs enfants sur le tapis au sol.
- Apprendre à l'enfant à se déplacer seul plutôt que le porter pour développer son autonomie et sa motricité.
- Lorsque les enfants marchent, réfléchir à l'utilité de les porter et envisager des solutions intermédiaires (se mettre à sa hauteur, le prendre par la main...).
- Dès lors que cela est possible, privilégier l'autonomie de l'enfant pour les déplacements, les changes...

⁵⁷ <http://www.uncas.org/repenser-la-qualite-de-vie-au-travail-1357#.WdZY7Fu0OM8>

⁵⁸ Document de restitution Petite Enfance du service prévention de Poitiers.

5

*Normes,
réglementation*



PARTIE V : NORMES, RÉGLEMENTATION

Parce que c'est avant tout un service au public et un service public, l'ouverture, l'extension ou la transformation d'un établissement ou d'un service d'accueil de jeunes enfants est subordonnée à de strictes normes et réglementations. Le cadre réglementaire s'étend des locaux, au personnel (voir chapitre 4), à l'hygiène alimentaire... Le service de protection maternelle et infantile est une instance incontournable dans tous les cas de figure de création d'un établissement. D'autres administrations sont également impliquées.

LES PRINCIPAUX ACTEURS ADMINISTRATIFS

5.1 - Le service de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) du conseil départemental

Définition

“Le service de protection maternelle et infantile (PMI) est un service départemental, placé sous l'autorité du président du conseil départemental et chargé d'assurer la protection sanitaire de la mère et de l'enfant.

Il organise des consultations et des actions de prévention médico-sociale en faveur des femmes enceintes et des enfants de moins de 6 ans. Il joue également un rôle essentiel en matière d'accueil des jeunes enfants : instruction des demandes d'agrément des assistant-es maternel-les, réalisation d'actions de formation ; surveillance et contrôle des assistant-es maternel-les ainsi que des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans.”⁵⁹

Ses missions relatives aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans en amont (article L. 2324-1 du Code de la santé publique) :

Si elles ne sont pas soumises à un régime d'autorisation

⁵⁹ <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/open-data/aide-et-action-sociale/la-protection-maternelle-et-infantile-Pmi/article/la-protection-maternelle-et-infantile-Pmi>

⁶⁰ Guide ministériel à l'intention des services de protection maternelle et infantile Avril 2017, p.10

en vertu d'une autre disposition législative, la création, l'extension et la transformation des établissements et services gérés par une personne physique ou morale de droit privé accueillant des enfants de moins de six ans sont subordonnées à une autorisation délivrée par le président du conseil départemental, après avis du maire de la commune d'implantation. Sous la même réserve, la création, l'extension et la transformation des établissements et services publics accueillant des enfants de moins de six ans sont décidées par la collectivité publique intéressée, après avis du président du conseil départemental.

L'organisation d'un accueil collectif à caractère éducatif hors du domicile parental, à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels ou des loisirs, public ou privé, ouvert à des enfants scolarisés de moins de six ans est subordonnée à une autorisation délivrée par le représentant de l'Etat dans le département, après avis du médecin responsable du service départemental de protection maternelle et infantile.

Les seules conditions exigibles de qualification ou d'expérience professionnelle, de moralité et d'aptitude physique requises des personnes exerçant leur activité dans les établissements ou services mentionnés aux alinéas précédents ainsi que les seules conditions exigibles d'installation et de fonctionnement de ces établissements ou services sont fixées par décret.

La création, l'extension et la transformation de ces établissements est préalablement soumise à autorisation du président du conseil départemental pour les structures de droit privé, et avis pour celles créées par les collectivités publiques.

“Le médecin du service de Protection maternelle et infantile (PMI) est chargé de l'instruction du dossier de demande d'ouverture, de la surveillance et du contrôle pré-ouverture comme post-ouverture des établissements.”⁶⁰

A noter que le maire donne un avis sur le projet de création d'un établissement privé sur sa commune ainsi qu'un arrêté d'ouverture au public. C'est également lui qui délivre les permis de construire. Le service Petite enfance de la commune ou de l'intercommunalité est un partenaire incontournable du service de PMI autant que des porteurs de projet. Il peut suivre l'évolution des besoins du territoire et il prépare ou contribue à la préparation des décisions qu'il revient aux élus de prendre.⁶¹

En résumé

Le service de la PMI intervient donc pour donner :

- *un avis technique*
Le service de la Pmi examine la faisabilité du projet au regard de l'étude, de l'emplacement et de la sécurisation du local, du projet d'établissement (notamment le projet éducatif), du recrutement des professionnels (en nombre et en qualification), ainsi que de la mise en place des protocoles d'hygiène et de sécurité.
- *une autorisation ou un avis d'ouverture*
Le président du conseil départemental, sur avis du médecin départemental de service de Pmi, délivre une autorisation ou un avis d'ouverture.
- *un soutien financier*
*Certains conseils départementaux accordent également des subventions d'investissement et/ou de fonctionnement à des projets d'établissement d'accueil du jeune enfant.*⁶²

5.2-Les autres acteurs administratifs impliqués dans l'ouverture ou la transformation ou l'extension d'un EAJE

- **Le représentant de l'Etat dans le département, aidé de ses services techniques**, instruit les demandes d'autorisation de travaux. Il peut également faire procéder à la fermeture d'un établissement,

sur avis du président du conseil départemental, lorsqu'il estime que la santé physique ou mentale des enfants est menacée et que l'établissement n'a pas satisfait aux injonctions reçues. Parmi ces services, peut être souligné le rôle :

- ✓ **de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS)** qui instruit la décision du préfet lorsqu'une fermeture d'établissement doit être prononcée ;
 - ✓ **de la direction départementale de la protection des populations (DDPP)**, qui met en œuvre dans le département les politiques relatives à la protection et à la sécurité des consommateurs ; à ce titre, elle veille notamment à la conformité, à la qualité et à la sécurité des produits et prestations, à l'hygiène et à la sécurité des produits alimentaires et à la prévention des risques sanitaires ;
 - ✓ **de la direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE)** pour les questions relatives à l'application du droit du travail.
- **L'agence Régionale de Santé (ARS)** met en œuvre la politique régionale de santé, en coordination avec les partenaires compétents et en tenant compte des spécificités du territoire régional. Elle peut être saisie pour donner son avis dans le cadre du permis de construire ou concernant les questions environnementales et écologiques ayant des incidences sur la santé de la population (pollution des sols, qualité de l'air, présence de plomb ou d'amiante...).
 - **La caisse d'allocations familiales (Caf)** accompagne le développement et le fonctionnement d'équipements collectifs destinés aux familles et à leurs enfants, en offrant un soutien technique (à l'élaboration du diagnostic de besoins, au portage technique des projets), comme financier (subventions d'investissement pour la création d'EAJE, versement de la prestation de service unique...) ainsi qu'un suivi et un contrôle des termes de son partenariat avec les EAJE qu'elle finance. **Les caisses de mutualité sociale agricole (MSA)** jouent le même

⁶¹ Guide ministériel à l'intention des services de protection maternelle et

⁶² Réussir votre projet d'accueil éducatif avec la Caf, p.12

infantile Avril 2017, p.10.

rôle, en lien étroit avec la Caf, sur les territoires dans lesquels le taux de ressortissants du régime agricole est significatif.⁶³

5.3 - La réglementation

a/ Le projet d'établissement

C'est une obligation. Le projet d'établissement et le règlement de fonctionnement conditionnent l'ouverture de la structure. Définis par les articles R.2324-29 et R.2324-30 du Code de santé publique, ils sont soumis, pour validation, à la Pmi et à la Caf avant examen par le conseil d'administration, le conseil communautaire ou le conseil municipal. Ces deux documents visent à garantir les bonnes conditions de développement des enfants accueillis.

Le projet d'établissement permet :

- d'organiser les pratiques et le fonctionnement de la structure ;
- de communiquer sur les missions et les moyens de les réaliser ;
- de s'assurer que le personnel, le gestionnaire et les parents ont bien chacun leur place dans le fonctionnement quotidien de la structure⁶⁴.

Il oblige ainsi les responsables des établissements à réfléchir et à formaliser leurs valeurs, leurs options pédagogiques, la place et les fonctions qu'ils entendent assurer dans leur environnement social, ainsi que les moyens mis en œuvre pour le faire. Il pose également le principe d'une accession à ces établissements pour tous les enfants, y compris les enfants en situation de handicap ou de précarité.

Il est élaboré en équipe avec la participation des parents. Il définit la place donnée à l'enfant et à sa famille, il permet au personnel de se retrouver autour de valeurs communes et d'améliorer le service au public. Il indique la volonté de la formation continue des personnels.

Le contenu du projet d'établissement

La Cnaf recommande qu'il comprenne les huit points suivants⁶⁵:

- le projet pédagogique
- le projet social
- le règlement intérieur (ou de fonctionnement)
- les prestations d'accueil proposées
- les dispositions particulières prises pour l'accueil d'enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique
- la présentation des compétences professionnelles mobilisées
- pour les services d'accueil familial, les modalités de formation continue des assistants maternels, du soutien professionnel apporté et du suivi des enfants
- la définition de la place des familles et de leur participation à la vie de l'établissement ou du service ;
- les modalités des relations avec les organismes extérieurs

Certains de ces points sont détaillés dans les pages suivantes.

A noter

Le projet d'établissement est un outil évolutif à retravailler régulièrement avec les équipes pour fédérer les professionnels, les dynamiser et donner du sens à leurs pratiques.

Ces évolutions doivent s'appuyer sur les nouveaux besoins des familles.

Organiser des temps d'échanges périodiques, individuels et collectifs, avec les parents permettra d'adapter au mieux le projet d'établissement.

Il appartient au gestionnaire de garantir la mixité sociale et l'accueil effectif des enfants de familles en situation de pauvreté et porteurs de handicaps ou de maladies chroniques. Le projet d'établissement doit en préciser les modalités⁶⁶.

⁶³ Guide ministériel à l'intention des services de protection maternelle et infantile Avril 2017, p11.

⁶⁴ Réussir son projet d'accueil petite enfance, Caf, p.29.

⁶⁵ Réussir son projet d'accueil petite enfance, Caf, annexe 9.

⁶⁶ Réussir son projet d'accueil petite enfance, Caf, p.30.

b/ Le projet pédagogique

C'est un projet éducatif précisant les dispositions prises pour assurer l'accueil, le soin, le développement, l'éveil et le bien-être des enfants.

Il doit servir de fil conducteur à l'unité éducative de l'équipe.

Il représente l'expression des valeurs éducatives. Il est porteur de la qualité de l'action.

Il est garant de la place de chacun : professionnels, enfants, parents.

Le contenu du projet pédagogique

Il vise à répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant :

- besoin affectif, de reconnaissance, de sécurité ;
- besoin d'activité, de découverte, de jeu et d'expression ;
- besoin de contacts sociaux avec les adultes et ses pairs.

Il doit répondre aux questions :

- de quoi a-t-on besoin ?
- de qui a-t-on besoin ?
- comment vont s'articuler les différents moyens ?

Le projet éducatif est évalué : les indicateurs de l'évaluation sont inscrits dans le projet. Ils répondent aux questions :

- pourquoi ?
- pour qui ?
- auprès de qui ?
- évaluer quoi ?
- comment évaluer, avec quels outils ?
- quand évaluer ?

L'évaluation permet d'ajuster les pratiques auprès des enfants et des parents, le travail d'équipe et d'engager de nouvelles actions. Faire vivre le projet éducatif limite "la routine". Il devient alors un support de réflexion permanent sur l'adaptation de la pédagogie envers les enfants et leurs parents⁶⁷.

⁶⁷ Réussir son projet d'accueil petite enfance, Caf, annexe 9.

c/ Le projet social

Il précise les modalités d'intégration de l'établissement ou du service dans son environnement social et les dispositions prises pour la mise en œuvre du droit d'accès des familles à revenus modestes et des personnes en parcours d'insertion prévu par le dernier alinéa de l'article L.214-2 et l'article L.214-7 du Code de l'action sociale et des familles.

Le projet social situe l'établissement dans un cadre politique, économique, social, partenarial, en référence à l'état des lieux réalisé. Il prend en compte les caractéristiques et les besoins de la population pour mieux adapter l'offre d'accueil (voir chapitre 1).

Il traduit la fonction de l'établissement : mixité, intégration, prévention des inégalités.

Il indique les personnes et partenaires qui ont participé à la conception et à l'élaboration du projet social. Il reprend les modalités d'élaboration du projet social (réunions de travail, questionnaires, brainstorming etc.). Il explique le choix de l'implantation de la structure dans l'environnement en fonction des logements, des autres équipements d'accueil, des pôles d'attraction administratifs et commerciaux, des voies de communication et des moyens de transport.

Le contenu du projet social

Le projet social doit également apporter des informations sur les éléments suivants :

- évolutions démographiques et tendances du territoire d'implantation de la structure (offre d'accueil, données socio-économiques, habitat, cadre de vie, besoins de garde recensés sur le territoire) ;
- interactions avec les différentes structures environnantes (liens à développer avec les services ou structures existants : établissements d'accueil du jeune enfant, Ram, accueils de loisirs, écoles, bibliothèques, maisons de retraite, etc.) ;
- les autres partenariats (les partenaires, les actions communes, les financements, les instances mises

- en place) ;
- participation des familles à la vie de la structure (place donnée aux parents dans l'élaboration du projet d'établissement, place accordée à leurs propositions) ;
- principaux axes du projet social (en fonction des éléments précédents, définir deux ou trois objectifs sociaux) ;
- évaluation du projet social (objectifs et indicateurs retenus)⁶⁸.

d/ Le règlement intérieur

Le règlement intérieur détermine les règles d'organisation et de fonctionnement d'un établissement d'accueil de jeunes enfants ou d'un service. Il précise les responsabilités du gestionnaire, du personnel et des usagers et doit anticiper les aspects très quotidiens, qui sont souvent sources de conflits entre parents et professionnels, mais qui sont essentiels pour le bien-être et la sécurité de l'enfant.

Il est approuvé par le médecin coordonnateur de PMI - Santé Publique, par délégation du président du conseil départemental.

Un exemplaire de ce document est obligatoire pour l'obtention de l'autorisation d'ouverture ou de l'avis technique du président du conseil départemental.⁶⁶

Le règlement intérieur doit être affiché dans la structure. Un exemplaire est remis aux parents, avec leur signature.

Le contenu du règlement intérieur

Le Code de la santé publique exige de fournir, au minimum, les informations suivantes :

- les fonctions du directeur ou du responsable technique ;
- les modalités permettant d'assurer, en toutes circonstances, la continuité de la fonction de direction, dans les conditions fixées à l'article R.2324-36-2 du Code de la santé publique ;

- les modalités d'admission des enfants ;
- les horaires et les conditions d'arrivée et de départ des enfants ;
- le mode de calcul des tarifs ;
- les modalités du concours du médecin, ainsi que, le cas échéant, de la puéricultrice ou de l'infirmier attaché à l'établissement ou au service, et des professionnels mentionnés à l'article R.2324-38 du même code ;
- les modalités de délivrance de soins spécifiques, occasionnels ou réguliers, le cas échéant, avec le concours de professionnels médicaux ou paramédicaux, extérieurs à la structure ;
- les modalités d'intervention médicale en cas d'urgence ;
- les modalités d'information et de participation des parents à la vie de l'établissement ou du service.

Les dispositions du règlement de fonctionnement doivent décrire les conditions d'accessibilité définies au sixième alinéa de l'article L.214-2 du Code de l'action sociale et des familles, ainsi que les dispositions de l'article L.214-7 du Code de l'action sociale et des familles⁷⁰.



⁶⁸ Réussir son projet accueil petite enfance, Caf, Annexe 9.

⁶⁹ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA p.49.

⁷⁰ Réussir son projet accueil petite enfance, Caf, Annexe 10.



Zoom modalités d'admission⁷¹

Doivent être évoquées et détaillées

- les modalités d'inscription ;
- les modalités d'accueil : trois types d'accueil sont définis dans la lettre circulaire relative à la Psu
 - ✓ l'accueil régulier pour les besoins connus à l'avance et récurrent : élaboration et signature d'un contrat entre les parents et la structure qui précise : les besoins d'accueil (nombres d'heures par jour, nombre de jours par semaine et nombre de semaines par an) ; les absences prévues par la famille et les périodes de fermeture de l'établissement ; le montant de la participation financière de la famille.
 - ✓ l'accueil occasionnel (besoins connus à l'avance, ponctuels, mais non récurrents) ;
 - ✓ l'accueil d'urgence (besoin imprévisible quand l'enfant n'a jamais fréquenté la structure et que les parents ont un besoin) ;
- les modalités de suspension de l'accueil en cas de congé, de maladie...
- la période d'adaptation.

Il ne faut pas omettre les dossiers administratif et médical de l'enfant.

Le dossier administratif doit contenir :

- l'adresse et le téléphone où les parents peuvent être joints ;
- la copie du livret de famille ;
- le justificatif d'identité de l'adulte confiant l'enfant ;

- l'éventuelle ordonnance du tribunal (autorité parentale, garde d'enfant) ;
- les noms et coordonnées des personnes autorisées à conduire ou à reprendre l'enfant, ne pas oublier d'inscrire les potentiels mineurs (grand frère ou sœur, ou baby-sitter) ;
- les pièces à fournir pour permettre le calcul de la participation financière des parents ;
- l'assurance à responsabilité civile des parents ;
- l'autorisation liée au droit à l'image ;
- l'autorisation de sortie ;
- le numéro d'allocataire de la Caf ou le justificatif d'appartenance à un régime particulier ;
- le règlement intérieur signé par les parents.

Le dossier médical doit contenir :

- la photocopie des pages de vaccination du carnet de santé⁷² ;
- la fiche sanitaire de liaison ;
- l'autorisation de soins en urgence ou de soins spécifiques ;
- le certificat médical d'admission en collectivité (obtenu auprès du médecin généraliste ou du pédiatre) ;
- le certificat médical autorisant l'éventuelle prise d'antipyrétique spécifié en cas de fièvre inattendue survenant pendant la garde ;
- pour les enfants porteurs de maladie chronique, de handicap ou autisme nécessitant la prise d'un traitement médical, un projet d'accueil individualisé doit être rédigé.

En outre et selon l'annexe 10 du Guide réussir son projet accueil petite enfance, il convient également de renseigner les partenaires sur la mise en œuvre de la réglementation applicable :

- les caractéristiques de la structure : nature de l'établissement, dénomination, adresse, nombre d'enfants accueillis, âge des enfants, identification du gestionnaire (nom et adresse), horaires et jours

⁷¹ En partie : Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.52-53⁵⁸ Propos recueillis début octobre 2017

⁷² Pour rappel, la vaccination contre la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite (DTP) est obligation pour l'admission en crèche et doit être inscrite sur le carnet de santé de l'enfant. A partir du 1^{er} juin 2018, le carnet de santé de tout enfant né après le 1^{er} janvier 2018 devra comporter 11 vaccins.

d'ouverture et de fermeture (congé, journées pédagogiques) ;

- les modalités de l'accueil occasionnel, régulier et d'urgence ;
- pour les modalités d'admission des enfants, il convient de préciser les pièces à fournir, les conditions d'admission relatives aux enfants porteurs de handicap et/ou de maladies chroniques, ou aux enfants dont les parents sont bénéficiaires de minima sociaux ;
- la période d'adaptation : quelle est sa durée ? Comment est-elle effectuée ? Est-elle facturée ? Selon quelles modalités ? Peut-elle être renouvelée et dans quels cas ? etc.
- les conditions de révision du contrat, ainsi que les modalités de dénonciation (départ définitif des enfants : prévoir un préavis) ;
- pour le mode de calcul des tarifs, il convient de préciser aussi les modalités de facturation aux familles, la composition du tarif (couches, lait, repas, soin d'hygiène, etc.), les modalités de recouvrement si la famille ne règle pas sa facture, les absences déductibles, les délais de préavis pour annulation ;
- le personnel, avec le détail de chaque type de poste et les missions incombant à chacun ;
- les modalités de remplacement en cas d'absence d'un membre du personnel ;
- la définition des missions confiées aux professionnels intervenant ponctuellement au sein de la structure (ex. : médecin référent) ;
- la description d'une journée type (activités, temps de repas, repos, accueil des familles, etc.) et des activités exceptionnelles ;
- les conditions d'arrivée et de départ quotidiens des enfants, les personnes habilitées à récupérer l'enfant, la procédure mise en place si la famille arrive après la fermeture de la structure ou si l'enfant est malade.

LES LOCAUX

Les Eaje sont des établissements recevant du public (ERP). La création ou la rénovation des locaux est très encadrée réglementairement. De manière identique, l'hygiène et l'accessibilité sont très réglementées. La Pmi examine l'emplacement et de la sécurisation du local,

ainsi que de la mise en place des protocoles d'hygiène et de sécurité.

e/ Les établissements recevant du public (ERP)



Rappel réglementaire selon le guide ministériel Eaje-Pmi avril 2017, relatif à l'accueil du public

Article L. 2324-2 du Code de la santé publique

Le médecin responsable du service départemental de protection maternelle et infantile vérifie que les conditions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 2324-1 sont respectées par les établissements et services mentionnés au même article.

Article R. 123-2 du Code de la construction et de l'habitation

Constituent des établissements recevant du public tous bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tout venant ou sur invitation, payantes ou non. Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement à quelque titre que ce soit en plus du personnel.

Code de la construction et de l'habitation : articles L. 123-1 et suivants et articles R.123-1 et suivants ; articles R. 152-6 et 7 pour les sanctions pénales.

Code de l'urbanisme : articles R. 111-1 et suivants

Règlement de sécurité contre les risques d'incendie et de panique dans les ERP, arrêtés du 25 juin 1980 modifié et du 22 juin 1990 modifié

“Un établissement d'accueil du jeune enfant (Eaje) est un établissement recevant du public (ERP). Les ERP sont classés en types et en catégories qui définissent les exigences réglementaires applicables (type d'autorisation de travaux ou règles de sécurité par exemple) en fonc-

tion des risques identifiés. Les EAJE appartiennent à la catégorie R (crèches, maternelles, jardins d'enfants, haltes garderies). La plupart d'entre eux appartiennent à la classe 5, et sont soumis aux exigences les moins élevées." Un EAJE appartient à la classe 5 :

- s'il ne comporte qu'un seul niveau situé en étage et accueille au plus 20 enfants ;
- dans tous les autres cas s'il accueille au plus 100 enfants.⁷³

Les ERP classés en 5ème catégorie ne sont pas obligatoirement soumis aux visites d'ouverture ou périodiques par la commission de sécurité de la commune, certaines obligations sont néanmoins à respecter :

- disposer d'au moins un extincteur (1 appareil pour 300 m² et d'un appareil par niveau au minimum) ;
- disposer d'issue(s) de secours dégagée(s) ;
- disposer d'un système d'alerte qui doit être audible en tout point de l'établissement. Le personnel doit être informé de la caractéristique du signal sonore. Le choix du système d'alarme est laissé à l'initiative de l'exploitant qui devra s'assurer de son efficacité ;
- disposer d'une ligne de téléphone urbain pour joindre les premiers secours ;
- dans les établissements implantés en étage ou en sous-sol, un plan schématique, sous forme d'une pancarte inaltérable, doit être apposé à l'entrée, pour faciliter l'intervention des sapeurs-pompiers ; ce plan dit "plan d'intervention" doit représenter au minimum le sous-sol, le rez-de-chaussée, chaque étage ou l'étage courant de l'établissement ;
- tenir un registre de sécurité à jour et afficher les consignes de sécurité, bien en vue, en y indiquant :
 - ✓ le numéro d'appel des sapeurs-pompiers,
 - ✓ l'adresse du centre de secours le plus proche,
 - ✓ les dispositions immédiates à prendre en cas de sinistre.

Enfin, il est rappelé qu'en tout état de cause des exercices d'évacuation incendie doivent être réalisés dans les EAJE (Article R. 4227-39 du Code du travail : "des exercices au cours desquels les travailleurs apprennent à reconnaître

les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à se servir des moyens de premier secours et à exécuter les diverses manœuvres nécessaires (...) au moins tous les six mois").

f/ L'accessibilité



Rappel de la réglementation

Loi n°2005-102 du 11 février 2005

Loi n°2014-789 du 10 juillet 2014

Décret n° 2014-1327 du 5 novembre 2014 relatif à l'agenda d'accessibilité programmée pour la mise en accessibilité des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public
Article R.111-19-2 du code de la construction et de l'habitation

Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente.⁷⁴

La réglementation prévoit, de manière générale, que les établissements recevant du public (ERP) de 5ème catégorie, dont font partie la plupart des EAJE, doivent assurer l'accessibilité de l'ensemble des prestations fournies dans, au moins, une partie accessible du bâtiment. Les ERP de la 4ème catégorie, dont font partie quelques EAJE, doivent être entièrement accessibles aux personnes en situation de handicap.

En effet, il convient de distinguer les deux types de publics reçus dans ces établissements, qui chacun bénéficient

⁷³ Guide ministériel EAJE-PMI, avril 2017, p. 23.

⁷⁴ Guide ministériel EAJE-PMI, avril 2017, p. 27.

de prestations différentes et appellent donc des degrés d'aménagement différents.

■ **Le premier type de public concerné est composé des enfants accueillis** habituellement ou occasionnellement par l'EAJE. Compte-tenu :

- ✓ d'une part, du faible degré d'autonomie, au sens de la réglementation relative à l'accessibilité, qui caractérise les enfants de moins de trois ans quelle que soit leur situation par rapport au handicap ;
- ✓ d'autre part, des dispositions réglementaires prévoyant dès que la situation d'un enfant (par exemple, sa situation de handicap) l'exige, la mise en place, via l'établissement d'un projet d'accueil individualisé (PAI), de l'ensemble des aménagements nécessaires à sa bonne prise en charge.

Il doit être entendu que l'accessibilité ERP des EAJE concernant les enfants accueillis doit être évaluée au regard du projet d'établissement en fonction du type de handicap d'une part, et en s'appuyant sur les PAI de qualité d'autre part.

■ **Le second type de public concerné est composé des parents** des enfants accueillis. Ils doivent pouvoir bénéficier de lieux propices à un temps de transition lors des moments de dépose ou de reprise de leur enfant, et à des échanges avec les professionnels chargés de l'accueil de leur enfant.

Par conséquent, il doit être entendu que l'accessibilité ERP des EAJE en ce qui concerne les parents des enfants accueillis doit être évaluée au regard :

- ✓ d'une part, de la capacité de l'EAJE à répondre aux spécificités des situations des parents, y compris le cas échéant leur situation de handicap, pour leur garantir par des aménagements organisationnels ou mobiliers la meilleure qualité de service possible ;
- ✓ d'autre part, de la possibilité pour un parent à mobilité réduite, et compte-tenu de la configuration de l'EAJE, d'accéder à un espace adapté à la dépose/reprise de son enfant et de pouvoir avoir

un échange avec les professionnels qui en ont la charge. Il n'est pas forcément nécessaire de prévoir l'aménagement des autres espaces pour permettre leur accessibilité.⁷⁵

g/ L'hygiène

GÉNÉRALITÉS

Les équipements

Les lave-mains doivent être à commande non manuelle, réservés au lavage des mains, alimentés en eau mitigée, équipés d'un distributeur de savon liquide, l'essuie-main doit être à usage unique. Les lave-mains se situent dans les zones de manipulation des denrées, à la sortie des sanitaires, avant l'entrée en cuisine. Des flacons de liquide bactéricide peuvent aussi être disposés en plusieurs endroits, hors de la portée des enfants.

Les équipements doivent être aptes au nettoyage et à la désinfection. Les matériaux sont lisses, lavables, non toxique, sans rouille, ni fissure, ni brèche... Ils sont facilement démontables, permettant le nettoyage et la désinfection des surfaces alentours (sols, murs, notamment derrière le four). Les équipements en contact directs avec les denrées devront être propres.

Le personnel

Il est nécessaire de prévenir la contamination par le personnel et les personnes extérieures. Pour la restauration, il convient que les vêtements de travail soient propres, dédiés au travail, de couleur claire, recouvrant les vêtements de ville, une coiffe doit couvrir l'ensemble des cheveux. Pour l'ensemble du personnel, le port de bijoux est à proscrire, les mains doivent être propre, les ongles courts non vernis, des chaussures réservées au lieu de travail sont conseillées.

Il ne faut pas hésiter à former tous les agents de façon récurrente, à apposer des affichettes rappelant les principes de bases.

⁷⁵ Guide ministériel EAJE-PMI, avril 2017, p. 28.



Rappel de la réglementation

Plusieurs textes encadrent la fourniture des repas :

- **le règlement européen Ce 852/2004** relatif à l'hygiène des denrées alimentaires et /ou **le règlement Ce 853/2004 fixant les règles spécifiques aux denrées d'origine animale ;**
- **la loi n°2010-874 du 27 juillet 2010** relative à la définition et la mise en oeuvre d'une politique publique de l'alimentation ;
- **le décret n° 2012-145 du 30 janvier 2012** relatif à la qualité nutritionnelle des repas servis en Eaje ;
- **l'arrêté du 8 octobre 2013** relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits et denrées alimentaires autres que les produits d'origine animale et les denrées alimentaires en contenant ;
- **l'arrêté du 21 décembre 2009** relatif aux règles sanitaires applicables aux activités de commerce de détail, d'entreposage et de transport de produits d'origine animale et denrées alimentaires en contenant ;
- Article. R. 2324-18 du code de la Santé publique

Le cas échéant, copie de la déclaration au préfet prévue pour les établissements de restauration collective à caractère social et des avis délivrés dans le cadre de cette procédure.

h/ La cuisine

Un EAJE est un établissement de restauration collective dans le sens où il sert des repas à une collectivité de consommateurs, liée par accord ou par contrat. De ce fait, ils doivent respecter la réglementation en la matière. Le ministère de l'agriculture a mis en ligne un vademecum sectoriel de la restauration collective : <http://restolegis.fr/2017/02/09/vademecum-sectoriel-restauration-collective-version-2-0-fevrier-2017/>

⁷⁶ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.71-72.

⁷⁷ http://www.haccp-guide.fr/definition_haccp.htm#

⁷⁸ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.74.

La cuisine est un espace spécifique. Son aménagement doit être adapté au mode de restauration choisi et au nombre de repas, et respecter le principe de la marche en avant, c'est-à-dire la mise en place d'une démarche qualitative de l'hygiène. Son principe de base est que les produits sains ne doivent pas croiser le chemin des produits souillés. Ce principe est surtout appliqué en restauration mais aussi en milieu hospitalier. **Il convient de rédiger des procédures de fonctionnement spécifiques.**

Pour les cuisines, un plan de maîtrise sanitaire décrit les mesures prises par l'établissement pour assurer l'hygiène et la sécurité sanitaire de ses productions vis-à-vis des dangers biologiques, physiques et chimiques. Les bonnes pratiques d'hygiène (BPH) concernent l'ensemble des mesures pour garantir la sécurité et la salubrité des aliments. Elles regroupent les activités préventives de base, notamment la maintenance des matériaux et des locaux, gestion des déchets, plan de lutte contre les nuisibles, qualité de l'eau, maintien de la chaîne du froid...⁷⁶

Concernant l'hygiène alimentaire, il est nécessaire d'adopter la méthode de prévention HACCP pour assurer la sécurité et la salubrité des aliments⁷⁷. Son but est d'évaluer les risques alimentaires associés à chaque étape de production, d'établir un plan de surveillance et d'auto-contrôle sur les étapes stratégiques et de vérifier que ce système est efficace pour garantir la salubrité des denrées.

La sécurité incendie est un autre paramètre à travailler. La cuisine est considérée comme un local à risque si la puissance maximale de la totalité des appareils électriques est supérieure à 20 kW. Dans ce cas, il faut prévoir des parois coupe-feu, une porte pare-flamme et un système de ventilation.⁷⁸

L'agencement de la cuisine est différent s'il s'agit d'y fabriquer les repas consommés (la cuisine autonome) et si les repas sont livrés (cuisine satellite).

■ La cuisine satellite

Sa surface minimale conseillée est de 12m² avec une séparation entre la zone préparation et la zone plonge et doit disposer d'un coin biberonnerie.

Elle doit contenir au minimum :

- ✓ une alimentation en eau potable ;
- ✓ un lave-mains à commande non manuelle équipé de savon liquide et d'essuie-mains jetables ;
- ✓ un réfrigérateur (capacité adaptée à l'activité) ;
- ✓ un espace de stockage pour les denrées alimentaires qui respecte la chaîne du froid ou du chaud ;
- ✓ un espace de préparation des aliments ou de réchauffage avec la mise en assiette ;
- ✓ un espace pour la plonge et l'évacuation des déchets ;
- ✓ un circuit respectant les principes de marche en avant et permettant l'acheminement des denrées et l'évacuation des déchets doit être étudié, sans passer par les lieux de vie des enfants ;
- ✓ un meuble de rangement pour la vaisselle et les ustensiles de cuisine ;
- ✓ un extracteur des buées de vapeurs ;
- ✓ une poubelle munie d'un couvercle avec une ouverture au pied ;
- ✓ un espace exclusif réservé à la préparation des biberons.⁷⁹

■ La cuisine autonome

Les locaux d'une cuisine autonome doivent mesurer au minimum 30 m², avec un local biberonnerie de 8m² et d'un vestiaire et des sanitaires pour le personnel de cuisine. La cuisine doit se composer des mêmes éléments que la cuisine satellite et être équipés au minimum :

- ✓ d'une cuisine : le local de préparation des repas doit être séparé des autres pièces et inaccessible aux enfants et aux personnes qui n'assurent pas le service de restauration ;
- ✓ d'un casier vestiaire muni de deux compartiments réservé à l'usage exclusif du personnel manipulant les denrées alimentaires, avec une blouse réservée

- à ce seul usage durant le temps de restauration ;
- ✓ d'un placard fermé pour entreposer les produits d'entretien ;
- ✓ d'un conteneur pour les déchets équipé d'un couvercle, stocké en dehors des locaux de conservation ou de manipulation des denrées alimentaires ;
- ✓ un local spécifique "*biberonnerie*" est obligatoire et doit comporter deux zones : une zone de préparation, prévoir uniquement des chauffeuses biberons pour la remise en température, et une zone pour le nettoyage des biberons ;
- ✓ un lieu de stockage des denrées non périssables.⁸⁰

■ Le lieu du repas

Il est recommandé de distinguer l'espace repas pour les moins et les plus de deux ans, le cas échéant. La surface doit être au minimum de 8 m² pour 10 enfants.

- ✓ Pour les enfants de moins de deux ans
Une zone protégée doit être aménagées afin de permettre une prise de repas dans le calme et de façon individuelle sans négliger le confort du professionnel en pensant à un siège adulte confortable.
- ✓ Pour les enfants de plus de deux ans
Les repas peuvent se prendre sur les tables situées dans la zone d'éveil tout en respectant les conditions d'hygiène.⁸¹

■ L'espace change et sanitaires

Il ne doit y avoir aucune communication entre les sanitaires ou l'espace change et les lieux où sont préparées, consommées ou stockées les denrées alimentaires. La surface recommandée est de 6 m² pour 10 enfants. Dans ces deux espaces, il primordial que la propreté et l'hygiène soient des priorités.

Concernant l'espace change et pour des raisons de sécurité, l'adulte doit être orienté de manière à n'avoir aucun enfant derrière lui.

⁷⁹ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.67.

⁸⁰ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.68.

⁸¹ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.68.

Ces locaux doivent être réalisés avec des matériaux imputrescibles, lavables, lisse et couleurs claires.

- ✓ L'espace de change
Il doit être équipé d'un tapis à langer et d'un bac à laver au minimum, la recommandation est de deux plans de change pour 10 enfants ; un lave-main adulte équipé d'une commande non manuelle et d'essuie-main à usage unique, la recommandation est d'un lave-main pour deux plans de change ; une poubelle pour les couches avec un couvercle hermétique.
- ✓ L'espace sanitaires
L'équipement doit être adapté aux enfants. L'espace peut être commun avec les différents personnels de la structure. Les recommandations sont les suivantes :
 - ✓ deux wc enfant minimum et un pour 7 enfants ;
 - ✓ un lavabo enfant minimum et un lavabo pour 7 ;
 - ✓ un distributeur de savon liquide ;
 - ✓ un panier hermétique pour le linge sale.⁸²

i/ La sécurité incendie

Le Code de la construction et de l'habitation est à prendre en compte :

- notamment l'article L.111-8-3, qui précise les règles de sécurité publique : prévention des accidents corporels, risques incendie, accessibilité aux personnes en situation de handicap (art. L.111-7, 7-1 et 7-3 ainsi que l'art R.111-19-1 et suivants) et obligations en termes de maîtrise de la consommation énergétique,
- les Art. R.121-1 à R.121-13 qui précisent les normes relatives aux matériaux pour prévenir des incendies.

Les Eaje sont des établissements recevant du public (Erp) de type R, au sens de ce code (art. R.123.2 à R.123.55)⁸³. De ce fait, ils doivent se soumettre au règlement de sécurité contre l'incendie.

Tous les établissements doivent disposer :



- d'un téléphone fixe ;
- d'un système d'alarme incendie ;
- d'extincteurs à eau pulvérisée (au moins 1 appareil de 6 litres pour 300 m² avec un minimum d'un par niveau) (vérifié 1 fois/an) ;
- d'un affichage des plans du bâtiment et du plan d'évacuation portant l'indication des endroits où sont situés les alarmes, les extincteurs et les sorties, et mentionner le numéro de téléphone des secours.

Les autres équipements exigés sont fonction du nombre d'enfants accueillis et de la conception des locaux.

Le personnel doit être formé selon le règlement de sécurité art. MS 48⁸⁴. La formation est obligatoire et à l'initiative et sous la responsabilité du chef d'établissement.

Le personnel de la structure doit être formé sur la mise en œuvre des mesures d'évacuation, d'alerte et d'utilisation du matériel d'extinction.

Des exercices périodiques d'évacuation ayant pour objet d'entraîner le personnel à la conduite à tenir en cas d'incendie, doivent avoir lieu au cours de l'année (au moins deux par an). Il convient à cet effet, de rédiger un protocole à reprendre à chaque exercice⁸⁵.

⁸² Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.62-63.

⁸³ http://www.sitesecurite.com/contenu/portail/erpr/r_def.php?id=top

⁸⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr>

⁸⁵ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.80.

Rappel de la réglementation⁸⁶

Article R2324-28 du Code de la santé publique

Les locaux et leur aménagement doivent permettre la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service mentionné à l'article R. 2324-29 de la présente section.

Les personnels des établissements doivent pouvoir y accomplir leurs tâches dans des conditions satisfaisantes de sécurité, d'hygiène et de confort, en portant aux enfants une attention constante et en organisant de manière adaptée à leurs besoins les repas, le sommeil, le repos, les soins corporels et les activités de jeu et d'éveil.

Une unité d'accueil est un espace aménagé pour offrir, de façon autonome, aux enfants qui y sont accueillis l'ensemble des prestations et des activités prévues par le projet d'établissement. Un même établissement peut comprendre plusieurs unités d'accueil distinctes.

L'aménagement intérieur des établissements doit favoriser en outre l'accueil des parents et l'organisation de réunions pour le personnel. Les services d'accueil familial doivent disposer d'un local réservé à l'accueil des assistant-es maternel-les et des parents, d'une salle de réunion et d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

Il n'existe pas de normes réglementaires mais des principes-clés qui sont les suivants :

- Les surfaces peuvent varier substantiellement en fonction de différents paramètres

Le type d'accueil (régulier, occasionnel, multi-accueil), l'implantation (zone urbaine ou rurale), le projet de l'établissement, la présence ou non d'espaces extérieurs, l'organisation des espaces comprenant les circulations, l'organisation des sections (âges mélangés ou unités par âge), le nombre des enfants accueillis et, plus particulièrement, le projet éducatif et social

doivent être pris en considération.

- **Petits, moyens ou grands ont tous besoin d'espace**

Les besoins en espace n'augmentent pas avec l'âge des enfants, puisque par exemple :

- ✓ les plus petits sont entourés de personnels et de matériel supplémentaires (transat, berceau) pour assurer les besoins de leur vie quotidienne (soin, motricité, alimentation) ;
- ✓ les enfants de 12 à 18 mois ont besoin d'espace dans la découverte de la motricité.

- **L'espace d'accueil des parents doit être pris en compte**

- **Une vigilance particulière est à apporter aux zones de sommeil**

- **Les locaux des personnels doivent permettre l'organisation de réunions et offrir le confort nécessaire aux pauses-déjeuner.**

Le Guide ministériel EAJE-PMI propose des estimations. Les surfaces indiquées correspondent à la "surface utile par enfant". La surface utile est considérée comme l'ensemble des espaces intérieurs sauf ceux non-dédiés directement à l'accueil des enfants (les circulations horizontales et verticales, l'office, la buanderie, les bureaux, la salle des professionnels, les placards).

Une occupation raisonnable pourrait être définie comme un encombrement au sol (ou à moins d'1,50 m du sol) inférieur à 10% de la surface de la pièce. Ce ratio est à prendre comme un repère, ce n'est pas une norme.

Le Guide donne des exemples selon les critères suivants : le type d'établissement, le nombre d'enfants accueillis, la localisation / la rareté du foncier (p.32-33).

- **Exemple d'un multi-accueil en zone urbaine dense**

- ✓ **Caractéristiques :**
 - ✓ Accueil régulier et occasionnel ;
 - ✓ Rareté du foncier, espaces réduits, coût à la surface élevé ;

⁸⁶ Guide ministériel EAJE-PMI, avril 2017, p.30.

- ✓ Zone fortement peuplée ;
- ✓ Peu d'espaces extérieurs

✓ La surface utile minimale :

✓ Avec espace extérieur

- Dans une zone urbaine très contrainte : 5,5 m²/enfant
- Dans les villes dont la valeur du foncier est moins élevée : 7 m²/ enfant

✓ Sans espace extérieur

- Dans une zone urbaine très contrainte : 5,5 m²/enfant avec ajout d'une pièce de motricité d'au moins 20m² et adaptée au nombre d'enfants.

■ Exemple d'un multi-accueil en zone rurale ou urbaine peu dense

✓ Caractéristiques :

- ✓ Accueil régulier et occasionnel
- ✓ Pression foncière faible à moyenne
- ✓ Faible densité de population
- ✓ Espaces extérieurs fréquents (maisons avec jardin, cours)

✓ La surface utile minimale :

- ✓ Dans les zones dont la pression foncière est moyenne : 7 m²/enfant
- ✓ Dans les zones dont la pression foncière est faible : 10 m²/ enfant

■ Les différents espaces et leur aménagement⁸⁷

✓ L'espace d'accueil de l'enfant accompagné par ses parents

Cet espace de transition, matérialisé à l'entrée de la structure, facilite l'arrivée de la famille, les échanges avec le personnel, sans interférer dans les lieux d'activités ou de repos.

C'est un espace confortable pour habiller et déshabiller les enfants, avec des casiers pour déposer leurs affaires personnelles, et des sièges pour les parents. Il doit également être équipé

d'un comptoir permettant les tâches administratives journalières, avec un téléphone et l'affichage des numéros d'urgence.

Il est souhaitable que la porte d'entrée soit équipée d'un système de fermeture (aisé à commander même avec un bébé dans les bras) qui empêchera le public d'entrer sans contrôle dans l'établissement et les enfants d'en sortir sans surveillance.

Un local à poussettes est nécessaire. Il doit permettre de laisser les landaus et les poussettes à l'abri de la pluie et des vols, pendant le temps d'accueil des enfants.

✓ Le bureau

Un bureau situé proche de l'accueil est nécessaire pour la directrice et le médecin de la structure. Il doit permettre la confidentialité des entretiens avec les familles.

Une porte d'accès direct avec l'entrée et une autre avec la salle de jeux sont souhaitables. Sa superficie doit permettre au minimum d'accueillir les parents et deux enfants (soit 12m² minimum).

✓ La zone d'éveil

- ✓ Pour l'enfant qui ne marche pas :
Lieu protégé des enfants plus grands, surfaces souples et lavables, modulables, permettant à l'enfant la manipulation, la découverte et la rencontre de l'autre.
- ✓ Pour l'enfant qui marche :
Lieu structuré en fonction de deux types d'activités : jeux libres et ateliers.

L'espace "*jeux libres*" doit être suffisamment vaste et sécurisé pour répondre à l'activité motrice de l'enfant tout en permettant de développer son autonomie et de favoriser l'initiative (porteurs, tricycles, jeux accessibles...).

L'espace "*ateliers*" est équipé d'aménagements déjà ciblés et matérialisés dans l'espace (musique,

⁸⁷ Guide des établissements d'accueil du jeune enfant en Aveyron, Caf, CD, MSA, p.58, 59, 61, 64, 65, 76, 77.

peinture, lecture...).

Le coin lecture peut être utilisé comme "*coin calme*". Les enfants dorment dans les dortoirs.

✓ **La zone sommeil/repos**

Les dortoirs seront organisés par petits groupes (de 4 à 6 enfants) pour individualiser au mieux les temps de repos.

Chaque petite unité de sommeil doit disposer impérativement :

- ✓ d'une source naturelle de lumière ;
- ✓ d'au moins un ouvrant extérieur pour permettre le renouvellement avec l'air naturel ;
- ✓ d'une surveillance audio-visuelle permanente (oculus sur la porte d'accès ou dans la cloison avec un appareil d'audio-surveillance, ou par un système de vidéosurveillance) ;
- ✓ d'une bonne isolation acoustique autant pour les sources de bruits extérieurs que pour celles afférentes à la structure (salle de jeux, appareil ménager...).

Il est nécessaire de disposer d'autant de couchages que d'enfants susceptibles de faire la sieste au même moment, avec si possible un emplacement réservé à l'adulte pour permettre l'endormissement d'un enfant.

S'assurer que la largeur des portes et l'espace de dégagement à l'entrée du dortoir soient suffisants pour permettre l'évacuation de tous les lits en cas d'incendie.

Les lits superposés sont interdits pour les enfants âgés de moins de 6 ans (décret n° 98-949 du 25 août 1995 relatif à la prévention des risques résultant de l'usage des lits superposés destinés à être utilisés dans les lieux domestiques ou en collectivité).

✓ **Local poussettes, rangements, espace ménage**

Locaux de rangement ou placard pour jeux extérieurs et intérieurs, stockage des produits d'entretien et du matériel de nettoyage, local des poubelles ...

Un local à poussettes est nécessaire. Il doit permettre de laisser les landaus et poussettes à l'abri de la pluie et des vols pendant l'accueil des enfants.

Les rangements des jouets, du matériel et du linge seront nombreux et en volume suffisant, répartis judicieusement dans la structure. Ils devront répondre aux exigences réglementaires concernant la sécurité des enfants (les angles, les portes coulissantes, respect des repères dimensionnels pour les petits enfants).

Un espace **ménage** est indispensable pour entreposer le matériel de ménage et les produits d'entretien. Il doit être équipé d'au moins un bac à laver et d'une évacuation pour les eaux usées avec, si possible, un espace de nettoyage aménagé spécifiquement pour assurer l'entretien des jeux volumineux. **Ce local doit être impérativement interdit aux enfants.**

✓ **Local de stockage des couches jetables, des archives...**

Un local de stockage est indispensable. Il doit permettre de stocker en toute sécurité notamment les couches jetables, les archives de la structure, les fournitures diverses...

Ce local de stockage est considéré comme local à risque au point de vue de la réaction au feu. Si ce local est une des pièces de la structure ou attenant à la structure, il doit être isolé (plafonds, murs, portes) par des parois coupe-feu 1 heure et des portes coupe-feu 1 demi-heure munies de ferme-porte.

Si ce local est indépendant de la structure, il peut ne pas être isolé par des parois et des portes coupe-feu s'il est situé à 5 ou 8 mètres minimum de l'établissement, selon la nature de celui-ci.

✓ **Le service linge**

L'organisation du local doit permettre de séparer dans l'espace, (en évitant les chassés-croisés) les

circuits du linge sale et du linge propre.

L'entretien du linge sale des nourrissons requiert un traitement spécifique sur place.

La structure devra se doter :

- ✓ d'un lave-linge ;
- ✓ d'un sèche-linge ;
- ✓ d'une table de repassage ou de pliage du linge propre ;
- ✓ des casiers de rangements ;
- ✓ d'un placard pour le stockage des lessives.

Le local, non accessible aux enfants, devra être correctement ventilé, insonorisé et facile d'entretien compte tenu de sa spécificité.

✓ **Zone pour le personnel**

- ✓ Vestiaire/sanitaire personnel

Conformément au Code du travail, les vestiaires et les sanitaires sont obligatoires pour le personnel.

Dans les structures où les repas ne sont pas confectionnés dans l'établissement, il ne sera pas demandé des sanitaires réservés à l'usage exclusif du personnel de cuisine. Toutefois, une hygiène rigoureuse étant indispensable dans tout établissement d'accueil de la petite enfance, le vestiaire devra être équipé d'un placard individuel pour chaque professionnel (1 m² x nombre du personnel et 3m² sanitaires).

- ✓ Salle détente

Seule pièce où le personnel peut se reposer et se restaurer (surface 12 m² + 1m² x nombre du personnel).

- ✓ Lieux d'échange entre adultes

Les lieux d'accueil des adultes doivent répondre aux normes classiques des établissements recevant du public tant au niveau de la sécurité que de l'hygiène (dont salle de réunion d'une surface variant entre 15 et 25 m²).

“BALISES-UNCCAS”, UNE PLATEFORME EN LIGNE D’AIDE À LA RÉALISATION DE L’ABS

“Balises-UNCCAS” facilite la réalisation de votre ABS en vous apportant une vision des données-clés de votre territoire. Cette plateforme présente une série d’indicateurs socles, classés par thématique (enfance-jeunesse, démographie, emploi...) et mobilisables dans les ABS (obligation légale des CCAS et CIAS selon le Décret n° 2016-824 du 21 juin 2016).

Pour chaque thématique, Balises-UNCCAS fournit :

- les principaux questionnements qui peuvent se poser lors de la réalisation de l’ABS ;
- les dernières données disponibles pour répondre à ces questionnements ;
- les définitions et sources de ces indicateurs ;
- la vision des évolutions dans le temps des données ;
- des comparaisons entre territoires, notamment grâce à des cartographies.



Modalités pratiques d’accès à “Balises-UNCCAS”

Un tarif PRÉFÉRENTIEL est réservé aux adhérents à l’UNCCAS.

Pour demander l’accès à une démonstration gratuite :

balisesdemo-unccas@compas-tis.com

Obtenir un devis et s’abonner : contact@compas-tis.com

Pour les UDCCAS, une offre spéciale est disponible auprès de cleon@unccas.org



Pour tout savoir sur la petite enfance,
rendez-vous sur :

www.mon-enfant.fr

