



POUR UNE PÉRENNISATION DES MODES DE GARDE SUR HORAIRES DÉCALÉS

Septembre 2007

SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ
DÉLÉGATION INTERMINISTÉRIELLE À LA FAMILLE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
I. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE	6
1. La nouvelle donne du marché du travail	6
2. Nouveaux principes d'intervention des politiques publiques en matière d'accueil du jeune enfant	11
3. Un contexte sociétal en évolution	14
II. ENJEUX ET PERSPECTIVES	17
1. Diagnostic des pratiques en matière de garde de l'enfant sur horaires décalés : les cas auditionnés	18
2. Prendre en compte l'intérêt de l'enfant dans une démarche socio-éducative qui intègre la dimension cohésion sociale	25
3. Amener les entreprises et les Collectivités territoriales à prendre en charge la garde de l'enfant sur horaires décalés	26
4. Développer un emploi de qualité pour les professionnels-les intervenant sur horaires décalés	28
III. PROPOSITIONS	30
1. Premier axe : développer des diagnostics partagés au niveau des territoires	30
2. Deuxième axe : développer une palette de moyens pour renforcer la solvabilité des familles et soutenir financièrement les services d'accueil sur horaires décalés.....	31
3. Troisième axe : favoriser le dialogue social sur l'articulation des temps professionnels et familiaux à l'intérieur des branches et des entreprises.....	33
4. Quatrième axe : organiser et professionnaliser les services de l'accueil sur horaires décalés	33
ANNEXES	35

INTRODUCTION

L'objet de ce présent rapport est d'identifier les conditions de pérennisation des services de garde d'enfants innovants mis en place pour répondre aux besoins des parents travaillant sur des horaires décalés et les leviers mobilisables à cet effet.

A la suite d'une demande de Bernadette MALGORN, Préfète de la région Bretagne sur proposition de Françoise KIEFFER, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Bretagne, Joëlle VOISIN Chef du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) a décidé en lien avec Dominique DE LEGGE, Délégué interministériel à la famille (DIF), de mettre en place en juillet 2006 un groupe de travail sur la pérennisation des structures d'accueil et de réfléchir aux « logiques d'action » des services proposant un accueil en relais des enfants¹ et à leurs effets sociaux.

La question de la pérennisation de ces services est posée en raison de la part importante de crédits européens mobilisés pour assurer leur activité, des limites et contraintes liés à l'utilisation de ces fonds (durée, public éligible...), mais aussi en raison de la nécessité de passer du stade expérimental à celui de la reconnaissance de leur utilité sociale et donc de la stabilisation des sources de financement.

Ces services s'adressent à des parents travaillant en horaires décalés, avec une forte composante de familles monoparentales à faibles revenus ou des familles dont les deux parents travaillent sur des horaires décalés. La question des gardes d'enfants est appréhendée dans le cadre d'un modèle familial promouvant la coresponsabilité parentale en matière d'éducation aussi ces services n'interviennent pas, sauf exception, en présence de l'un ou l'autre des parents. Les gardes s'effectuent le plus souvent à domicile en dehors des plages couvertes par les structures classiques (crèche, école...), en assurant la prise en charge de la totalité de la fratrie, élargissant ainsi le cadre d'âge de prise en charge classique des enfants.

¹ L'appellation « accueil en relais » a été proposée par des acteurs de la petite enfance pour désigner les services intervenants en complémentarité et en relais de l'offre de garde traditionnelle (crèches, halte-garderie, assistants-tes maternels-elles) sur des palettes horaires élargies: tôt le matin avant 8h, le soir après 19h, la nuit, le week-end soit au domicile des parents ou des intervenants-tes. Ces services ne se substituent pas aux services existants mais viennent compléter la palette des services offerts.

Si de nombreuses initiatives se sont développées, souvent avec l'appui des fonds européens pour satisfaire ces besoins nouveaux, elles conservent un caractère *expérimental* et non pérenne. Depuis quelques années le Fonds Social Européen a renforcé ses aides sur la thématique de la conciliation des temps de vies, dans le cadre des mesures visant à soutenir l'accès et la participation des femmes au marché du travail (programme 2000-2006 : objectif 3 axe 5 mesure 8/9) ou de programmes d'initiative communautaire (PIC) visant à lutter contre les discriminations sur le marché du travail (programme EQUAL). Ces derniers programmes, limités dans la durée, soutiennent des expérimentations mettant en jeu un partenariat transnational avec un objectif de mutualisation et de capitalisation des pratiques.

Le groupe a travaillé sur les moyens de permettre à ces services nouveaux de s'inscrire dans la durée tout en conservant un caractère innovant et en privilégiant une organisation souple et adaptable aux besoins des familles et au contexte local dans lequel ils s'inscrivent.

Ce rapport s'attachera, dans une première partie, à fournir des éléments de contexte permettant d'appréhender les mutations socio-économiques qui ont affecté l'activité des femmes au cours de ces dernières années. Le modèle français actuel se distingue par une croissance démographique parmi les plus fortes d'Europe associée à une volonté des femmes de s'inscrire sur le marché du travail. Face aux nouveaux impératifs économiques et aux nouvelles organisations du travail, les logiques de conciliation des temps diffèrent entre les hommes et les femmes et nécessitent davantage de décloisonnement et de complémentarité entre les politiques publiques.

La répartition des tâches domestiques et familiales demeure inégalitaire et se complexifie au sein des familles monoparentales, en constante augmentation, ou des familles recomposées. Cette nouvelle donne tend à influencer sur les politiques publiques de l'enfance.

Dans une deuxième partie, il s'agira d'explorer l'existant en matière de services et de souligner l'importance d'agir en conjuguant plusieurs impératifs :

- veiller au respect du rythme des enfants,
- apporter une réponse aux parents d'enfants ou de fratrie de 3 mois à 12 ans;
- s'inscrire dans une dynamique d'égalité professionnelle, en offrant des services qui favorisent l'accès et/ou le retour et/ou le maintien dans l'emploi ainsi que le déroulement de carrières des parents et particulièrement des femmes,
- agir pour une meilleure articulation des temps de vie,

- respecter la diversité des formules en complémentarité de l'offre existante et la qualité du service rendu,
- soutenir le dialogue social et la responsabilisation des entreprises génératrices de travail en horaires décalés,
- offrir des perspectives d'emploi et de carrières pour les intervenant(e)s du secteur des services à la personne en améliorant les conditions de travail.

Pour avancer sur des propositions concrètes, le groupe de travail a privilégié une méthode fondée sur les auditions tant de responsables de structures que d'experts sur les questions d'égalité, d'articulation des temps et des services à la personne.

Dans une dernière partie, au regard de la nécessité de bien articuler l'action publique entre les politiques de l'emploi, les politiques en faveur de l'enfance et de la famille, le présent rapport proposera un ensemble de mesures destinées à intégrer cette question de la pérennisation des structures innovantes dans les politiques territorialisées et territoriales².

² Les politiques *territorialisées* sont les applications, à l'échelle locale, des politiques nationales (descendantes); les politiques *territoriales* sont les réponses apportées par les pouvoirs publics à l'échelle locale à partir des besoins émergents (ascendants).

I. ELEMENTS DE CONTEXTE

1. La nouvelle donne du marché du travail

La croissance de l'activité des femmes en France, associée à l'élévation régulière de leur niveau d'éducation et de formation, constitue l'une des mutations majeures de la seconde moitié du XX^e siècle. La tendance actuelle n'est plus au cantonnement des femmes dans la sphère domestique, comme le souligne Françoise MILEWSKI : « La norme est devenue celle du travail, non celle de la femme au foyer »³. En 2005, avec un taux d'activité de 63,8 % (contre 74,5 % pour les hommes), les femmes, de plus en plus nombreuses à travailler, ne sont pourtant pas inscrites sur le marché du travail de la même manière que les hommes.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes n'est pas encore pleinement acquise malgré un appareil législatif de plus en plus doté.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Cette loi impose une vision large des inégalités salariales et introduit une obligation de négocier au niveau de l'entreprise sur des objectifs en matière d'égalité professionnelle ainsi que de mesures permettant de les atteindre. La loi indique notamment que chaque année l'entreprise est tenue de négocier sur :

- les salaires ;
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et particulier celles des salariés-ées à temps partiel ;
- **l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;**
- les conditions de mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés-ées.

(C.trav, art.L.132-27)

Un travail important d'information et de sensibilisation auprès des entreprises et des partenaires sociaux doit être poursuivi afin de faire coïncider égalité de droits et égalité réelle. En effet, bien que des progrès importants soient constatés (c'est en 1965 que les femmes ont pu exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari), il reste encore de nombreux domaines où cette égalité n'est pas concrétisée. Malgré un niveau de formation égal voire supérieur à celui des hommes, les femmes restent éloignées des postes de décision et les écarts de salaires persistent autour de 19%.

³ Rapport remis à Nicole Ameline en 2005.

Le temps partiel, une des causes de l'écart de salaires constaté entre hommes et femmes, représentait 30% de l'emploi des femmes en 2003. Les femmes sont fortement majoritaires dans les postes les moins qualifiés du tertiaire : 80 % des bas salaires sont perçus par les femmes. Elles sont par ailleurs concentrées sur un nombre restreint de familles professionnelles : 10 des 86 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois occupés par les femmes. Cette concentration dans certains secteurs d'activité est source de précarité (sur-représentation des femmes dans le chômage, déqualification sur le marché du travail...) et renvoie aux logiques d'orientation au sein du système éducatif, fortement déterminées par le poids des stéréotypes sur les rôles sociaux des hommes et des femmes.

La dernière convention interministérielle⁴ pour l'égalité filles garçons au sein du système éducatif signée en juin 2006 propose à cet effet une série de mesures visant notamment à élargir et diversifier les choix professionnels des filles pour une meilleure insertion dans l'emploi.

Si l'entrée des femmes dans le monde du travail a modifié l'environnement économique, d'autres phénomènes ont également contribué à modifier les organisations de travail : la mondialisation et les effets de la concurrence qui ont conduit les entreprises à introduire davantage de flexibilité et à recourir à des plages horaires élargies, l'utilisation par certains secteurs professionnels, par ailleurs fortement féminisés, du travail à temps partiel sur des horaires décalés comme modalité d'organisation du travail avec cependant des exigences de disponibilité temporelle. Tous ces éléments sont de nature à complexifier les problèmes d'articulation des temps de vie des salariés et notamment des femmes, particulièrement si l'on considère l'augmentation du nombre de familles monoparentales dont elles ont la charge.

Il convient cependant de différencier le travail sur des horaires décalés planifiés qui permettent aux salariés-ées de mettre en place une organisation assez stable et le travail à horaires décalés non planifiés et imprévisibles qui nécessitent des efforts constants d'adaptation et ne sont pas sans conséquence sur le plan de l'articulation des temps et la capacité des services de garde de répondre aux besoins des parents.

⁴ Convention pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif signée en 2006 par les ministres de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la justice, des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, de l'agriculture et de la pêche, de la culture et de la communication, ainsi que les ministères délégués à la cohésion sociale et la parité, à l'enseignement supérieur et la recherche.

Il existe une diversité de configurations comme le souligne le rapport d'Arnaud CAMPEON, Blanche LE BIHAN et Claude MARTIN⁵ : « L'horaire atypique ne correspond pas à une plage horaire précisément définie mais regroupe une grande configuration de travail. Trois éléments doivent être pris en compte dans la définition de ces horaires : leur caractère décalé ; leur variabilité en fonction des jours, des semaines ou des périodes de l'année ; leur plus ou moins grande prévisibilité. »

Les femmes françaises sont davantage présentes dans le monde du travail, avec des impératifs économiques nouveaux, et continuent d'avoir des enfants. En effet, depuis 2000, le modèle français est atypique : il combine des taux de fécondité élevés et un taux d'activité des femmes soutenu puisque plus de 80% des femmes de la classe d'âge des 25 à 49 ans travaillent. En 2006, avec un taux de fécondité légèrement supérieur à 2, le seuil du renouvellement des générations est quasiment atteint. Le taux d'activité des femmes reste cependant conditionné par le nombre et l'âge des enfants, même si ces dernières interrompent de moins en moins leur activité professionnelle lors de l'arrivée de l'enfant.

Avancée remarquable et remarquable, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'est cependant pas sans créer des difficultés dans la gestion des temps. La charge de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale repose encore essentiellement sur les femmes. Si le comportement des hommes s'est très légèrement modifié, les femmes consacrent toujours deux fois plus de temps qu'eux aux tâches domestiques. Le partage des soins apportés aux enfants et les tâches domestiques entre hommes et femmes reste inégal : les rôles masculins et féminins demeurent nettement différenciés. Ce perpétuel « devoir de conciliation », génère une gestion du quotidien complexe et constitue une « charge mentale » source de stress et de tension pour les femmes.

Dans ce contexte et conscient de ces enjeux, le gouvernement a depuis 2002 mené de nombreuses actions visant à faciliter la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Cela suppose - ces points seront abordés plus loin - à la fois de développer les modes d'accueil de la petite enfance, en réduisant leur coût pour les ménages afin d'éviter des arbitrages préjudiciables à l'autonomie et à la carrière des femmes et d'encourager les entreprises à permettre aux femmes de poursuivre leur carrière tout en exerçant leur rôle de mère.

⁵ L'expérimentation d'une offre de garde face aux horaires de travail atypiques et flexibles : Arnaud CAMPEON, Blanche LE BIHAN, Claude MARTIN-Recherches et prévisions- n°80juin 2005

L'élargissement des horaires de travail a modifié en profondeur la « norme » du temps de travail. Les plages horaires travaillées se sont étendues : on parle aujourd'hui d'horaires de travail décalés, atypiques ou encore irréguliers.

Les notions d'« horaires décalés » (horaires tôt le matin ou tard le soir ainsi que sur des plages horaires du week-end ou de la nuit, ou encore morcelés) et d'« accueil en relais », complémentaires selon nous, ont été adoptées dans ce rapport car elles permettent plus que celle d'« horaires atypiques » d'interroger la norme et de prendre en compte de nouvelles réalités. Loin de répondre à des besoins conjoncturels, ces services questionnent l'organisation structurelle du monde du travail, les services offerts et les effets de la désynchronisation des temps sociaux, notamment vis-à-vis de la vie familiale et du bien-être de l'enfant.

Les horaires de travail atypiques en France et en Europe

De récentes données européennes montrent l'importance des horaires de travail atypiques (BOISARD et ALII, 2002 ; Commission européenne, 2006). La commission européenne insiste en particulier sur trois modalités qui sont susceptibles de compliquer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : le travail posté, le travail de nuit et le travail le dimanche. Ce rapport de la Commission européenne sur la situation de l'emploi en 2006 insiste surtout, pour le cas français, sur la récente évolution du recours à ces horaires. Si le travail posté, qui concerne surtout l'emploi industriel masculin, a tendance à régresser en pourcentage au cours de la période 2001-2005, en France (de 9,7 % à 8,4 %) comme dans la plupart des pays de l'Union, en revanche le travail le dimanche et le travail de nuit ont considérablement augmenté au cours de cette période passant respectivement de 9,2 % à 14% et de 4,6 % à 7,1%. Cette évolution des horaires non standard ou atypiques ne concerne certes pas que les parents de jeunes enfants, mais elle complique l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, ce que souligne d'ailleurs ce rapport. Le recours à ces horaires varie sensiblement à l'échelle européenne.

La garde des enfants en dehors des plages horaires standard, Études et Résultats n°551, janvier 2007, Sophie BRESSE, Blanche Le BIHAN, Claude MARTIN.

La levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes, prévue la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a elle aussi contribué à modifier les caractéristiques du travail féminin créant des besoins nouveaux en terme de garde et de soins aux enfants.

La garde des enfants peut être un frein pour accéder ou se maintenir dans l'emploi. Il est ainsi apparu nécessaire de trouver des ajustements pour pallier les carences des services d'accueil classiques tout en proposant une offre de services de qualité, professionnalisée répondant au plus près aux besoins.

Parallèlement à l'émergence de ces nouveaux besoins, s'est développé, depuis une vingtaine d'années, un secteur d'emploi dédié aux services à la personne, les métiers du « *care* ».

Divers facteurs expliquent en effet le potentiel de développement des services à la personne :

- la hausse de l'activité féminine ;
- l'accroissement du niveau de vie moyen des français associé à des exigences en matière de qualité de service ;
- les évolutions démographiques marquées à la fois par le vieillissement de la population et par un relatif dynamisme de la natalité ;
- l'aspiration croissante des familles à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale...

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail a mis en évidence « le travail caché des femmes » réalisé dans la sphère familiale. Le développement du secteur des services aux personnes en est la conséquence directe : ce travail autrefois invisible et gratuit des femmes doit aujourd'hui être externalisé, rétribué mais aussi professionnalisé.

Ces services, longtemps dévalorisés, parce que considérés comme une transposition du travail domestique vers l'espace professionnel ont engagé depuis plusieurs années un processus de professionnalisation et fait la démonstration de leur utilité sociale et de leur contribution au développement économique du pays.

Les services de garde innovants s'inscrivent dans cette perspective : ils offrent un service éducatif et social de qualité et contribuent à la cohésion sociale en répondant aux besoins de familles en situation de précarité ou fragilisées par des problèmes d'articulation des temps. Ces services répondent le plus souvent aux besoins des familles monoparentales demeurant dans des zones urbaines sensibles ou des familles installées en zone rurale.

Ils contribuent par ailleurs à offrir des réponses adaptées aux particularités des territoires. Le développement de ces emplois doit s'inscrire dans une logique de proximité, afin de garantir à l'ensemble de la population des prestations de qualité, et par un bon maillage territorial contribuer à une égalité de traitement des personnes et de leurs lieux de vie.

En 2006, selon les sources du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, le secteur des services à la personne a employé au total 1,8 million de salarié(e)s. Ce secteur, en pleine mutation et en pleine croissance, vient donc opportunément apporter des solutions aux nouveaux enjeux soulevés par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et les mutations économiques. Cependant il faut veiller à ce que ce développement de ce secteur, hautement féminisé, ne contribue pas à dégrader les conditions de vie des professionnels qui y travaillent. Comme le souligne Françoise MILEWSKI : « Si l'on y prend garde, une orientation générale d'extension des emplois de proximité d'aide à la personne, sans autre précision ni garantie, nous conduira à constater que les inégalités entre les femmes et les hommes se sont étendues et que la précarité de l'emploi des femmes s'est développée. »

A l'échelle européenne, la *Stratégie de Lisbonne* qui fixe des objectifs aux États membres pour 2010 notamment en matière d'emploi, encourage fortement l'expansion économique des services à la personne.

En matière de politiques familiales, l'Union Européenne oriente ses recommandations autour de deux axes principaux : *la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et l'inclusion sociale*. Les recommandations relatives à la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale s'appuient principalement sur trois indicateurs : le taux d'emploi féminin (objectif : taux d'emploi féminin de 60 % en 2010), le taux de garde des enfants (par une personne extérieure au foyer), l'impact de la parentalité sur l'emploi.

2. Nouveaux principes d'intervention des politiques publiques en matière d'accueil du jeune enfant

La France consacre en moyenne 1 % de PIB à la politique de la petite enfance en faisant intervenir une pluralité d'acteurs que sont l'État, la branche Famille de la sécurité sociale, les Collectivités territoriales, le secteur associatif et plus récemment les entreprises, en vue d'offrir une palette de services et de prestations aux familles.

Depuis 2000, de nombreuses réformes ont traversé la politique familiale française :

- réforme des modalités de financements accordés par la branche Famille en direction des établissements et structures d'accueil des jeunes enfants avec la mise en place de la prestation de service unique (Psu) lancée en 2001 et généralisée à l'ensemble des structures en 2005 (Cf. annexe 2) ;

- évolution de la réglementation relative aux établissements et services d'accueil des jeunes enfants (décret du 1^{er} août 2000 et du 27 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des jeunes enfants de moins de 6 ans modifiant le code de la santé publique) ;
- mise en place de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) à partir du 1^{er} janvier 2004 articulée autour d'une allocation de base et de compléments dits de libre choix du mode de garde et de libre choix d'activité, versée dès le premier enfant ;
- nouvelle législation sur les assistantes maternelles (réforme du statut des assistants maternels et assistants familiaux introduite par la loi du 27 juin 2005) ;
- plans crèches successifs ;
- crédit d'impôts pour frais de garde d'enfant,
- complément optionnel de libre choix d'activité⁶, congé parental plus court mais mieux rémunéré à partir du troisième enfant, mis en place par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006.

En 2003, la conférence de la famille avait déjà pris différentes mesures en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle en vue de garantir une plus grande adéquation entre les besoins des familles et les services et prestations offerts. Un des enjeux fondamentaux du plan Petite Enfance de Philippe Bas de 2006 est de pouvoir offrir pour chaque famille une solution de garde adaptée aux besoins de l'enfant et aux souhaits des parents.

On constate donc que les politiques publiques s'engagent à répondre aux besoins des familles concernant les modes de garde de la petite enfance sur un mode diversifié. Cependant, force est de constater que les problèmes de garde des enfants restent aujourd'hui pensés sur un référentiel d'âge 0-6 ans, alors que les problèmes de garde des enfants ne s'arrêtent pas à cette tranche d'âge.

C'est le cas notamment dans les commissions départementales de l'accueil des jeunes enfants (0/6ans) qui procèdent de la loi (article L. 214-5 du CFAS), instances de réflexion, de conseil, de proposition d'appui et de suivi pour les institutions et les organismes intervenant, au titre d'une compétence légale ou d'une démarche volontaire, dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants (décret 2006-1753 du 23 décembre 2006).

Ces commissions sont notamment chargées d'étudier toutes les questions relatives aux politiques en faveur de la petite enfance dans le département ; de proposer, dans le cadre des orientations nationales et locales, les mesures permettant notamment de favoriser la cohérence des

politiques et actions en faveur de l'accueil des jeunes enfants dans les départements ; de faire des propositions favorisant le développement des modes d'accueil et leur adaptation aux besoins et contraintes des parents, en prenant en compte l'intérêt de l'enfant et l'objectif d'un meilleur équilibre des temps professionnels et familiaux.

Elles ont également pour mission de favoriser la qualité des différents modes d'accueil, ainsi que leur complémentarité et leur articulation, y compris de l'école maternelle et de l'accueil périscolaire, afin de favoriser l'équilibre des rythmes de vie des enfants et la cohérence éducative.

Ces commissions, présidées par le Président du Conseil Général doivent en principe se réunir trois fois par an. Environ deux tiers des départements ont mis en place cette instance qui revêt selon les cas des stades d'opérationnalité très divers. De surcroît aucune collectivité n'est « institutionnellement » responsable de la petite enfance, a fortiori pour organiser des modes de garde au delà de six ans.

Malgré la palette des prestations et les services mis en place en matière d'accueil des enfants, des besoins restent non couverts notamment pour les parents qui travaillent en horaires décalés, irréguliers, difficilement prévisibles à l'avance. Ces besoins sont accentués par le développement des familles en situation de monoparentalité et/ ou de précarité. La mise en place des modes de garde innovants répondant aux besoins des parents travaillant sur des horaires décalés a révélé l'étendue des besoins pour les enfants de 0 à 12 ans et la nécessité de penser la garde des fratries en décloisonnant la question des âges.

3. Un contexte sociétal en évolution

Ces nouveaux services d'accueil dits « innovants » qui apparaissent aujourd'hui, doivent se positionner en complémentarité et en relais des services existants.

L'innovation revêt différentes formes :

- dans la réponse apportée sur des horaires élargis,
- dans les modalités d'intervention : le plus souvent au domicile des parents en prenant en charge la totalité de la fratrie ou au domicile des intervenants élargissant ainsi le cadre traditionnel d'intervention de certains professionnels (assistants-tes maternels par exemple),

⁶ Décret paru au J.O du 24 juin 2006

- en s'affranchissant des limites d'âge traditionnelles de la prise en charge de la petite enfance et en créant des passerelles entre petite enfance et jeunesse,
- en développant des services de proximité sur des territoires sensibles : zones urbaines sensibles, zone rurale,
- en s'inscrivant dans une logique partenariale parce que complémentaire de l'offre existante et en créant des espaces de concertation nouveaux (Service Public de l'Emploi, acteurs de l'enfance jeunesse, monde de l'entreprise, usagers,...)
- en posant la question de la responsabilité des entreprises et de leur participation à l'élaboration et au financement des dispositifs,
- en développant le secteur des services à la personne dans une logique de professionnalisation mais aussi de transfert et d'élargissement des compétences,...

Les motifs du recours par les entreprises du travail sur horaires décalés sont divers. Certains secteurs d'activité comportent une contrainte de service en continu (tels les services hospitaliers), d'autres se caractérisent par des organisations de travail flexibles (emploi de la grande distribution, services aux personnes, nettoyage et restauration...) et cumulent deux formes de contraintes : le temps partiel subi et les horaires décalés. D'autres enfin doivent repenser les organisations de travail parce que soumis à un environnement fortement concurrentiel.

De même, les motifs du recours par les familles aux modes de garde sur horaires décalés sont pluriels. Ils sont liés d'une part à l'évolution du monde du travail, aux exigences et contraintes des entreprises, à un marché du travail flexible caractérisé par la multiplication des contrats précaires et donc l'existence de parcours professionnels moins linéaires, plus heurtés auxquels les femmes sont particulièrement exposées. Ils sont liés également à l'augmentation du nombre de couples biactifs, l'absence de relais ou de solidarité familiale, le nombre croissant de familles monoparentales ou recomposées. A cela s'ajoute l'allongement des temps de transport pour les familles contraintes de s'installer en deuxième et troisième couronne des pôles urbains en raison de l'explosion du coût de l'immobilier.

La situation de monoparentalité concourt en effet à développer des besoins en mode de garde sur horaires décalés. Elle peut entraîner des conditions de vie plus difficiles tant du point de vue économique que sur le plan humain et entraîner des situations de précarité.

Si les parents (seuls ou en couple) travaillent sur horaires décalés et si les solidarités familiales sont inexistantes, ces parents ont également besoin d'un mode de garde adapté. Quelques parents peuvent aussi momentanément avoir besoin d'un mode de garde complémentaire sur horaire décalé : formation éloignée, problèmes de santé, défaillance de l'aidant familial...

La part des familles monoparentales dans les familles est en constante augmentation depuis les années 80 (voir tableau ci-dessous). En 1999, 86 % des chefs de familles monoparentales étaient des femmes.

Évolution du nombre de familles de 1968 à 1999					
	1968	1975	1982	1990	1999
Nombre de familles					
- familles monoparentales	719 700	776 260	887 040	1 175 444	1 493 700
- couples avec enfants(s)	6 996 820	7 523 400	7 812 200	7 731 372	7 110 800
Ensemble	7 716 520	8 299 660	8 699 240	8 906 816	8 604 500
% de familles monoparentales	9,3	9,4	10,2	13,2	17,4

Champ : ensemble des familles avec enfant(s) de moins de 25 ans.
Source : Insee, recensements de la population

Face à ces besoins, il s'avère nécessaire de passer aujourd'hui du caractère expérimental de ce type d'accueil à sa reconnaissance et de ce fait à une intégration des services de garde sur horaires décalés dans la palette des services nécessaires à la population. Il convient donc de réfléchir aux conditions de la pérennisation de leur financement d'autant que la suppression de ces services aurait comme conséquence directe le retrait d'un certain nombre de femmes du marché du travail ou la désorganisation du tissu familial et social. Des fratries pourraient ainsi être laissées sans surveillance pendant ces périodes non couvertes par les modes de garde traditionnels ou des femmes renoncer à leur emploi.

L'encadré ci-dessous souligne l'importance du besoin de garde sur horaire décalé.

La garde des enfants en dehors des plages horaires standard, Études et Résultats n°551, janvier 2007, Sophie BRESSE, Blanche Le BIHAN, Claude MARTIN.

L'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* de 2002 estime à 2,5 millions le nombre d'enfants de moins de 7 ans et demi dont les parents travaillent. 80% d'entre eux ont au moins un de leurs parents concerné par des horaires de travail irréguliers ou décalés. Pour ces enfants, la probabilité d'être gardés pendant les plages horaires non standard, le matin avant 8 heures, le soir après 19 heures, la nuit ou encore le week-end, est accrue. 17 % des 0-7 ans dont les parents exercent une activité professionnelle sont ainsi gardés par des tiers le week-end, et 7 % gardés la nuit en semaine : les grands-parents prennent en charge leurs petits-enfants dans ces cas-là pendant la plus grande partie du temps. Par ailleurs, respectivement 29 % et 17 % des enfants dont les parents travaillent sont parfois gardés en semaine, le matin entre 6 heures et 8 heures, et le soir entre 19 heure et 22 heure. Professionnels et membres de la famille se partagent alors la garde des enfants.

Force est de constater, que si les besoins se multiplient sur l'ensemble du territoire, l'offre de garde n'est pas la même dans tous les bassins de vie selon qu'ils soient ruraux ou urbains.

La nécessité d'apporter des réponses adaptées aux différents territoires répond à plusieurs enjeux :

- la lutte contre la sur-représentation des femmes dans le chômage et particulièrement le chômage de longue durée des femmes dans les zones urbaines sensibles ou rurales,
- la continuité territoriale, le développement équilibré des territoires et la lutte contre la désertification de certaines zones,
- la capacité de répondre aux besoins des familles contraintes de quitter les zones urbaines pour trouver un logement financièrement accessible...

Enfin, il faut rester vigilant pour éviter ce qu'Anne-Marie EYDOUX appelle la « spirale de la conciliation »⁷ et, tout en développant des modes de gardes sur horaires décalés, prêter attention à ne pas imposer à des professionnels de la petite enfance des conditions de vie incompatibles avec leurs propre articulation des temps de vie.

⁷ Anne-Marie EYDOUX, *Les métiers de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques*, Les leçons des structures expérimentales, Recherches et Prévisions, n° 80, juin 2005

II ENJEUX ET PERSPECTIVES

Depuis quelques années le Fonds Social Européen (FSE) a renforcé ses aides sur la thématique de la conciliation des temps de vie, avec l'objectif de lutter contre les discriminations et les inégalités sur le marché du travail. Des initiatives se sont mises en place dans ce cadre pour répondre aux besoins de parents travaillant en horaires décalés. Il convient toutefois de rappeler que le FSE intervient en complémentarité et non en subsidiarité des crédits publics nationaux, détermine les publics cibles ainsi que le type d'actions éligibles aux crédits communautaires.

Le FSE n'a pas vocation à prendre en charge les frais liés au fonctionnement des structures mais propose prioritairement la participation aux frais d'ingénierie, de conseil, de mise en place de politiques d'articulation des temps, d'actions relatives à un meilleur partage des tâches domestiques et familiales.

Le FSE intervient en outre pour soutenir l'insertion sociale et professionnelle des parents isolés ou personnes précaires pendant le temps de formation ou les premiers mois de la reprise d'emploi. Il intervient ainsi en favorisant la création, l'adaptation ou le développement de modes de garde innovants. A ce titre, l'Europe a agi comme un formidable levier des politiques d'articulation mais doit trouver des résonances et des complémentarités dans les politiques publiques des États membres

Ceci implique donc d'élargir le champ d'intervention des acteurs susceptibles de financer ces services et par la même d'accompagner les effets de désynchronisation des temps professionnels et familiaux.

Les quatre structures auditionnées par le groupe de travail proposent des modalités de garde d'enfant(s), notamment au domicile familial, sur des plages horaires non-couvertes par les structures classiques (crèche, garderie...).

Des contraintes d'ordre divers pèsent sur leur fonctionnement en lien avec leur inscription territoriale, leurs ressources mobilisables (ressources financières mais aussi ressources en personnel d'intervention et plus largement en partenariats d'acteurs), et les caractéristiques des familles ciblées pour le développement de leurs interventions.

La prise en compte de l'intérêt de l'enfant et des besoins des parents pour pallier les horaires décalés nécessite - étant donné la forte proportion de familles à revenus modestes parmi les usagers de ces structures - de penser les dispositifs dans une logique de cohésion sociale en cherchant à relayer les financements européens par l'intervention accrue et légitimée de nouveaux acteurs : entreprises et Collectivités territoriales.

Enfin, cette problématique ne saurait être étudiée sans une perspective d'emplois de qualité pour les agents amenés à intervenir sur ces créneaux d'activité, en relais des parents ou des structures de garde « classiques », ce sera le quatrième point.

1. Diagnostic des pratiques en matière de garde de l'enfant sur horaires décalés auditionnés

Un premier diagnostic de solutions repérées dans quatre structures, à partir de l'audition de leur responsable, a permis de développer une série de considérations. Ces structures se caractérisent par des ressources hétérogènes et des systèmes d'action variés. Elles se sont mises en place autour du problème de la garde d'enfant sur horaires décalés pour des parents travaillant dans des secteurs d'activité traditionnellement concernés par des organisations de travail flexibles ou par un service en continu. Elles répondent principalement aux besoins des familles monoparentales à faibles revenus, à des bénéficiaires des minima sociaux, engagés dans un processus de formation ou en (ré)insertion professionnelle ou des salariés-ées sur des emplois peu qualifiés soumis aux horaires décalés, sans réelle planification et donc possibilité d'anticipation.

Face à l'étendue et l'importance des demandes, les structures ont en effet été contraintes de se recentrer sur des publics prioritaires : familles monoparentales, à très faible revenus, couples biactifs travaillant sur horaires décalés, familles isolées, femmes demandeuses d'emploi ou en formation rencontrant des difficultés d'articulation des temps de vie ...

Des partenariats en lien avec un environnement territorial

Les structures auditionnées se situent dans des environnements divers qui peuvent influencer sur les partenariats d'acteurs et les solutions mises en place.

Parenbougé, est une association créée en 2002 à l'initiative de parents dans le cadre d'une démarche participative d'habitants d'un quartier de Rennes intégré dans le contrat de ville, confrontés à des problèmes d'articulation des temps. L'objectif affiché de l'association est « de ne pas empêcher un parent de travailler » et d'offrir une réponse aux besoins non satisfaits, complémentaire de l'offre existante et d'associer les parents à la vie du service en favorisant l'échange et l'entraide. L'association a mis en place un service de gardes d'enfants à domicile « *Parendom* », dont l'activité s'est développée principalement dans des zones urbaines sensibles avec un accès prioritaire pour des femmes seules avec enfants non imposables. Les trois quarts des familles aidées, confrontées à la monoparentalité, se situent dans une fourchette de bas revenus (de 600 à 1200 euros). *Parenbougé* gère par ailleurs une halte-garderie et une crèche interentreprise et intercommunale.

Mamhique 22 est un service de la Mutualité Française des Côtes d'Armor qui s'est développé à partir de 2003 en réponse aux besoins de couples biactifs ou de familles monoparentales employées sur des horaires décalés avec des prises de fonction tôt le matin (dès 4 heures), mais aussi en week-end, la nuit et durant les jours fériés : les familles aidées à l'origine de l'expérimentation relèvent dans l'ensemble du secteur hospitalier ou du Ministère de l'Intérieur et du Service Département Incendie et Secours des Côtes d'Armor. Elles ont insisté pour que les solutions mises en place prennent en charge l'accueil de leur(s) enfant(s) jusqu'à l'âge de 12 ans. Cette structure mandataire se caractérise par un ancrage territorial rural. Le service s'est ouvert aux salariés-ées du secteur privé.

Temps Dem est une association montée en 2003 à Poitiers avec l'appui du réseau *Gepetto* et *l'Agence des temps*, dans le cadre de la politique dite du « temps des villes ». Il s'agissait de répondre à la demande de parents travaillant dans le commerce et les métiers hospitaliers avec une forte composante de familles monoparentales. Cette association - sur le conseil de *l'Agence des temps* - a créé un groupement d'employeurs en 2005 pour développer son activité avec pour adhérents les familles, ainsi que sept crèches et deux écoles maternelles (dont une pourvue d'une garderie scolaire). Cette association intervient sur Poitiers et la Communauté d'agglomérations.

ADT 44 est une association d'aide à domicile de la Loire Atlantique qui existe depuis une trentaine d'années et qui intervient en territoire tant urbain que rural en partenariat avec les professionnels de l'action sociale et les réseaux d'assistantes maternelles (RAM). Elle aide une soixantaine de familles et de parents travaillant sur des horaires décalés (agents du commerce, de la restauration, des services de santé...) par des interventions de garde à domicile, dont les deux tiers

concernent la plage horaire de 18 à 21 heure, tout en se souciant de développer l'emploi des femmes sur le territoire.

Les sources de financement de ces structures sont plurielles, variables, au croisement des financements dévolus à la petite enfance, au traitement social de chômage, au développement économique, le plus souvent hors du schéma traditionnel du financement des modes de garde. L'absence de financements ad hoc, clairement repérés, maintient cependant ces structures dans une forme de précarité et les contraint en permanence à rechercher de nouvelles ressources. Cette situation est préjudiciable aux familles à qui le service ne peut être garanti mais aussi au fonctionnement de la structure qui ne peut aisément fidéliser ses professionnels-elles.

Les financements les plus fréquemment mobilisés sont les suivants :

- Les services ont bénéficié du Fonds social européen (FSE), à minima durant la phase de démarrage, d'autres en bénéficient toujours pour le financement d'heures complémentaires de garde pour des parents accédant à l'emploi.
- Les caisses d'allocations familiales sont des financeurs importants. Elles interviennent sur leur fonds propres, dans le cadre de leurs prestations extralégales. Ces financements sont accordés localement sur décision des conseils d'administration.
- Les Conseils Généraux sont partie prenante sur certains dispositifs, afin de favoriser l'accompagnement vers l'emploi des allocataires des minima sociaux : allocataires de l'allocation parent isolé (API), allocataires du revenu minimum d'insertion (RMI).
- Les Villes apportent leur concours dans le cadre de subventions spécifiques ou des contrats enfance qui ont intégré les services innovants dans la palette de l'offre de garde. Cependant, les dispositions prises dans le cadre de la COG 2005-2008 applicables pour les nouveaux contrats signés à compter du 1^{er} juillet 2006 excluent des financements contractuels les services d'accueil en horaires décalés.

Les Conseils Régionaux apparaissent ponctuellement en qualité de cofinanceur dans le cadre de leur politique territoriale de soutien au développement économique ou, comme le Conseil Régional de Poitou-Charentes pour *Temps Dem* au titre de son soutien aux groupements d'employeurs.

Des conventions de promotion de l'emploi apportées par certaines directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ont pu accompagner la phase de démarrage des services.

La participation des familles est variable, calculée en fonction du quotient familial. Elle se situe pour les quatre cas étudiés dans une fourchette de 1 à 9 euros. Bien que nettement inférieure au coût réel qui varie de 20 à 38 euros de l'heure pour les structures, elle reste néanmoins importante pour les familles qui doivent souvent supporter d'autres frais de garde : crèche, garderie, assistants-tes maternels-elles. La question de la solvabilisation des familles est donc cruciale et récurrente.

Des initiatives ont été engagées afin d'alléger le coût horaire pour les familles : *Mamhique 22* a mis en place une Indemnités Compensatrices Horaires Atypiques (ICHA) versées pour les parents obligés de faire garder leur(s) enfant(s) sur horaires décalés. Cette aide a été mobilisée dans un premier temps par la section régionale interministérielle de l'action sociale pour les parents agents des services publics concernés par les horaires atypiques et élargis aux agents de la fonction publique hospitalière puis aux entreprises génératrices d'horaires atypiques.

La participation des entreprises est fréquemment évoquée, elle peut s'organiser sous différentes formes : participation à la création de crèches interentreprises avec des horaires élargis, achats d'heures de garde pour les salariés-ées, utilisation du CESU (chèque emploi service universel)...

Si les problèmes de surcoûts des modes de garde sur horaires décalés pour les salariés-ées peut être pris en compte dans la politique sociale des entreprises, restent les salariés-ées en contrat précaire (CDD, intérim) ou les demandeurs-euses d'emploi accédant à une formation ou un emploi pour lesquels-les des solutions restent à construire.

Le coût horaire des services observés peut accuser de grandes différences : de 20 à 38 euros de l'heure. Ces différences s'expliquent principalement par :

- la qualification et grille salariale des intervenants-tes. Certaines structures privilégient l'intervention de professionnels très spécialisés en raison des spécificités du public bénéficiaire: familles vivant dans des zones urbaines sensibles cumulant un certain nombre de difficultés, familles monoparentales à faible revenu... La dimension socio- éducative de l'intervention est fortement privilégiée ;
- le montant des frais de déplacement des intervenants-tes variable selon le périmètre d'intervention, selon que le service intervienne en zone urbaine ou en zone rurale ;

- l'impact du coût de la coordination sur le coût horaire et donc le nombre d'heures réalisées par le service. Si le service est en capacité de proposer un nombre important d'heures d'intervention, cela réduit d'autant l'impact des coûts indirects (coûts de structure, du poste de coordination ou d'animation) sur le coût horaire de garde. Cette difficulté est importante dans les premiers temps de création et d'implantation.

La capacité des services de garde à réaliser, voire augmenter le nombre de prestations, se heurte principalement aux difficultés de recrutement que rencontre le secteur des services à la personne. Ce secteur, en tension de main d'œuvre, doit faire à un problème d'attractivité et résoudre le problème des conditions de travail des salariés-ées : travail à temps partiel subi, sur des horaires éclatés et/ou décalés, rémunérations de faible niveau, possibilités très ténues de mobilité socioprofessionnelle ascendante...

Diverses initiatives sont engagées par les services de garde pour développer leur activité et soutenir l'emploi des intervenants-tes: le partenariat engagé par *Temps Dem* avec la Chambre de commerce de Poitiers a permis d'élargir et diversifier le groupe d'employeurs grâce aux contacts établis auprès de responsable de ressources humaines. Des crèches et écoles maternelles (cas de *Temps Dem*) ainsi que des RAM (cas d'*ADT 44*) ont été associés au projet des structures pour disposer de ressources d'intervention.. Une structure (*Mamhique 22*) a par ailleurs évoqué le fait qu'elle envisageait de travailler avec des services prestataires d'aide à domicile du département (enseigne *France Domicile*).

Des stratégies diversifiées autour de l'enjeu de la professionnalisation

Dans l'ensemble, les responsables auditionnés s'entendent sur une logique de forte professionnalisation de leurs intervenants-tes : les professionnels-les sont formés-ées, titulaires de diplômes. Ces services insistent sur la formation, la certification ainsi que l'organisation du secteur qui passe également par la référence à un statut juridique pour les salariés-ées, à une filière professionnelle, un ensemble garantissant la reconnaissance de la profession.

C'est notamment le cas de *Temps Dem* et de *Parenboug*⁸ dont les familles adhérentes se situent pour la plupart à des niveaux de bas revenus et cumulent un certain nombre de difficultés sociales et économiques. Elles emploient en majorité des professionnels-les de la petite enfance telles que des auxiliaires de puériculture et des éducatrices de jeunes enfants.

⁸ Créé à l'initiative de parents, Parenboug, (75% de familles monoparentales notamment recevant l'API), utilise des professionnels de la petite enfance...

Pour sa part, *Mamhique 22*, qui intervient sur un territoire rural en tant que structure mandataire, met à disposition des parents, un réseau d'assistantes maternelles formées et volontaires⁹ pour accueillir à leur domicile des enfants sur des plages horaires atypiques. Le service a également développé un travail de partenariat avec des instituts de formation de travailleurs sociaux afin de proposer des interventions d'étudiants-tes du secteur sanitaire et social au domicile des parents afin d'élargir les ressources humaines mobilisables.

En ce qui concerne *ADT 44*, qui intervient davantage en territoire urbain que rural, la professionnalisation des intervenantes est un fait majoritaire (plus de 70% du personnel sont qualifiés) et ses interventions s'effectuent en lien avec les professionnels de l'action sociale et les RAM. L'association propose par ailleurs à ses intervenantes non qualifiées d'entrer au bout de trois ans d'emploi dans un parcours de VAE¹⁰.

Les conditions de travail des salariés-ées se définissent en référence à des accords d'entreprise ou conventions collectives.

Les pratiques de recrutement au sein des services pratiquant l'accueil en relais sont cependant relativement diversifiées. Elles sont fortement déterminées par la nature du territoire, rural ou urbain, au type de services préexistants, aux ressources humaines mobilisables localement. L'ensemble de ces paramètres conditionnent les réponses qui seront offertes ainsi que la qualification des intervenants-tes.

Il n'existe pas en cela de modèle unique à privilégier mais des solutions à construire, toujours complémentaires de l'existant, qui nécessitent de la part des intervenants de la polyvalence et la capacité de transférer leurs compétences d'un public à un autre, d'un service à un autre.

Il convient de penser les solutions en adéquation avec la variable territoire et son échelle. Sur un territoire urbain, où l'offre de service est diversifiée et les besoins importants, les services privilégient le recrutement de personnels spécialistes de la petite enfance et tentent de diversifier les lieux d'intervention afin d'offrir un travail à temps complet et d'éviter le morcellement des horaires. La polyvalence sera attendue dans la capacité des professionnels-les à intervenir dans une crèche, une garderie, avec de très jeunes enfants ou à domicile dans un service d'accueil en relais auprès de fratrie de 0 à 12 ans. Bien qu'agissant uniquement auprès d'un public d'enfants, les intervenants-tes

⁹ Une coordination d'assistantes maternelles a été mise en place à cet effet.

¹⁰ Valorisation des acquis de l'expérience.

sont amenés à transférer leurs compétences auprès d'un public d'enfants d'âge élargi et de structures diverses régies par des règles et organisations différentes.

Dans un environnement rural, où l'offre de structures et de services est moins dense et les besoins plus éclatés, si l'on veut garantir un service de qualité et de bonnes conditions de travail pour les intervenants-tes, la logique de polyvalence consistera à proposer par exemple aux personnels de diversifier davantage les publics afin d'éviter l'éclatement des lieux d'intervention. Des approches pragmatiques ont conduits certains services (*ADT 44*, des *ADMR* - aide à domicile en milieu rural) à proposer à des aides à domicile auprès de personnes âgées, des interventions de garde d'enfant au domicile des parents, pour développer l'emploi et pour limiter les coûts.

Compte tenu par ailleurs de l'enjeu que représente le coût de la prestation pour les familles mais aussi pour les acteurs publics et privés intervenant dans son financement, le groupe de travail s'est attaché à mettre en évidence l'intérêt qu'il y aurait à ne pas opposer la logique de spécialisation à celle de polyvalence et de professionnalisation.

Il existe diverses formes de polyvalence au sein d'un même emploi, au sein d'un même métier, un ensemble des compétences transférables d'un métier à autre, d'un lieu à un autre. Cette polyvalence doit cependant être accompagnée par des actions de formation, de certification, de VAE afin de ne pas déstructurer les emplois tout en favorisant les passerelles professionnelles dans l'intérêt des salariés-ées, des usagers et des territoires.

Une stratégie de multi-accueil comme pratique pour abaisser le coût horaire et recomposer l'emploi

La combinaison de l'accueil en relais au domicile des parents et son articulation avec des interventions auprès d'autres acteurs (crèches, écoles maternelles, garderies) pour étendre le périmètre des interventions, semble une pratique intéressante au regard de deux enjeux de taille : la recombinaison des temps de travail pour les intervenants-es et l'abaissement du coût horaire de la garde.

Temps Dem, notamment, s'est efforcé de diversifier ses interventions pour augmenter le nombre d'heures à proposer à ses salariées et ainsi développer son activité pour abaisser le coût horaire de la

prestation. L'utilisation d'un groupement d'employeurs¹¹ lui a servi jusqu'à présent de support juridique pour combiner des interventions en structures (crèches, écoles maternelles avec garderie) et des interventions au domicile des parents. *Parenboug* se situe dans une pratique similaire : les employées ont un contrat mensualisé avec un nombre d'heures en structures et un nombre d'heures au domicile des parents « afin d'éviter au maximum les temps partiels subis ». Ce système en réseau facilite également le rapprochement entre offre et demande : « Si *Parenboug* ne peut répondre à une demande de parents, l'association peut ponctuellement sous-traiter avec d'autres services ».

Adosser un service d'accueil en relais à une autre structure ou association développant une ou plusieurs activités, mutualiser les interventions au sein d'un groupement d'employeurs participent des réponses favorisant une recombinaison des emplois des services intervenant sur des horaires décalés vers des emplois à temps plein, sur des horaires plus concentrés ainsi qu'une meilleure planification des interventions.

2. Prendre en compte l'intérêt de l'enfant dans une démarche socio-éducative qui intègre la dimension cohésion sociale

De plus en plus, les modes de garde s'inscrivent dans une dimension de cohésion sociale. Le développement de l'emploi féminin, qui participe de la lutte contre la précarité, implique le développement de modes de garde pour faciliter l'accès des femmes à l'activité professionnelle.

Les services proposant la garde en relais favorisent le plus souvent une prise en charge globale de la fratrie lors de plages horaires où n'existent pas d'autres réponses. Ils garantissent ainsi la cohésion de familles qui cumulent par ailleurs un certain nombre de difficultés et vivent principalement dans des zones jugées prioritaires. Les intervenants, à l'interface du social et de l'éducatif jouent un rôle important dans la socialisation des enfants, à l'instar de l'ensemble des services de la petite enfance et peuvent également tisser des liens privilégiés avec les parents, qui ne se sentent ni jugés ni remis en question dans leurs fonctions parentales mais soutenus et accompagnés. Leurs compétences éducatives peuvent ainsi s'exercer dans un cadre souple et rassurant pour les familles.

¹¹ On verra dans la partie suivante (2.1) que ce mode d'organisation n'est pas sans problème au vu de l'agrément qualité et de la condition d'activité exclusive.

La qualité de la prise en charge de l'enfant, dans un environnement adapté, par des intervenants-tes formés-ées et reconnus-es dans leur emploi, est un élément essentiel pour le développement de l'enfant, mais aussi pour la sérénité des parents et l'équilibre de la famille. A cet égard, le modèle d'accueil en relais, préconisé par des structures pionnières de ce secteur d'intervention, comporte des avantages pour l'enfant : confort de l'enfant qui ne subit pas la multiplication des lieux d'accueil et des intervenants dans une même journée, respect du rythme de l'enfant, prise en charge de la fratrie, relation privilégiée avec un-e intervenant-e référent-e voire deux...

3. Amener les entreprises et les Collectivités territoriales à prendre en charge la garde de l'enfant sur horaires décalés

La petite enfance et les coûts engagés en matière d'accueil des jeunes enfants ne doivent pas être considérés par les Collectivités et les entreprises comme une charge financière mais comme un investissement¹².

Le développement des modes de garde contribue également à revitaliser les zones rurales et à dynamiser l'économie des territoires. Fournir aux familles des services de mode de garde sur des plages horaires « étalées » est une source d'attractivité des territoires.

Comme le suggère l'article « Les tout-petits, fer de lance de la croissance », paru dans le bulletin *Action sociales Hebdomadaires* n°2494 du 16 février 2007 : « Dire aux élus locaux que jouer la carte de la petite enfance, c'est aussi promouvoir le dynamisme de leur territoire par la création d'emplois. »

Dans les expériences menées par les organismes auditionnés (voir annexe 3), il apparaît que des Conseils Généraux (cas *Temps Dem* à Poitiers), des communes (cas *Parentbougé* à Rennes), des chambres consulaires (cas *Mamhique 22*, Côtes d'Armor) ont apporté des soutiens.

Du point de vue du développement durable, ces types de services ne sont pas délocalisables, mais s'inscrivent dans un ancrage territorial, un service de proximité. Assurer l'accessibilité financière et géographique des services de modes de garde sur horaires décalés à un maximum de familles, contribue de la sorte au rayonnement économique des bassins de vie.

¹² C'est ce point de vue que défend Gota Esping-Andersen en plaidant pour un État Providence centré sur l'enfance. Auteur de *Les trois mondes de l'État providence, Essai sur le capitalisme moderne*, 1999 (1^{ère} éd. 1990), Paris, PUF, Gota Esping Andersen propose une nouvelle architecture de l'État-providence, propre à encourager le travail des femmes tout en investissant massivement dans le soutien à la parentalité pour garantir davantage d'égalité et de meilleures chances pour tous (intervention au Collège de France, cf.*Le Monde*, Débats, 8 novembre 2006).

Du côté des salarié(e)s, on constate une aspiration grandissante à accéder aux équilibres de vie. Le développement de services destinés à faciliter la vie quotidienne des salariés-ées peut constituer un atout important pour la préservation de cet équilibre.

Du côté de l'employeur, qu'il soit privé ou public, la mise à disposition de services simplifiant la vie quotidienne des salariés-ées peut assurément être un gain et structurer sa politique de gestion du personnel (meilleure disponibilité des salariés-ées durant le temps de travail, réduction de l'absentéisme, fidélisation du personnel...). Il existe donc un intérêt partagé entre employeur et salarié-ée.

Dans ce contexte, le chèque emploi service universel (CESU) préfinancé constitue un outil intéressant de politique sociale et de gestion des ressources humaines permettant aux employeurs de favoriser l'articulation des temps de vie de leurs salariés. Il permet d'alléger le coût des gardes pour les salariés-ées tout en accordant des avantages fiscaux pour les entreprises. Laurent Hénart, Président de l'Agence nationale des services à la personne, précise que « les employeurs de tout nature s'emparent du CESU ; il permet de nouvelles discussions d'ordre social au sein de l'entreprise, sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.»

En 2006, environ 12 millions d'euros de CESU ont été émis par les banques et plus de 84 millions préfinancés par des entreprises ou des Collectivités publiques. A l'heure actuelle, entre 3 500 et 4 000 entreprises distribuent des CESU à leurs salariés-ées. Afin d'accompagner la structuration et la professionnalisation du secteur des services à la personne, l'État a mis en place une démarche d'agrément et de labellisation pour les associations et entreprises afin de garantir la qualité du service mais aussi d'améliorer les conditions de travail des salariés-ées.

Le crédit impôt famille en faveur des entreprises qui réalisent certaines dépenses permettant à leurs salariés-ées ayant des enfants à charge de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale (dit " crédit d'impôt famille "), instauré par l'article 98 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003), codifié à l'article 244 quater F du code général des impôts, offre également des perspectives intéressantes qui le seraient plus encore en élargissant les catégories de dépenses éligibles.

4. Développer un emploi de qualité pour les professionnels-les intervenant sur des horaires décalés

Si depuis une dizaine d'années les connaissances permettent de mieux cerner les caractéristiques des emplois des services à la personne¹³ et si par ailleurs des expérimentations se proposent d'en améliorer la qualité (augmenter la durée hebdomadaire du temps de travail afin de résorber l'usage du travail à temps partiel subi, sur des horaires éclatés, développer des logiques de professionnalisation, notamment à travers la VAE¹⁴), il n'en reste pas moins que la construction d'une offre de services en réponse aux contraintes temporelles d'autres emplois comporte des risques : celui d'un report sur les intervenants-tes, « agents de la conciliation », d'une désynchronisation des temps de vie. Ce risque nécessite d'être intégré à la problématique et aux objectifs poursuivis par la réflexion et d'être pensé en termes de possibilités et de limites, faute de quoi les modes de garde d'enfants à horaires atypiques pourraient fort bien contribuer à renforcer un marché de l'emploi féminisé, faiblement rémunéré et exposé aux horaires décalés.

Le secteur de l'aide à domicile comporte au cœur de sa problématique des interrogations sur le recrutement des intervenants, la qualité de service, et les conditions de travail des salariés-ées. Une audition de l'ANACT relative à une étude réalisée dans le cadre de la mise en place de l'allocation personnalisée d'autonomie¹⁵, permet de re-spécifier les caractéristiques de ce secteur : « Il se présente comme un secteur complexe, hétérogène et éclaté. Face à l'insuffisance des budgets, les structures se débrouillent pour trouver des solutions et ont recours aux emplois aidés, aux bénévoles ; il y a des statuts d'emploi différents pour la même prestation et une forte concurrence entre structures »; ces caractéristiques induisent des problèmes d'équité selon l'endroit où l'on se trouve et est source de fragilité pour les structures.

A ces caractéristiques, notamment l'existence de statuts d'emplois différents, s'ajoutent des aspects déjà évoqués : temps partiel subi accompagné d'un faible niveau de rémunération, horaires décalés, absence de perspectives d'évolution de carrière...

¹³ Un rapport du Centre d'Études de l'Emploi *Métiers et emplois du service direct au particulier, La question de la professionnalité et de la formation*, réalisé par Félix Dossu et Annie Fouquet en 1997 marque une étape importante dans la mise en perspective de ce secteur d'activité. Ce rapport signale que dès « 1985, une série d'études et de rapports ont été réalisés afin d'évaluer le potentiel d'emplois nouveaux des services de proximité ».

¹⁴ Valorisation des acquis de l'expérience : ce dispositif a été acté par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

¹⁵ *Freins à l'embauche et amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'aide à domicile*, Étude de l'ANACT, réalisée en 2002 par A.M.NICAUD et F.YAHIAOUI pour la DGAS dans le cadre de la mise en place de l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie).

Seules des initiatives consistant à développer la polyvalence des services, le rattachement à une structure collective pivot, l'intégration dans un groupement d'employeurs sont de nature à consolider l'activité professionnelle des salariés-ées. Le développement de formations, de validation des acquis de l'expérience participent de la démarche de professionnalisation du secteur et de possibilités de déroulement de carrière et promotion professionnelle pour les intervenants-tes. L'ensemble de ces initiatives permettra le développement d'un secteur attractif, professionnalisé et de qualité.

III. PROPOSITIONS

Les propositions suivantes structurées autour de quatre axes visent à prendre en compte les évolutions des besoins des familles en matière de garde d'enfants. Les constats montrent que des besoins s'expriment au-delà de l'âge de la petite enfance et sur des plages horaires élargies. Les propositions élaborées par le groupe de travail tendent à contribuer à une meilleure articulation des politiques familiales et des politiques d'emploi, en apportant des réponses adaptées aux territoires, respectueuses du bien-être des enfants et des conditions de travail des salariés-ées.

Ces propositions consistent d'abord à impulser des rapprochements d'acteurs autour du diagnostic et de la mise en commun de ressources (axe 1).

Il s'agit ensuite de voir comment mobiliser des moyens financiers, d'une part pour soutenir l'accès des familles aux services de garde à domicile sur horaires décalés et renforcer leur solvabilité ; d'autre part pour soutenir les structures innovantes (axe 2).

Le troisième axe vise à favoriser le dialogue social afin que les partenaires sociaux s'approprient la thématique de l'articulation des temps professionnels et familiaux au niveau des branches et des entreprises (axe 3).

Le dernier axe concerne les conditions d'activité de l'intervention sur horaires décalés. Il s'agit de promouvoir d'une part des emplois de qualité et des parcours promotionnels en faveur des intervenants-tes et d'autre part une qualité de service propre à satisfaire le bien-être de l'enfant et à établir une relation de confiance avec des parents (axe 4).

1. Premier axe : développer des diagnostics partagés au niveau des territoires

1.1 Faire évoluer les commissions petite-enfance départementales en commission enfance jeunesse afin d'intégrer les besoins des enfants jusqu'à 12 ans (âge moyen d'entrée au collège) et favoriser la cohérence et la complémentarité de l'offre de services notamment par rapport aux fratries (voir article L. 214-5 du CFAS).

1.2 Élaborer au niveau des territoires dans un souci de cohérence entre les différentes politiques publiques, notamment de la famille et de l'emploi, des diagnostics partagés en vue d'apporter des réponses pour l'accueil des enfants jusqu'à 12 ans. Ces diagnostics, à établir en partenariat avec les

Collectivités territoriales compétentes et le monde économique, devront prendre en considération les besoins en mode de garde pour les parents travaillant sur horaires décalés.

1.3 Organiser une fonction d'observation et de suivi des initiatives afin d'assurer la mutualisation des expériences, l'élaboration de bonnes pratiques et leur transférabilité.

2. Deuxième axe : développer une palette de moyens pour renforcer la solvabilité des familles et soutenir financièrement les services d'accueil sur horaires décalés

2.1 Pour rappel, dans le cadre de la nouvelle programmation FSE 2007-2013, l'articulation des temps de vie demeure parmi les finalités poursuivies par l'intervention européenne.

Dans le cadre des mesures spécifiques visant l'amélioration et le développement de l'accès et de la participation durable des femmes au marché du travail, il s'agit d'aider à la mise en œuvre de modes de garde d'enfant innovants et d'aide à domicile pour le maintien des personnes dépendantes, à l'expérimentation de nouvelles structures de garde et au soutien des démarches collectives et locales pour concilier les temps de vie.

Dans le cadre des actions innovantes transnationales ou interrégionales, le FSE vise à expérimenter et soutenir l'appui et l'accompagnement de dispositifs qui permettent une meilleure articulation des temps sociaux au regard des spécificités des territoires et des publics.

Il conviendrait de clarifier à l'échelon régional les critères d'intervention du FSE dans ce type de services, les possibilités de financement de nouveaux projets ou de soutien aux projets des services existants.

2.2 Afin de faciliter le retour à l'emploi des demandeurs-ses d'emploi et/ou des personnes bénéficiaires des minima sociaux :

- 2.2.1 : Proposer la prise en charge des frais de garde d'enfants générés par les démarches d'insertion et d'accès à l'emploi : encourager la mise en place sur une période de trois mois renouvelable une fois, d'un CESU préfinancé par les Collectivités territoriales, éventuellement majoré lorsque le travail est en horaires décalés. Cette mesure serait de nature à favoriser l'insertion des allocataires de l'API et toute personne en situation de monoparentalité.

- 2.2.2 : Intégrer dans les contrats d’insertion des bénéficiaires du RMI, des dispositions relatives au financement des modes de garde ou d’accueil des enfants jusqu’à 12 ans (dans l’esprit de la proposition de loi sénatoriale de Valérie Létard adoptée en première lecture le 23 janvier 2007 : cette proposition se limite aux enfants de moins de 3 ans or il conviendrait d’augmenter la limite d’âge).

2.3 Afin d’aider les salariés-ées soumis-ses aux horaires décalés:

- 2.3.1 : Renforcer l’information des entreprises sur l’intérêt pour elles d’utiliser le CESU pour leurs salariés-ées (exonérations fiscales, réduction des charges sociales...).
- 2.3.2 : Intégrer le financement des services d’accueil sur horaires décalés dans l’assiette des dépenses éligibles au crédit impôt famille.

2.4 Afin de développer des financements en direction de services de garde sur horaires décalés :

- 2.4.1 : Inviter les CAF à examiner, au regard de leur dotation spécifique, l’opportunité de soutenir le fonctionnement de ces services s’ils s’inscrivent dans une complémentarité avec l’offre d’accueil déjà existante.
- 2.4.2 : Étudier l’opportunité technique et financière d’élargir le bénéfice des crédits d’action sociale des CMSA et des CAF (Psu, Ps contrat « enfance et jeunesse ») aux services d’accueil fonctionnant en horaires décalés. Ceci nécessiterait, entre autres une modification de leur cadre réglementaire (inscription dans le cadre de l’article L 2324-1 du code de la santé publique et non plus dans le cadre du code du travail). Par ailleurs, dans le cadre des expérimentations « offre de service de petite enfance » menées par les CAF visant à proposer une offre de service en matière de petite enfance, certaines CAF souhaitent porter une attention particulière à la problématique de ces services.
- 2.4.3 : Ouvrir la possibilité d’intégrer les services d’accueil en relais dans les contrats « enfance et jeunesse », avec des financements réévalués.
- 2.4.4 : Intégrer la question de l’articulation des temps professionnels et familiaux dans le volet emploi des CUCS¹⁶ et permettre dans ce cadre, le financement des services d’accueil sur horaires décalés et pour cela soutenir des expérimentations.

¹⁶ CUCS : Contrat Urbain de Cohésion Sociale

3. Troisième axe : favoriser le dialogue social sur l’articulation des temps professionnels et familiaux à l’intérieur des branches et des entreprises

3.1 D’ores et déjà sont prévues les dispositions suivantes :

La loi du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit une négociation collective annuelle obligatoire des entreprises sur l’articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales (L 132-27-2). Le CESU a pleinement vocation à être évoqué dans ce cadre.

3.2 Utiliser les nouvelles possibilités, introduites par la loi du 23 mars 2006 relative à l’égalité salariale entre les femmes et les hommes, d’aide au conseil de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) dans les entreprises et dans les branches s’engageant dans une démarche de progrès en matière d’égalité professionnelle et d’articulation entre la vie familiale et l’activité professionnelle.

3.3 Valoriser les entreprises qui se sont engagées dans des organisations de travail qui limitent le recours aux horaires décalés dans le cadre du cahier des charges du Label égalité.

4. Quatrième axe : organiser et professionnaliser les services sur horaires décalés

4.1 Encourager le développement de plates-formes petite-enfance, voire enfance-jeunesse, ou interservices (qui pourraient prendre appui sur les RAM¹⁷) et qui permettraient d’informer les familles sur la palette des réponses offertes en modes de garde, y compris à domicile, y compris pour les parents travaillant en horaires décalés¹⁸. Ces plates-formes seraient des lieux d’observation de l’évolution des besoins (notamment des besoins non couverts) au profit des commissions enfance-jeunesse.

4.2 Afin de sécuriser les emplois des intervenants-tes des services d’accueil des enfants sur horaires décalés et d’augmenter le temps de travail des salariés-ées confrontés-ées au temps partiel contraint :

¹⁷ RAM : Relais Assistante Maternelle. Une évaluation sur les RAM vient d’être lancée par la CNAF dont les résultats sont attendus pour le premier semestre 2008 .

¹⁸ Par ailleurs, un certain nombre de CAF sont engagées dans des expérimentations visant à mieux structurer l’information en direction des familles.

- 4.2.1 : Permettre la gestion de services d'accueil sur horaires décalés par une structure-pivot existante. Cette structure peut être une structure collective (crèches, haltes-garderies...), ou un service d'aide à la personne.
- 4.2.2 : Encourager le développement des groupements d'employeurs pour sécuriser les parcours professionnels des intervenants-tes.
- 4.2.3 : Favoriser la polyvalence des services afin de résorber le temps partiel subi et de diversifier les interventions des professionnels-les.
- 4.2.4 : Lorsque la nature du territoire (rural/urbain) et de ses besoins le nécessite, accompagner et conditionner la polyvalence des services et des salariés-ées à une offre de formation assurant la qualité de l'intervention auprès de publics différents.

4.3 Encourager les parcours professionnels des personnels des services d'accueil d'enfants sur horaires décalés :

- 4.3.1 : En favorisant le développement des formations spécialisées (auxiliaire de puériculture, CAP Petite enfance, formation d'assistants maternels...)
- 4.3.2 : En valorisant, par la voie de la validation des acquis de l'expérience, leurs compétences acquises dans le cadre de l'accueil d'enfants au domicile des familles.

ANNEXES

Annexe 1 : Composition du groupe de travail

Annexe 2 : Contribution CNAF, DGAS, DIF

Annexe 3 : Grilles d'analyse des structures auditionnées

Annexe 4 : Fiche CESU

**Pour une pérennisation
des modes de garde sur horaires décalés**

Septembre 2007

ANNEXES

**SERVICE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE
DELEGATION INTERMINISTERIELLE A LA FAMILLE**

ANNEXES

ANNEXE 1 : page 3	<i>Composition du groupe de travail</i>
ANNEXE 2 : page 4	<i>Contributions CNAF, DGAS, DIF</i>
ANNEXE 3 : page 23	<i>Grilles d'analyse des structures auditionnées</i>
ANNEXE 4 : page 29	<i>CESU</i>

:

ANNEXE 1

Composition du groupe de travail

Administrations

Délégation Interministérielle à la Famille

Dominique DE LEGGE, Délégué interministériel
Sylvia JACOB, chargée de mission auprès du DIF
Françoise ROUCH, chargée de mission auprès du DIF

Caisse Nationale d'Allocations Familiales

Edith VOISIN, conseillère technique

Direction Générale de l'Action Sociale

Antoine de Château-Thierry, Chef du Bureau "Enfance et Famille"
Ibrahim MOUSSOUNI, Adjoint au Chef du Bureau "Enfance et Famille" (a remplacé Caroline LEFEBVRE au cours du déroulement du groupe de travail)

Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

Karine NOUVEL-GRIGNON, chargée de mission Enfance Famille

Service des droits des femmes et de l'égalité

Joëlle VOISIN, Chef de service
Françoise KIEFFER, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité de la région Bretagne (Présidente du groupe de travail)
Martine BUFFIER-MOREL, Chargée de mission, bureau Égalité professionnelle
Soizic JOUBERT, Chargée de mission, Études, Recherches et Statistiques

Personnes auditionnées

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Laurence D'OUVILLE, chargée de mission
Farida YAIAOUI, chargée de mission

Agence Nationale des Services à la Personne

Dominique ZUMINO, Responsable de l'action sociale

Bureau des temps de la Ville de Rennes

Danièle TOUCHARD, responsable du bureau

Parenbouge

Emmanuelle ROUSSET, directrice

Tandem

Émilie JAMMET-ROUSSEAU, éducatrice jeunes enfants

Mahmique 22

Michèle PITON, projet MAMHIQUE 22
C.RIHET, conseillère technique de la DRHL

Association d'Aide à domicile pour Tous 44

Jacques STERN, Directeur Général de l'association

ANNEXE 2

Contributions CNAF, DGAS, DIF

- **Contribution CNAF (1), février 2007**

Le financement apporté par les Caf en matière d'accueil des jeunes enfants

La branche famille est un acteur majeur de la politique familiale en France de part son intervention au titre de :

- la solvabilisation des familles ;
- du développement d'une offre de services généraux ;
- de l'accompagnement des familles dans leurs parcours de vie.

En matière d'accueil des jeunes enfants, les Caf mettent en œuvre une politique visant d'une part au développement quantitatif et qualitatif des équipements et services d'accueil des jeunes enfants de 0 à 6 ans et, d'autre part, à une meilleure adaptation aux évolutions des besoins des familles.

Pour l'ensemble des modes d'accueil, les Caf apportent des financements, soit directement aux familles, par le versement de prestations légales, soit aux équipements par le versement d'une prestation de service.

1. Dans le cadre des prestations légales, les Caf soutiennent l'accueil individuel (assistante maternelle, garde au domicile des parents) en versant aux familles le complément de libre choix du mode de garde dans le cadre de la Paje

En cas d'accueil par une assistante maternelle ou une garde au domicile, pour un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004, la famille peut bénéficier du complément de libre choix du mode de garde dans le cadre de la Paje.

1.1 Conditions générales d'attribution

- l'enfant gardé doit être âgé de moins de 6 ans ;
- la famille doit avoir une activité professionnelle qui lui procure un revenu mensuel minimum de 374,12 euros si elle est seule ou de 748,24 euros si elle vit en couple. Pour les bénéficiaires de minima sociaux¹ ou les étudiants, cette condition est présumée remplie pour 12 mois à l'ouverture du droit.

1.1.1 Si la famille est l'employeur de l'assistante maternelle ou de la garde à domicile

- L'assistante maternelle doit être agréée par les services de Pmi du conseil général. Son salaire brut ne doit pas dépasser 41,35 euros au 1^{er} janvier 2007 par jour et par enfant gardé.

La Caf prend en charge :

- une partie de la rémunération de la salariée ;

¹ Les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé, de l'allocation d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique. Les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail ou d'insertion, inscrits comme demandeurs d'emploi ou en formation professionnelle.

- les cotisations sociales lorsque la famille emploie directement l'assistante maternelle ou la garde à domicile (100 % pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, 50 % pour l'emploi d'une garde à domicile dans la limite mensuelle de 395 euros pour les enfants de moins de 3 ans et de 197 euros pour les enfants de 3 à 6 ans).

1.1.2 Si la famille a recours à une assistante maternelle ou une garde à domicile employée par une association ou une entreprise habilitée

La famille peut prétendre au versement du complément mode de garde « structure » à condition que :

- l'enfant soit gardé au moins 16 heures dans le mois ;
- l'association ou l'entreprise employeur de l'assistante maternelle soit titulaire de l'autorisation (délivrée par le président du conseil général après avis du maire de la commune d'implantation) prévue à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;
- l'association ou l'entreprise employeur de la garde à domicile soit agréée par les services de l'Etat (l'agrément est délivré par le préfet du département où l'activité est exercée après avis du président du conseil général lorsque l'association ou l'entreprise exerce ses services en direction des enfants de moins de 3 ans) ;
- l'association ou l'entreprise ne perçoive pas pour le même service au titre de son fonctionnement, de prestation financée par le Fonds national d'action sociale de la Cnaf.

Les familles acquittent auprès de l'association ou de l'entreprise un prix global sans distinction des cotisations sociales et du salaire net. Le complément de libre choix du mode de garde « structure » est versé mensuellement par la Caf à la famille sur justification des dépenses acquittées au titre d'un mois civil.

1.2 Montants

- Le montant de la prise en charge partielle de la rémunération du salarié dépend des revenus de la famille, du nombre d'enfants et de leur âge.
- Que la famille soit ou non employeur, un minimum de 15 % de la dépense reste à sa charge.

Montants de la prise en charge

Enfant(s) à charge	Revenus		
	Inférieurs à	Ne dépassant pas	Supérieurs à
1 enfant	15 123	33 606	33 606
2 enfants	17 411	38 692	38 692
3 enfants	20 158	44 795	44 795

Montants mensuels maximum de la prise en charge

Age de l'enfant	Rémunération directe du salarié		
Moins de 3 ans	374,75	267,69	160,60
De 3 à 6 ans	187,39	133,86	80,30

*Rémunération de l'association ou de l'entreprise qui emploie une assistante
maternelle*

Moins de 3 ans	642,40	535,33	428,28
De 3 à 6 ans	321,20	267,67	214,15

Rémunération de l'association ou de l'entreprise qui emploie une garde à domicile

Moins de 3 ans	776,25	669,16	562,10
De 3 à 6 ans	388,13	334,58	281,05

2. Dans le cadre de l'action sociale, les Caf financent le fonctionnement des établissements et services d'accueil des jeunes enfants

Les Caf participent au coût de fonctionnement d'une très grande majorité des structures d'accueil de la petite enfance, sous la forme de versement de prestations de service.

Les établissements ou services d'accueil concernés sont les établissements relevant du décret du 1^{er} août 2000, à savoir : les crèches collectives, familiales, parentales, les multi accueil, les halte garderie et les jardins d'enfants.

Le gestionnaire de l'établissement peut être une collectivité territoriale, une association ou une entreprise. Dans le cadre d'une politique globale à l'échelle d'un territoire, les contrats « enfance et jeunesse » apportent un soutien complémentaire en direction des collectivités territoriales en privilégiant les territoires et les publics les moins bien servis.

2.1 La prestation de service constitue le socle de base du soutien aux équipements et aux services d'accueil des jeunes enfants

Selon l'âge des enfants accueillis, le mode de financement des Caf diffère.

2.1.1 La prestation de service unique (Psu) pour les enfants de moins de 4 ans

La Psu est généralisée depuis 2005. Elle apporte un financement identique à l'ensemble des structures d'accueil recevant des enfants de moins de 4 ans.

Elle vise aussi à :

- mieux prendre en compte l'évolution de la demande des parents ;
- répondre aux besoins spécifiques des familles et aux situations d'urgence ;
- accompagner l'évolution de fonctionnement des structures multi accueil et des amplitudes d'ouverture liées à la diversification des rythmes de travail.

La mise en œuvre de la Psu répond aussi à une nécessité de simplification, de meilleure lisibilité et de souplesse dans l'attribution des financements de la branche famille.

Conditions d'attribution de la Psu

L'établissement ou le service concerné doit :

- être autorisé à fonctionner dans le cadre du décret du 1^{er} août 2000 ;
- être ouvert à toute la population ;
- signer un contrat avec la Caf ;

- appliquer une tarification calculée à partir du barème national des participations familiales établi par la Cnaf.

Montant de la Psu

- La Psu est égale à 66 % du prix de revient des actes dispensés (exprimés en heures enfant) par l'établissement, déduction faite des participations familiales, dans la limite d'un prix plafond fixé chaque année par la Cnaf.
- La Psu implique la signature d'un contrat établi sur la base des besoins d'accueil exprimés par la famille. Elle est versée sur la base des heures d'accueil payées par les familles dans le cadre de ce contrat.
- En 2006, le prix plafond est de 5,56 euros/heure, le montant maximal de la Psu (participations familiales incluses) est donc de 3,67 euros/heures.

Exemple :

- Famille d'un enfant, taux d'effort : 0,06 %
- Ressources mensuelles : 1 524 €
- Participation familiale horaire : $1\,524 \times 0,06\% = 0,91$ €
- Prestation de service plafond : 3,67 €/h
- Prestation de service horaire versée : $3,67 - 0,91 = 2,76$ €/h

2.1.2 La prestation de service accueil temporaire pour les enfants âgés de 4 à 6 ans

Conditions d'attribution

L'établissement ou le service concerné doit :

- être autorisé à fonctionner dans le cadre du décret du 1^{er} août 2000 ;
- être ouvert à toute la population ;
- signer un contrat avec la Caf ;
- l'application du barème national des participations familiales n'est pas obligatoire pour le calcul des participations familiales ; il est néanmoins demandé d'appliquer une tarification modulée en fonction des revenus des familles.

Montant

- La PS est égale à 30 % du prix de revient des actes dispensés (exprimés en heures enfant) par l'établissement, au cours de l'exercice, dans la limite d'un prix plafond fixé chaque année par la Cnaf.
- Elle est versée sur la base des heures d'accueil payées par les familles.

En 2006, le prix plafond est de 2,63 euros/heure, le montant maximal de la prestation de service temporaire est de 0,79 euros/heure.

2.2 Le contrat « enfance et jeunesse » (Cej)

Dans le cadre de la Cog 2005-2008, les contrats « enfance » et « temps libres » ont été réformés et regroupés dans un dispositif unique le contrat « enfance et jeunesse ». Celui-ci est applicable à l'ensemble des engagements contractuels pris à compter du 1^{er} juillet 2006.

Il s'agit d'un contrat d'objectifs et de cofinancement passé entre une Caf et une collectivité territoriale, un regroupement de communes, une entreprise y compris une administration d'État.

Avec le Cej, la Cnaf s'est donnée pour objectifs de :

- mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- poursuivre le développement de l'offre d'accueil et de loisirs pour les enfants de 0 à 17 ans révolus ;
- optimiser ses dépenses d'action sociale ;
- mieux cibler les publics et les territoires les moins bien servis pour une meilleure équité territoriale.

Ce contrat unique d'une durée de quatre ans comporte deux volets distincts avec chacun une enveloppe financière spécifique :

- un volet « enfance » ;
- Un volet « jeunesse ».

Pour chaque volet, le financement se répartit de la façon suivante :

- **85 %** au minimum du financement est consacré à l'accueil ;
- **15 %** au maximum du financement porte sur le pilotage.

Sont éligibles au financement contractuel les actions nouvelles qui concourent à une fonction d'accueil et de pilotage.

Pour le volet « enfance », la fonction d'accueil concerne exclusivement les actions bénéficiant d'une prestation de service ordinaire², à savoir :

- les établissements et services d'accueil collectif, familial, parental ;
- les haltes-garderies collectives et familiales (0-4 ans et 4-6 ans) ;
- les établissements et services fonctionnant en multi accueil collectif ou familial ;
- les lieux d'accueil enfants-parents (laep) ;
- les relais assistantes maternelles (ram) ;
- les ludothèques bien que ne bénéficiant pas de prestation de service.

Sont à ce jour exclus du financement contractuels les accueils en horaires atypiques réalisés au domicile des familles.

La fonction de pilotage concerne exclusivement les postes de coordination ou le diagnostic initial devant être réalisé avant la signature du contrat.

La commune se fixe des objectifs de développement à réaliser pendant la durée du contrat.

La Caf verse un financement couvrant **55 %** des dépenses nettes plafonnées restant à charge du contractant déduction faite de toutes les recettes (participations familiales, Psu, financement du conseil général, autres...).

Le contractant s'engage à atteindre un taux de fréquentation « cible » dans les établissements figurant au contrat ainsi qu'à avoir des coûts de gestion maîtrisés.

² Conditionnée à l'application du barème national des participations familiales lorsqu'il en existe un.

Lorsqu'un contrat enfance signé avant le 1^{er} juillet 2006 arrive à son terme, les structures concernées sont intégrées progressivement dans le contrat « enfance et jeunesse ».

2.3 Des financements complémentaires sur les fonds propres des Caf

En complément ou non des prestations de services, les Caf peuvent accorder des subventions de fonctionnement ou d'investissement aux équipements, services d'accueil, actions innovantes... dans le domaine de la petite enfance.

Le financement de ces aides relève des dotations de chaque Caf et dépend donc des décisions de chaque Conseil d'administration. Il ne s'agit donc pas d'un financement pouvant s'étendre de façon homogène à l'ensemble du territoire.

- **Contribution CNAF (2), février 2007**

La politique d'intervention des Caf en matière d'accueil du jeune enfant

1. En France, la branche famille de la Sécurité sociale constitue un acteur incontournable des politiques d'accueil des jeunes enfants.

La politique d'accueil des jeunes enfants conduite par la Cnaf vise notamment à favoriser l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle. La bonne articulation entre ces deux temps est un élément majeur de la cohésion familiale compte tenu du développement du travail des femmes, de la diversification des horaires de travail des parents et de l'accroissement des temps libres des adultes et des enfants.

En ce sens, les deux missions de la branche famille, que sont la gestion des prestations légales et des interventions d'action sociale, s'articulent dans une approche transversale en vue d'élaborer une offre globale et accroître l'efficacité du service rendu aux familles tant en matière d'offre d'accueil individuel que collectif.

D'importants moyens financiers sont distribués aux familles et sont consacrés aux équipements et aux services d'accueil de la petite enfance, soit 11 051 Md d'euros en 2005.

1.1 En matière de prestation légale, la Paje (prestation d'accueil du jeune enfant) constitue la prestation centrale visant à renforcer l'aide aux familles ayant des jeunes enfants. *Cf note en annexe*
A ce titre, les Caf soutiennent l'accueil individuel (assistante maternelle, garde au domicile des parents) en versant aux familles le complément du mode de garde (cmg).

1.2 En matière d'action sociale, en complément des prestations légales, les Caf mettent en œuvre une politique d'action sociale en direction des familles. *Cf note en annexe*
La circulaire d'orientation de l'action sociale et familiale définit les orientations prioritaires de cette politique pour la période 2005-2008.

Elle réaffirme les deux grandes priorités que sont :

- l'amélioration la vie quotidienne des familles par une offre adaptée de services et d'équipements, notamment en ce qui concerne l'accueil de la petite enfance ;
- l'amélioration de l'accompagnement des familles, en particulier lorsqu'elles sont confrontées à de difficultés à des moments spécifiques de leur vie.

2 La mise en œuvre de la politique d'action sociale se traduit par le développement et le soutien, sur l'ensemble du territoire, de services et d'équipements de proximité.

2.1 Les Caf soutiennent la création de nouvelles places d'accueil par des aides à l'investissement.

Dans le cadre des plans nationaux d'aide à l'investissement ou sur leurs fonds propres, les Caf versent des aides à l'investissement pour soutenir le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance dans les structures collectives.

Depuis 2001, quatre plans d'investissement ont été mis en œuvre par la branche famille pour un montant global de 783 millions d'euros :

- le fonds d'investissement petite enfance (Fipe), en 2001 ;
- l'aide exceptionnelle à la petite enfance (Aei), en 2002 ;

- le dispositif d'aide à l'investissement petite enfance (Daïpe), en 2004 ;
- le dispositif d'investissement petite enfance (Dipe), en 2006.

En janvier 2007, un avenant à convention d'objectif et de gestion signée entre la Cnaf et l'État pour la période 2005-2008 a alloué des moyens financiers supplémentaires au titre de l'investissement et du fonctionnement à la branche famille pour la mise en œuvre d'un cinquième plan d'aide à l'investissement.

2.2 Elles aident aussi au financement du fonctionnement des établissements d'accueil collectifs de la petite enfance.

➤ La prestation de service unique pour favoriser la mixité sociale

Dans le cadre de conventions pluriannuelles signées avec les communes, les associations ou les entreprises, les Caf versent aux gestionnaires des structures d'accueil³ une aide au fonctionnement, la prestation de service unique (Psu).

En contrepartie de ce financement, les gestionnaires s'engagent notamment à appliquer un barème national de participation financière pour les familles. Les tarifs de garde sont alors proportionnels aux ressources du foyer. Ce mécanisme permet l'accès des familles modestes aux structures d'accueil collectif et favorise la mixité sociale au sein de ces établissements.

➤ Le contrat « enfance et jeunesse » pour poursuivre la création de places d'accueil en direction des territoires et des publics les moins bien servis

Le rôle clé des Caf dans le développement de l'offre d'accueil des jeunes enfants s'affirme notamment à travers le contrat « enfance et jeunesse » (Cej) lequel permet d'élaborer avec les collectivités territoriales, un schéma de développement des services d'accueil. Depuis le 1^{er} juillet 2006, ce nouveau dispositif a unifié les contrats « enfance » et les contrats « temps libre ». Il vise notamment à rendre plus homogène l'offre de service et à permettre ainsi une offre minimale en matière d'enfance et de jeunesse sur les territoires qui en sont dépourvus.

Ce nouveau contrat marque un tournant dans la politique conduite par la branche famille qui souhaite désormais s'engager dans une politique de développement des modes d'accueil mieux ciblée et mieux maîtrisée.

Préalablement à la signature d'un contrat, les Caf doivent mettre en œuvre une démarche de sélectivité des territoires au regard du rapport entre l'offre et la demande et de leur richesse. Ceci afin de mieux cibler les publics et les territoires les moins bien servis pour une meilleure équité territoriale.

La branche famille renforce ainsi son positionnement dans le cadre d'une approche territoriale des politiques sociales. Les Caf affirment leur rôle d'expert et d'appui technique dans l'élaboration d'une politique locale de la petite enfance.

Dans le cadre d'une enveloppe financière annuelle limitative, le signataire d'un Cej se verra attribuer une prestation de service enfance et jeunesse (Psej) égale à 55% du reste à charge plafonné des actions éligibles au contrat.

2.3 Les Caf impulsent la création de relais assistantes maternelles (Ram)

³ Il s'agit exclusivement des structures d'accueil relevant du décret du 1^{er} août 2000 relatif aux établissements et services d'accueil d'enfants de moins de 6 ans.

Ces services visent à améliorer l'accueil individuel, notamment par la professionnalisation des assistantes maternelles et des personnes employées au domicile des parents.

Ils ont également pour vocation de mieux structurer l'offre d'accueil en facilitant l'information, l'orientation et l'accès aux droits pour les parents, les assistantes maternelles, les professionnels de l'accueil à domicile. Enfin, ils participent aussi à une fonction d'observation des conditions locales d'accueil des jeunes enfants.

2.4 Les fonds propres des Caf constituent des leviers complémentaires

En complément ou non des prestations de services (Psu, Psej), les Caf peuvent accorder des subventions de fonctionnement ou d'investissement aux équipements, services d'accueil, actions innovantes... relevant du domaine de la petite enfance.

Dans ce cadre, certaines Caf peuvent apporter un financement à des services d'accueil à domicile en horaires atypiques.

Le financement de ces services relève des dotations de chaque Caf et dépend donc des décisions de chaque Conseil d'administration. Par conséquent, il ne s'agit donc pas d'un financement pouvant s'étendre de façon homogène à l'ensemble du territoire.

En 2008, au terme de la troisième convention d'objectifs et de gestion entre l'Etat et la Cnaf, les dépenses d'action sociale devraient dépasser **4 Md €** par an dont un peu plus de 50 % consacrés à l'accueil des enfants de moins de 6 ans.

Proposition Cnaf pour le rapport :

Les modes de garde à domicile fonctionnant en horaire atypique participent à la réponse devant être apportée aux familles confrontées à des difficultés particulières pour concilier vie familiale et vie professionnelle.

S'ils s'inscrivent dans une complémentarité avec l'offre d'accueil déjà existante, les Caf sont invitées à examiner, au regard de leur dotation spécifique, l'opportunité de soutenir le fonctionnement de ces services.

- **Contributions DIF, février 2007**

Objet : Mesures prises lors de la conférence de la famille 2003 en matière de conciliation vie familiale vie professionnelle

Les mesures à destination des familles prises lors de la Conférence de la famille 2003 ont très directement contribué à une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Les travaux se sont articulés autour de trois axes : la simplification et l'amélioration des aides attribuées aux parents qui accueillent un jeune enfant ; le déploiement des services aux familles ; le développement de l'offre de garde.

La simplification et l'amélioration des aides s'est matérialisée par l'instauration de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE), mise en place à partir du 1er Janvier 2004, articulée autour d'une allocation de base et de compléments dits de libre-choix du mode de garde et de libre-choix d'activité, versée dès le premier enfant.

La PAJE était destinée à remplacer et à unifier les quatre allocations encore existantes en matière d'accueil du jeune enfant, à savoir l'APJE (Allocation Pour Jeune Enfant), l'AFEAMA (Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agréée), l'AGED (Allocation de Garde d'Enfant à Domicile), L'APE (Allocation Parentale d'Éducation). Les personnes qui bénéficiaient de l'une de ces prestations pour un enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 ont continué à les percevoir ; elles se sont éteintes « naturellement » au 1^{er} janvier 2007.

1) Prime à la naissance ou à l'adoption

La prime à la naissance ou à l'adoption, destinée à remplacer l'APJE courte servie du 5^e mois de grossesse au 3^e mois après la naissance, est versée, sous conditions de ressources, lors du 7^e mois de grossesse pour tout enfant à naître ou lors de l'adoption d'un enfant de moins de 20 ans. Elle est égale à 229,75 % de la BMAF (845,18 euros) pour la prime de naissance et à 459,50 % de la BMAF (1.681,91 €) pour la prime ; elle permet de faire face aux frais liés à la naissance ou à l'adoption.

Son versement est subordonné à justification de la passation du premier examen médical de la mère au cours des 14 premières semaines de grossesse. Le plafond de ressources varie en fonction du nombre d'enfant nés ou à naître. Il est majoré lorsque les deux membres du couple travaillent ou lorsqu'il s'agit d'une famille isolée. Au 1^{er} janvier 2006, pour un ménage avec un enfant, les ressources ne doivent pas dépasser 25 005 euros ou 33 044 euros si les deux membres du couple travaillent ou s'il s'agit d'une personne isolée.

En 2005 les dépenses relatives à la prime à la naissance/adoption se sont élevées à 590,88 millions d'€ (dont 3,32 pour l'adoption) pour 56 280 familles bénéficiaires.

2) Allocation de base

L'allocation de base, qui remplace l'allocation pour jeune enfant longue, suit le versement de la prime de naissance ou d'adoption. Elle est servie sous conditions de ressources à partir de la naissance de l'enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci. Son versement est subordonné aux passages d'examens médicaux obligatoires subis dans les huit jours de la naissance, au cours du 9^e mois et du 24^e mois de l'enfant. Le plafond de ressource est identique à celui fixé pour le versement de la prime de naissance.

En cas d'adoption l'allocation de base est servie pendant trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant dans le foyer à condition que l'enfant soit âgé de moins de 20 ans. Elle est égale à 45,95 % de la BMAF soit 169,04 euros par mois.

Les dépenses relatives à l'allocation de base se sont élevées à 2138,71 millions d'euros (dont 8,98 pour l'adoption) pour 1 332 121 familles.

3) Complément de libre choix d'activité

Cette allocation, destinée à remplacer l'allocation parentale d'éducation, n'est pas soumise à une condition de ressources. Elle permet au parent de suspendre son activité ou de la réduire afin de s'occuper de son enfant. Elle peut être versée en complément de l'allocation de base si l'intéressé remplit les conditions de ressources pour pouvoir y prétendre ou indépendamment. Elle est servie à partir du premier enfant et elle est soumise à une condition d'activité préalable de deux ans dans une période de référence qui varie en fonction du rang de l'enfant. C'est ainsi que l'intéressé doit avoir exercé une activité professionnelle de deux ans dans les deux ans qui précèdent la naissance d'un enfant de rang 1, dans les quatre ans pour un enfant de rang 2 ou dans les cinq ans pour un enfant de rang trois ou plus. Cette prestation est servie pendant six mois pour un enfant de rang 1. Pour les enfants de rang 2 et plus l'allocation est servie jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Si la famille ne peut pas prétendre à l'allocation de base servie sous condition de ressources, le complément de libre choix est majoré du montant de l'allocation de base. Le montant du complément de libre choix majoré à taux plein (cessation complète d'activité) est fixé à 521,85 euros ; à taux partiel si l'activité à taux partiel est au plus égale à 50 %, il est de 396,82 euros ; si l'activité est supérieure à 50 % et au plus égale à 80 %, le montant de l'allocation s'élève à 300,08 euros.

Pour les enfants adoptés le complément de libre choix d'activité est versé pendant une période minimale d'un an, même si l'enfant adopté est âgé de plus de trois ans. L'âge limite de versement est de 20 ans.

En 2005, les dépenses relatives au CLCA se sont élevées à 1 169,64 millions d'€ pour 414 841 familles bénéficiaires⁴.

4) Complément de libre choix du mode de garde

Le complément de libre choix du mode de garde se substitue à l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée et l'allocation de garde d'enfant à domicile. Il est servi au ménage ou à la personne qui emploie directement une assistante maternelle agréée ou une garde à domicile pour assurer la garde d'un enfant. Il peut être versé en complément de l'allocation de base si l'intéressé remplit les conditions de ressources ou indépendamment de cette allocation.

Cette prestation consiste dans la prise en charge partielle de la rémunération du salarié qui varie en fonction de l'âge de l'enfant et des ressources du ménage et d'une prise en charge en tiers payant de la totalité des cotisations sociales pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée et de 50 %, dans la limite d'un plafond des cotisations pour l'emploi d'une garde à domicile. Le complément est versé à taux plein jusqu'aux trois ans de l'enfant puis à taux réduit entre trois et six ans.

Le complément peut également être versé lorsque la famille a recours à un organisme privé pour assurer la garde des enfants. Dans ce cas la famille acquitte auprès des organismes concernés un prix global sans distinction de cotisation et de salaire net. Le montant de l'aide versée est donc forfaitaire et global. Ce montant varie suivant que l'enfant est gardé par une assistante maternelle agréée ou une garde à domicile. Le complément de libre choix du mode de garde est servi au ménage ou à la personne qui emploie directement une assistante maternelle agréée ou une garde à domicile pour assurer la garde d'un enfant. En 2005, les dépenses relatives au complément pour paiement d'une assistante maternelle se sont élevées à 1 329,64 millions d'€ pour 317 387 familles bénéficiaires ; pour une garde à domicile elles se sont élevées à 74,44 millions d'€ pour 20 965 familles bénéficiaires dans le cas d'enfants de 0 à 3 ans et à 0,12 million d'euros dans le cas d'enfants de 3 à 6 ans pour 73 familles. Il peut être versé en complément de l'allocation de base si l'intéressé remplit les conditions de ressources ou indépendamment de cette allocation.

⁴ Elles se décomposent de la manière suivante : CLCA de rang 1 : 136,04 millions d'euros dont 102,29 au taux plein et 33,75 au taux partiel ; CLCA de rang 2 : 623,06 millions d'euros dont 475,37 au taux plein et 147,69 au taux partiel ; CLCA de rang 3 et plus : 409,25 millions d'euros dont 354,16 au taux plein et 55,09 au taux partiel ; CLCA adoption : 1,28 million d'euros dont 0,77 au taux plein et 0,51 au taux partiel

La Conférence de la famille prévoyait par ailleurs la mise en place d'un nouveau plan crèches doté de 200 millions d'euros ; ses financements étaient orientés en priorité en faveur des projets de créations de crèches innovantes, notamment les projets de crèches reposant sur des financements croisés Collectivités locales/CAF/entreprises, les projets de crèches inter-entreprises, les projets proposant des amplitudes d'accueil élargies adaptées aux attentes des parents. L'aspect novateur de ce plan résidait également dans la majoration du financement accordé en cas de création de places en milieu rural, où les structures d'accueil ont beaucoup de difficultés à se créer.

Une partie du financement de ce plan, soit 40 millions d'euros, était destinée à financer des projets de création de crèches par des entreprises privées, ce qui représentait la création d'environ 4 000 places. C'était une grande première car les entreprises souhaitant intervenir sur ce secteur d'activité avaient besoin d'une incitation financière rendant leurs investissements viables. L'implication des entreprises a été aidée par la CNAF au sein de laquelle une cellule nationale « entreprises » a été créée et au sein de chaque CAF, des correspondants étaient chargés de faciliter le développement des projets d'entreprises. Enfin, pour les crèches familiales, la subvention a été majorée pour chaque assistante maternelle nouvellement employée afin d'aider à l'équipement ou à la mise aux normes du logement.

Les autres points forts de cette conférence ont été d'une part le développement des services aux familles avec une aide au démarrage des Points Infos familles, dans le double objectif de "rationaliser" l'offre de services aux familles sur le territoire et de hausser le niveau moyen d'information des familles, de la professionnalisation des assistantes maternelles (création d'un fonds de formation continue, validation des acquis de l'expérience) et de son attractivité (modification de l'agrément et du statut, création d'une complémentaire santé et accident du travail) avec une véritable reconnaissance des métiers de la petite enfance en distinguant clairement le métier d'assistante maternelle et celui d'assistante familiale, et d'autre part des incitations financières et fiscales en faveur des entreprises par la mise en place d'un crédit d'impôts.

Font l'objet d'un crédit d'impôt les dépenses permettant d'augmenter l'offre de garde : financement de structures de garde des jeunes enfants, notamment les crèches d'entreprise ; les crèches interentreprises ; les réservations de places en crèche par co-financement avec les communes et les CAF ; les versements accordés par l'entreprise dans des périodes ponctuelles et directement liées à la vie de famille. Il s'agit en particulier de compléments de salaire accordés par l'entreprise à ses salariés en congé de maternité, de paternité ou en congé parental ; de financements d'actions de formation au profit des parents pendant la durée du congé parental ; du coût de l'indemnisation éventuelle par l'entreprise des jours de congés pour enfants malades ; du versement d'une participation financière liée à un imprévu professionnel non récurrent (en cas de réunions tardives impliquant un surcoût en terme de mode de garde par exemple) ; du coût d'une assurance contractée par l'entreprise en cas de maladie de l'enfant ou de la garde-malade. Entrent également dans ces dépenses les coûts de l'aide au conseil à la gestion des emplois lié à la problématique familiale (notamment pour les PME de moins de 50 salariés).

Le taux du Crédit d'impôt est appliqué sur le volume annuel des dépenses réalisées ; il permet une prise en charge fiscale effective de 60 % : 25 % de crédit d'impôt auquel s'ajoute la déductibilité de charge soit 35 %. Le crédit d'impôt est imputable sur l'Impôt sur les Sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a comptabilisé ses dépenses. Il peut faire l'objet d'un remboursement pour sa partie non imputable.

Depuis lors a été mis en place, par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, un nouveau type de congé parental intitulé "complément optionnel de libre choix d'activité"⁵. Depuis le 1er juillet 2006 les parents ayant un troisième enfant (ou plus) peuvent désormais choisir ce nouveau mode de congé parental plus court mais mieux rémunéré. D'une durée de 1 an, le COLCA est rémunéré 578,08 euros par mois pour les personnes ayant l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant et 746,26 euros par

⁵ décret paru au J.O du 24 juin 2006

mois pour ceux ne l'ayant pas. Le parent bénéficiaire doit justifier d'une activité professionnelle de 2 ans sur la période de 5 ans qui précède l'arrivée de l'enfant. Enfin, le parent doit cesser son activité professionnelle. Les dépenses entraînées par ce nouveau congés ne sont pas encore significatives, compte tenu de sa date d'entrée en vigueur.

- Contributions DGAS, février 2007

**Réforme du décret du 1^{er} août 2000
relatif aux établissements d'accueil d'enfants de moins de 6 ans**
(Codifié aux articles R.2324-16 à 47 du Code de la santé publique)

Objectif : Alléger les contraintes pour répondre à tous les besoins sans sacrifier l'intérêt de l'enfant

Contexte général :

- ➔ Des contraintes réglementaires qui rendent difficile le développement des modes de garde collectifs, notamment en milieu rural ;
- ➔ Les plus petites crèches, nombreuses en milieu rural, ne peuvent prendre en compte dans leur taux d'encadrement le poste de direction. Dans la pratique, 50% du temps d'un directeur est pourtant consacré à la garde des enfants ;
- ➔ La visite d'admission de l'enfant dans la crèche ne peut actuellement être faite que par un « médecin référent » alors que, dans bien des cas, l'avis du médecin traitant suffirait ;
- ➔ Pour diriger une crèche, 5 ans d'expérience professionnelle sont exigées des puéricultrices, alors que 3 années suffiraient. Cela restreint le nombre de recrutements possibles et donc le nombre d'enfants susceptibles d'être accueillis ;
- ➔ Les recrutements dans les établissements et services d'accueil pourraient être ouverts à une plus grande diversité de diplômes (sages-femmes, infirmières, psychomotriciens...) ;

Le constat :

Les crèches et haltes-garderies représentaient, à la fin de 2004, 10 000 structures et 320 000 places pour accueillir les enfants de moins de 3 ans. La réglementation qui s'applique à ces établissements peut pourtant freiner la création de places d'accueil et le recrutement des professionnels d'encadrement nécessaires.

La réglementation actuelle ne permet pas de recruter les professionnels d'encadrement nécessaires.

Par ailleurs, certaines dispositions réglementaires ne sont pas adaptées à la diversité des établissements et services d'accueil.

La moitié des structures collectives proposent moins de 20 places. Ces 4 600 structures sont majoritairement situées en milieu rural. Pour ces petites structures, un poste de direction obligatoirement à temps plein est inutilement coûteux : 40% du coût de revient en moyenne est lié au seul salaire du directeur.

Comment ?

Par la rénovation du décret du 1^{er} août 2000 qui réglemente la création et le fonctionnement des établissements et services d'accueil d'enfants de moins de 6 ans, sans sacrifier la qualité d'accueil ou la sécurité des enfants.

- ➔ **Valoriser les acquis de l'expérience pour l'accès aux postes de direction des établissements et services d'accueil d'enfants de moins de six ans**

Un établissement ou service d'accueil de **plus de 40 places** est dirigé :

Aujourd'hui,

- ▶ Soit par un médecin qualifié, notamment en pédiatrie ;

- ▶ Soit par une puéricultrice avec 5 ans d'expérience ;

Demain,

- ▶ Soit par un médecin ;
- ▶ Soit par une puéricultrice avec **3 ans** d'expérience (assouplissement) ;
- ▶ Soit par un **éducateur de jeunes enfants avec 3 ans d'expérience professionnelle** et titulaire d'une certification de niveau II (). Pour assurer en même temps la santé et la sécurité des enfants accueillis, le concours d'une puéricultrice ou, à défaut, d'un infirmier ou d'une infirmière est requis.

Un établissement de **40 places maximum** peut être également dirigé :

Aujourd'hui,

- ▶ Par un **éducateur de jeunes enfants avec 5 ans d'expérience professionnelle**. Pour assurer en même temps la santé et la sécurité des enfants accueillis, le concours d'une puéricultrice ou, à défaut, d'un infirmier ou d'une infirmière est requis.

Demain,

- ▶ Par un **éducateur de jeunes enfants avec 3 ans d'expérience professionnelle**. Pour assurer en même temps la santé et la sécurité des enfants accueillis, le concours d'une puéricultrice ou, à défaut, d'un infirmier ou d'une infirmière est requis.

Un établissement de **20 places maximum** ou un **établissement à gestion parentale** peut être également dirigé :

Aujourd'hui,

- ▶ Une **puéricultrice avec 3 ans d'expérience professionnelle**
- ▶ Un **éducateur de jeunes enfants avec 3 ans d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants**

Demain,

- ▶ Une **puéricultrice avec 3 ans d'expérience professionnelle**
- ▶ Un **éducateur de jeunes enfants avec 3 ans d'expérience professionnelle**

Des dérogations permettront de faire face à la pénurie de personnels de direction qualifiés :

En l'absence de candidats parmi :

- ▶ Les médecins ;
- ▶ Les puéricultrices ;
- ▶ Les éducateurs de jeunes enfants titulaires d'une expérience de trois au moins auprès de jeunes enfants (prévus par les articles R.2324-34 et 35),

D'autres professionnels pourront désormais accéder aux fonctions de directions :

- ▶ Éducateurs de jeunes enfants non titulaires d'une qualification de niveau II ;
- ▶ Sages-femmes ;
- ▶ Infirmières (...), qui disposent d'une expérience dans l'accueil des jeunes enfants.

Selon la taille de l'établissement, il pourra être dérogé aux conditions de durée d'expérience professionnelle et/ou de qualification, en faveur :

- ▶ Des psychomotriciens ;
- ▶ Des personnes de titulaires du diplôme d'État d'assistant de service social
- ▶ Des éducateurs spécialisés ;
- ▶ De conseillères en économie sociale et familiale...

→ **Offrir la possibilité de mutualiser les fonctions de direction**
(Article R.2324-37-1 du Code de la santé publique)

Une même personne pourra diriger jusqu'à trois établissements ;

- ▶ Chacun d'une capacité inférieure ou égale à 20 places ;
- ▶ Totalisant 50 places au maximum.
 - Cela concerne 4600 établissements ou services ;
 - Cela permettra de tenir compte de la participation :
 - De personnes bénévoles (par exemple dans les crèches parentales)
 - D'employés municipaux (par exemple pour la gestion des inscriptions).

→ **Assouplir les règles de calcul du taux d'encadrement des enfants**

- ▶ Pour mieux coller à la réalité constatée sur le terrain ;
- ▶ Pour permettre aux gestionnaires d'éviter des surcoûts inutiles.
- ▶ Le **taux d'encadrement** des enfants sera calculé **selon le nombre d'enfants effectivement présents** à différents moments de la journée (par exemple très tôt le matin et tard le soir).
- ▶ Les **directeurs** qui s'occupent aussi des enfants dans les petites structures **seront comptés pour moitié comme directeur, et pour moitié, comme encadrant des enfants.**

Cela concerne plus de 5000 structures.

→ **Assouplir les règles d'admission de l'enfant en crèche**

- ▶ Si l'établissement le souhaite, l'avis du médecin ou du pédiatre de l'enfant pourra remplacer celui du médecin de l'établissement ou du service ;
- ▶ les objectifs et le contenu seront précisées par arrêté ministériel ;
- ▶ Pour les très jeunes enfants (moins de 4 mois) et les enfants handicapés, la visite d'admission sera systématiquement effectuée par le médecin attaché à l'établissement ou au service.

Résultat attendu :

Une **économie estimée à plus de 10%** (15 à 20% pour certaines structures) **du coût de revient horaire** des établissements ou services d'accueil.

→ **Développer les établissements ou services expérimentaux**
(Article R.2324-47 du Code de la santé publique)

- ▶ Répondre aux besoins en matière de garde d'enfants, en particulier en zone rurale
- ▶ En facilitant la création de petits établissements ou services d'une **capacité maximale de 9 places** ;

► **Avec un encadrement des enfants adapté :**

- Assuré par des personnes disposant d'une expérience de 5 ans comme assistant maternel ou d'une expérience de 2 ans auprès de jeunes enfants et d'une qualification au moins de niveau V (CAP Petite enfance...).
- Qui doivent être au minimum deux dès que le nombre de ces enfants est supérieur à 3 : garantie de la qualité de l'accueil et de la sécurité des enfants.

► **Sans obligation de nommer un directeur :**

- Le gestionnaire (collectivité, établissement public, association, entreprise...) doit désigner une personne chargée du suivi technique, de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet d'accueil.
- Si cette personne n'est pas titulaire des qualifications habituellement requises pour ces fonctions (médecin, puéricultrice, éducateur de jeunes enfants...), il doit s'assurer le concours d'une personne qui en est titulaire

Les modifications inscrites dans le décret permettront d'accompagner et d'amplifier l'impact du Plan Petite Enfance, qui vise trois objectifs majeurs :

1. Développer l'offre de garde ;
2. Diversifier les modes d'accueil ;
3. Renforcer la sécurité et la qualité de l'accueil.

1. Développer l'offre de garde :

Dans cette perspective, plusieurs instruments ou mesures sont annoncés :

- **Création de 40000 places en 5 ans** (10000 places initialement prévues +2000 créations supplémentaires en 2007 et 2008, puis 12000 par an sur 3 ans de 2009 à 2011).
- Mise en place de **plates-formes de la petite enfance** dans toutes les régions, en collaboration notamment avec l'éducation nationale et les régions.

L'objectif est de développer les sections pour la formation aux métiers de la P.E. (objectif : 20000 personnes formées gratuitement).

- **Augmenter de 60000 le nombre (+5% par an) d'assistants maternels** et leur assurer une meilleure formation et des perspectives de carrière pour évoluer vers l'exercice dans les établissements ou services d'accueil collectif (par la VAE).

2. Diversifier l'offre :

- **Développer les micro-crèches :**

L'encadrement des enfants doit être assuré par professionnels. Il s'agit au moins d'assistants maternels avec 5 ans d'expérience. le taux est d'un encadrant pour trois enfants (et de deux encadrants au moins dès que le nombre d'enfants présents est supérieur à trois). La capacité totale est limitée à neuf places.

- **Développer les crèches d'entreprises** et soutien des PME ou très petites PME, voire des artisans, qui souhaitent réserver des places pour leur personnel, notamment en leur donnant la possibilité de mandater une « entreprise de crèches » ou cabinet spécialisé dans le montage des établissements d'accueil de la petite enfance pour monter le projet et négocier avec le PCG et la CAF l'autorisation et les financements. La gestion de l'établissement peut ensuite être confiée à ce l'entreprise qui a monté le projet, à une « entreprise de crèches » voire à une association.

- Développer les crèches dans les communes de 3000 à 5000 H.
- Mutualisation des fonctions de directeur (direction jusqu'à 3 structures totalisant 20 enfants au maximum) dans les établissements ou services accueillant moins de 20 enfants.

3. Sécurité et qualité de l'accueil

- Lancement en 2007 des "Pages poussins" (Ex-pages jaunes).
- Amélioration de la formation des AssMat (120 au lieu de 60 heures).
- Guide d'accompagnement pour l'accueil de la petite enfance.
- Guide d'accompagnement pour les AssMat.

Calendrier

➔ Depuis mai 2006, une large concertation a été engagée sur le projet de décret. :

Plusieurs acteurs ont été consultés et/ou associés aux travaux préparatoires, notamment :

- Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) ;
- Association des maires de France (AMF) ;
- Union nationale des centres communaux d'action sociale (UNCCAS) ;
- Union nationale des associations familiales (UNAF) ;
- Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux (UNIOPSS) ;
- Association des collectifs enfants parents professionnels (ACEPP) ;
- Fédération Nationale Familles rurales ;
- Syndicat national des médecins de la PMI ;
- Organismes représentatifs des professionnels de la petite enfance (puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants)...

➔ Le texte a reçu un avis favorable de la Caisse nationale des allocations familiales lors de son Conseil d'administration du 3 octobre 2006.

➔ Il a été examiné par la section sociale Conseil d'Etat le mercredi 6 décembre 2006.

➔ Il est en cours de signature et devrait être publié et entrer en vigueur d'ici mi-février 2007

Les dépenses de la branche famille en 2005

Total établissements d'accueil des enfants de moins de 6 ans	1 020,1
<i>Accueil collectif</i>	800,7
<i>Accueil familial</i>	187,0
<i>Accueil parental</i>	32,4
Autres dépenses liées à l'accueil des jeunes enfants	
<i>Relais assistantes maternelles</i>	25,4
<i>Autres lieux d'activité ou d'éveil</i>	2,6
<i>Divers (a)</i>	1,3
<i>Fipe (b)</i>	27,3
<i>AEI (b)</i>	50,6
<i>Daïpe (b)</i>	19,6
<i>Autres</i>	-
Centres de loisirs sans hébergement (CLSH < 6 ans)	103,7
Fonction globale d'accueil dont contrat enfance	702,6
total action sociale CAF métropole et DOM	1 953,2
PAJE	5 044,5
Aide emploi assistante maternelle (AFEAMA)	1 544,9
Allocation de garde d'enfant à domicile (AGED)	96,6
Allocation parentale d'éducation (APE)	1 471,9
Allocations pour jeune enfant (APJE)	939,4
Allocation d'adoption (ADD)	0,7
total prestations légales tous régimes métropole et DOM	9 098,0
TOTAL DEPENSES DE LA BRANCHE FAMILLE	11051,2

Source : CNAF, données comptables, 2005. Unité : millions d'euros, Champ : Régime général Métropole + DOM

a. contrat de passage à la PSU et contrat crèches

b. Fonds d'investissement petite enfance, aide exceptionnelle à l'investissement, dispositif d'aide à l'investissement petite enfance.

ANNEXE 3

Grilles d'analyse des structures auditionnées Contribution SDFE

■ PARENBOUGE

■ MAHMIQUE 22

■ TEMPSDEM

■ ADT 44

Acteurs	Problème à résoudre	Ressources	Contraintes	Pratiques	Stratégies
<p>Parenbougé</p> <p>Ville de Rennes</p> <p>Conseil général</p> <p>CAF</p>	<p>Service : Parendom (2003) ↑</p> <p>Association créée en 2002 dans un quartier de Rennes à l'initiative de parents bénéficiaires de l'API (les familles ciblées ont des revenus entre 600 et 1.200 euros ; secteurs d'activité : télé-appel, nettoyage, restauration, intermittent spectacle, santé et soins, grande distribution.</p> <p>3/4 des familles sont monoparentales (exemple de parent usager : jeunes mères en formation ou en réinsertion professionnelle) ; durée d'utilisation de Parendom par les familles : de 6 mois à 3 ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parenbougé dépend de l'accord d'entreprise ACEPP (Association de Collectifs Enfants, Parents, Professionnels). • Ville de Rennes : 55000 euros ; • FSE : 90.000 euros ; • CAF : 55.000 euros. • Conseil général (pas de soutien direct⁶, pourtant actuellement recherché pour remplacer FSE). • Pas de problème de recrutement pour la structure : nombre important d'écoles et de centres de formation spécialisés métiers petite enfance sur Rennes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Place des entreprises et évolution du crédit d'impôt famille. • L'accueil atypique n'est pas éligible à la PSU⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour familles non-imposables • L'association n'intervient que s'il n'y a pas d'adulte au domicile. • Les parents sont au cœur du dispositif. • Pas de quota d'heure pour les familles. • Logique d'accueil relais et système d'action ouvert à d'autres acteurs (école, garderie, crèche) avec sous-traitance si incapacité à fournir le service. • Service ouvert 7 jours sur 7 ; crèche ouverte de 6 am à 10 pm. (demande + 5 /8h 30 et 18h30 /22. • Enfants de 0 à 12 ans : 59% des enfants ont moins de 6 ans. • Coût/famille : de 1 à 9 euros de l'heure (en moyenne : 2,20 euros). (voir quotient familial CAF). • Coût total horaire : 27/28 euros de l'heure • L'association totalise 30 salariés (professionnels petite enfance) dont 17 GAD (rémunérés sur un tarif unique quelque soit le diplôme) 	<ul style="list-style-type: none"> • L'association a obtenu l'agrément <i>qualité</i> bien qu'elle n'exerce pas d'activité exclusive. • Recomposition des horaires de travail des intervenants : les salariés ont un contrat mensualisé avec un nombre d'heures en structure et un nombre d'heures au domicile de parents afin d'éviter au maximum les temps partiels subis. → planning faits à la carte en fonction des contraintes des intervenantes. • Le multi-accueil (mixité des structures) apparaît comme une logique d'action propre à pérenniser les emplois des intervenants. • L'association entame une réflexion sur l'opportunité de créer un groupement d'employeurs avec CCAS, structures parentales, collectivités + label (reconnaissance de la GAD comme un service de garde « classique » .

⁶ Le Conseil général verse à la Ville des crédits décentralisés.

Acteurs	Problème à résoudre	Ressources	Contraintes	Pratiques	Stratégies
<p>Mamhique 22 ↓↑ Mutualité des Côtes d'Armor</p> <p>Département 22</p> <p>Chambre de commerce de St Brieux</p> <p>SRIAS⁸</p> <p>Employeurs engagés dans le dispositif (SDIS⁹, Intérieur, Justice, Education, Poste)</p> <p>32 enfants dans le dispositif avec des demandes pour environ 250</p>	<p>← structure mandataire service de la Mutualité Française 22, créée pour aider les familles dont les deux parents/ mono parent travaille(nt) en horaires atypiques</p> <p>↑</p> <p>Expérimentation (mars 2004) réalisée à l'origine (2003) pour agents Minis.Intérieur (policiers + pompiers et douaniers) avec prise de fonction tôt le matin (4 am), travail de nuit, de week end, de jours fériés.</p> <p>↓</p> <p>Demande pour une prise en charge de leurs enfants jusqu'à 12 ans.</p>	<p>• Antérieurement, capitalisation d'expérience par la Mutualité 22 à travers le cas hospitalier</p> <p>• Appui du département des Côtes d'Armor à travers ses associations d'assistantes maternelles</p> <p>• Appui de la Chambre de commerce à travers ses contacts auprès des DRH</p> <p>• Rôle très actif du SRIAS, notamment par son financement des ICHA¹⁰.</p> <p>Autres financeurs : FSE,(45%), Intérieur, SDIS, Justice, Educ. DDASS, Conseil régional + général, CAF, DRFE, Mutualité Fcse 22</p> <p>Engagement dans programme <i>Equal Marguerite</i> (2005-2007).</p>	<p>Inadaptation de la réglementation à une expérience innovante :</p> <p>- L'agrément <i>qualité</i> service aux personnes a été refusé en raison d'une activité non exclusive. Nécessité de créer une Mutuelle Petite Enfance.</p> <p>- Le crédit d'impôt famille en direction des entreprises est très restrictif : il ne concerne que la tranche 0-3 ans et les entreprises fiscalisées</p> <p>(or question des petits employeurs avec de petits moyens »).</p> <p>Il n'y a par ailleurs pas de crédit d'impôt pour les entreprises qui aident leurs salariés par rapport à la GAD.</p> <p>- Les décrets de la loi de juillet 2005 statut AM non parus : repos obligat.</p>	<p>• Mise en place d'une coordination réseau d'assistantes maternelles volontaires pour l'accueil en horaires atypiques + réseau d'intervenants à domicile, avec un dispositif de GAD : 23 intervenants dont une majorité d'étudiantes EJE¹¹ ayant des difficultés à financer leurs études (volant de 25 h. par mois garanti soit 175 euros)..</p> <p>• Coût de service de la coordination par an et par enfant pour l'employeur des parents : de 800 (employeurs déjà dans le dispositif) à 500 euros (employeurs « entrant »).</p> <p>• Coût/famille : variable selon le type d'accueil (AM ou GAD) ; les parents employeurs les rémunèrent puis bénéficient des ICHA, s'ils relèvent des critères fixés par leur employeur.</p> <p>• Coordinatrice de plus en plus sollicitée par la Mission locale, les services sociaux, le CIDF...</p>	<p>• Sollicitation d'un agrément qualité préfectoral (dans le cadre de la loi Borloo)</p> <p>• Partenariat envisagé avec les services prestataires d'aide à domicile du département et enseignes (France Domicile), pour élargir le système ...</p> <p>• Faire entrer plus d'enfants dans le dispositif pour bénéficier de + de ressources et répondre aux besoins → poursuite contacts avec entreprises publiques et privées dont en 2005/2006 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - grande distribution ; - agro-alimentaire ; - établissements hospitaliers et cliniques ; - industries et services (SNCF ...) <p>• Le CESU permet aux entreprises fiscalisées de percevoir un crédit d'impôt de 25% des ICHA.</p>

⁷ Prestation de service unique mise en place par la CNAF, dans le cadre de la simplification du financement des établissements d'accueil des enfants de moins de 4 ans.

⁸ Section régionale interministérielle de l'action sociale.

⁹ Service Département Incendie et Secours des Côtes d'Armor.

¹⁰ Indemnités Compensatrices Horaires Atypiques. Ce dispositif, inventé par le projet, constitue une aide de l'employeur qui vise à compenser le surcoût dû aux horaires atypiques. Les ICHA sont versés par l'employeur aux parents obligés de faire garder leurs enfants à ces heures, selon le principe que l'employeur des parents « s'engage dans le dispositif », puisque c'est lui qui provoque ces horaires (La Poste qui participe aujourd'hui localement à l'expérimentation de ce système pour ses agents facteurs, contribue à cette indemnisation) .

¹¹ Educatrices de jeunes enfants. Aucune qualification n'est requise légalement pour la GAD au domicile des parents. Mamhique 22 a néanmoins opté pour de la GAD basée sur des personnes qualifiées : cette activité intéresse financièrement les étudiants et leur apporte par ailleurs une expérience complémentaires.

Acteurs	Problème à résoudre	Ressources	Contraintes	Pratiques	Stratégies
Temps Dem CAF + (CCAS) Conseil général Conseil régional Familles adhérentes Structures adhérentes (crèches et école maternelle) Gepetto Agence des temps	Association montée en 2003 à Poitiers pour répondre à la demande de parents travaillant dans le commerce et les métiers hospitaliers Parmi les adhérents : 42 familles en situation de monoparentalité Obtention de l'agrément qualité : la condition d' <i>activité exclusive</i> ne permet pas à un groupement d'employeur avec deux activités (intervention à domicile + dans autres structures) d'y avoir droit.	<ul style="list-style-type: none"> • Appui de la CAF et du CCAS ↓ Aide directe (fi.ordinateur) + contrats enfance / conventions communes : achats d'heures à 18 euros de l'heure → 56.637 euros • Subvention annuelle du Conseil général lié à l'emploi des femmes → 3.500 euros • Soutien aux groupements d'employeurs du Conseil régional : 110.000 + 16.000 euros • Apport des familles adhérentes : 17000 euros dont participation moyenne : 3,90 euros. • Appui du réseau Gepetto • Appui d'un expert de l'Agence du Temps des villes → création d'un groupement d'employeurs en 2005 (adhérents : familles + 7 crèches + 2 écoles maternelles dont une avec garderie scolaire). 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté à évaluer la demande • Obligation de scinder l'association en deux entités pour poursuivre l'activité avec un agrément qualité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Association passée de 2 à 7 salariées (âge entre 21 et 40 ans, dont 2 ont déjà des enfants mais « conjoints à horaires classiques ». → emploi de personnel qualifié petite enfance (logique de professionnalisation). • Embauche intervenantes à mi-temps ; contrats en CDI à 76 heures. Rémunération horaire : en moyenne, 9 euros. • Périmètre d'intervention : 8 communes • Avant 7h30 et après 18h30 + we et jours fériés • Enfants de 2ans ½ - 3 ans ½ à 6/7 ans • Coût/famille (frais d'adhésion et coût horaire : variable. Coût horaire de 2 à 9 euros. • CESU¹² pré-financé accepté pour le paiement de la prestation par les familles (aide individuelle aux familles sans impact sur le développement de la structure). 	Diversifier les interventions pour augmenter le nombre d'heures : interventions de remplacement dans les structures adhérentes (dont crèches et écoles maternelles). ↓ mise en place d'un groupement d'employeur → recomposition d'emplois à temps partiel courts en temps partiel long (CDI de 76 heures, rémunération en net horaire : 9 euros). → abaissement du coût horaire global de 40 à 32 euros.

¹² Chèque emploi service universel

Acteurs	Problème à résoudre	Ressources	Contraintes	Pratiques	Stratégies
<p>ADT 44</p> <p>CAF</p> <p>ADT 44 est actuellement au service d'une soixantaine de familles (les 2/3 des demandes concernent la plage horaire 6-9 am)</p>	<p>Salariés ayant le plus recours à la GAD en raison d'horaires atypiques : commerce, restauration, santé ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PAJE 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour aider une famille à partir du dispositif PAJE, il faut qu'il y ait un enfant de moins de trois ans. • Complexité de l'usage des règles du point de vue de la structure : difficulté à articuler les prestations pour un même enfant (le cumul de la PAJE et de la PSU¹³ n'est possible que s'il ne finance pas le même mode de garde (garde à domicile et crèche...). Par ailleurs il faut un minimum de 16 heures par mois pour que la GAD soit reconnue. • Difficulté de gestion des emplois du temps des intervenantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interventions à la fois territoire urbain (+) et rural. • Professionnalisation des intervenantes → fournir une aide à domicile de qualité (70% du personnel est qualifié). • ADT 44 travaille en partenariat avec les professionnels de l'action sociale et les RAM. • ADT 44 s'efforce de mettre deux intervenantes référentes sur un domicile pour pallier aux absences. • Coût /famille : environ 3 euros de l'heure. • Coût total horaire : 20 euros. • Durée intervention par famille : en moyenne 27 à 29 heures par mois. • L'association est sélective sur les demandes de garde le week-end pour préserver les conditions de travail de ses personnels et s'assure qu'il n'y a pas un mode de garde alternatif (solidarité familiale...). Si le besoin paraît abusif ADT 44 ne répond pas, mais cela n'arrive pas souvent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Action calée sur prestations. Depuis 2004, le dispositif PAJE (jusqu'à 750 euros), permet : 1 / d'apporter une solution financière à la GAD sur des plages horaires inhabituelles ; 2/de soutenir l'activité en procurant des emplois dans les services à la personne à des femmes qui cherchent à retravailler (horaires adaptés à leur demande)¹⁴ → double logique d'action (créer de l'emploi en soutenant les familles). → • Limiter la recomposition des horaires de temps partiel vers un temps plein, en raison de la pénibilité au travail de ces emplois¹⁵. • Evoquer la question de la parité domestique et parentale avec les intervenantes → délégation tâches (dialogue avec le conjoint...) pour les aider à s'investir dans leur emploi rémunéré • L'association aide les familles à obtenir les CESU pré-financés par les entreprises. • Au bout de 3 ans d'emploi, il est proposé aux intervenantes non qualifiées d'entrer dans un parcours de VAE.

¹³ Prestation de service unique mise en place par la CNAF, dans le cadre de la simplification du financement des établissements d'accueil des enfants de moins de 4 ans.

¹⁴ « Le intervenantes ont au minimum un mi-temps professionnel et en moyenne un taux d'activité à 70% ».

¹⁵ « 35 heures par semaine s'avère impossible, compte tenu de la pénibilité... Beaucoup de départs d'intervenantes sont liés à une incapacité de travail, plus qu'à des départs-retraite ».

--	--	--	--	--	--

ANNEXE 4

CESU Contribution SDFE

La solvabilisation de la demande de services à la personne : le chèque emploi service universel (CESU) préfinancé

Créée dans le cadre de la politique de développement des services à la personne (loi du 26 juillet 2005), le chèque emploi service universel est entré en vigueur le 1er janvier 2006. Il complète et renforce le précédent dispositif de chèque emploi service, axé sur la simplification des formalités administratives, en offrant la **possibilité d'une prise en charge, totale ou partielle, par un tiers payeur du coût de l'emploi à domicile** ou du coût de prestations extérieures (entreprises de service à domicile mais aussi crèches, assistantes maternelles...).

A quoi sert le CESU préfinancé

Il permet au bénéficiaire du titre de :

- rémunérer un employé à domicile en emploi direct ;
- rémunérer une assistante maternelle ;
- payer une crèche, une halte garderie ou un jardin d'enfants ;
- payer une prestation de service fournie par un organisme agréé pour assurer un service à la personne.

Comment fonctionne le CESU préfinancé.

Il se présente comme un titre restaurant et constitue un titre de paiement universel :

- le financeur l'achète auprès d'un émetteur habilité par l'Agence nationale des services à la personne ; le prix d'acquisition est égal à la valeur libératoire des titres majoré d'une commission d'émission.
- Le titre est personnalisé au nom du financeur qui prédéfinit sa valeur faciale et a la possibilité de limiter son utilisation à certains services ; il peut participer totalement ou partiellement à son acquisition par le bénéficiaire (exemple : pour un titre dont la valeur faciale est fixée à 15 euros, le financeur peut prendre en charge 10 euros, le prix d'acquisition pour le bénéficiaire sera réduit à 5 euros) ;
- le titre est identifié au nom du particulier bénéficiaire ;
- le bénéficiaire peut compléter le paiement de la prestation par tout moyen.

Comment sont payées les cotisations sociales pour les emplois directs

Le CESU préfinancé ne permet pas de payer les cotisations sociales.

Toutefois, le bénéficiaire peut utiliser le dispositif simplifié de déclaration et de paiement des cotisations sociales déjà mis en place pour l'ancien chèque emploi service : il adresse un volet social au Centre national du chèque emploi service universel (ou fait sa déclaration par Internet) qui calcule les cotisations, les prélève directement sur son compte et établit le bulletin de paie de l'employé. Pour les assistantes maternelles le dispositif de déclaration simplifiée Pajemploi ou la déclaration classique sont utilisables.

Qui sont les financeurs et les bénéficiaires

- les employeurs privés et publics pour leur personnel ;
- les comités d'entreprise pour les salariés et anciens salariés ;
- les collectivités territoriales pour les bénéficiaires de prestations sociales ;
- les institutions de retraite et de prévoyance, les mutuelles pour leurs bénéficiaires (retraités, allocataires, adhérents).

Quels sont les avantages du CESU préfinancé

- pour les particuliers bénéficiaires

- il apporte une ressource supplémentaire ;
- il constitue un outil de paiement souple (emploi direct ou structure) ;
- il simplifie les démarches de déclaration des salariés en emploi direct ;
- il ouvre droit à une réduction d'impôt sur le revenu de 50% des sommes versées au titre des emplois de service à domicile ;
- la garde d'enfants de moins de 6 ans à l'extérieur du domicile ouvre droit à un crédit d'impôt sur le revenu de 50% ;

-pour les entreprises

- la part du chèque financée par l'entreprise n'est pas soumise aux cotisations sociales dans la limite d'un plafond de 1 830 euros / an / salarié ;
- les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt sur les bénéfices de 25% des aides versées, plafonné à 500 000 euros / an ;
- les aides versées par l'entreprise sont déductibles de l'impôt sur les sociétés.

- pour les pouvoirs publics

- il apporte une garantie de l'effectivité de l'aide ;
- il optimise les dépenses publiques : les CESU non utilisés sont remboursés au financeur ;
- il constitue un moyen de lutter contre le travail illégal.