



Centre Communal
d'Action Sociale
Hôtel de ville
BP 100
74152 Rumilly cedex
Tél. 04 50 64 69 02

↳ Extrait du registre des délibérations du Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Rumilly

L'an deux mille vingt-quatre, le 12 février à neuf heures,

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Rumilly, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie de Rumilly, sous la présidence de M. Christian DULAC, Maire, Président du CCAS.

Date de la convocation du Conseil d'Administration : 1^{er} février 2024

Nombre de membres afférents au Conseil d'Administration : 17
Nombre de membres en exercice : 17
Nombre de membres qui ont pris part à la délibération : 12 présents et 3 pouvoirs soit 15 votants.

PRÉSENTS : Mmes Astrid CROENNE, Christine BOICHET-PASSICOS, Béatrice CHAUVETET, Liliane DEBERNARDI, Fabienne JACCOUD, Cécile VUILLARD

MM. Christian DULAC, Jean-Noël CASSÉ, Daniel GIRODIN, Pierre JAY, Jean-François MORIN, Claude PERRUISSET.

PROCURATIONS : Mme Jocelyne BIJASSON a donné pouvoir à M. Jean-François MORIN
Mme Julie DESBIOLLES a donné pouvoir à Mme Christine BOICHET-PASSICOS et
Mme Marie STABLEAUX a donné pouvoir à Mme Astrid CROENNE.

EXCUSÉES : Mmes Edwige LABORIER et Monique BONANSEA.

Mme Christine BOICHET-PASSICOS a été désignée secrétaire de séance.

Délibération n° 2024-02-02

Nature de l'acte : 9. Autres domaines de compétences
9.1 – Autres domaines de compétences des communes

Objet : DEVENIR DE LA CRECHE FAMILIALE SUCRE D'ORGE

Rapporteur : Mme Astrid CROENNE, Adjointe au Maire chargée des affaires sociales, du logement, de la petite enfance et des relations avec les aînés, Vice-présidente du CCAS

Lors de sa réunion du 15 janvier 2024, le Conseil d'Administration a pris acte des éléments d'analyse qui ont conduit à proposer les modalités d'accompagnement visant à la fermeture de la crèche familiale Sucre d'Orge fin août 2025.

Le Comité Social territorial a donné un avis favorable lors de sa réunion du 1^{er} février 2024.

Le Conseil d'Administration du CCAS est désormais appelé à se prononcer sur la décision de fermeture de la crèche familiale Sucre d'Orge au 31 août 2025.

1/ Introduction : Etat des lieux des modes d'accueil petite enfance

En France, en 2021, environ 50% des enfants de moins de 3 ans sont confiés à un mode d'accueil formel. Parmi ces 50% :

- 25% sont confiés à des Etablissements d'accueil du jeune enfants (crèches collectives, crèches familiales, micro-crèches)
- 23% sont confiés à une assistante maternelle indépendante
- 2% sont confiés à une salariée à domicile.

On ne peut pas en déduire la proportion de parents qui n'ont pas trouvé réponse à leurs besoins de garde.

On peut en revanche se référer au taux de couverture par une offre d'accueil petite enfance sur les différents territoires et ainsi estimer les besoins à couvrir.

En France, le taux de couverture est de 58 places pour 100 enfants. A Rumilly, le taux est très proche : 57,46 pour 100. Il est supérieur à l'ensemble de la Haute Savoie (51,17%) du fait de la croissance démographique hors norme dans le département.

2/ L'accueil petite enfance par le CCAS de Rumilly

La commune a confié à son Centre Communal d'Action Sociale la gestion des modes d'accueil petite enfance. Le CCAS gère depuis de très nombreuses années une crèche collective, Croq'Lune, agréée pour 39 places et qui fonctionne très bien.

Mais ce n'est pas la plus ancienne des structures créées par le CCAS : la crèche familiale Sucre d'Orge a été créée en 1973 et a donc fêté ses 50 ans l'année dernière. Elle a déménagé deux fois et se situe aujourd'hui dans la Maison de la Petite Enfance 7 rue des écoles à Rumilly.

A mi-chemin entre l'assistante maternelle agréée et la crèche, la crèche familiale est un compromis entre la collectivité et la nounou. Ce mode de garde est peu répandu (moins de 2% des places d'accueil en France). Il consiste à confier son enfant à une assistante maternelle qui exerce pour partie à son domicile, pour partie dans des locaux dédiés, en présence d'autres enfants.

Les assistantes maternelles qui sont embauchées par le CCAS ont obtenu auparavant un agrément auprès du Président du Conseil Départemental, comme les assistantes maternelles indépendantes.

La crèche familiale est considérée cependant comme un Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant donc une forme de structure collective.

3/ Le déclin des crèches familiales

Or, en France, les crèches familiales sont victimes depuis de longues années d'une forme de paradoxe :

- Ce mode d'accueil est plébiscité par les familles qui le fréquentent, la liste d'attente des parents qui espèrent une place ne désemplit pas,
- Une place en accueil familial est moins coûteuse à la collectivité qu'une place en accueil collectif,
- Mais le nombre d'assistantes maternelles de la crèche familiale est en constante diminution, les départs n'étant plus compensés par des recrutements.

D'ailleurs, ce paradoxe est désormais perceptible à Rumilly puisque la diminution du nombre d'assistantes maternelles entraîne une diminution de places.

En effet, le nombre des assistantes maternelles au sein de la crèche familiale Sucre d'Orge a évolué ainsi :

- 47 assistantes maternelles en 2009 pour 110 places
- 15 assistantes maternelles en 2022 pour 59 places
- 8 assistantes maternelles en 2024 pour 32 places

Pendant ces dernières années, le poste d'assistante maternelle est resté ouvert au recrutement en continu. Malgré cela, les départs à la retraite et les assistantes maternelles en poste qui changent d'orientation professionnelle ne parviennent pas à être remplacés.

4/ Accompagnement de la crèche familiale Sucre d'Orge

En 2021, le CCAS de Rumilly a amélioré le statut interne des assistantes maternelles de la crèche familiale en mettant en place notamment la mensualisation.

En 2022, une plaquette de communication a été adressée à toutes les assistantes maternelles indépendantes de Rumilly explicitant les avantages de travailler en crèche familiale.

« Découvrir la crèche familiale Sucre d'Orge à Rumilly – Les avantages de la crèche familiale Sucre d'Orge :

- Les relations avec les familles :
 - La crèche familiale gère les contrats avec les familles. La rencontre entre l'assistante maternelle et les parents se fait via la structure. Une crèche familiale est subventionnée directement par la CAF, c'est pourquoi les parents ont un tarif horaire en lien avec les revenus et la composition de la famille.
 - La Directrice de la crèche familiale a un rôle d'intermédiaire entre l'assistante maternelle et la famille.
 - Les échanges entre l'assistante maternelle et les parents sont favorisés car l'assistante maternelle n'a plus de relation financière ou administrative.
- L'appartenance à une équipe :
 - Un projet d'établissement est rédigé en équipe. Le travail autour de ce projet d'établissement permet de prendre conscience de sa pratique professionnelle et de se confronter à différentes pratiques, ce qui apporte une richesse et une ouverture d'esprit dans la prise en charge des enfants au quotidien.
 - La crèche permet la rencontre et les échanges avec d'autres assistantes maternelles de la structure. Ce travail en équipe permet aux assistantes maternelles d'être moins isolées.
 - Un système de remplacement permet aussi d'assurer une continuité de la prise en charge des enfants en cas d'arrêt maladie ou de congés.
- L'accompagnement des enfants :
 - Des temps collectifs sont proposés aux enfants les plus âgés afin de leur permettre de se familiariser avec la collectivité tout en leur proposant un accueil plus individualisé au domicile de leur assistante maternelle.
 - Ces temps collectifs sont organisés par une éducatrice de jeunes enfants, tout en impliquant les assistantes maternelles dans le projet.
- Les avantages du statut des professionnelles :
 - Un accès à la formation et un développement des compétences professionnelles.
 - Un accompagnement par l'éducatrice de jeunes enfants et la responsable en cas de difficultés ou de questionnements.
 - Des séances d'analyse de la pratique avec une psychologue intervenant mensuellement.
 - Des partenariats avec la Médiathèque, la maison de retraite et des intervenants extérieurs pour des activités avec les enfants.
 - Un statut particulier qui prend en compte en partie la convention collective et en partie des avantages de la fonction publique territoriale :

- Mensualisation des rémunérations
- Rémunération des jours fériés
- Autorisations exceptionnelles d'absence liées à la parentalité (enfant malade, etc...) ou à l'occasion d'événements familiaux (mariage, décès d'un proche...)
- Salaire assuré même en cas de modification à la baisse du contrat par les familles
- Indemnité d'attente en cas de départ de l'enfant
- Rémunération qui évolue avec l'ancienneté
- Prime de fin d'année
- Valorisation des temps de formations et de réunions ».

Cette communication n'a pas atteint son objectif.

Des analyses nationales constatent que le déclin des crèches familiales peut notamment être attribué à un statut très hétérogène entre les différentes structures d'accueil familial en France, qui entraîne des difficultés de compréhension et de lisibilité tant par les assistants maternels que par les gestionnaires. On peut noter également que le statut de la crèche familiale ne permet pas aux assistantes maternelles de fixer librement leurs tarifs.

5/ La diminution des assistantes maternelles de manière générale

Si ces éléments sont à prendre en compte, il est également important de faire le lien avec la baisse des assistantes maternelles indépendantes sur tout le territoire national et localement.

Il faut noter que c'est une profession toujours féminisée à plus de 99%, avec un âge moyen sensiblement plus élevé que celui des actifs occupés, des professionnelles plus fréquemment propriétaires de leur logement que les autres salariées de catégorie « employés ».

En France, le nombre d'assistantes maternelles a baissé de -26% entre 2013 et 2022 (Observatoire CNAF – ONAPE 2023).

Sur le territoire de la communauté de communes Rumilly Terre de Savoie, il a baissé de -16% entre 2010 et 2023 (Relais Petite Enfance) :

- 2010 : 185 assistantes maternelles en activité
- 2018 : 172
- 2020 : 158
- 2023 : 155

Bien qu'elle demeure le premier mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans, l'offre proposée par les assistantes maternelles agréées est en perte de vitesse sur toute la France. Le nombre de salariées régresse tout comme celui des agréments délivrés. Cette tendance ne semble liée ni aux pratiques de ces professionnelles en activité, dont le volume horaire est plutôt en croissance, ni aux demandes des parents qui demeurent toujours importantes.

Cette diminution tiendrait davantage à un manque d'attractivité du métier, notamment du fait de leurs conditions de travail et d'emploi (CNAF – ONAPE 2023):

- **Des assistantes maternelles plus diplômées, qui attendent plus de reconnaissance de leur professionnalisation :**
 - « En matière de formation initiale, les assistantes maternelles déclarent de plus en plus des niveaux de formation bien supérieurs à celui requis pour l'exercice de la profession, qui exige uniquement le passage d'un module du CAP petite enfance.
 - On observe une transformation de l'identité professionnelle : d'une fonction d'« entretien, nettoyage, gardiennage » à une fonction « d'enseignement, de soins aux autres » ».

- **Des rémunérations qui ont augmenté mais en contrepartie d'une forte augmentation de la durée de travail et d'une augmentation du nombre d'enfants**
 - « Les professionnelles conservent une marge de détermination de leur tarif lors de la négociation du contrat d'accueil avec les parents-employeurs. En ce sens, leurs niveaux de rémunération se rapprochent bien plus de « prix » (au sens d'un paiement versé en échange d'un service ou d'un produit sur un marché) que de « salaires » au sens classique. De fait, la rémunération mensuelle des assistantes maternelles croît au cours des quinze dernières années. Elle rattrape en partie celle des autres femmes employées, alors qu'elle leur était nettement inférieure. Elle dépasse par exemple celle des aides à domicile ou des agents de nettoyage.
 - Une part de l'augmentation des rémunérations mensuelles s'explique par un allongement de la durée hebdomadaire qui atteint près de 42 heures en moyenne (près de 2 heures de plus qu'en 2005) contre un peu plus de 32 h 20 pour l'ensemble des femmes employées (durée stable entre 2005 et 2019).
 - D'autres facteurs explicatifs sont également repérables comme la hausse des aides publiques accordées aux parents, l'accroissement du nombre d'enfants gardés par une assistante maternelle ou encore les tensions sur les prix dans certaines zones géographiques. Ce rattrapage partiel en termes de rémunérations mensuelles et horaires est aussi à mettre en relation avec la hausse importante des niveaux de qualification et du prix des logements et des loyers qui constituent une part du « service » produit par les assistantes maternelles ».

- **Des conditions de travail « pénibles » :**
 - « Les assistantes maternelles indiquent plus fréquemment effectuer des mouvements douloureux ou fatigants que l'ensemble des employés ou porter des charges lourdes.
 - Ces contraintes ont nettement progressé et de façon plus rapide que pour d'autres professions de service. Cela renvoie à deux phénomènes : une forme d'intensification du travail (liée notamment à l'augmentation du nombre d'enfants gardés) et une prise de conscience de la pénibilité de certains aspects de leur activité professionnelle ».

- **Des horaires décalés et des journées à rallonge :**
 - « Alors que le choix du métier est parfois justifié par la possibilité de mieux concilier l'activité professionnelle et les charges familiales, les durées travaillées sont très longues et occupent des plages horaires qui échappent largement aux rythmes traditionnels du travail salarié.
 - Les assistantes maternelles connaissent des journées très longues qui débutent, pour plus du quart d'entre elles, très tôt le matin (avant 7 heures). Ces horaires du quotidien empiètent ainsi sur les temps personnels et familiaux, induisant des conflits entre vie personnelle et vie professionnelle plus fréquents que dans les autres professions.
 - S'ajoutent à ces difficultés des marges de manœuvre faibles pour gérer leurs propres imprévus personnels (urgence familiale par exemple), les assistantes maternelles ne pouvant que difficilement interrompre leur travail.

- Par ailleurs, elles doivent régler seules les difficultés qu'elles peuvent rencontrer au cours de leur travail, sans bénéficier du soutien d'un collectif de travail. »

6/ Diagnostic partagé et pistes d'action pour conserver l'offre d'accueil publique

Il est rappelé que, suite à l'étude petite enfance conduite en 2019 par la Communauté de communes, la commune de Rumilly a validé, en février 2021, l'orientation stratégique suivante : « Conserver une offre d'accueil petite enfance accessible à l'ensemble des familles et un équilibre entre le nombre de places en accueil collectif public et le nombre de places proposées par les crèches privées ».

Dans cet objectif, l'Exécutif de la Ville de Rumilly, le 29 avril 2021, a précisé son objectif d'accompagner la diminution de places en crèche familiale par l'augmentation de places en crèche collective. Il a alors été décidé de conduire une étude de faisabilité et une étude financière globale pour l'intégration de travaux d'aménagement des locaux permettant l'extension de la crèche collective. Cependant, les résultats de l'étude n'ont pas été retenus dans le Plan Pluriannuel d'Investissement, du fait d'un coût trop important au regard de seulement 4 places supplémentaires.

Le Conseil d'Administration du CCAS, lors de sa réunion du 20 mars 2023, a pris connaissance de la « Réflexion sur l'évolution de la crèche familiale Sucre d'Orge » et a validé la conduite d'une étude de faisabilité pour une évolution vers une petite crèche familiale adaptée, pour un accueil inclusif et enfants de parents en insertion professionnelle.

Cette étude de faisabilité de « crèche familiale adaptée » a été présentée le 20 novembre 2023 au Directeur adjoint de la Caisse d'Allocations Familiales de Haute Savoie, qui, malgré le grand intérêt d'une telle structure, ne peut pas proposer de soutien financier de la CAF. Par ailleurs, seule la moitié des assistantes maternelles en activité dans la crèche familiale était intéressée par cette réorientation.

Dans ce contexte, le Conseil d'Administration du CCAS a pris acte, le 15 janvier 2024, que les professionnelles de la petite enfance ne se retrouvent plus dans le modèle de la crèche familiale et que la question de conserver cette structure au-delà du 31 août 2025 se pose, notamment depuis que l'effectif des assistantes maternelles à Sucre d'Orge est descendu au-dessous du seuil de 10.

Cela a déjà entraîné une réduction du personnel de Direction en juillet 2023, mais pour autant les frais de structure deviennent lourds.

Cette prise de position répond aussi à une exigence de clarification, fortement sollicitée par les professionnelles elles-mêmes, quant à l'avenir de leur structure.

Par ailleurs, il s'agira pour la Commune de Rumilly ou, dans le cadre d'un transfert de compétence « Petite Enfance » à l'intercommunalité (avec création du Centre Intercommunal d'Action Sociale), de redéfinir les besoins d'accueil petite enfance en fonction de l'évolution du nombre de naissances et de la création de places sur l'ensemble du territoire. En effet, si le taux de couverture était amené à trop diminuer, c'est-à-dire que les modes d'accueil petite enfance venaient à ne plus répondre suffisamment aux besoins de la population, il faudrait vraisemblablement envisager une nouvelle crèche collective sur le territoire.

7/ Modalités d'accompagnement visant à la fermeture de la crèche familiale

La proposition de maintenir la crèche familiale avec les 8 assistantes maternelles en place jusqu'au 31 août 2025 permettra ainsi d'accompagner tous les personnels vers une solution adaptée et aux familles de bénéficier pendant encore un an et demi de ce service public tout en se préparant à rechercher d'autres solutions à compter de septembre 2025.

Concernant les familles : elles ont été sensibilisées ces dernières années à la diminution de l'offre de places d'accueil.

En se basant sur la fréquentation actuelle et en la projetant en septembre 2025,

- Environ 16 enfants seront scolarisés à la rentrée
- Environ 5 pourront poursuivre l'accueil chez une assistante maternelle de la crèche installée en indépendante
- Environ 11 enfants devront retrouver une place en structures privées

Depuis quelques années, le projet d'établissement de la Maison de la Petite Enfance prévoit une commission d'admission unique pour les deux structures (crèche collective et crèche familiale), ce qui permet aux deux directrices d'échanger sur les demandes d'accueil et de proposer, dans la mesure du possible, des solutions adaptées aux familles à partir de leur connaissance de l'offre d'accueil du territoire.

Durant les années 2024 et 2025, le regard croisé des deux directrices favorisera la continuité d'un accueil en structure du CCAS (crèche collective Croq'Lune) après la fermeture de la crèche familiale, pour les familles qui n'auraient pas de solution.

Un courrier du Président du CCAS accompagnera la démarche auprès des familles qui fréquentent la crèche familiale à ce jour.

Concernant les personnels :

Les assistantes maternelles : Neuf assistantes maternelles sont encore en activité dont un départ à la retraite est prévu en sept 2024 (une dixième assistante maternelle en arrêt maladie est déjà en recherche de réorientation).

Sur les 8 désireuses de poursuivre l'activité après septembre 2025

- 5 sont en capacité de s'installer comme indépendantes
- 1 hésite à s'installer comme indépendante
- 2 souhaitent une orientation en crèche collective

La Direction des Ressources Humaines, pendant cette période transitoire, recueillera les attentes et besoins des agents pour définir les dispositifs adéquats (accompagnement à la mobilité, bilan professionnel, immersion, formation diplômante ou non...).

Des liens ont également été déjà créés avec le Relais Petite Enfance de la Communauté de Communes, afin de mieux maîtriser les démarches administratives nécessaires pour s'installer comme indépendantes. Ces rencontres seront renforcées et un accompagnement individuel sera proposé pour celles qui le souhaiteront.

Il est précisé que le statut particulier des assistantes maternelles de la crèche Sucre d'Orge prévoit le versement d'une indemnité de licenciement pour les assistantes maternelles justifiant d'une ancienneté supérieure à deux ans.

- L'éducatrice de jeunes enfants et l'agente administrative chargée d'accueil, toutes les deux titulaires, seront accompagnées dans leur réorientation vers d'autres postes au sein du CCAS ou d'autres collectivités (Communauté de Communes, Commune de Rumilly).

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, à l'unanimité, par 15 voix POUR (12 membres présents et 3 par pouvoir),

- **PROGRAMME la fermeture de la crèche familiale Sucre d'Orge le 31 août 2025**
- **APPROUVE les modalités d'accompagnement visant à cette fermeture telles que détaillées ci-dessus**
- **AUTORISE M. Le Président à signer tous les actes s'y rapportant.**

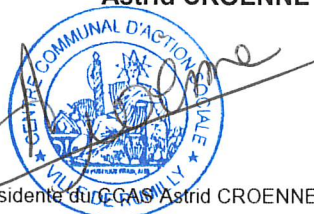
Ainsi délibéré,

Pour extrait conforme,

La Secrétaire de séance,
Christine BOICHET-PASSICOS



Pour le Président du CCAS empêché et par
délégation,
La Vice-présidente du CCAS
Astrid CROENNE



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

074-267410140-20240212-2024_02_SS_D02-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 14/02/2024
Publication : 14/02/2024

Pour le Président du CCAS empêché et par délégation, La Vice-présidente du CCAS Astrid CROENNE

