

Le kit « employeurs »

Un outil modulable pour promouvoir la parentalité
auprès des employeurs



Mener une politique de parentalité : enjeux et finalités

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

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

93% des salariés interrogés considèrent que l'équilibre des temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie personnelle est un sujet important voire très important*

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

Créer ou réserver des places de crèches s'inscrit dans une démarche globale d'accompagnement des salariés dans leur rôle de parents et les bénéfices attendus sont de plusieurs natures : à la fois pour les salariés mais aussi pour l'employeur.

➤ Faire bénéficier ses collaborateurs d'un mode d'accueil adapté à leurs besoins et ressources

Une organisation familiale simplifiée :

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

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

- Une recherche du mode d'accueil facilitée ;
- Un gain de temps et d'énergie grâce à une place de proximité qui réduit les temps de transport ;
- Une reprise du travail plus sereine grâce à un mode de garde fiable qui s'adapte à leurs besoins ;
- Une réduction de la charge mentale et du stress.

75% des futurs parents et 70% des jeunes parents aimeraient que leur employeur leur propose une place en crèche*

Un mode d'accueil accessible financièrement :

Comme toutes les autres familles, les parents salariés bénéficiant d'une place en crèche se voient appliquer une tarification en fonction de leur situation qui tient compte des éléments suivants :

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

➤ Des retombées positives pour l'employeur

Une attractivité et une qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) améliorées

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

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

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

7% des mères disent travailler à temps partiel par manque de places de garde d'enfants*

Des performances renforcées

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

- 25% d'absentéisme*
+ 12% de productivité*
- 28% de turn-over*
+ 84% d'attractivité*

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

Cela participe également à bonifier la responsabilité sociétale de l'organisation et ainsi valoriser sa démarche auprès d'agences spécialisées en notation de performance extra-financière (pour des sociétés souhaitant obtenir le statut d'entreprise à mission par exemple).

Un cadre financier et fiscal avantageux pour l'employeur

Afin d'encourager les employeurs à proposer des places en crèche, l'Etat et la Branche famille ont mis en place des aides attractives telles que :

- Le **Crédit impôt famille*** et l'**abattement de l'impôt sur les sociétés pour les employeurs soumis à l'impôt sur les sociétés** (il est possible de cumuler les 2 avantages)

Crédit impôt famille (CIF) Lorsque l'entreprise engage des dépenses pour créer ou réserver des places d'accueil en crèche pour les enfants des salariés, elle peut bénéficier de **50% de réduction** (cf. fiche 5 dédiée à ce dispositif)

Déduction d'impôts sur les sociétés : la place en crèche est considérée comme une charge d'exploitation. L'entreprise peut alors bénéficier d'un abattement fiscal allant jusqu'à **25%** de la somme totale avancée pour la place

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

Contrat territorial réservataire employeur (CTRE) : la Branche Famille soutient les employeurs du régime général non éligibles au CIF qui réservent des places pour leurs salariés au sein d'établissements d'accueil du jeune enfant éligibles à la PSU. Le montant forfaitaire national est revalorisé chaque année à compter de 2025 (cf. fiche 6 dédiée à ce dispositif)

Quelles solutions pour mon entreprise ?

Pour accompagner la parentalité en entreprise, l'employeur bénéficie de nombreux dispositifs possibles comme l'aménagement du temps de travail, l'aide aux devoirs, ou encore des solutions d'accueil des jeunes enfants de ses collaborateurs.

S'il opte pour une « solution crèche », pour se lancer dans la démarche, il est recommandé de penser le projet en amont et de réaliser quelques études au préalable.

Les étapes clés

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



Une étude de faisabilité

- **Pourquoi ce projet ?** Pour favoriser la conciliation vie professionnelle et vie privée ou la diversité, pour optimiser le recrutement, pour fidéliser des collaborateurs, dans le cadre de la signature d'un accord égalité hommes-femmes, pour développer une politique QVT...
- **Quels sont les profils des salariés ?** Age moyen des collaborateurs, nombre de congés maternités/paternités sur les dernières années, nombre d'enfants âgés de moins de 3 ans, évolution des effectifs (croissance, pyramide des âges, etc.), temps de transport moyen, lieu de résidence...
- **Quelle est la cible prioritaire ?** Les professions en tension, les cadres, les salariés les moins favorisés ou au contraire tous les salariés, les salariés en horaires atypiques...
- **Quels sont les besoins liés à l'activité ?** Recrutements et départs en retraite prévisionnels, type d'activité (sédentaire, nomade, télétravail, hybride), horaires et organisation du temps de travail, amplitude d'ouverture sur la semaine et l'année.
- **Quels sont les besoins des salariés ?** En fonction des contextes, il est pertinent ou non de valider ces besoins auprès des salariés. Le cas échéant, cela peut être fait au moyen d'un questionnaire plus ou moins complet. Ce questionnaire* est généralement anonyme et un préambule précisant que la réflexion est à l'état de projet permet de communiquer avec prudence sur le sujet.
- **A quelle échéance faut-il une solution ?** Les projets sont plus ou moins longs en fonction de leurs caractéristiques (construction, aménagement d'un local existant...).



Evaluer et cadrer les souhaits des salariés en fonction des besoins de l'activité et des comportements observés dans l'entreprise (horaires, période de congés) est indispensable.

Faire appel à des prestataires de consulting est possible pour faciliter cette étape.

Le diagnostic du territoire

Il s'agit d'identifier :

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

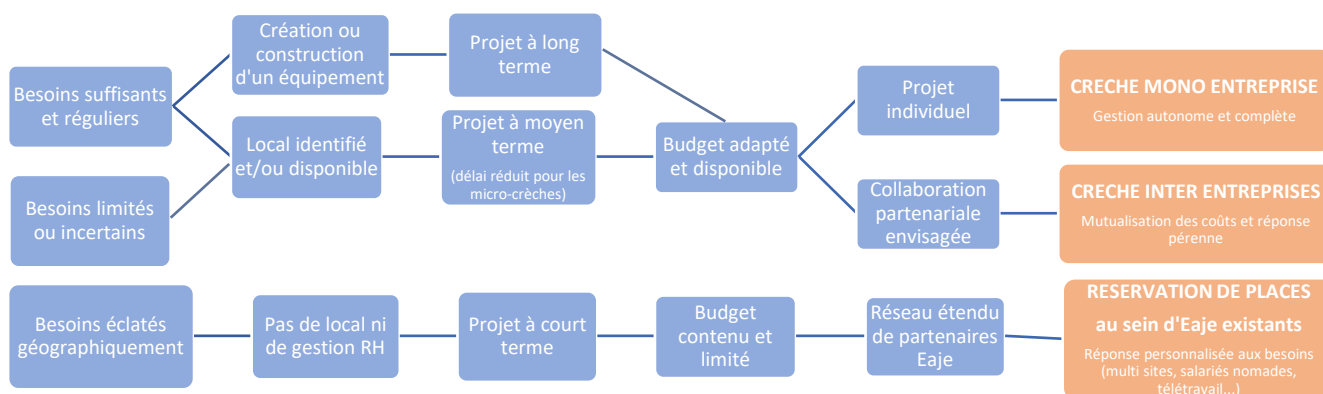
Ce diagnostic est à partager avec la Caf qui peut apporter son soutien en le complétant et en veillant à la pertinence (en termes de création d'offre complémentaire adaptée) et à la pérennité du projet.



Identifier les moyens disponibles pour le projet crèche

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

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



Solution « crèche »	Opportunités	Spécificités
Mono-entreprise**	Permet une autonomie complète sur le projet Solution idéale pour les entreprises avec un nombre de salariés important Visibilité forte de la marque employeur	Accessible à ceux qui habitent près du site de l'employeur Service interne fiable et stable sur le long terme dont la gestion peut être sous traitée Fonctionnement complètement adapté aux besoins des salariés
Inter-entreprises**	Permet de faire un projet en partenariat quand les moyens et besoins internes sont limités Permet de mutualiser les coûts et les engagements	Développement d'un réseau de partenaires Pérennité renforcée Souplesse dans la réponse aux besoins variables
Réservation de places**	Gestion simplifiée pour l'entreprise puisqu'il s'agit de réserver des places existantes (pas de coût d'investissement) Permet de toucher tous les salariés (proches du domicile et/ou du travail) Pas ou peu de transport de l'enfant pour ceux qui habitent loin du lieu de travail	Nécessite d'avoir une offre incluant beaucoup de crèches pour satisfaire les demandes. Suivi et coordination indispensable par un chef de projet (convention ou marché, durée, coût...) Adhésion au fonctionnement de la structure et à son projet pédagogique

Votre Caf est présente pour vous accompagner sur votre projet « solution crèche » la plus adaptée à vos besoins.

Vous trouverez les coordonnées de vos interlocuteurs sur les pages locales du caf.fr

Les crèches d'entreprise ou inter-entreprises

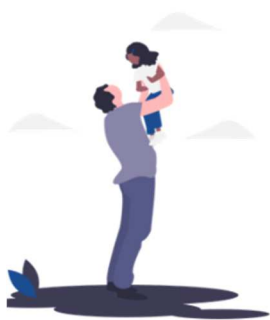
La crèche d'entreprise ou inter-entreprises est une structure d'accueil de jeunes enfants dont les places sont majoritairement réservées aux salariés d'entreprises et/ou d'administrations afin de favoriser la conciliation vie professionnelle et familiale.



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

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

La crèche d'entreprise est une crèche située dans les locaux ou à proximité de l'entreprise. Elle fonctionne comme une crèche classique mais est gérée par un opérateur privé et non par un organisme public.



Quelle différence entre une crèche d'entreprise et une crèche inter-entreprises ?

La crèche d'entreprise est une structure dédiée à une entreprise en particulier : les places sont réservées pour les salariés de cet employeur uniquement.

La crèche inter-entreprises est mise en place en collaboration avec plusieurs entreprises. Seuls les salariés d'une entreprise partenaire de la crèche peuvent bénéficier de ce mode d'accueil.

Dans le langage courant, le terme « crèche d'entreprise » est utilisé pour englober les 2 types d'établissements.

Les crèches inter-entreprises connaissent une forte croissance. Elles sont très appréciées par les employeurs qui "partagent" la gestion et par les parents salariés qui bénéficient d'une solution « sur mesure » adaptée à leurs besoins.

Fonctionnement d'une crèche d'entreprise

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

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

Concernant l'équipe, elle doit être composée au moins à 40 % de professionnels de la petite enfance diplômés (éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, infirmiers et psychomotriciens). Les 60 % restant sont représentés par les professionnels à qualifications variées (CAP petite enfance, BEP sanitaire et social...).

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

Les crèches d'entreprise ou inter-entreprises sont le plus souvent des établissements « multi-accueil » proposant des amplitudes d'accueil adaptés aux horaires de travail des parents salariés et prennent en compte les différents modes de travail pratiqués (multisites, télétravail, hybride, nomade...) afin de répondre à leurs besoins.



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

Les différentes aides financières de la Caisse d'allocations familiales

Des aides à l'investissement sont mobilisables :

- **Pour la création ou le développement** de +10% de places sur une structure existante, via le plan Crèche pour financer la construction, l'aménagement de locaux, l'achat de matériel de puériculture, le mobilier...
- **Pour la rénovation**, à travers le Fond de modernisation des Equipements pour la mise aux normes et/ou la rénovation des locaux d'une structure existante.

Pour la gestion, des aides au fonctionnement peuvent être versées selon deux modalités possibles :

- **La Prestation de Service Unique (PSU)** - La crèche d'entreprise est subventionnée par la Caf lorsqu'elle applique le barème national des participations familiales qui varie en fonction des ressources du foyer ;
- **La Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)** - La crèche n'est pas directement financée par la Caf (ex. micro-crèche Paje) car ce sont les parents qui perçoivent le Complément Mode de garde dit "Cmg structures". Dans ce cas, la tarification est fixée librement par le gestionnaire de la crèche dans la limite d'un plafond.



Pour favoriser l'essor des crèches d'entreprise, l'Etat a instauré une série de mesures incitatives à travers des avantages financiers.

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

- Un crédit d'impôt famille (Cif)* ;
- Une déductibilité fiscale sur les frais de fonctionnement à la charge de l'entreprise.

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

- Le Contrat territorial réservataire employeurs (Ctre)* versé par la Caf

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

La crèche d'entreprise ou inter-entreprises présente des avantages pour l'employeur :

- Une image valorisante et dynamique, soucieuse du bien-être de ses collaborateurs ;
- Un intérêt compétitif avec les nouvelles formes de travail à temps partiel ou horaire variable ;
- Un outil de fidélisation de ses salariés ;
- Un engagement vers l'égalité homme-femme.

Mais aussi pour les parents collaborateurs :

- Baisse du stress lié à la recherche d'un mode d'accueil à proximité ;
- Des horaires d'accueil adaptés à leurs conditions de travail ;
- Facilitation de la reprise de vie professionnelle après le congé maternité et/ou parental ;
- Amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

La crèche d'entreprise ou inter-entreprises permet de s'inscrire dans une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) en développant une politique parentalité volontariste.

Elle renforce une image positive de l'entreprise sur le marché du travail et contribue à la fidélisation accrue des collaborateurs, à la réduction de l'absentéisme lié aux problèmes



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

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

. La réservation de places en crèche

Une solution concrète et rapide pour les employeurs souhaitant faire bénéficier leurs salariés d'une solution d'accueil pour leur jeune enfant.



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

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

Cette initiative est un levier qui permet d'offrir une offre de service à travers la mise à disposition de places en crèche à des parents salariés. Elle s'adapte aux besoins de ces parents en proposant de l'accueil régulier, occasionnel voire d'urgence.

Cette offre doit faire l'objet d'une étude préalable afin d'identifier les besoins et l'offre existante ou en développement sur un territoire.

Employeurs : Comment réserver des places de crèche ?

La réservation de places en crèche est une démarche qui ne peut être développée qu'après avoir évalué les besoins des parents salariés (nombre enfants de moins de 3 ans, âge des enfants, horaires de travail, lieu de résidence...) et les moyens alloués à la démarche (financiers, RH...).

A partir de ces éléments, il convient de prendre contact avec les différents acteurs proposant ce service : les réseaux de crèches implantées sur le(s) secteur(s) souhaité(s) ou les plateformes dédiées à ce service.



A noter : de nombreuses crèches proposent aujourd'hui des places à la réservation, il est nécessaire d'en contacter plusieurs afin de comparer les offres. Passer par un réseau spécialisé peut alléger la partie administrative car il propose un service complet et s'appuie sur de nombreux partenariats.

Gestionnaires : Comment proposer des places de crèche à la réservation ?

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

Il existe différents vecteurs pour mettre en place cette pratique comme :

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

Le prix de mise à disposition d'une place en crèche varie en fonction de nombreux indicateurs : lieu d'implantation de la structure, tension entre l'offre et la demande, type de gestionnaire, pédagogie mise en place, nombre de places réservées...

Des avantages pour tous :

✓ Les gestionnaires de crèches :

Proposer des places réservées au sein d'un établissement d'accueil du jeune enfant présente de nombreux bénéfices :

- Diversification des profils de familles accueillies, favorisant la mixité sociale ;
- Optimisation du fonctionnement de la structure en proposant des places inoccupées ;
- Développement de nouveaux partenariats notamment avec des employeurs ;
- Diversification des co-financements ; sécurisant la viabilité économique et la pérennité de la structure.



✓ Les parents salariés :

Les places de crèche réservées par l'employeur sont très appréciées par les parents salariés. Elles contribuent à un meilleur équilibre professionnel et familial notamment grâce :

- Au gain de temps et d'énergie investis dans la recherche d'un mode d'accueil ;
- À la proximité de la structure soit du lieu de travail soit du domicile ;
- À l'adaptabilité des horaires d'accueil en lien avec son activité ;
- À la fiabilité et la stabilité du mode d'accueil.



✓ Les employeurs :

Réserver des places en crèche pour ses collaborateurs est une stratégie « gagnant-gagnant » qui concourt à :

- Assurer le bien-être des parents salariés et améliorer la QVCT ;
- S'inscrire dans une démarche sociale et renforcer sa marque employeur ;
- Mettre en place un levier RH puissant : fidélisation, facilitation des contraintes d'organisation, productivité accrue, attrait des talents, amélioration de la rentabilité.



Proposer ou réserver des places de crèches s'inscrit dans une démarche globale d'accompagnement des salariés dans leur rôle de parents et les bénéfices attendus sont de plusieurs natures : à la fois pour les gestionnaires, les salariés mais aussi pour l'employeur.

Le Crédit Impôt Famille CIF

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

Qui peut bénéficier du crédit Impôt Famille ?

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

Une entreprise qui n'a pas de salarié ou qui est soumise au régime de la micro-entreprise ne peut donc pas bénéficier du crédit d'impôt famille.

Les indépendants sont à l'heure actuelle non éligibles au CIF.



Quelles sont les dépenses éligibles au CIF ?

Les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt famille sont les dépenses réellement engagées et liées à :

- ***La mise en place et au fonctionnement d'établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)*** (catégorie 1) :
 - Dépenses ayant pour objet de **financer la création et le fonctionnement d'un établissement d'accueil du jeune enfant**, soit exploité directement par l'entreprise, soit exploité selon un mode inter-entreprises, et assurant l'accueil des enfants de moins de 3 ans des salariés de l'entreprise
 - **Versements effectués directement par l'entreprise, en contrepartie de prestations d'accueil (réservation de places)** des enfants de moins de 3 ans à charge de ses salariés, au profit d'organismes publics ou privés exploitant un EAJE (type crèche ou halte-garderie)
- ***L'aide versée aux salariés leur permettant d'accéder aux services à la personne*** (catégorie 2) :
 - Dépenses destinées à financer les prestations des salariés en les rémunérant sous forme de Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour faire garder leurs enfants de moins de 3 ans.



L'établissement d'accueil des enfants de moins de 3 ans, financé totalement ou partiellement par l'entreprise, peut accueillir également les enfants dont les parents ne font pas partie de l'entreprise.

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

- Dépenses de catégorie 1 : 50%
- Dépenses de catégorie 2 : 25%

Le montant du crédit d'impôt est plafonné à 500 000 €/an (au 1^{er} janvier 2025).

Le calcul du CIF :

Le crédit d'Impôt Famille permet de **diminuer le montant de l'impôt à payer**. Il se calcule tel que :

CIF = Total des dépenses de catégorie 1 x 50% et/ou Total des dépenses de catégorie 2 x 25%

Les aides publiques ou subventions reçues par l'entreprise en raison des dépenses concernées par le crédit d'impôt famille sont déduites des bases de calcul du crédit d'impôt.

Le crédit d'impôt famille est déduit de l'impôt sur les bénéfices dû par l'entreprise l'année où elle a engagé les dépenses, et après les autres crédits d'impôt et les prélèvements obligatoires. Quand la dépense engagée est soumise à la TVA, il faut retenir le montant HT de la dépense dans ce calcul.

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

Exemple

Une entreprise réserve 5 places pour ses salariés au sein d'une crèche collective implantée à proximité de son siège social à hauteur de 15 000 € la place.

Elle dépense donc 75 000 € pour l'accueil des enfants de ses salariés dans un EAJE.

Le montant du crédit d'impôts qu'elle va recevoir est égal à 75 000 € x 50 % = 37 500 €

Si son impôt est égal à 250 000 € en 2023, avec le bénéfice du crédit d'impôt, ce montant sera réduit à 212 500 € (250 000€ - 37 500 €).



Les dépenses à caractère social supportées dans l'intérêt du personnel (dont les dépenses de réservations de places de crèches font partie) constituent des charges déductibles du résultat fiscal de l'entreprise.

Le crédit d'impôt famille dont bénéficie l'entreprise se cumule donc avec la déduction fiscale de ces dépenses.

Le calcul du crédit d'impôt famille est effectué par *année civile* soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Plus d'information sur [Crédit d'impôt famille \(CIF\) | Entreprendre.Service-Public.fr](https://entreprendre.service-public.fr/credit-impot-famille)

Le Contrat territorial réservataire employeur CTRE

Le Contrat territorial réservataire employeur (Ctre) est un dispositif financier déployé par le réseau des Caisses d'Allocations Familiales (Caf).

Par ce dispositif, la Branche famille soutient les employeurs relevant du régime général, non éligibles au Crédit impôt famille (Cif), qui réservent des places pour leurs salariés ou agents de la fonction publique et contribue ainsi au développement de places de crèches.

Quel est l'objectif du CTRE ?

Le Ctre participe au développement d'une politique parentalité volontariste. Il s'adresse aux employeurs désireux de contribuer à l'équilibre vie familiale / vie professionnelle de leurs salariés en participant au financement du coût de fonctionnement ou au coût de réservation de places en crèches.



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

Quels sont les employeurs éligibles ?

Seuls les employeurs, relevant du régime général et non éligibles au Crédit impôt famille, sont éligibles au bonus réservataire et habilités à signer le CTRE dans la mesure où il supporte la dépense liée à la réservation.

Ce sont :

- Les collectivités territoriales : commune, intercommunalité, département, région uniquement pour la réservation de places pour leurs agents ;
- Les administrations déconcentrées de l'Etat (préfecture de département, préfecture de région, centre de finances publiques...) ;
- Administrations hospitalières (centres hospitaliers, instituts médicaux...).

Cela est possible également pour :

- Un organisme de sécurité sociale (Caf, Urssaf, Cnam, Cnav, Carsat ...) ;
- Les organisations spécifiques (l'institut géographique national, l'institut de gestion sociale des armées ...) ;
- Les comités d'entreprises ;
- Les associations, les fondations et les mutuelles employeuses ;
- Les groupements interentreprises pour leurs salariés.

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



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

Les modalités de financement :

Ce contrat donne droit à une subvention spécifique pour le réservataire de places par le versement d'un « bonus réservataire » calculé en fonction du nombre de places réservées. Pour les nouvelles places réservées, le montant forfaitaire national relève d'un barème national, fixé en 2025 à **2 800 € par place** et par année dans la limite de 80% du coût d'achat de la place.

A noter que pour les places déjà existantes, le plancher est de **1 540€ en 2025**, revalorisé en 2026 soit **1 660€** et en 2027 soit **1 790€**.

Exemple :

Un centre hospitalier associatif souhaite réserver 5 places pour ses salariés au sein d'une crèche collective implantée à proximité à hauteur de 8 000 € la place.

Le coût initial sera de $8\,000\text{€} \times 5 = 40\,000\text{€}$.

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

Le reste à charge pour le centre hospitalier sera donc de $40\,000 - 14\,000 = 26\,000\text{€}$

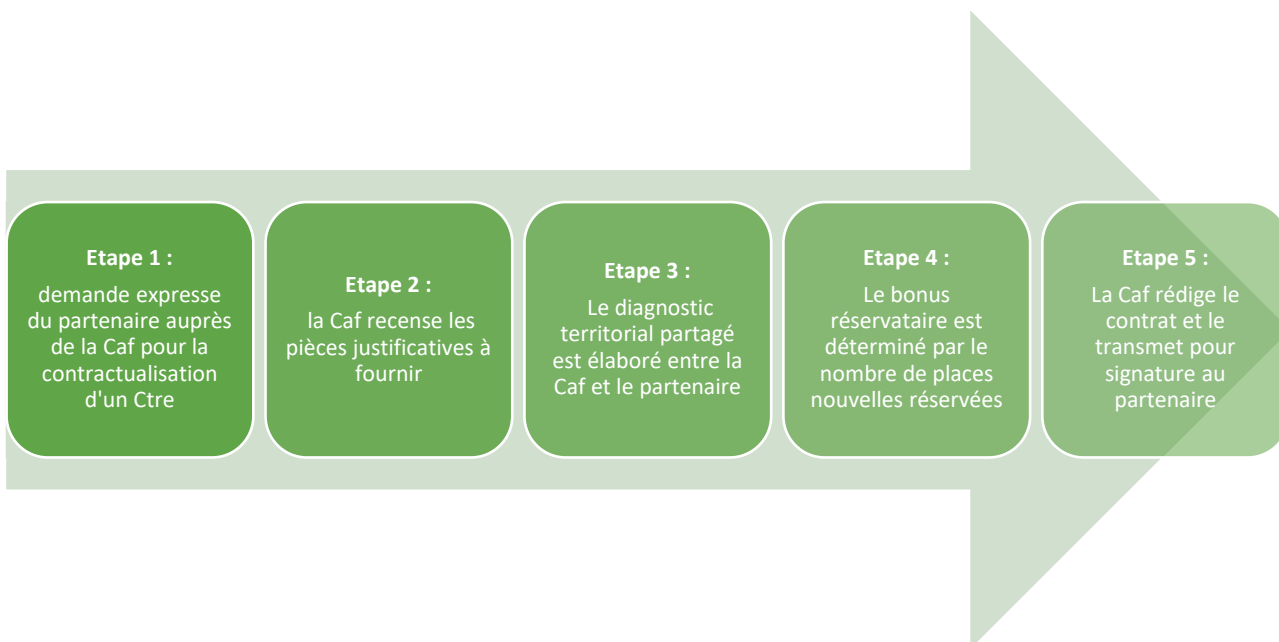
Les modalités de contractualisation :

Le partenaire employeur souhaitant contractualiser un CTRE doit en faire la demande expressément par courrier auprès de la direction de la Caf de son territoire.

Il doit être en mesure de fournir :

- Un diagnostic étayé de sa politique de soutien aux salariés parents de jeunes enfants (il peut être accompagné dans cette démarche par la Caf) ;
- L'attestation des services fiscaux l'exonérant du Crédit Impôt Familles.

Démarche de contractualisation pour un nouveau réservataire :



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

Questionnaire d'évaluation des besoins

Cette trame est un exemple qui permet d'évaluer les besoins des parents salariés ou non concernant l'accueil de leur(s) jeune(s) enfant(s).



Pour concevoir un projet de structure Petite enfance en adéquation avec les attentes des parents salariés, merci de bien vouloir accorder 5 minutes à cette enquête de besoins si vous êtes parents d'enfants de moins de 6 ans, en situation de grossesse ou que vous envisagez à moyen terme l'accueil d'un jeune enfant.

1. **Avez-vous des enfants de moins de 6 ans ?**
 - Oui nombre et âge : _____
 - Non
2. **Si oui, sont-ils scolarisés :**
 - Oui nombre : ____ dans quel(s) établissement(s) ? : _____
 - Non
3. **Avez-vous une grossesse en cours ?**
 - Oui
 - Non
4. **Envisagez-vous d'avoir besoin d'une place en crèche dans les 3 années à venir ?**
 - Oui
 - Non
5. **Où habitez-vous ?**
Commune de : _____
6. **Quels sont vos trajets les plus fréquents pouvant impacter le choix de lieu pour un mode de garde (itinéraire pour le travail, une recherche d'emploi, une formation, des activités personnelles ou autre motif...)**
 - Direction ou axe _____
 - Transports en commun _____
 - Non véhiculé
 - Autre : _____
7. **Comment assurez-vous la garde de vos enfants non scolarisés à l'heure actuelle ? (Plusieurs réponses possibles)**
 - Vous ou votre conjoint le(s) gardez à la maison
 - Vous faites appel à votre cercle familial ou amical
 - Vous avez recours à un mode d'accueil (allez directement à la question 9)
8. **Souhaiteriez-vous utiliser un mode d'accueil ?**
 - Oui régulièrement
 - Oui occasionnellement
 - Non
9. **Avez un ou plusieurs(s) mode(s) d'accueil ?**
 - Un.e assistant.e maternel.le agré.e à son domicile
 - Un.e assistante maternel.le en Maison d'Assistants Maternelles
 - Une structure collective (Halte-garderie, crèche, micro-crèche, multi accueil)
 - Un membre de votre famille
 - Un.e voisin.e ou ami.e
 - Autre : _____

- 10. Rencontrez – vous des difficultés pour l'accueil de vos jeunes enfants (0-3 ans) ? Si oui, pour quelles raisons ?**
- 1^{er} choix de mode de garde indisponible :
 - Coût :
 - Horaires inadaptés :
 - Lieu :
 - Déplacements :
 - Autre : _____
- 11. Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas opté pour un accueil en crèche ? (Plusieurs réponses possibles)**
- Je n'en ai pas besoin, les autres modes de garde me satisfont
 - Je n'ai pas réussi à avoir une place en crèche
 - Mon enfant est trop grand pour aller en crèche
 - Il n'y a pas de crèche près de chez moi ou de mon lieu de travail
 - Les prix en crèche sont trop élevés
 - Les horaires ne me conviennent pas
 - Autres, précisez : _____
- 12. Quel type d'accueil préférez-vous ?**
- Collectif
 - Individuel
 - Mixte
- 13. Quel lieu préférez-vous ?**
Citez trois communes sur lesquelles vous seriez prêt en distance ou par commodités à vous rendre pour la garde de votre (vos) enfant(s)
- _____
- _____
- _____
- 14. A quelle fréquence pourriez-vous avoir besoin de faire garder votre/vos enfants dans une nouvelle structure type crèche ?**
- 4 à 5 fois par semaine du lundi au vendredi
 - 2 à 3 fois par semaine
 - Une fois par semaine
 - Moins d'une fois par semaine
- 15. Pour correspondre à vos besoins, quels devraient être les horaires d'ouverture des accueils collectifs ?**
- Avant 7h00 (précisez : _____)
 - Entre 7h00 et 7h30
 - Entre 7h30 et 8h00
 - Après 8h00
- 16. Pour correspondre à vos besoins, quels devraient être les horaires de fermeture des accueils collectifs ?**
- Avant 18h00
 - Entre 18h00 et 18h30
 - Entre 18h30 et 19h00
 - Après 19h00 (précisez : _____)
- 17. Avez-vous des besoins différents sur certaines périodes de l'année en lien avec votre activité professionnelle (par ex. les weekends) et si oui quels sont-ils ?**
- Non
 - Oui (précisez : _____)

Commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

Merci pour vos réponses.

Pour toute question relative au mode d'accueil des jeunes enfants, vous pouvez contacter XXXXXX par mail XXXXXX ou téléphone XXXXXX

Les acteurs et réseaux économiques

Textes, contacts et instances

Pour vous renseigner et vous soutenir sur la parentalité en entreprise et l'engagement des employeurs, plusieurs instances nationales et/ou locales peuvent être contactées.

Un texte de référence : la charte de la parentalité

[Présentation de la Charte de la Parentalité | Observatoire de la Qualité de Vie au Travail \(observatoire-qvt.com\)](https://observatoire-qvt.com/)

Agir en faveur de la parentalité concerne tous les employeurs (public et privés), de toutes tailles et de tous secteurs. Cette charte témoigne de la volonté de mettre en place des actions concrètes afin de soutenir les parents pour :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans le monde professionnel
- Créer un environnement favorable aux actifs-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité
- Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des personnes en situation de parentalité



L'Observatoire de l'Équilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) développe et anime un réseau d'acteurs impliqués dans la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et dans le soutien à la parentalité en entreprise.

Ministère du travail, de la santé et des solidarités

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

« Les entreprises s'engagent », c'est la **communauté française des entreprises engagées pour une société inclusive et un monde durable** initiée par le Président de la République en 2018 : des coalitions inédites qui réunissent dans chaque club départemental, les entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'engagement des entreprises.

Les entreprises à mission

La loi Pacte a introduit la qualité de **société à mission** permettant à une entreprise de déclarer sa raison d'être à travers plusieurs objectifs sociaux et environnementaux.

Pour obtenir la qualité de « société à mission », les statuts de la société intéressée doivent préciser les 3 éléments suivants :

- Une « raison d'être », c'est-à-dire un engagement destiné à guider la société dans son orientation économique.
- Un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité.
- Comment elle souhaite assurer le suivi de l'exécution de sa mission.

[Communauté des Entreprises à Mission • Transformer l'entreprise pour transformer la société \(entreprisesamission.org\)](https://entreprisesamission.org/)

Des organisations en lien avec le secteur économique et social avec des antennes locales

✓ Les associations d'élus :

- **Association des Maires de France** [Des maires engagés pour répondre aux attentes des familles en matière de politique de la petite enfance \(amf.asso.fr\)](https://amf.asso.fr)
- **Intercommunalités de France** [Petite enfance : L'intercommunalité incontournable - INTERCOMMUNALITES DE FRANCE](#)
- **Association des maires ruraux de France** : constituée en réseau d'associations départementales autonomes, elles représentent les maires ruraux auprès des interlocuteurs publics du département, des services déconcentrés de l'Etat (Préfecture, Conseil Général, Inspection d'Académie, Gendarmerie, etc.) et des opérateurs de services : [AMRF – Des maires au service des maires](#)
- **France Urbaine** : qui œuvre fortement en matière de développement économique de ses territoires. [Actualités économie des territoires - France urbaine](#)

✓ Les réseaux d'employeurs :

- **Mouvements des Entreprises de France** [MEDEF](#)

Première organisation patronale et réunissant plus de 200.000 entreprises adhérentes, petites, moyennes et grandes, représentant l'intégralité des secteurs de l'économie française, implantés sur l'ensemble du territoire national, métropolitain et ultra-marin

Déclinaisons à l'échelle départementale : [Qui sommes-nous ? Medef territoriaux](#)

- **Confédération des Petites et moyennes Entreprises** [Confédération des petites et moyennes entreprises | CPME](#)

Réseau de 122 fédérations ainsi que 112 unions territoriales, la CPME est implantée dans tous les départements et régions, y compris l'outre-mer.

Elle fédère 239 000 petites et moyennes entreprises employant plus de 3 millions de salariés

- **Fédération des très petites entreprises** : [FTPE - Fédération des Très Petites Entreprises \(ftpe-france.com\)](#)

Les seules TPE comptent pour 20 % de l'emploi salarié total, avec un poids prépondérant dans la construction et l'hébergement-restauration. Beaucoup ne sont pas fédérées.

- **Union des entreprises de proximité** : L'U2P représente 3,7 millions de TPE-PME dans les secteurs de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises. [Nos missions | U2P \(u2p-france.fr\)](#)

- **La Chambre de Commerce et d'Industrie** : Les Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) ont un rôle essentiel dans l'accompagnement des entrepreneurs. [CCI - Chambre de commerce et d'industrie \(www.cci.fr\)](#)

- **Les chambres d'agriculture** : Elles participent au service du développement des agricultures et des territoires. Elles accompagnent notamment les entreprises agro-alimentaires. [Chambres d'agriculture - France \(chambres-agriculture.fr\)](#)



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