



## APPEL A PROJET

# « Agir pour le développement des crèches d'entreprise et la conciliation vie professionnelle et vie familiale à La Réunion »



Date de diffusion de l'appel à projet : 15 juin 2022 Date limite de dépôt des dossiers : 30 août 2022

#### **PREAMBULE**

## LES FINALITES DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE FAMILIALE DE LA CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Dans le cadre du schéma départemental des services aux familles (SDSF) et des priorités déterminées par le Comité départemental des services aux familles, la Caisse d'allocations familiales contribue par sa politique d'action sociale au renforcement des liens familiaux, à l'amélioration de la qualité de vie des familles et de leur développement social, au développement et à l'épanouissement de l'enfant et de l'adolescent, au soutien à l'autonomie du jeune adulte ainsi qu'au soutien à la parentalité et à la lutte et à la prévention des exclusions.

Au travers de diagnostics partagés, la Caisse entend répondre aux besoins des familles en s'appuyant sur une dynamique collective autour des contributions et de la mobilisation des partenaires.

La couverture des besoins est recherchée par une implantation prioritaire des équipements sur des territoires qui en sont dépourvus. L'offre de service doit bénéficier à l'ensemble des familles et accorder une attention pour une approche inclusive large.

Dans le cadre de la stratégie nationale des 1 000 jours, il apparaît essentiel de poursuivre le développement des solutions de garde dans le cadre de la politique petite enfance au regard des enjeux de lutte contre les inégalités, contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale durable de tous.

#### I - L'objet de l'appel à projet

Le présent appel à projet vise à offrir aux familles des places de crèches d'entreprise par une mobilisation du monde économique au niveau des employeurs à travers la mise en place d'une politique volontariste dédiée aux salariés.

En soutenant des places d'accueil collectif réservées par les employeurs, la CAF entend développer la politique de conciliation vie familiale/vie professionnelle portée par la branche Famille. Pour les employeurs concernés, cela constitue un outil majeur pour améliorer les conditions de travail, promouvoir l'égalité femme-homme et l'attractivité des emplois proposés. Il offre des possibilités de soutien économique accru aux opérateurs de crèche dans une approche de renforcement à la fois quantitative et qualitative de l'offre au plus près des besoins et des attentes des salariés et des employeurs.

Le développement de l'offre d'accueil en direction des jeunes enfants est une priorité forte de la Caisse d'Allocations Familiales de La Réunion qui a pour objectif de poursuivre le rééquilibrage territorial de l'offre, tout en améliorant la réponse aux besoins des parents et la qualité des modes de prise en charge des enfants.

Le département de La Réunion compte 364 établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) dont 154 en mode de financement de prestation de service unique (PSU), soit une offre au total de 7 334 places<sup>1</sup>.

Cet appel vise à permettre d'offrir une offre davantage ciblée pour les salariés eu égard aux contraintes et attentes de leur environnement professionnel. Il s'inscrit ainsi dans le cadre des stratégies des employeurs – individuelles comme collectives – d'investissement au niveau de leur responsabilité sociétale en participant à la conjugaison entre recherche de performance économique, sociale et environnementale. En permettant d'être pour un coût résiduel maitrisé, un employeur engagé dans une politique volontariste de conciliation améliorée entre vie familiale et vie professionnelle, cet appel offre des leviers internes et externes pour l'employeur tant au niveau de la productivité des collaborateurs, de bien-être et de motivation, de bénéfice image pour l'employeur que de développement.

Pour accompagner l'essor de ce dispositif dédié aux employeurs et leurs salariés, la Caisse d'allocations familiales de La Réunion met en place un appel à projets en direction du monde économique.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Chiffres au 31 décembre 2021

### II - Les crèches d'entreprises

L'accompagnement de la parentalité, sous toutes ses formes, est aujourd'hui une dimension importante de l'amélioration des conditions de travail des salariés. Pour les employeurs, il existe de forts intérêts à soutenir un projet de crèche d'entreprise ou de réserver des places de crèche dans les structures déjà existantes. Il s'agit d'outils participant à l'attractivité de l'employeur et facilitant la fidélisation de leur personnel.

Les objectifs visés sont principalement de :

- Faire émerger de nouveaux projets ;
- Accroître l'offre d'accueil pour les enfants des professionnels salariés ;
- Renforcer l'attractivité des établissements ;
- Répondre aux nouveaux besoins d'accueil, avec une nécessaire adaptabilité des heures d'ouverture de la structure (adaptation des horaires, offre en horaires atypiques) ;
- Poursuivre le développement d'une offre qualitative inclusive pour tous les enfants.

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

Il s'agit d'une solution de mode de garde adaptée aux besoins du salarié qu'offre l'employeur – public comme privé - en s'appuyant sur un partenariat avec un gestionnaire professionnel dans le cadre de la politique petite enfance soutenu par la Caisse d'allocations familiales.

La crèche d'entreprise constitue ainsi un levier de performance pour l'employeur et relève d'une démarche de responsabilité sociale et citoyenne.

Différents modèles juridiques existent pour le déploiement de ces crèches. Une des configurations les plus courantes consiste à recourir à un opérateur de crèches qui gère la structure et rend compte à l'employeur réservataire.

### III- Le cahier des charges

#### Les porteurs de projet éligibles au présent appel à projet

Peuvent se porter candidats les gestionnaires de crèches :

- souhaitant proposer des places d'accueil aux employeurs par reconversion d'une partie des places existantes ou par augmentation de leur capacité d'accueil ;
- souhaitant développer une nouvelle offre d'accueil au profit des employeurs par création de nouvelles structures ;

De plus, un employeur souhaitant créer une crèche au profit de son personnel dans le cadre d'une gestion déléguée à un gestionnaire de crèche peut aussi être éligible.

Seuls les établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje), existant ou en création, de statut public ou privé, pourront candidater.

Les établissements sélectionnés devront répondre aux critères suivants :

- adhésion et engagement à la charte accueil du jeune enfant ;
- présentation d'un plan prévisionnel annuel administratif et budgétaire ;
- production d'un projet éducatif et pédagogique structuré ;
- production d'une attestation d'assurance couvrant l'activité ;
- en cas de création, engagement à maintenir la destination des locaux pendant la durée d'amortissement ;
- application du barème CNAF en vigueur (PSU).

#### Seront priorisés les projets :

- intégrant des enfants en situation de handicap;
- innovants notamment avec des horaires atypiques ;
- inscrits dans un cadre de développement durable.

Dans le cadre des Conventions territoriales globales (CTG), les porteurs de projet peuvent bénéficier du soutien de la Caisse dans la mobilisation des collectivités territoriales dans la création de nouvelles structures.

#### **Public cible**

Les enfants de moins de 4 ans des parents salariés pour tous les types d'employeurs.

La mobilisation du monde économique

Les porteurs de projets éligibles devront veiller à monter des projets en partenariat avec des employeurs. Ces projets

doivent être adaptés aux besoins des employeurs à la suite d'un diagnostic conjoint.

Tous les employeurs, privés comme publics, sont concernés (par exemple : association, mutuelle, comité d'entreprise,

collectivité territoriale, administration publique, entreprise de l'économie sociale et solidaire, groupement

d'entreprises, entreprise).

Procédure de sélection des dossiers

Dépôt du dossier de candidature :

Le dossier de candidature est à télécharger sur le site "caf.fr" - pages locales. Chaque partie doit être détaillée et

argumentée et l'intégralité des rubriques renseignée. Les dossiers transmis hors délai et incomplets ne seront pas

examinés.

Le dossier de candidature est à envoyer par mail à : appel-a-projets@caf974.caf.fr

Date limite d'envoi du dossier : 30 août 2022.

Procédure de sélection :

Les dossiers réceptionnés complets feront l'objet d'une instruction par les services de la Caisse.

Le jury de pré-sélection se réunira avant le 28/09/2022 afin d'examiner les projets sur la base des actions et moyens mis

en œuvre pour répondre aux objectifs de l'appel à projet « crèche d'entreprise ».

Les dossiers seront soumis à la Commission d'action sociale de la Caisse d'allocations familiales en octobre.

6-16

#### Qu'est-ce que créer et gérer une crèche d'entreprise?

L'activité est régie par une réglementation stricte et doit être exercée par des professionnels, qualifiés et expérimentés, constamment attentifs à la qualité d'accueil des familles et de prise en charge des enfants.

#### Cette activité requiert :

- Une expertise petite enfance: la crèche doit être un lieu de vie et pas seulement un « mode de garde ». Tout doit être mis en œuvre au quotidien pour garantir un cadre sécurisant et épanouissant, d'un point de vue individuel et collectif. Ce travail, mené par l'équipe et le gestionnaire de la structure (tandem opérateur de crèches et entreprise réservataire), s'appuie sur un projet d'établissement cohérent et sensé. Il doit être fait en lien avec les parents et en partenariat avec les acteurs de la politique petite enfance (communes, Caf, Pmi, etc.).
- Une compétence de gestion pour assurer la pérennité de la structure en lien avec la continuité de la qualité d'accueil :
- application de la réglementation petite enfance ;
- adéquation entre le fonctionnement relevant des autorités compétentes et l'environnement socio-économique ;
- maîtrise du montage des dossiers de demandes d'autorisation d'ouverture et des subventions ;
- bonne gestion de la structure (notamment du taux d'occupation) dans une logique d'amélioration continue de la qualité d'accueil.

#### La crèche d'entreprise : Quel accompagnement ?

Pour favoriser l'essor des crèches d'entreprise, les pouvoirs publics et les organismes de protection sociale ont mis en place depuis 2004, une série de mesures incitatives à l'égard des entreprises :

- Le crédit d'impôt famille (Cif) pouvant aller jusqu'à 50% des dépenses en investissement et en fonctionnement dans la limite d'un plafond fixé à 500 000 €
- Une déductibilité fiscale sur les frais de fonctionnement à la charge de l'entreprise,
- Depuis février 2004, les employeurs peuvent bénéficier de subventions de la Caisse d'allocations familiales à l'investissement (PIAJE) et au fonctionnement (CTRE - PSU - bonus Mixité et handicap) dans le cadre de conventions d'objectifs et de gestion négociées entre l'Etat et la Caisse nationale d'Allocations familiales (Cnaf)

#### La crèche d'entreprise : quel coût de fonctionnement pour l'employeur ?

Une place de crèche d'entreprise a un coût résiduel pour l'employeur une fois les divers mécanismes de soutien financier mobilisés (PSU, pour les collectivités le Contrat Territoire Réservataire Employeur (CTRE), les autres dispositifs (notamment bonus territoire, bonus mixité)).

#### La prestation de service unique (Psu) :

Créée en 2002, elle permet de mieux répondre aux besoins des familles en autorisant des réservations plus souples (à l'heure). Cette subvention complète la participation parentale à hauteur d'un montant réactualisé chaque année. Le total de la participation familiale et de la Psu représente 66% du coût total du berceau dans la limite d'un plafond (soit en moyenne 49% du prix de revient réel). Par cette prise en charge d'une partie du coût de fonctionnement du berceau, elle permet de réduire le coût payé par les parents. C'est également un moyen de garantir la mixité dans les structures d'accueil de jeunes enfants. Cette aide est accordée durablement au gestionnaire, si la convention d'objectifs et de financement signée entre celui-ci et la Caf est respectée.

Le Contrat Territoire Réservataire Employeur (CTRE) notamment pour les collectivités publiques et les entreprises qui ne sont pas éligibles au crédit impôt famille.

Mis en œuvre depuis 2020, il n'engage que les employeurs non éligibles au CIF. Le Ctre concerne exclusivement le champ de la petite enfance et plus particulièrement la réservation de **places en EAJE financés par la Psu** :

- Par les employeurs pour leurs agents ;
- Pour les employeurs qui gèrent eux-mêmes une crèche de personnel<sup>24</sup>.

Le total de ces aides permet une réduction importante des dépenses de fonctionnement. Le développement d'une politique en faveur de l'accueil du jeune enfant constitue un engagement constant des politiques familiales des différents gouvernement.

Quelles sont les autres aides existantes pour l'employeur privé ?

- Le crédit d'impôt famille<sup>33</sup>;
- une déductibilité fiscale sur les frais de fonctionnement à la charge de l'entreprise.

#### Quel est le coût moyen par place réservée pour l'employeur?

Pour un établissement dont le coût de fonctionnement annuel est de 15 000 € par place, après déduction des aides existantes (Psu et participations familiales), le coût annuel brut employeur au berceau est de 7 650 € avant déduction fiscale.

#### 1 : Répartition des coûts par place pour un employeur éligible au Crédit impôt famille (Cif)

Le reste à charge annuel moyen pour l'employeur est d'environ 2100 € soit 175 € par mois.

| Produits/place              |            |  |
|-----------------------------|------------|--|
| Participation familiale     | 3 600,00€  |  |
| PSU                         | 3 750,00€  |  |
| Crédit impôt famille ( CIF) | 3 750,00€  |  |
| Déduction des charges       | 1 800,00€  |  |
| Coût net employeur          | 2 100,00€  |  |
| Total                       | 15 000,00€ |  |

La crèche est une structure d'accueil de jeunes enfants âgés de 10 semaines à 5 ans révolus, qui le plus souvent, accueille essentiellement des enfants de moins de 3 ans. L'article R. 2324-17 du Code de la Santé Publique définit ses missions : « Les établissements et les services d'accueil non permanent d'enfants veillent à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants qui leur sont confiés. Dans le respect de l'autorité parentale, ils contribuent à leur éducation. Ils concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent. Ils apportent leur aide aux parents pour favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale ». La crèche de personnel est une structure d'accueil de jeunes enfants dont les places sont majoritairement réservées aux salariés de ces entreprises et/ou d'administrations. Elle fonctionne dans le respect du même cadre que les crèches « classiques », en termes de qualité, de réglementation et de contrôle (professionnels qualifiés, expérimentés, constamment attentifs à la qualité d'accueil des familles et de prise en charge des enfants et gestion...) La gestion peut être déléguée à un prestataire.

L'éligibilité ou non au Cif est déterminée par les services des finances publiques qui délivreront une attestation afférente à l'assujettissement à ce dispositif fiscal

#### 2: Répartition des coûts/place pour un employeur non éligible au Crédit impôt famille (Cif)

Avec la signature d'un CTRE avec un montant forfaitaire de 2800€/place, le reste à charge employeur est de 404 € par mois soit environs 4 800 euros par an.

Il est à relever que d'autres subventions peuvent également être versées par d'autres partenaires (Etat, collectivités par exemple), venant pouvant diminuer la part de l'employeur.

| Produits/place          |            |
|-------------------------|------------|
| Participation familiale | 3 600,00€  |
| PSU                     | 3 750,00€  |
| Bonus réservataire      | 2 800.00€  |
| Coût net employeur      | 4 850.00 € |
| Total                   | 15 000,00€ |

En cas de création de nouvelle structure ou de nouvelles places, que comprend le budget d'investissement et combien cela coûte-t-il ?

Le budget d'investissement est composé des principaux postes suivants :

- les travaux : construction, aménagement, rénovation répondant à la réglementation en vigueur ;
- les équipements (exemples : cuisine, buanderie), mobiliers (exemples : casiers des enfants, tables de change mais aussi lits, chaises, tables, etc.) ;
- le matériel pédagogique et les jeux ;
- les autres postes habituels (honoraires des différents intervenants, assurances, études, aléas, etc.);

Le niveau de financement public est compris entre 7 400 euros et 17 000 euros par place dans la limite de 80 % des dépenses<sup>41</sup> subventionnables <sup>52</sup> par place nouvellement créée. Un accompagnement complémentaire pourra aussi être proposé par la Caisse d'allocations familiales.

Quel est le coût moyen par place créée par l'employeur (investissement)?

L'employeur dispose déjà des locaux

Le coût moyen net une fois les divers mécanismes de soutien financier par place est d'environ **1 500 euros par place** (aménagement et équipement).

L'employeur va construire les locaux sur un terrain qu'il possède

Le coût moyen net une fois les divers mécanismes de soutien financier par place est compris **entre 3 700 euros et 8 000 euros par place** <sup>6</sup> sur un coût réel de 37 500 euros par place.

- 4 Le montant de ce plafond est hors taxe pour les promoteurs qui ont la possibilité de déduire la Tva sur les investissements. A contrario, ce plafond est « toutes taxes comprises » pour les promoteurs qui n'ont pas cette faculté.
- 5 Toutes les dépenses qui relèvent, en comptabilité de la notion d'investissement

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Pour une place évaluée à 37 500€, le montant PIAJE maximum serait d'environ 21 500€, soit un reste à charge brut de 16 000€ (- 50% du CIF) = reste à charge net de 8000€/place (financement uniquement PIAJE). La Caf peut mobiliser des financements autres dans la limite de 80% aboutissant à un reste à charge final d'environ 3 700 euros.

#### Le CTRE : quel type de contrat et comment en bénéficier ?

Le contrat territorial réservataire employeur (Ctre) est un contrat d'objectif et de financement prenant le relais du Contrat enfance jeunesse employeur (Ceje) à compter de l'exercice 2020. Le Ctre permet de rationaliser les pratiques contractuelles et de favoriser les échanges entre les Caf et les employeurs.

Le Ctre concerne exclusivement le champ de la petite enfance (hors Ram et Laep).

Il ne concerne que la réservation de places d'eaje financés par la Psu par les employeurs pour leurs agents ou pour les employeurs qui gèrent eux-mêmes une crèche de personnel.

Il vise également à faciliter la gestion des places réservées au regard des besoins de l'employeur pour renforcer l'incitation à réserver des places d'accueil au profit des enfants des salariés.

#### Les préalables à la signature du CTRE

- 1. Le partenaire doit effectuer une demande expresse (accompagnée de l'attestation des services fiscaux l'exonérant du Crédit Impôt Familles), dans laquelle il sollicite la Caf dans le cadre d'une contractualisation pour un Contrat territorial réservataire employeur (formulaire cerfa)
- 2. Réalisation diagnostic étayé de sa politique de soutien aux salariés parents de jeunes enfants suivant un cahier des charges (cf annexe)
- 3. Détermination du bonus réservataire en fonction du nombre de places réservées
- 4. Signature de la convention

#### Les Promoteurs éligibles :

#### Les employeurs éligibles au Ctre sont ceux relevant du régime général et non éligibles au crédit impôts famille (Cif)

- Collectivités territoriales (ville, intercommunalité, département, régions ...);
- Administrations déconcentrées de l'Etat (préfecture, centres de finances publiques ...);
- Administrations hospitalières (centres hospitaliers, instituts médicaux ...).

#### Cela est possible également pour :

- un organisme de sécurité sociale,
- les comités d'entreprises,
- les associations en tant qu'employeur.
- les groupements interentreprises relevant du régime général pour leurs salariés.

#### Les personnes habilitées à signer un Ctre

- Les administrations publiques dont la délégation permet la négociation et la conclusion du CTRE
- Les groupements d'employeurs : sous réserve que les membres fondateurs dudit groupement en soient les principaux financeurs et soient solidairement responsables des engagements contractuels.
- Les employeurs : personne morale (l'employeur) dûment habilitée pour intervenir au bénéfice de ses salariés. Le signataire du Ctre devra être mandaté expressément pour contractualiser ce dispositif.

**Attention :** Les entreprises de crèches ou les plateformes de réservations de place ne peuvent pas être mandatées, par l'employeur, pour signer le Ctre. Ce dernier supporte la dépense liée à la réservation de places. Il doit être en mesure de signer le Ctre.

#### La durée CTRE

La convention prend effet au premier janvier de l'année de signature et peut couvrir une période maximale de 5 années, renouvelable.

#### Avantages pour les salariés et pour les employeurs

#### Avantages pour les salariés-parents :

- Une chance supplémentaire de disposer d'une solution d'accueil pour son enfant ;
- Une offre d'accueil de qualité : accueil de l'enfant, dans un cadre collectif, par des professionnels formés au respect des besoins et des rythmes des jeunes enfants ;
- Une réponse adaptée à l'activité professionnelle exercée (horaires élargis, atypiques, proximité géographique notamment);
- Un mode de garde fiable ;
- Une solution à un coût abordable (même tarif que dans une crèche municipale);
- Des formules d'accueil variées puisque la majorité des structures fonctionnent désormais en multi-accueil, proposant un accueil à temps plein ou à temps partiel, de l'accueil ponctuel et de l'accueil d'urgence ;
- Une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle occasionnant moins de stress et d'inquiétude.

#### Avantages pour les salariés en général :

- le salarié qui ne bénéficie pas du service (soit parce qu'il est parent et a déjà un mode d'accueil, soit parce que ses enfants ne sont plus en âge d'aller à la crèche, soit parce qu'il n'a pas (encore) d'enfants) bénéficie d'un climat interne propice au bien-être au travail avec un message fort émanant de l'employeur.
- En aidant les salariés-parents, ce dernier montre en effet qu'il se soucie du bien-être de ses salariés.

#### Avantages pour l'employeur :

- Une fidélisation accrue de ses collaborateurs ;
- Une attractivité plus forte de l'entreprise (recrutements facilités, image positive) ;
- Une réduction des coûts cachés : non-retour de congé maternité faute de mode d'accueil, absences et retards, turnover, etc. ;
- Une performance accrue des salariés (motivation, engagement, temps de travail optimisé, concentration, qualité de vie au travail);
- Une action facilitatrice pour le dialogue social et la promotion de l'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise ;
- Un coût réduit en raison des différentes mesures mises en place depuis 2004.

#### Les bons conseils pour réussir son projet de crèche d'entreprise :

Au regard des retours d'expériences dans ce domaine, il est possible d'identifier différents facteurs clés de succès.

- 1. Procéder à une analyse précise du besoin des salariés en s'appuyant sur l'expertise de la Caf.
- 2. Bien choisir le prestataire : qualité, définition fine des conditions tarifaires à toutes les étapes du projet notamment.
- 3. Gérer de manière pertinente l'attribution des places : établir les règles d'attribution et offrir d'autres possibilités pour les salariés éloignés.
- 4. S'entourer de l'appui de professionnels de la petite enfance.
- 5. Associer la direction générale, les représentants du personnel et les collectivités territoriales.
- 6. Communiquer en interne et en externe.
- 7. Travailler en partenariat avec tous les acteurs du secteur, dès l'amont (commune, Caf, conseil départemental/Pmi, acteurs du développement économique, acteurs de l'immobilier d'entreprise, etc.).
- 8. Nommer une personne dédiée (ou une structure pour les grandes entreprises) pour suivre le projet en interne.
- 9. Prendre le temps : anticiper le fait que ce peut être un projet long à mettre en place notamment dans le cadre d'une création de structure.
- 10. Assurer un suivi régulier une fois le dispositif en place. Bien définir les modalités d'information mutuelle et de traitement des situations

#### Le diagnostic territorial partagé

Le partenaire souhaitant contractualiser un Ctre doit être en mesure de fournir un diagnostic étayé de sa politique de soutien aux salariés parents de jeunes enfants.

Celui-ci peut s'appuyer sur des éléments du « bilan social », document défini par le Code du travail, qui regroupe les informations concernant l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

Le diagnostic doit comporter des éléments incontournables :

- L'analyse de la population des salariés parents de jeunes enfants, avec une approche sociale et territoriale ;
- la stratégie de réservation de places mise en place par l'employeur pour faire face à leurs besoins;
- la méthodologie et les critères d'attribution des places ;
- les réponses de l'employeur pour les familles non satisfaites (accueil individuel, garde à domicile...);
- le partenariat (collectivités, Ram, associations, etc. ...).

Le diagnostic territorial partagé doit démontrer la stratégie territoriale et programmatique de l'employeur quant à ses réservations et non plus seulement l'aspect financier des réservations.

#### Modèle de diagnostic territorial partagé

#### **Diagnostic territorial**

Contrat territorial réservataire employeur « nom de l'employeur » Du 01/01/202X au 31/12/202X

Les éléments ci-dessous sont donnés à titre non exhaustif, il est ainsi envisageable de les développer et/ou d'ajouter d'autres données (statistiques...).

Ces éléments vont constituer néanmoins le diagnostic territorial permettant à la Caf d'apprécier l'opportunité du projet. Il sera intégré à la convention Contrat Territorial Réservataire.

#### Présentation générale et synthétique de l'employeur réservataire :

Contexte de la demande :

Secteur d'activité, implantation géographique :

#### Typologie des salariés

| Les effectifs au 31/12/2021 dont : |
|------------------------------------|
| Hommes:                            |
| _                                  |

Femmes : Cadres : Employés :

Les salariés (nombre, composition, ancienneté, répartition homme/femme, horaires atypiques...); Pyramide des âges ; ancienneté

#### Répartition par tranche d'âge

| reparenten par transment a age |        |          |  |
|--------------------------------|--------|----------|--|
|                                | Cadres | Employés |  |
| Moins de 20 ans :              |        |          |  |
| Entre 20 et 30 ans :           |        |          |  |
| Plus de 40 ans :               |        |          |  |

(les tranches d'âges pouvant être modifiées selon les données disponibles de l'employeur, possibilité d'insérer une cartographie de la pyramide des âges etc )

#### Enfants des salariés et congés maternité :

- Nombre d'enfants de 0 à 3 ans :
- Nombre de congés maternité en cours ou à venir

#### Répartition géographique :

Lieu de résidence des salariés ayant des enfants âgés de 0 à 3 ans et des salariées en congé maternité :

#### Évaluation et renseignements sur les besoins de l'entreprise :

- Nombre de demandes recensées au 31/12/2021 :
- Besoins atypiques repérés par l'employeur : horaires décalés et travail le week-end ;
- Critères de sélection des familles retenus par l'entreprise.

#### **Vos contacts CAF:**

- Mme DUFOUR Nathalie : coordonnatrice départementale du projet « crèche d'entreprise » nathalie.dufour@cafreunion.cnafmail.fr
- Mme BOYER Sybille : pilote en charge des politiques petite enfance/enfance/jeunesse sybille-mikaelle.boyer@cafreunion.cnafmail.fr