

Envoyé en préfecture le 18/12/2023

Reçu en préfecture le 18/12/2023

Association ADMR des Dolmens JRS

ID : 035-243500634-20231218-DCC23_124-DE



BILAN 2022

Multi-accueil communautaire « les p'tits loups »

Association ADMR des Dolmens JRS

9 rue Clément Ader – 35150 JANZE

I. PREAMBULE

Ce document présente le bilan de fonctionnement annuel 2022 du multi-accueil les p'tits loups, tel que prévu par la convention valant mandatement par la communauté de communes Roche aux fées communauté (désignée sous le libellé RAFCOM) de l'association ADMR des Dolmens JRS chargée d'assurer sur le territoire de la communauté de communes au titre du service social d'intérêt économique général « petite enfance » la gestion du multi-accueil communautaire.

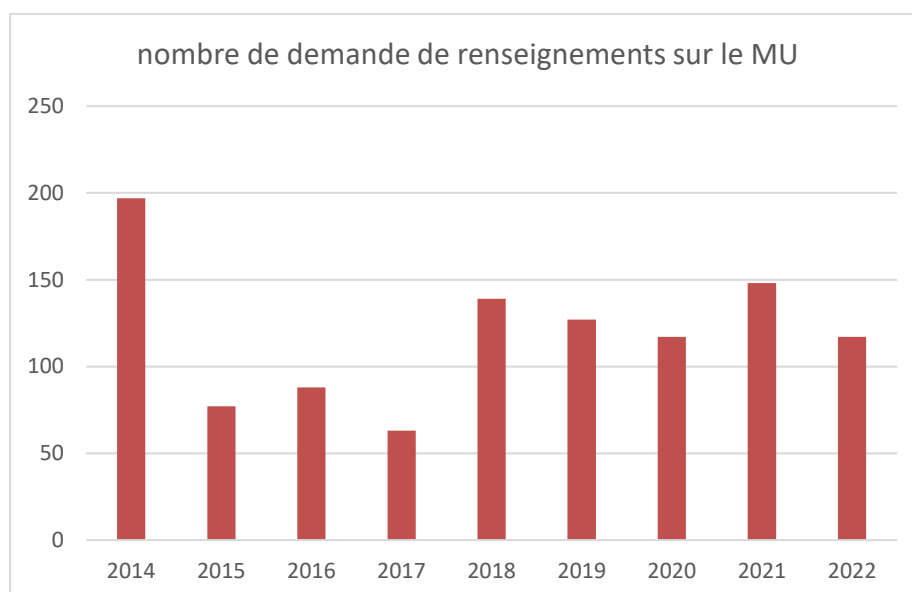
II. BILAN DE L'ACTIVITE

A. BILAN GENERAL

Le multi-accueil réceptionne chaque année de nombreuses demandes de renseignement, par téléphone ou par mail.

Ce sont 120 sollicitations qui sont enregistrées chaque année, dont une partie seulement donne lieu à un examen par la commission d'attribution des places suite au dépôt d'un dossier de demande de pré-inscription et d'un rendez-vous avec la directrice du multi-accueil. Lors de ce rendez-vous, celle-ci vérifie et valide le respect des conditions d'accueil avec les parents. A noter que 83% des demandes portent sur l'accueil régulier.

Le graphique ci-dessous illustre le volume de ces demandes d'information :



1. Gestion des places

Les enfants accueillis en 2022 l'ont été suite à des décisions de la commission d'attribution des places réunissant : la directrice du multi-accueil Mme LE THENO, la coordinatrice petite enfance-jeunesse Mme WEHRUNG et une animatrice du RPE, et l'élue en charge de la petite enfance à RAFCOM Mme RUPIN, ainsi que la directrice de l'association Mme PEYROUSET. A noter que RAFCOM a souhaité mettre en place en 2020 une commission d'attribution des places commune au multi-accueil et à la micro-crèche de MARCILLE-ROBERT. En 2022, deux commissions ont été organisées :

- En avril 2022 : pour les entrées prévues en septembre. 35 demandes ont été examinées.

Type de demande examinée	Nombre	décision de la commission	décision de la famille pour suite à donner
Accueil régulier (nouveau dossier)	35	17 accords 18 refus Avec 7 en LA	18 accords
demandes pour un passage d'accueil occasionnel/urgence en accueil régulier	4	1 accord	1 accord
Demande d'augmentation de contrat	2	1 accord	5 accords
		27 accords 9 refus	26 accords

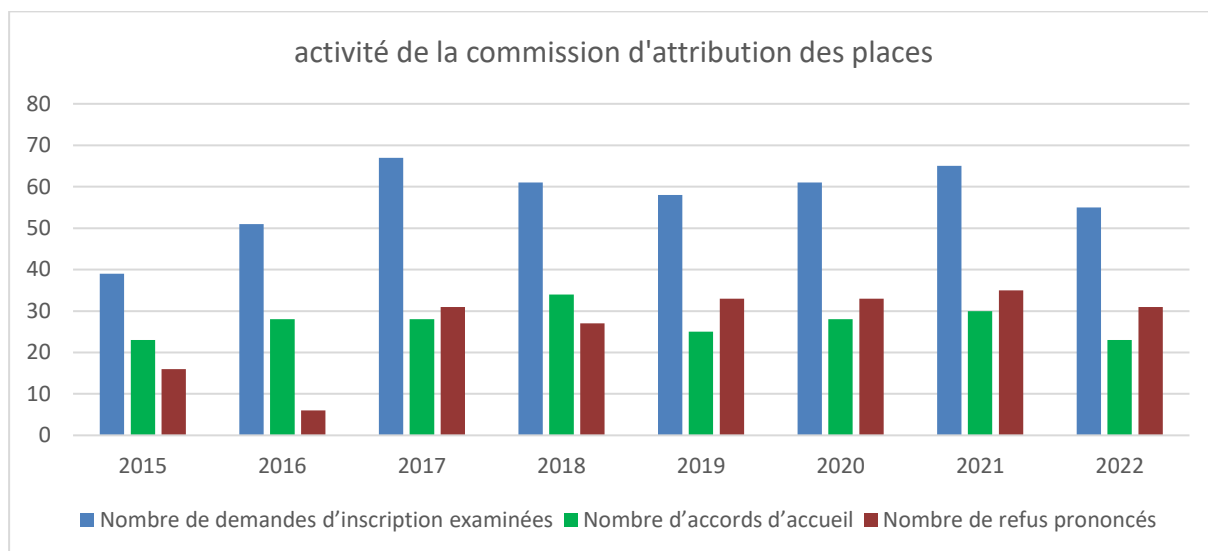
- En octobre 2022, pour les entrées prévues en janvier 2023. 20 demandes ont été examinées.

Type de demande examinée	Nombre	décision de la commission	décision de la famille pour suite à donner
Accueil régulier (nouveau dossier)	20	6 accord 13 refus 7 en Liste d'attente	7 accords

Une analyse de l'activité de la commission d'attribution des places depuis la création du multi-accueil est proposée ci-dessous :

année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Nombre de demandes d'inscription examinées	39	51	67	61	58	61	65	55	457
Nombre d'accords d'accueil	23	28	28	34	25	28	30	23	219

Nombre de refus prononcés	16	6	31	27	33	33	35	31	212
nombre d'accords des familles	23	28	23	27	21	24	28	25	199
% de satisfaction théorique	59,0%	54,9%	41,8%	55,7%	43,1%	46,7%	46,2%	41,8%	47,9%
% de satisfaction réelle	59,0%	54,9%	34,3%	44,3%	48,7%	40,0%	43,1%	45,5%	43,5%



Le nombre de dossiers de demande examinés est relativement stable sur les dernières années, c'est-à-dire autour de 60 par an. La commission d'attribution des places du mois d'octobre a toujours moins de places à proposer du fait du faible nombre de départs en janvier. La plupart des départs d'enfants ont en effet lieu à l'été, avant la rentrée à l'école en septembre.

Le multi-accueil s'est associé au RPE pour organiser un nounou-dating en avril et octobre 2022, dans les jours suivants la commission d'attribution des places, afin de permettre aux familles ayant obtenu un refus, de faciliter leur recherche d'une assistante maternelle.

2. Composition de l'équipe professionnelle

Au 31 décembre 2022, la composition de l'équipe professionnelle du multi-accueil était la suivante (*en italique sont mentionnées les nouvelles professionnelles arrivées en 2022*):

Nom-prénom	Fonction	Temps de travail
LE THENO Valérie	Directrice	100%
COLLET Julie	Educateur de jeunes enfants	100%
COGREL Marie	<i>Educateur de jeunes enfants</i>	<i>80 %</i>
GUERIN Marie	Auxiliaire de puériculture	100%
MARCHAND Hélène	Assistante petite enfance	100%
ROSSIGNOL Céline	Assistante petite enfance	90%
LOUESSARD Frédérique	Assistante petite enfance	90%

RANCHIN Victoria	Assistante petite enfance	100%
GUILLERY Delphine	Assistante petite enfance	80%
AUBERT Delphine	Infirmière RSAI (référente santé accueil inclusif)	30%
DOCHE Cécile	psychomotricienne	20%
TOTAL		8.9 ETP

Suite au départ d'une professionnelle auxiliaire de puériculture, l'association a fait le choix de la remplacer par une EJE afin de renforcer les compétences au sein de l'équipe.

L'équipe s'est réunie mensuellement et a bénéficié de seulement 1 séance d'analyse de pratique en 2022 en raison des contraintes de fonctionnement imposées par l'épidémie de COVID-19 en début d'année, et de l'indisponibilité de la psychologue.

B. DONNEES QUANTITATIVES RELATIVES A L'ACCUEIL DES ENFANTS

1. Activité globale

L'année 2022 a été marquée par la pandémie de COVID-19 en janvier et février et la structure a dû fermer ses portes durant 7 jours en raison d'un trop grand nombre d'enfants et de professionnelles malades. Cette année se caractérise par une fréquentation post-épidémique, révélatrice de nouveaux comportements des familles, beaucoup plus consommatrices que par le passé.

a) Les volumes d'heures d'accueil réalisées et facturées

2022	nombre d'enfants inscrits par mois	potentiel de jours d'ouverture	potentiel en heures d'ouverture	nombre d'heures réalisées =heures de présence réelles	nb d'heures d'accueil régulier	nombre d'heures d'adaptation	nb d'heures urgence	nb d'heures accueil occasionnel
janvier	16	4 144,00	3 018,51	2 936,75	6,22	10,05	65,49	16
février	20	5 180,00	3 555,60	3 291,47	1,17	88,59	174,37	20
mars	23	5 957,00	4 764,66	4 579,69	9,77	25,02	150,18	23
avril	20	5 180,00	3 835,19	3 603,17	2,08	41,10	188,84	20
mai	20	5 180,00	4 261,07	4 064,58	4,60	10,72	181,17	20
juin	21	5 439,00	4 496,22	4 163,08	0,00	12,08	321,06	21

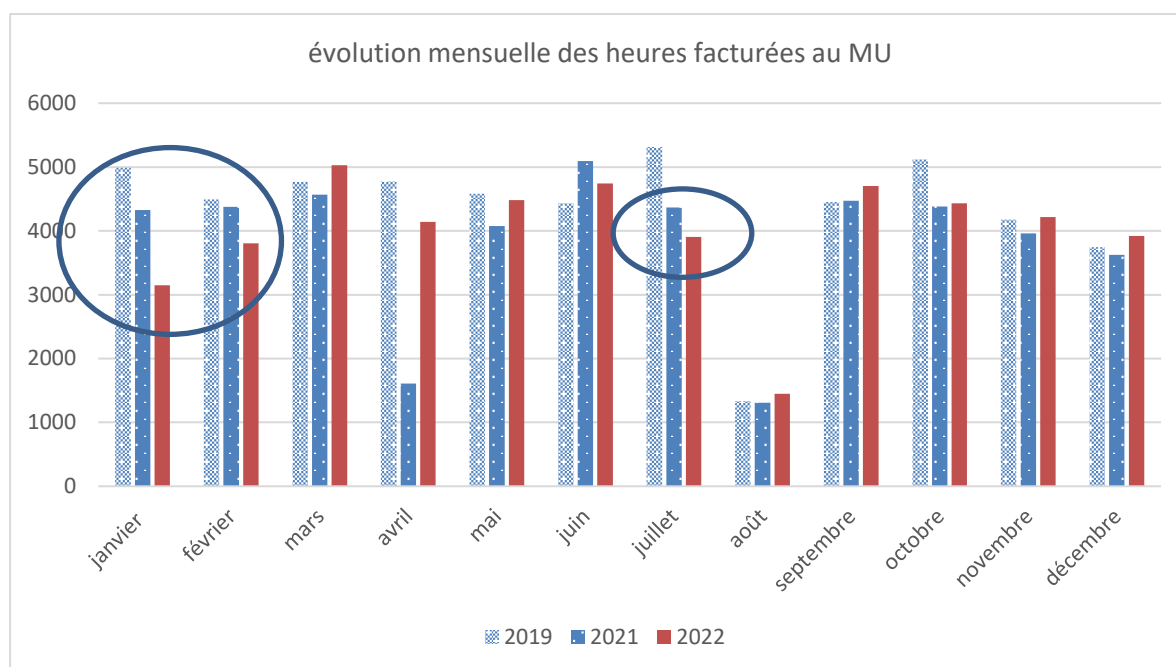
juillet	19	4 921,00	3 587,15	3 267,10	0,00	25,66	294,39	19
août	8	2 072,00	1 378,00	1 274,60	22,95	58,22	22,23	8
septembre	22	5 698,00	4 584,75	4 104,80	35,64	299,13	145,18	22
octobre	21	5 439,00	4 163,17	3 659,62	9,74	235,38	258,43	21
novembre	19	4 921,00	3 897,89	3 454,77	3,02	214,16	225,94	19
décembre	17	4 403,00	3 377,77	2 925,10	9,35	108,89	300,79	17
total	226	58 534,00	44 919,98	41 324,73	104,54	1129	2328,07	226

2022	taux d'occupation par rapport aux heures réalisées en %	nombre d'heures facturées	taux d'occupation par rapport aux heures facturées en %	heures facturées/heures réalisées
Janvier	72,84%	3 147,76	75,96%	104,3%
Février	68,64%	3 805,00	73,46%	107,0%
Mars	79,98%	5 027,02	84,39%	105,5%
Avril	74,04%	4 143,25	79,99%	108,0%
Mai	82,26%	4 481,50	86,52%	105,2%
Juin	82,67%	4 742,98	87,20%	105,5%
Juillet	72,89%	3 904,10	79,34%	108,8%
Aout	66,51%	1 448,25	69,90%	105,1%
Septembre	80,46%	4 701,08	82,50%	102,5%
Octobre	76,54%	4 431,50	81,48%	106,4%
Novembre	79,21%	4 216,75	85,69%	108,2%
Décembre	76,72%	3 920,75	89,05%	116,1%
total	76,7%	47 969,94	82,0%	106,8%

Les nombres d'heures d'accueil réalisées et facturées sont inférieurs aux prévisions en raison, entre autre, de la pandémie.

2022	Activité prévue (volume inscrit dans la convention de mandatement pour les heures réalisées)	Activité réelle
Heures d'accueil réalisées	48 610	44 919
Heures d'accueil facturées	51 713	47 969

Le graphique ci-dessous détaille l'activité mensuelle, par comparaison avec 2021 et 2019, avant la crise sanitaire (période sur laquelle l'association s'est basée pour sa candidature) :

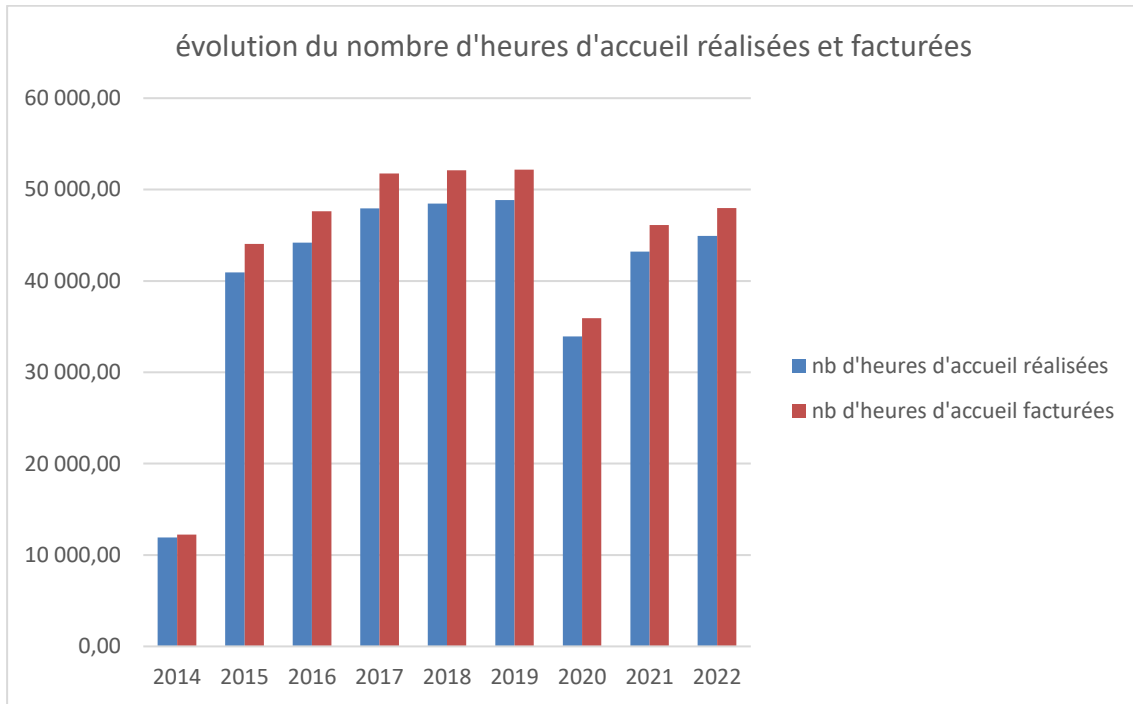


Pour mémoire, voici les données d'activité des années ayant précédé l'épidémie de COVID-19, et sur la base desquelles nous avons répondu à l'appel d'offre pour la gestion du multi-accueil en 2020 :

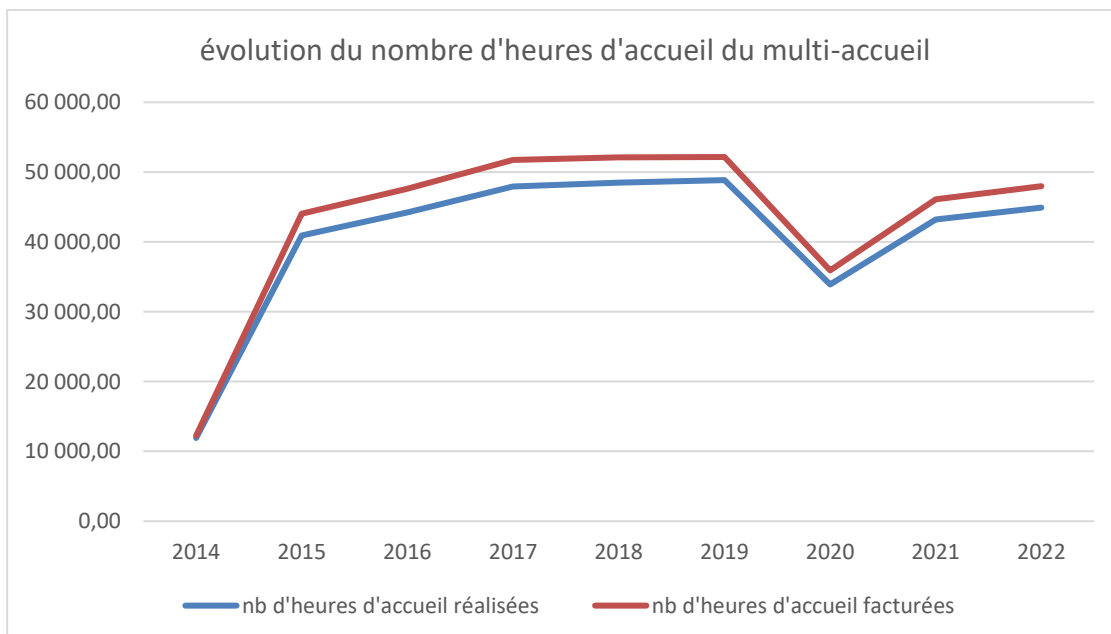
Années	2017	2018	2019	2020	2021
Heures d'accueil réalisées	47 955,11	48 469,19	48 857,92	33 923,29	43 205,87
Heures d'accueil facturées	51 751,47	52 092,42	52 163,65	35 936,61	46 162,23

Les propositions d'activité mentionnées dans notre candidature et la convention de mandatement étaient donc bien réalistes (moyenne des 3 années ayant précédé la crise sanitaire à 52 000 heures facturées et hypothèse retenue pour 2021 de 51 494 heures).

L'écart entre le nombre d'heures facturées prévues et le réalisé est de 5 745 heures et l'écart entre les heures d'accueil prévues et réalisées est de 3 690 heures.



L'activité 2022 est donc globalement supérieure à celle de 2021 même si inférieure à 2019, et l'association s'en félicite car le défi du remplissage s'avère beaucoup plus complexe à relever.



Les heures facturées sont proches des heures réalisées comme le montre le graphique. Cela implique une forte réactivité de la directrice de la structure afin de « coller » aux besoins des parents, mais la tâche s'est complexifiée.

b) Le volume des heures d'absence

Le tableau ci-dessous compare les heures planifiées par la directrice au regard des contrats d'accueil souscrits par les familles, et les heures d'accueil effectivement réalisées de 2019 à 2022 :

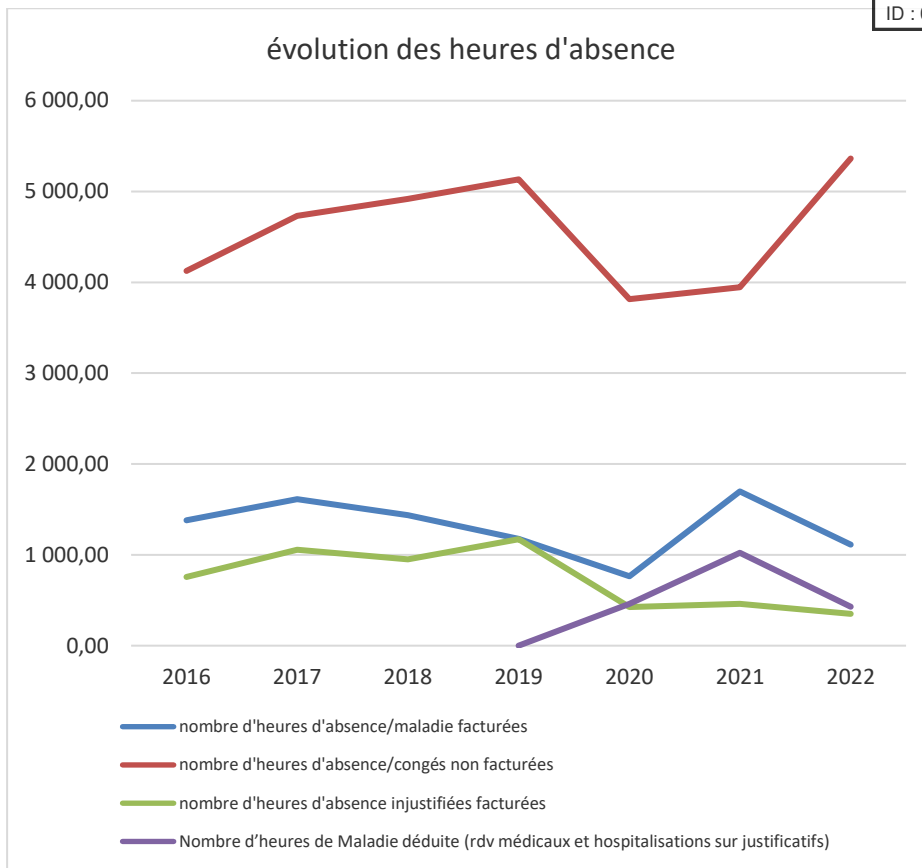
	2019	2020	2021	2022
Heures planifiées	51 525	51 468	50 055	50 019
Taux de fréquentation planifié	75,00%	97,73%	89,50%	85,40%
Heures d'accueil réalisées	48 857	33 923	43 205	44 919

Avant la crise sanitaire, dans le cadre du SIEG n°1, il n'y avait pas de capacité d'accueil modulée, d'où un taux de fréquentation planifié autour de 75%. En 2020, le taux a été calculé en excluant les périodes de fermeture liées au COVID. En ce qui concerne 2023, sur les 9 premiers mois, le taux de fréquentation planifié est de 84 %, ce qui illustre la vigilance de toute l'équipe à optimiser la gestion des places offertes.

Malgré ces prévisions de remplissage, de nombreuses absences sont constatées.

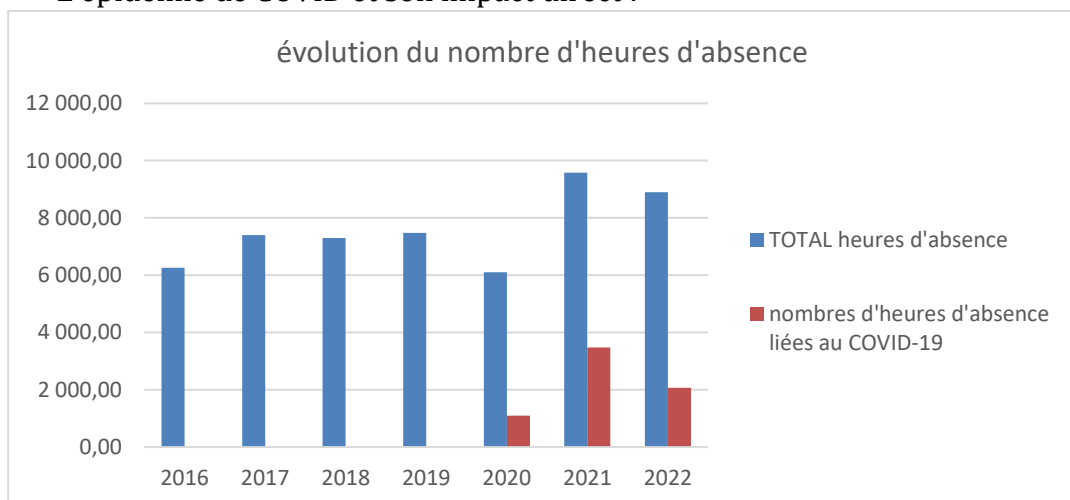
L'analyse des absences depuis 2016 permet de qualifier les phénomènes à l'œuvre en 2022 :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
nombre d'heures d'absence/maladie facturées	1 381,52	1 611,27	1 436,50	1 177,65	764,23	1 698,04	1 113,37
nombre d'heures d'absence/congés non facturées	4 125,55	4 732,15	4 918,02	5 134,40	3 815,17	3 944,46	5 363,25
nombre d'heures d'absence injustifiées facturées	756,95	1 055,53	949,80	1 171,93	425,75	461,26	350,25
Nombre d'heures de Maladie déduite (à partir de la 2de journée d'abs, rdv médicaux, hospitalisations sur justificatifs)				203,55	460	1 022,50	428
Nombre d'heures d'absence liées au COVID					1 098,08	3 476,83	2 066,85



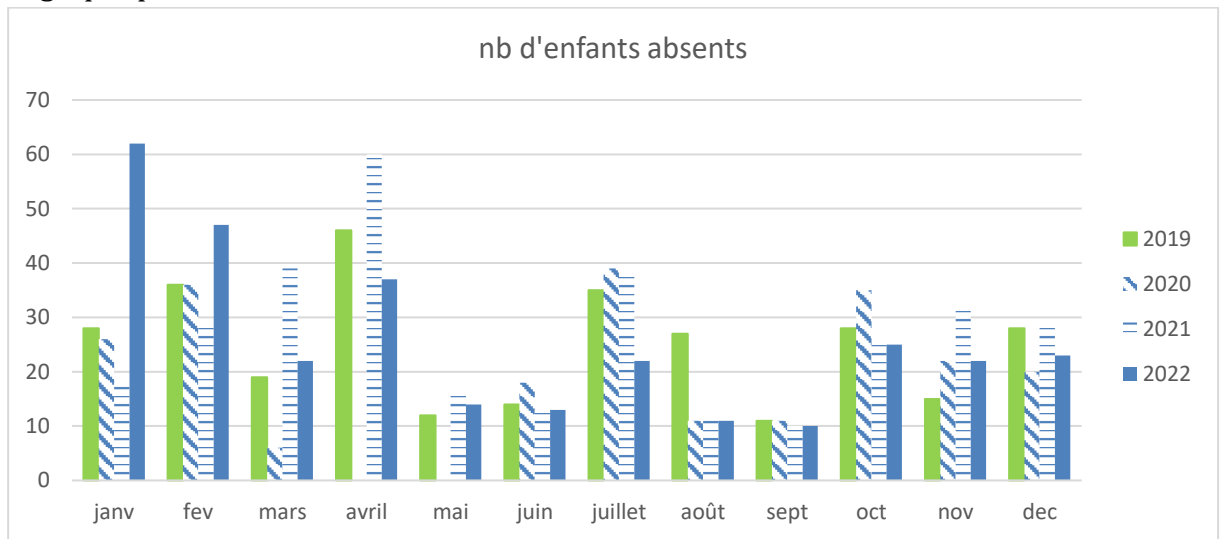
La mesure adoptée en mars 2019 modifiant le nombre de jours de carence en cas d'absence lié à la maladie s'est traduit par une diminution du nombre d'heures d'absence facturées à ce motif (pour mémoire, la carence est passée de 3 à 1 jour). La tendance s'est poursuivie en 2020. Mais en 2021, nous avons connu une recrudescence des maladies chez les jeunes enfants (gastro, varicelle, bronchite et bronchiolite) expliqué par une surprotection des enfants en 2020 qui ont à nouveau été confronté aux virus existants en 2021.

- L'épidémie de COVID et son impact direct :

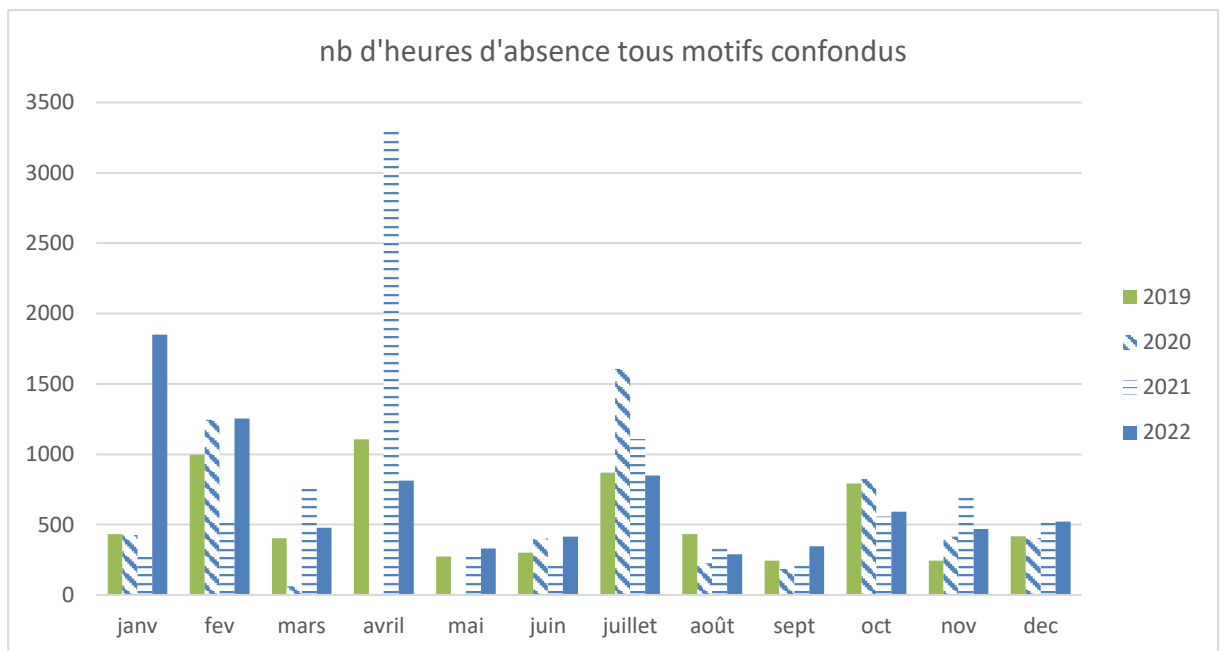


Le nombre d'heures d'absence en 2022 au motif strict du COVID a été de 2 066.85 heures (3 476.83 heures en 2021).

Le nombre d'enfants impactés par ces absences est très important comme l'illustre le graphique ci-dessous :



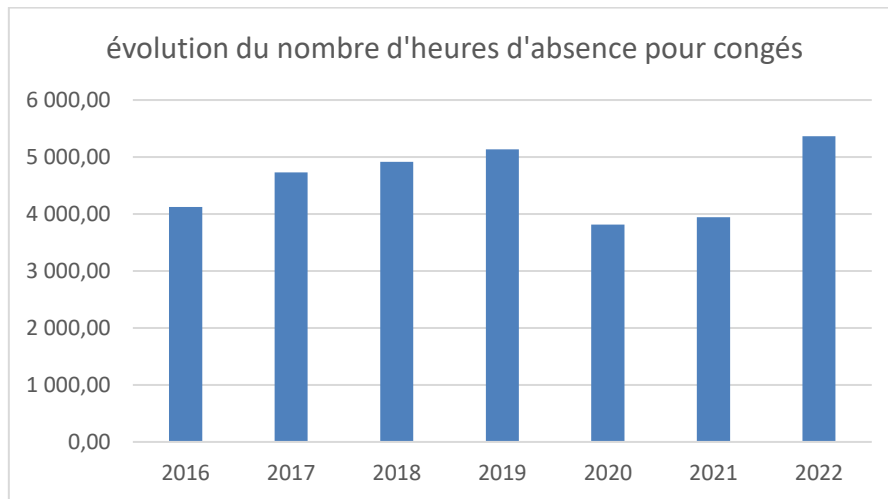
Les absences constatées en début de l'année 2022 se distinguent de celles constatées les autres années de par le nombre très conséquent d'enfants concernés.



Une autre conséquence du COVID-19 est :

- Le recours important au télétravail et par conséquent, la diminution des contrats d'accueil. Ce phénomène est plus difficile à quantifier mais est à considérer pour expliquer l'écart entre les heures d'accueil prévues et le réalisé. Ce point a été évoqué lors des dernières commission d'attribution des places.
- Enfin, une autre tendance est à noter. Il s'agit de l'augmentation des absences d'enfants pour motifs « congés ». Ces demandes sont prévues au règlement de fonctionnement, sans restriction de quantité. Seul un délai de prévenance est

appliqué. 2022 est l'année durant laquelle il y a eu le plus de demandes de congés enregistrées depuis l'ouverture du multi-accueil :



Ces absences sont à rapprocher du contexte économique : les familles limitent au maximum les dépenses liées aux frais de garde. Ce phénomène est rapporté par tous les gestionnaires d'EAJE. Nous constatons que les parents n'hésitent plus à confier leur enfant, même très jeune (moins d'un an) pour une semaine aux grands-parents, à prendre des vacances séparément.

L'équilibre à trouver entre heures réalisées et heures facturées est donc très délicat à trouver, car il convient de disposer d'une liste de plus en plus conséquente de familles disponibles pour occuper les places ainsi laissées momentanément vacances. Or la demande d'accueil porte, pour l'essentiel, sur de l'accueil régulier.

c) Les taux d'occupation

En terme de taux d'occupation, le tableau ci-dessous présente l'évolution des dernières années :

Années	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	SIEG 1	SIEG 1	SIEG 1	SIEG 1	SIEG 2	SIEG 2
Taux d'occupation relatif aux d'heures réalisées	69,4%	70,8%	70,9%	64,4%	77,2%	76,2%
Taux d'occupation relatif aux d'heure facturées	74,9%	76,1%	75,9%	68,4%	82,5%	82,0%

Le taux d'occupation réel est de 76.7 % contre 77.2 % en 2021 et le taux d'occupation financier de 82 %, ce qui est très satisfaisant dans ce contexte, et conforme aux objectifs.

Le taux d'heures facturées/heures réalisées est inférieur, de peu, à 107 % comme demandé dans la convention de mandatement, et fait peser un risque financier en cas de

contrôle de la CAF qui révélerait un écart d'heures minime facturées à tort. Le manque à gagner de PSU bonifiée est estimé à presque 20 000 euros.

d) Les volumes d'accueil par type d'accueil

L'accueil régulier représente 92 % (93.3 % en 2021) des heures d'accueil réalisées tandis que l'accueil occasionnel est de 5.2 % contre 4.1% en 2021 (4.1% en 2019, 7.8% en 2020).

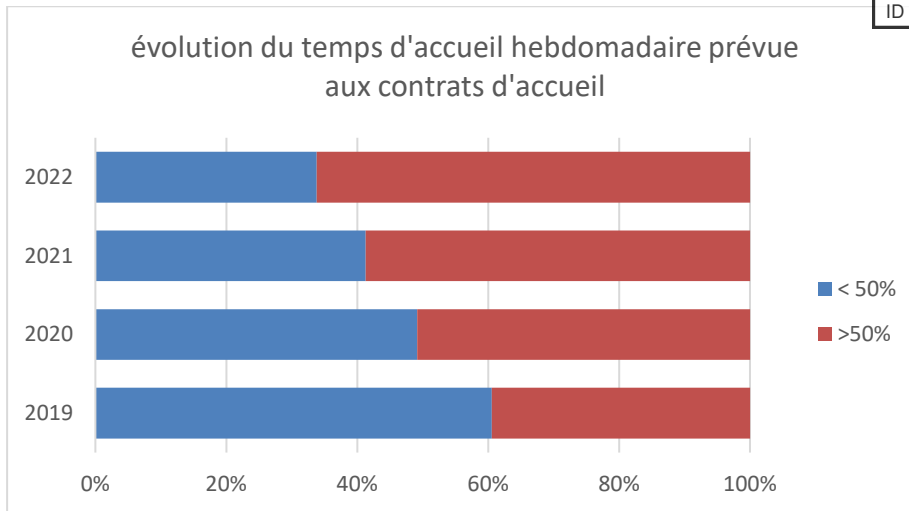
En effet, durant la période de fonctionnement à 10 places en 2020, l'ensemble des heures d'accueil effectuées l'ont été sous un statut d'accueil occasionnel.

Le tableau suivant récapitule les différents modes de fréquentation du multi-accueil prévus aux contrats d'accueil sur l'année 2022 :

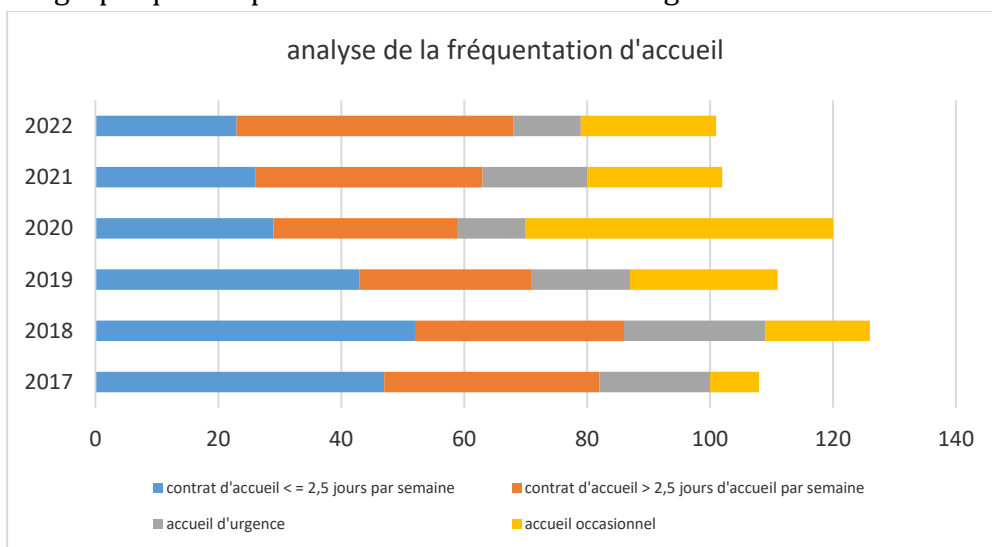
Une précision de lecture consiste à indiquer que l'analyse porte sur le contrat principal souscrit par la famille durant l'année. En effet, au gré des besoins des parents, certains contrats évoluent en cours d'année.

type d'accueil	nombre de jours d'accueil par semaine	nb d'enfants accueillis	proportion de temps d'accueil régulier		% correspondant en accueil régulier
			temps d'accueil	Nb d'enfants	
accueil régulier	1 jour	14	< 50%	23	33,8%
	2 jours	9	>50%	45	66,2%
	3 jours	6			
	4 jours	11			
	5 jours	28	total :	68	
accueil d'urgence		11			
accueil occasionnel		22			

L'analyse comparée des temps d'accueil prévus aux contrats d'accueil des dernières années montre une évolution nette vers des contrats hebdomadaires à plus de 50% plus importants, ce qui génère un impact fort en cas d'absence de ces enfants.



Le graphique ci-après introduit les accueils d'urgence et occasionnel :



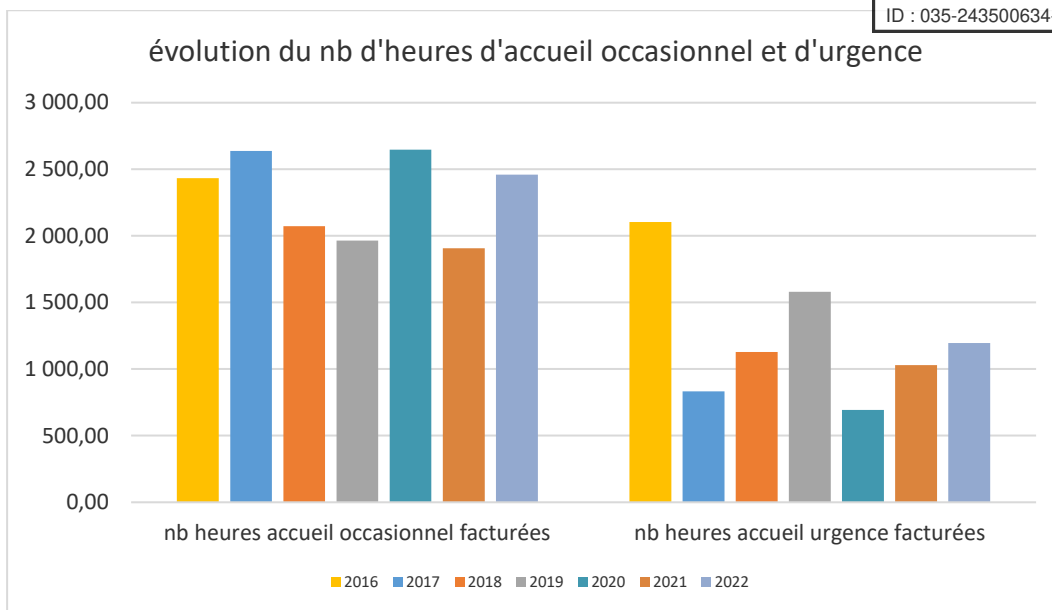
En 2022, le multi accueil a accueilli 78 familles et 83 enfants.

35 nouveaux enfants ont intégré le multi-accueil cette année.

Certains enfants, ayant eu des contrats en occasionnels, puis en régulier, sont donc comptabilisé deux fois.

En ce qui concerne l'accueil d'urgence, l'année 2022 a vu remonter le nombre d'heures d'accueil, mais pour un nombre moindre d'enfants. Les demandes ont en effet porté sur de l'accueil à temps plein, le motif principal étant lié à l'indisponibilité de l'assistante maternelle.

Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nb d'enfants accueillis sur la place d'urgence	19	20	25	18	11	17	11
Nb d'heures d'accueil	2 127.50	8 43.00	1 137.75	1 578.67	693.67	1 111.03	1 196



2. Caractéristiques des enfants et de leur famille

- Situation familiale des parents

Voici la répartition des 78 familles en nombre et en pourcentages selon leur situation familiale :

Situation familiale	2019		2020		2021		2022	
mariage	46	48,9%	48	55,8%	56	65,9%	45	57,7%
union maritale	14	14,9%	10	11,6%	8	9,4%	7	9,0%
célibat (un des parents non connu)	2	2,1%	3	3,5%	2	2,4%	2	2,6%
séparation (mère ou père ayant autorité parentale)	3	3,2%	3	3,5%	3	3,5%	3	3,8%
divorcé	2	2,1%	1	1,2%	1	1,2%	2	2,6%
veuvage	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
pacs	26	27,7%	20	23,3%	15	17,6%	18	23,1%
Famille d'accueil	1	1,1%	1	1,2%	0	0,0%	1	1,3%

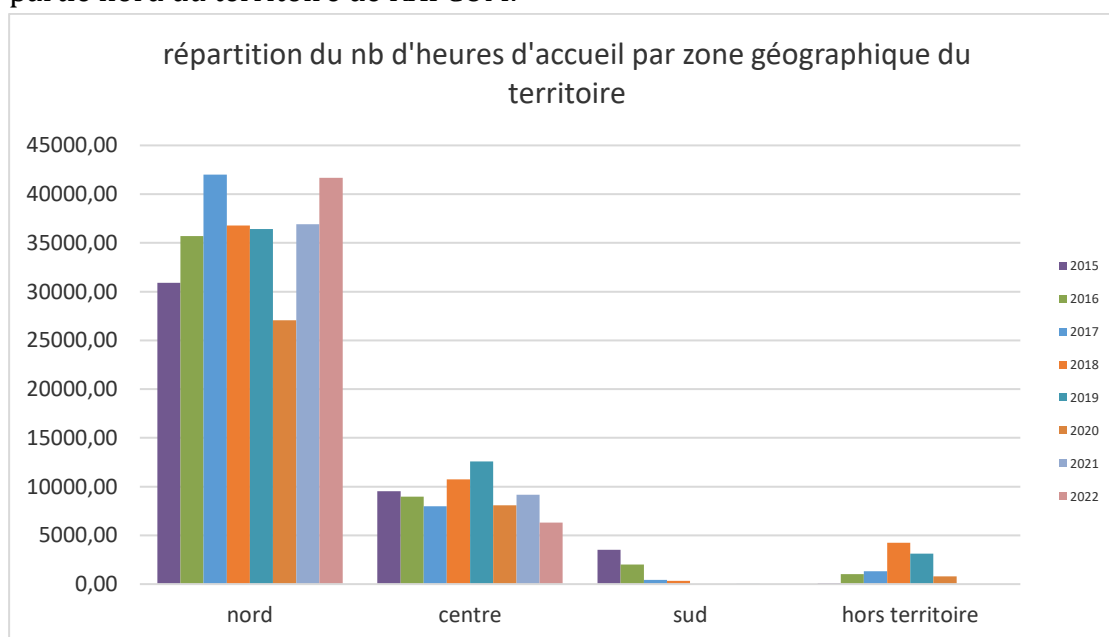
- Répartition géographique des familles

Le multi-accueil a accueilli 83 enfants issus de 78 familles, résidant sur le territoire de la Roche aux fées. La répartition des heures d'accueil et du nombre d'enfants accueillis au regard du lieu de résidence de l'enfant est la suivante :

		2022			2021
		nb d'heures d'accueil	nb d'enfants	% heures	% heures
nord	AMANLIS	5 573,75	10	11,6%	8,0%

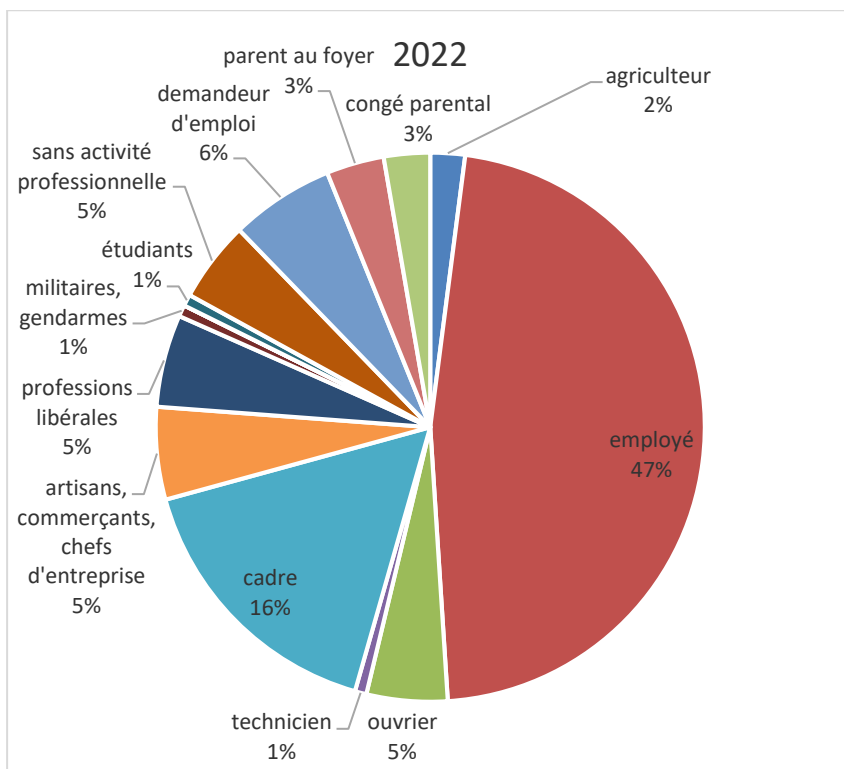
	BOISTRUDAN	1 030,50	1	2,1%	0,2%
	BRIE	5 234,47	6	10,9%	10,2%
	ESSE	2 323,00	4	4,8%	5,6%
	JANZE	27 521,57	46	57,4%	56,0%
		41 683.29	67	86,9%	80,0%
centre	COESMES	750,75	3	1,6%	5,7%
	LE THEIL DE BRETAGNE	3 888,00	8	8,1%	7,5%
	MARCILLE ROBERT			0,0%	0,0%
	RETIERS	1 171,15	2	2,4%	0,8%
	STE COLOMBE	483,75	3	1,0%	3,4%
	THOURIE			0,0%	2,4%
		6 293.65	16	13,1%	19,9%
sud	MARTIGNE FERCHAUD				
					0%
hors territoire					
					0%

100 % des heures d'accueil réalisées l'ont été pour des enfants résidant sur le territoire RAFCOM, et à 87% sur le nord du territoire. Le graphique ci-dessous illustre cette tendance à une concentration de la provenance des familles fréquentant le service sur la partie nord du territoire de RAFCOM.

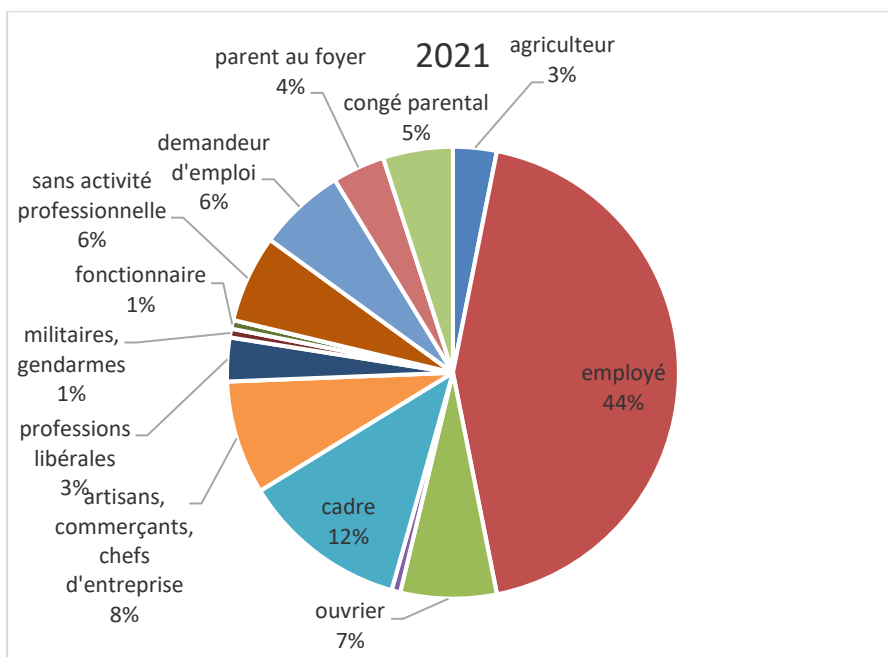


- Répartition par catégorie socio-professionnelle des parents

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des parents en fonction de la CSP (communiquée lors de l'inscription de l'enfant) :



Pour mémoire, en 2021 :



- Répartition par revenu mensuel

La répartition des 78 familles par revenu mensuel a été la suivante en 2022 :

Tranche de revenus	Nombre de familles	fourchette	Sous-totaux
inconnu			
De 0 à 10 €	6		
De 10 à 500 €	2		
De 500 à 1000 €	1		
De 1000 à 1500 €	1	De 0 à 1500 €	10
De 1500 à 2000 €	8		

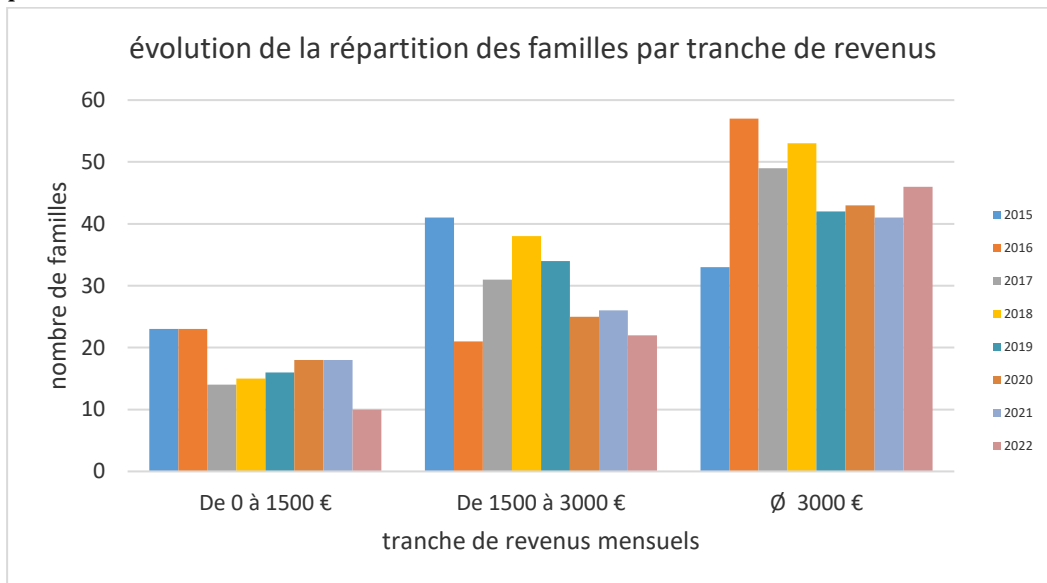
De 2000 à 2500 €	4		
De 2500 à 3000 €	10	De 1500 à 3000 €	22
De 3000 à 4000 €	20		
De 4000 à 6000 €	17		
De 6000 à 15000 €	9	➤ 3000 €	46

41 % des familles présentent un revenu inférieur à 3000 € mensuels (51 % en 2021).

Il est intéressant d'analyser l'évolution depuis 2015 du profil des familles accueillies :

année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% de familles à revenus mensuels <1500€	23,7%	22,8%	14,9%	14,2 %	17,4 %	20,9 %	21.2%	12.8%
% de familles à revenus entre 1500 et 3000 €	42,3%	20,8%	33,0%	35,8%	37 %	29,1 %	30.6%	28.2%
% de familles à revenus >3000 €	34,0%	56,4%	52,1%	50%	45,7%	50 %	48.2%	59%

On note principalement l'augmentation des familles à faible revenus qui s'explique par l'accueil de plusieurs enfants issus de familles de migrants ou en situation sociale très précaire.



- Répartition des familles par coût horaire

La répartition des familles par coût horaire payé au multi-accueil pour l'accueil des enfants est une autre donnée qui caractérise le public accueilli (le taux horaire dépend des revenus mensuels et du nombre d'enfants à charge au sein du foyer, qui déterminent un taux d'effort).

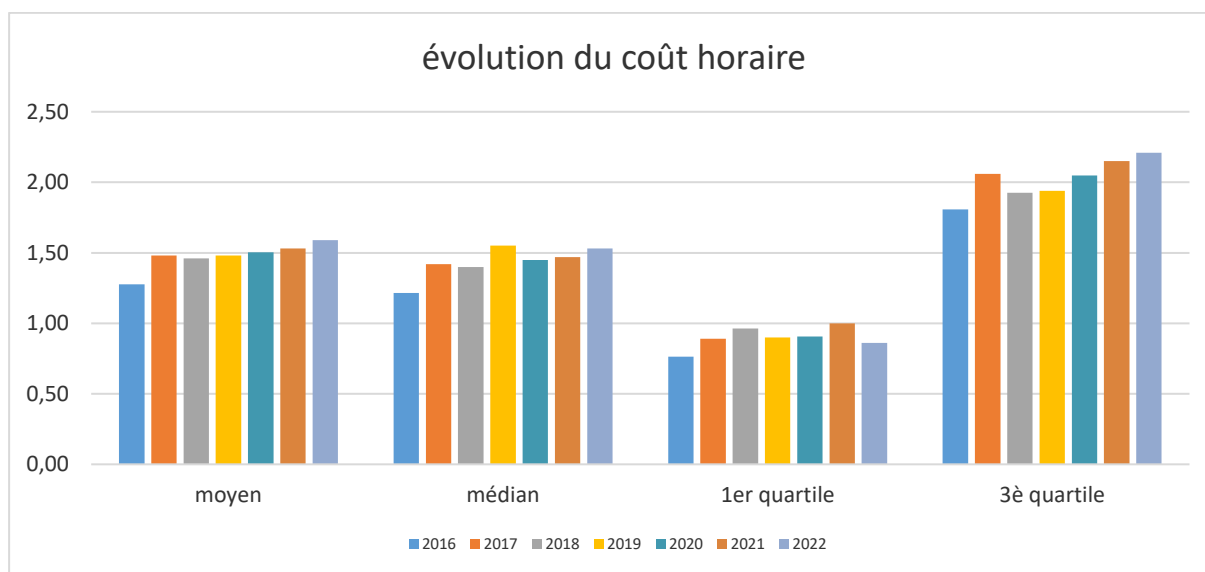
Pour 2022, les données étaient les suivantes :

Coût horaire moyen	1.59 €/heure		
--------------------	--------------	--	--

Coût horaire minimal	0.20 €/heure	Coût horaire maximal	3.71 €/heure
Coût médian	1.53 €/heure	50% des familles ont un coût inférieur et 50% ont un coût supérieur	
1 ^{er} quartile	0.86 €/heure	25% des familles ont un coût inférieur	
3 ^{ème} quartile	2.21 €/heure	75% des familles ont un coût inférieur	

Pour l'année 2021 :

Coût horaire moyen	1.53 €/heure		
Coût horaire minimal	0.20 €/heure	Coût horaire maximal	2.92 €/heure
Coût médian	1.47 €/heure	50% des familles ont un coût inférieur et 50% ont un coût supérieur	
1 ^{er} quartile	1.00 €/heure	25% des familles ont un coût inférieur	
3 ^{ème} quartile	2.15 €/heure	75% des familles ont un coût inférieur	



La tendance est à la hausse du coût horaire (cf coût médian) depuis 2016, ce qui est à rapprocher de la proportion en hausse des familles comprises dans la tranche de revenus supérieure.

III. PRESENTATION DE LA GRILLE FINANCIERE 2022

La grille financière 2022 a été renseignée sur le modèle du document demandé lors de la validation de la convention de mandatement.

Le compte de résultats 2022 du multi-accueil a été transmis à Mme WEHRUNG et Mme PREVERT.

1. Les dépenses :

L'exercice 2022 a constitué le premier exercice plein durant lequel s'est appliqué l'**avenant 43** de la Branche de l'aide, de l'accompagnement et du soin à domicile. Cet

avenant est entré en vigueur en octobre 2021. Il correspond à l'aboutissement des demandes des représentants de la branche pour revaloriser les métiers du secteur, et est la traduction des efforts de l'Etat, par comparaison avec le Ségur de la santé qui a suivi la crise sanitaire de 2020, pour soutenir le domicile. Les travaux de la refonte de la CCB ont démarré en 2016. Il a été signé le 26 février 2020, a reçu un premier refus d'agrément le 13 novembre 2020 avant que l'agrément soit annoncé par Brigitte Bourguignon le 1^{er} avril 2021 pour une entrée en vigueur en octobre. Les rapports Libault et El Khomri en 2019 ont conclu à « *l'urgente nécessité de revaloriser fortement les salaires* ».

Les objectifs de cet avenant sont les suivants :

- Revaloriser les rémunérations conventionnelles, et éviter l'immersion sous le SMIC en sortant l'ancienneté et le diplôme du salaire de base (*cela s'est avéré vain car dès son entrée en vigueur en octobre 2021, du fait des hausses du SMIC intervenues cette année-là, les premiers emplois se sont trouvés inférieurs au SMIC au regard de la valeur du point à l'époque*)
- Favoriser les parcours et l'évolution des salariés
- Supprimer l'automatisme actuelle du lien entre diplôme et emploi tout en maintenant une valorisation des diplômes
- Promouvoir les parcours professionnels via la reconnaissance des compétences.

L'avenant prévoit donc une refonte du système de classification des emplois avec une séparation en 2 filières : support et intervention, 3 catégories d'emploi par filière (employé, agent de maîtrise et cadre), 2 degrés pour chaque catégorie et 3 échelons pour chaque emploi (débutant = moins de 4 ans d'ancienneté, confirmé = à partir de 4 ans d'ancienneté voire moins si des formations ont été suivies, expert = à partir de 8 ans d'ancienneté). Les grandes orientations arrêtées entre les partenaires sociaux sont les suivantes :

- Maintien d'un système « coefficient x valeur du point »
- Valeur du point fixée à 5,50€
- Des niveaux de rémunération identiques pour les deux filières « intervention » et « support »
- Des salaires qui évoluent en cas de changement d'échelon :
 - + 4,5% pour un passage en échelon 2
 - + 6,5% pour un passage en échelon 3
- Des éléments complémentaires de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base (diplôme, ancienneté, astreintes, et des spécificités pour les cadres)

La mise en œuvre de l'avenant 43 a nécessité un reclassement des salariés. Une partie du reclassement n'a été effective qu'en décembre 2022, après une procédure d'entretiens avec les personnels pour évaluer leur niveau de maîtrise du poste et leur octroyer l'échelon dit « expert ».

Les régularisations de salaire ont été faites sur les 3 derniers mois de 2021 et l'année 2022, fin 2022 uniquement (le coût de la rétroactivité est supporté par l'exercice 2022 car impossible de revenir sur l'exercice 2021 qui a été clos. En ce qui concerne la rétroactivité au titre de 2021, elle a concerné 3 salariés pour un montant de 1 350 euros).

En complément de l'avenant 43, l'année 2022 a été marquée par **2 revalorisations de la valeur du point** : une de 0.01 € le 01/01/2022 et la seconde de 0.11 € le 01/07/2022, après un agrément de ces décisions en octobre 2022 (avec effet rétroactif). Ces hausses ont passé le point à 5.62 € soit une revalorisation de 2.18 %, à rapporter au taux de l'inflation.

En 2021, lors de l'annonce de la mise en place de l'avenant 43, l'impact a été estimé, sur une année pleine à 45 000 euros.

Le montant estimé de dépenses de personnel mentionnées dans le groupe 2 de la grille d'analyse financière pour 2022 était de 324 064 euros.

La somme réellement consacrée à ces dépenses s'élève à 360 600 euros soit un écart de 37 936 euros.

Cet écart s'explique par plusieurs facteurs cumulés :

- Des absences de personnel qualifié (notamment la directrice, non remplacée durant un arrêt de travail de plusieurs semaines, et l'infirmière qui n'est pas intervenue toute l'année mais une partie seulement)
- Des départs de personnels expérimentés, remplacés par des professionnels ayant moins d'ancienneté.
- Un nombre d'heures d'intervention inférieur à celui prévu (pour les 4 emplois dits supports : direction, RH, comptabilité et homme toute main).

Une estimation du surcoût théorique avec le personnel sans aucune absence et l'augmentation de la valeur du point effectuée à posteriori chiffre à 51 200 euros l'impact de ces modifications réglementaires.

Depuis la mise en place de l'avenant 43, plusieurs éléments majorent les dépenses salariales : les hausses successives de la valeur du SMIC et plusieurs hausses de taux de charge. Les allègements de charge qui étaient constatés sur les salaires les plus bas ont aussi diminué.

En ce qui concerne les autres charges, une décision a été prise au moment de la réalisation du compte de résultats du multi-accueil, d'appliquer les mêmes clés de répartition relatives à certaines charges communes à l'association, et par conséquent, de ne pas tenir compte des demandes de l'auditeur de SPQR suite à la présentation du bilan 2021. En effet, une révision des clés de répartition telle que réclamée par l'auditeur aurait eu pour effet de majorer les charges relatives au groupe 3 de 7 500 euros.

2. Les recettes :

La recette principale est relative à la PSU CAF et MSA. Le tableau ci-dessous récapitule les données relatives à la PSU :

	prévisionnelle	Réellement perçue par le MU	Ecart
PSU 2022 hors participation parentale	219 758	202 159	- 17 598
Participation parentale	73 252	85 301	12 049
PSU 2022 totale	293 010	287 460	- 5 549

La PSU totale perçue est inférieure aux prévisions du fait de la moindre fréquentation (impact direct des heures d'accueil facturées).

La participation des familles est supérieure aux prévisions, du fait du profil des familles (niveau de revenu). L'écart entre les sommes prévues et le réalisé est négatif.

De plus, les 3 743 heures d'accueil manquantes correspondent à un manque à gagner de 21 221 euros de PSU pour une hypothèse de PSU horaire à 5.67 euros/heure. Le multi-accueil a perçu une aide exceptionnelle allouée par la CAF en raison de l'épidémie de COVID-19 pour un montant de 4 428.50 euros (qui ne compense pas ce manque à gagner).

Néanmoins, le montant de PSU horaire appliqué par la CAF en 2022 est différent de celui utilisé en simulation budgétaire. En effet, le montant de PSU horaire prévu était de 5.67 €. Le taux appliqué en 2022 est de 5.99 euros pour la PSU bonifiée, ce qui limite finalement l'impact financier de la baisse de fréquentation.

Ont été réinjectés dans la rubrique « autres recettes » : le montant de la CTG, l'abattement de taxe sur salaire.

L'association a également bénéficié d'une aide relative à la création de places labellisées AVIP, c'est-à-dire, à vocation d'insertion professionnelle. Cette demande de labellisation se déroule sur 2 ans et repose sur l'élaboration de conventions tripartites entre des personnes en phase d'insertion professionnelle, accompagnées par Pôle Emploi ou la mission locale ou le CLPS. La structure s'engage à accueillir l'enfant selon des jours et des créneaux horaires précis en contrepartie d'un engagement du parent à mener des actions d'insertion (cours de langues, formation technique, passage du permis de conduire, etc). Les premiers accueils avec signature de convention ont démarré en 2022 mais la structure accueillait déjà ce public auparavant. L'aide s'est élevée à 4 200 euros.

Enfin, la structure a perçu de RAFCOM 80% de la somme prévue à la convention de mandatement, les 20% étant conditionnés à la présentation du présent bilan.

3. Le reste à financer :

La comparaison des recettes et des charges révèle une hausse des charges et des produits, la seconde hausse ne compensant pas l'ampleur de la première.

Le tableau ci-dessous résume les écarts entre le prévisionnel et le réalisé :

Montants	Prévu au budget	Réel 2022	Ecart
Charges	421 071,00	462 118,00	41 047,00
Produits hors participation RAFCOM	371 778,00	375 499,00	3 721,00
Différence	49 293	86 619	
Après versement de RAFCOM selon convention de mandatement	0	37 326	

En conclusion, la grille financière 2022, dans sa version actuelle, en tenant compte du versement intégral de la somme de 49 293 euros prévue à la convention de mandatement, fait apparaître un besoin de financement complémentaire de la part de RAFCOM de **37 326 euros**, non prévus à la convention de mandatement.



Roche aux Fées
COMMUNAUTÉ

GRILLE FINANCIÈRE DU LOT 1

Synthèse					
Synthèse physico-financière		Ventilation par groupe de dépenses		€	%
Compensation nécessaire pour le lot	86 619 €	Groupe 1 : Exploitation		37 572 €	8%
Nombre annuel d'heures d'accueil réalisé	44990	Groupe 2 : Personnel		360 600 €	78%
Coût unitaire prévisionnel de l'heure brut	10,27	Groupe 3 : Structure		63 945 €	14%
Coût unitaire prévisionnel de l'heure net pour la collectivité	1,93	Dépenses totales (D = 1+2+3)		462 118 €	100%
Recettes / heure	8 €	Recettes (R) : PSU CAF		202 159 €	
		Recettes (R) : Participation parentale		85 301 €	
		Recettes (R) : Département			
		aide AVIP		4 200 €	
		bonus territoire		76 836 €	
		bonus territoire à recevoir			
		abattement taxe sur salaire		2 574 €	
		aide exceptionnelle COVID/CAF		4 429 €	
		remboursement activité partielle		0 €	
		Compensation nécessaire de la collectivité (C=D-R)		86 619 €	

Détail des dépenses du Groupe 1 - Exploitation			
Références comptables	Natures de dépense	Détails sur les objets et modalités de calcul des dépenses	Total des charges
60	Fournitures et achats	comprend les repas, les couches, les fournitures, le petit matériel	23 605 €
68	Dotations aux amortissements sur immobilisations corporelles & provisions	biens mobiliers	4 130 €
625	Achats de prestations de services	prestations à destination des enfants (conteur, animations diverses, consultations)	1 127 €
61	maintenance informatique	logiciel de gestion du multi-accueil	1 033 €
615	maintenance technique	réparatop, auto-laveuse, sèche linge et lave linge	1 323 €
611/621	Sous-traitance/ Personnel intérimaire	psychologues	800 €
623	Frais de communication		
616	assurance multirisques		430 €
622	honoraire DSN		94 €
6236	abonnements		468 €
628	Autres (à détailler)	cotisation appartenance ADMR, prestation fédérale	3 253 €
627	frais bancaires		8 €
	mise à disposition locaux		
67	créance irrécouvrable		101 €
61	frais de formation	coûts pédagogiques et coûts annexes (repas, déplacements...)	1 200 €
Total des charges du Groupe 1			37 572 €

2 356 €

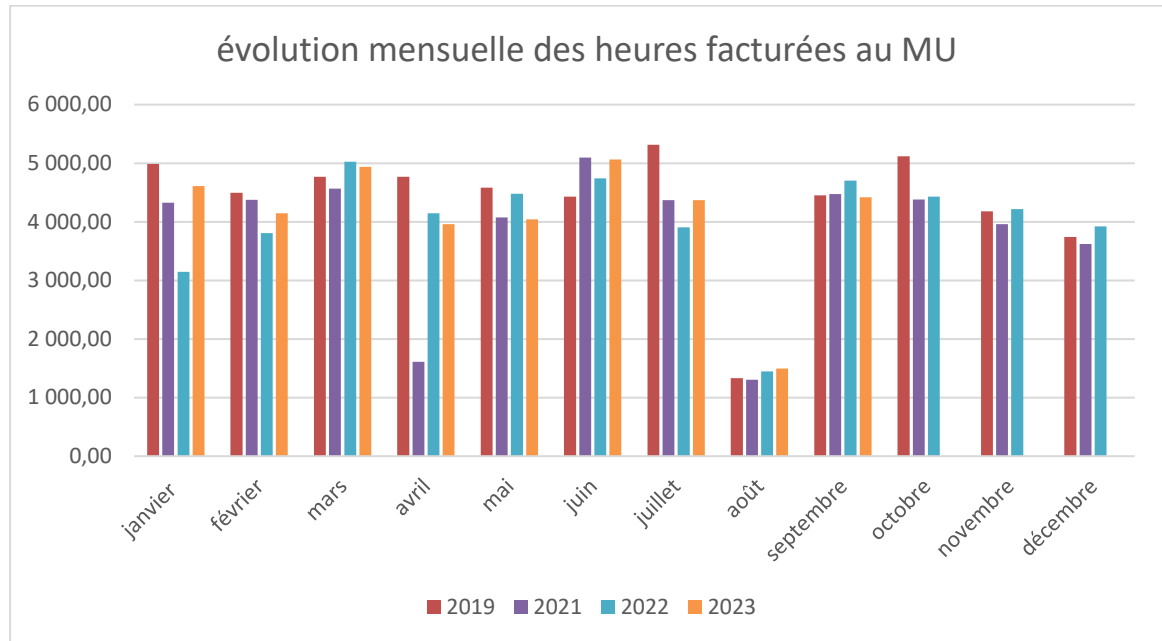
Détail des dépenses du Groupe 2 - Personnel					
Fonctions	Masse salariale chargée	Heures prévisionnelles liées au périmètre du mandatement	Quantité d'activité totale en heures	Dépenses liées au mandatement	
(saisir une ligne par personne physique)	(1)	(2)	(3)	4 = 1 x (2/3)	
Direction	55 978 €	1593	1593	55 978 €	arrêt de travail
EJE JC	43 714 €	1711	1711	43 714 €	
EJE MC	12 759 €	535	535	12 759 €	embauche
IDE	8 814 €	546	546	8 814 €	présence partielle sur l'année
psychomotricienne	9 647 €	352	352	9 647 €	
auxiliaire de puériculture MG	38 622 €	1820	1820	38 622 €	
auxiliaire de puériculture CE	19 882 €	1547	1547	19 882 €	départ
auxiliaire de puériculture-remplaçantes	16 691 €	757	757	16 691 €	remplaçantes
assistante petite enfance EG	15 161 €	957	957	15 161 €	départ
assistante petite enfance HM	29 291 €	1715	1715	29 291 €	
assistante petite enfance CR	10 748 €	723	723	10 748 €	
assistante petite enfance DG	7 067 €	529	529	7 067 €	embauche
assistante petite enfance VR	24 737 €	1710	1710	24 737 €	
assistante petite enfance FL	20 403 €	1484	1484	20 403 €	
assistante petite enfance	15 501 €	972	972	15 501 €	remplaçantes
directrice de l'association	86 239 €	273	1820	12 936 €	
responsable RH	54 143 €	255	1700	8 121 €	
comptable	52 737 €	254	1694	7 907 €	
homme toute mains	13 051 €	173	862	2 619 €	
				néant	
Total des charges du Groupe 2				360 600 €	avenant 43 depuis 01/10/2021

Détail des dépenses du Groupe 3 - Charges de structure						
Références comptables	Types de dépenses	Dépenses réalisées de la structure	Clé de répartition (unités à préciser)			Dépenses liées au mandatement
			Quantité d'activité liée au mandatement SIEG	Quantité d'activité totale	Part liée au mandatement	
			(a)	(b)	(c)	
626	Frais postaux	3 873 €	4	100	4%	155 €
92	télécommunications	4 440 €	13	100	13%	577 €
606	produits d'entretien, fournitures bureau	5 374 €	10	100	10%	537 €
63	Impôts et taxes	7 336 €	32	100	32%	2 348 €
64/63	Charges de personnel de structure	63 024 €	20	100	20%	12 605 €
	annonce, insertion	4 262 €	10	100	10%	426 €
62	honoraires (expert comptable, CAC)	14 179 €	10	100	10%	1 418 €
60	intrants (eau, gaz, électricité)	19 536 €	32	100	32%	6 252 €
61	assurances	6 312 €	32	100	32%	2 020 €
61	assurances CSE	246 €	12	101	12%	29 €
68	dotation amortissements	33 428 €	100	100	100%	33 428 €
64	CSE (fonctionnement, œuvres sociales)	7 550 €	12	100	12%	906 €
64	médecine du travail	8 462 €	12	100	12%	1 015 €
61	Entretien et réparations	11 848 €	10	100	10%	1 185 €
61	location photocopieur	1 296 €	10	100	10%	130 €
61	maintenance	9 148 €	10	100	10%	915 €
	charges financières					
	prestations de service					
Total des charges du Groupe 3						63 945 €

IV. PERSPECTIVES POUR 2023

- **En ce qui concerne l'activité :**

A fin septembre 2023, le nombre d'heures d'accueil est supérieur à celui de 2022 mais n'a pas encore retrouvé le niveau de 2019 :



Le total d'heures facturées à fin septembre est supérieur d'environ 1 600 heures par rapport à 2022, ce qui est encourageant. La période automnale et hivernale est néanmoins généralement associée à de fréquentes absences des enfants. L'estimation de fin d'année est donc très délicate.

- **En ce qui concerne les dépenses de fonctionnement :**

La dépense principale correspond à la masse salariale. L'avenant 54 de la convention collective a fait l'objet d'un agrément et a introduit le passage à la valeur du point à 5.77 euros soit 0.15 € du point applicable au 1^{er} mai 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2022.

Par conséquent, l'estimation du surcoût pour 2023 (par rapport au budget initial présenté dans la convention de mandatement) est importante car elle s'élève à **68 030 euros** (en incluant le personnel de secrétariat – groupe 3).

A ces éléments s'ajoutent d'autres hausses de charges constatées sur les intrants notamment le gaz et l'électricité (écart estimé à un minimum de 7 466 euros, avec une forte incertitude sur la factures d'octobre, novembre et décembre, car elles seront étroitement corrélées à la météo).

- **En ce qui concerne les recettes :**

Les produits seront majorés du fait du taux de PSU horaire appliqué, plus important que celui budgété. Une revalorisation de la PSU en juillet 2023 majorent les recettes prévues. Le taux de PSU bonifié est ainsi revalorisé à 6.41 euros/heure. A noter que le taux d'heures

facturées/réalisées à fin septembre 2023 est très proche de 107%. Le bénéfice de la dotation est un objectif poursuivi, mais qui s'avère ambitieux. Le manque à gagner potentiel est conséquent, comme indiqué précédemment (pas loin de 25 000 euros en ce qui concerne 2023).

Les estimations de produits sont basées sur ce taux et majorent donc les recettes liées à l'activité.

Une incertitude subsiste quant au versement de la totalité de la somme attendue du fait du dépassement du coût plafond horaire. Une réfaction est théoriquement censée s'appliquer par la CAF en cas de dépassement du coût plafond.

En l'état actuel des informations dont nous disposons, le reste à financer pour l'exercice 2023, en plus de la dotation de RAFCOM prévue à la convention de mandatement se situe dans une fourchette comprise entre 50 000 euros et 80 000 euros.