

Etaient présents : Amandine BOURDAIS-MASSENET, Tiphaine LEROY et Armelle RAULT (Association Les P'tits Loups), Evelyne ORSINI (Association Le temps de vivre), Valérie DI PASQUALE (ACEPP83), Florence KERSEBET (Association crèche Frimousse), Audrey GILLI et Ghislaine STREIFF (Association Câlin et Galipette), Eléonore KAELBEL (Association Au Petit Royaume), Laetitia RIO et Virginie ROVOYRA (Association les Lucioles), Agnès BRUN (Association Les Cannelons), Marlène CORBUCCI (Association Les Pitchounets), Nathalie JOUBERT (Micro-crèche La Suvrière), Laetitia CALPETARD (Les P'tits Bouchons), Sabine LANTRUA (L'île aux enfants), Marie-Gabrielle LOZZA (Le Relais des Bambins), Laurence PONS (Leï Drôle), Fanny CROSA (Leï Fonfonis), PELLISSIER Laure (Une chance pour tous), Véronique TANGUY (Jardin de la ville), Christine PRIN (Tartine et Nutella, O Comme trois Pommes), Sandrine ROUSTAN et Marjorie ENSEL (CAF du VAR), Blanche RUAU (PMI), François-Xavier BOURDAIS-MASSNET et Aurélie GUICHOU (ACEPP83) et Philippe DUPUY (ACEPP National)

Après un premier temps informel autour d'un café, François-Xavier le coordinateur présente le thème abordé soit la réforme NORMA et approfondir les derniers points et propose de faire un tour de table pour connaître les attentes et les différentes difficultés rencontrées.

Philippe DUPUY représente l'ACEPP dans tous les espaces d'échanges sur le thème petite enfance.

La PMI est représentée par Madame RUAU

La CAF représentée par Madame ENSEL et Madame ROUSTAN.

Tour de table :

Mme JOUBERT → Répondre aux attentes Jury VAE EJE

Mme DI PASQUALE → Important de donner la parole aux professionnels

Mme CALPETARD → Améliorer les conditions de travail, fidéliser les équipes (solution problème de recrutement)

Mme LANTRUA → Difficultés de recrutement, il faut former les nouveaux arrivants

Mme BOURDAIS-MASSNET → Problème rencontré avec les CAP pas du tout formés. Philippe DUPUY propose de prendre des apprentis pour qu'ils soient formés comme les structures souhaitent.

Mme LOZZA → Reformaliser NORMA

Mme PONS → Moins en moins d'apprentis et problème de référent santé et accueil inclusif

Mme CROSA → Problème d'embauche (financier)

Mme PRIN → Problème recrutement, échanges importants

Mme ORSINI → Refaire le point suite aux changements NORMA, problème de recrutement

Mme BRUN → Problème financier suite aux réformes référent santé + APP etc...

Mme CORBUCCI → Soucis pour trouver CAP, CAE CEI fort turn over

Mme STREIFF → Coût de l'énergie revoir les contrats avec EDF, problème personnel qualifié

Une chance pour tous → équipe pas très motivée l'impression d'être essoufflée

Mme KERSEBET → Infirmière en arrêt problème référent santé

Mme RAULT → Taux d'encadrement, revoir dossier NORMA problème surnombre

Mme PELISSIER → problème de recrutement stabilisé depuis septembre, problème délais NORMA

Mme ENSEL → Investi sur le problème de recrutement pour la CAF du VAR. D'après pôle-emploi la petite enfance dans le VAR n'est pas en tension selon les chiffres (officiellement). Cependant les chiffres ne sont pas à jour et elle entend bien ce que disent les responsables d'établissements.

L'offre de formation est présente sur le VAR pour les diplômés AP et EJE, mais les centres de formation peinent à remplir les sessions. Il y a une fuite du secteur petite enfance, qui pose la question de l'attractivité des métiers (salaires, conditions de travail).

---

Mme RUAU → Il y a beaucoup de créations d'établissement, en particulier des micro-crèches PAJE.

La PMI remarque qu'il y a beaucoup de turn-over dans les crèches. Cela pose encore la problématique des conditions de travail.

Tout cela interroge : Manque de personnel d'un côté et création d'établissement de l'autre côté.

Philippe DUPUY mentionne que le problème de pénurie est national. A ce jour, 10.000 places de crèche sont fermées du fait de manque de personnel. Tous les secteurs sont touchés.

Sur Lyon, par exemple, la municipalité a augmenté les salaires des personnels de crèche de 300 € mensuel. Mais du coup, le personnel des crèches associatives a démissionné pour aller travailler dans le municipal : le système est complexe et toutes les composantes sont liées.

Concernant les créations d'établissement, personne ne peut interdire l'ouverture d'une micro-crèche PAJE. On assiste donc à des développements parfois anarchiques sur des territoires où cela fragilise l'existant. De plus, à terme, le reste à charge va être identique entre les crèches, les ass-mat et autres moyens de garde.

On manque de pro comme dans beaucoup de métier du secteur lien social ce qui entraîne :

- Une réduction d'horaire d'ouverture
- Des crèches ferment
- Pas de nouvelle rentrée en septembre dans certaines villes

D'après le groupe filière nationale qui a mené une étude, il manque environ 10 000 pro (diplômes reconnus dans les 40 %) sur 15 000 établissements.

Face à ces problèmes de recrutement, on peut se poser la question du maintien à tout prix des services au même niveau d'offre.

La branche devrait proposer une augmentation des bas salaires (bas de la grille) de l'ordre de 10 à 15 %.

Pour les crèches PSU, le financement apporté par la CAF est plafonné (ne peut dépasser 90 % du total). Cela implique que les collectivités territoriales doivent être impliquées en termes de financement.

Aujourd'hui, les CTG sont déployées sur le VAR. Il ne doit rester que très peu de CEJ. Cela change le rapport avec les communes (collectivités territoriales) et impose de retrouver l'équilibre trouvé auparavant entre les associations et les communes.

La question du fonctionnement de la PSU et de l'importance des collectivités territoriales va être débattue lors de la prochaine COG (dont la date de signature ne devrait pas intervenir avant juillet 2023).

François-Xavier défend la place des collectivités territoriales : les associations s'appuient sur les besoins des territoires.

Un financement 100% CAF interroge quant au risque d'ingérence.

Des fonds nationaux sont débloqués pour valoriser notamment les salaires – par exemple l'augmentation de la PSU mais peu ou pas de moyen de s'assurer que les collectivités locales ne profitent pas pour limiter voire réduire leur aide ou que ces sommes vont bien être affectées aux salaires.

Pour la COG, c'est l'état qui rendra son arbitrage. C'est aussi pourquoi il est impossible aujourd'hui de faire un budget prévisionnel sur trois ans : il manque trop de données.

Les pistes de la future COG travaillées actuellement :

- Seuil PSU 107 % : Le fonctionnement montre les limites avec des gestionnaires qui recherchent à tout prix à être en dessous des 107 %.
- Pour les barèmes familiaux, ils ne devraient pas changer, si ce n'est éventuellement le prix plancher. Prise en compte de la fragilité de certaine famille. Les revenus des familles pourraient aussi faire l'objet d'une actualisation plus rapide (actuellement N-1 ou n-2)
- On se rend également compte que les mots choisis ont un impact sur les pratiques : le mot « bonus » utilisé avec le bonus handicap et le bonus mixité sociale. Accueillir un enfant handicapé ne doit pas être perçu comme la manière de toucher un bonus.

Le budget prévisionnel doit être fait en fonction des besoins de financement du projet et non sur ce qu'il est possible de financer.

**Investissement mise au norme bâimentaire à prévoir**, il faut préparer les devis (les financements CAF seront certainement revus dans la prochaine COG ).

- Porte oculus
- Ouverture fermeture porte à distance
- Clôture extérieure (hauteur 1m50, 11 cm pour les barreaux)
- Anti pince doigt sur les portes

Les prix varient beaucoup en ce moment.

Il ne peut y avoir de fermeture de place à cause de l'application du référent bâtiment.

**Date → délai application de la réforme**

**1 janvier 2023 →** appliquer la nouvelle réglementation même si dossier pas validé par la PMI

- La PMI rappelle que lorsque qu'il vous est envoyé une réponse merci de tenir compte de toutes les remarques et effectuer toutes les modifications demandées pour éviter de revenir toujours sur les mêmes choses (+ de 300 établissements à suivre).
- Détailler les tâches du référent santé.

Le 40 / 60 est retravaillé en attente d'information, l'arrêté est en cours avec en information supplémentaire les documents à envoyer à la PMI tous les ans.

**Pause de midi, nous avons fêter l'anniversaire d'Amandine.**

Nous reprenons le 40 / 60 auprès des enfants (sans faire autres choses)

Attention les mi-temps de direction et mi-temps en encadrement auprès des enfants.

Assumer le manque de professionnels et le changement complet de pratique, bien différencier renfort et taux d'encadrement.

Type	Capacité	Direction (temps de travail dédié aux fonctions)	Direction-adjointe (temps de travail dédié aux fonctions)	Référent santé et inclusion (temps de travail dédié aux fonctions)	Infirmière ou puéricultrice (temps de présence minimal)	EJE (temps de présence minimal)
Micro-crèche	< = 12 places	0.2 ETP Référent technique	Pas obligatoire	10 heures annuelles, dont 2 heures par trimestre	Pas d'obligation	Pas d'obligation
Petite crèche	13 - 24	0.5 ETP	Pas obligatoire	20 heures annuelles, dont 4 heures par trimestre	Pas d'obligation	0,5 ETP
Crèche	25 - 39	0.75 ETP	Pas obligatoire	30 heures annuelles, dont 6 heures par trimestre	0,20 ETP	0,75 ETP
Grande crèche	40 - 59	1 ETP	Pas obligatoire	40 heures annuelles, dont 8 heures par trimestre	0,30 ETP	1 ETP
Très grande crèche	Sup ou = 60	1 ETP	0.75 ETP	50 heures annuelles, dont 10 heures par trimestre, complétées par 10 heures annuelles par tranche supplémentaire de 20 enfants.	0,40 ETP, complété de 0,10 ETP par tranche complète supplémentaire de 20 places	1 ETP, complété de 0,5 ETP de plus par tranche complète de vingt places supplémentaires à partir de 60 places.
		voir point ci dessous	docteur en médecine puéricultrice EJE sage-femme infirmier assistant de service social éducateur spécialisé conseiller en économie sociale et familiale psychomotricien DESS ou d'un master II de psychologie professeur des écoles une expérience d'un an dans des fonctions de responsable technique ou de référent technique dans un ou plusieurs EAJE	Un médecin possédant une spécialisation, une qualification ou une expérience en matière de santé du jeune enfant ; Puéricultrice ; Infirmier disposant d'un DU en matière de santé du jeune enfant ou bien d'une expérience minimale de trois ans comme infirmier		

I - La direction d'un établissement ou d'un service d'accueil est confiée :

1° docteur en médecine ;

2° puéricultrice ;

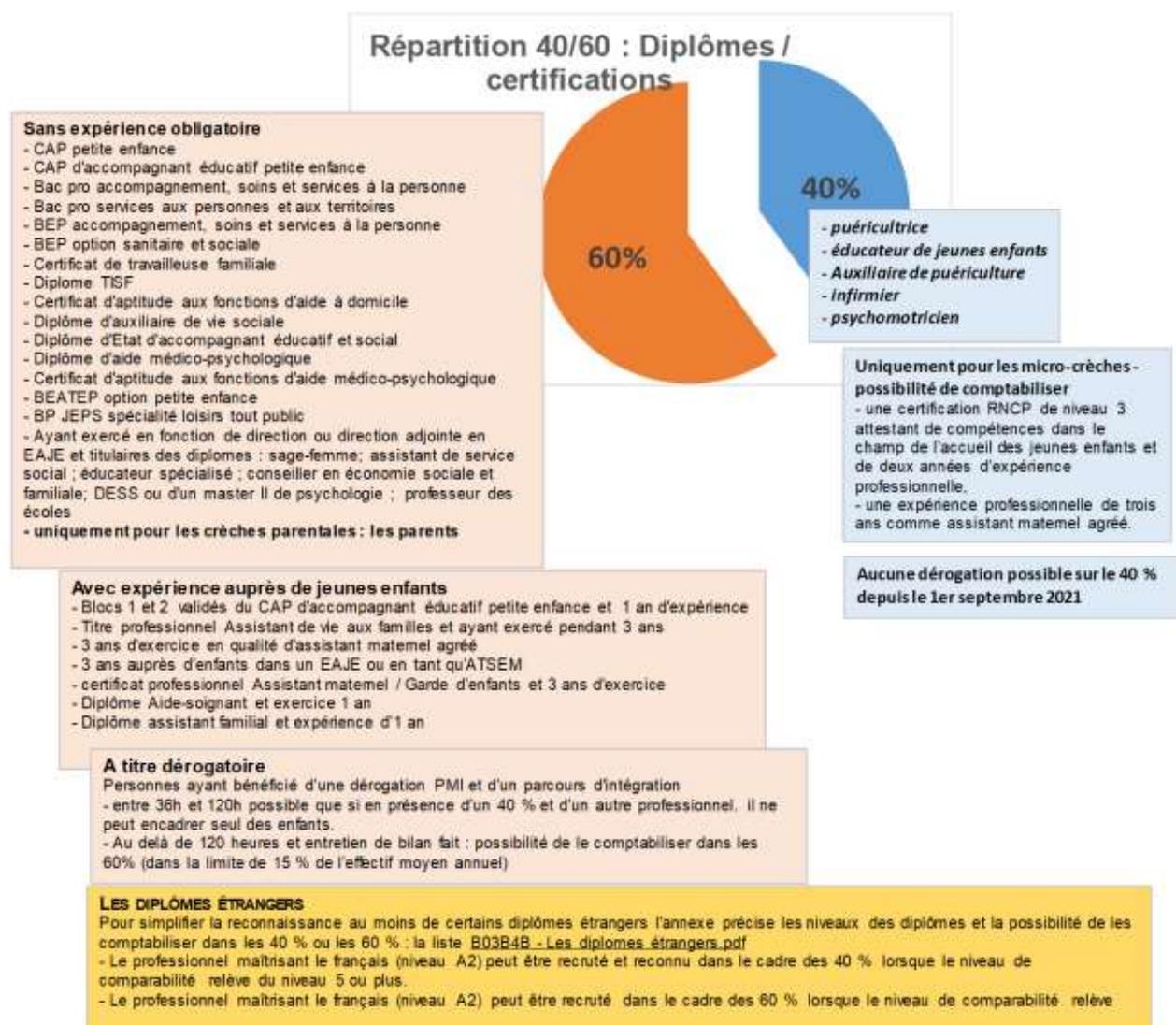
3° éducateur de jeunes enfants

4° Soit à toute personne justifiant d'une expérience de trois ans dans des fonctions de directeur, directeur adjoint, responsable technique ou référent technique dans un ou plusieurs établissements ou services d'accueil du jeune enfant. Pour les personnes disposant d'une expérience de trois ans comme référent technique, un diplôme d'auxiliaire de puériculture est également exigé à la date de la prise de fonction comme directeur;

5° Soit à toute personne présentant **une des qualifications permettant d'être directeur-adjoint et une certification au moins de niveau 6** (RNCP) attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction.

## L'encadrement des enfants

## Le calcul du 40/60 n'est pas encore défini.



### Parcours d'intégration

- 120h avec tuteur,
- les premières 35h ou 2 semaines, le salarié ne peut pas être comptabilisé auprès des enfants,
- entre 35h net 120 h, le salarié peut être comptabilisé à condition d'être le troisième.
- Fiche de suivi à remplir.

Les crèches parentales peuvent intégrer les parents dans le 60%.

Le casier judiciaire doit être demandé à toute personne en contact avec les enfants même parents quand en contact seul avec d'autres enfants.

### Rappel RSAI :

- Temps de présence réel effectif, planning à la PMI.
- Tarif référent santé : entre 80 et 100 € l'heure (tarif bas)

### Rappel APP :

- Il faut une preuve à la PMI (convention) que vous avez prévue d'effectuer les APP, pour les intervenants pas besoin de vaccination ou casier judiciaire car pas de présence auprès des enfants.
- Il est fait mention d'APP auprès des directrices, à faire sur secteurs ? en ZOOM ?

### **Conclusions :**

Nous attendons donc

- le calcul du 40 / 60, le texte officiel doit sortir fin décembre
- le décret sur le casier judiciaire.
- L'arrêté qui définit les documents à communiquer à la PMI.
- Première communication réforme classification avec ELISFA (pesée modifiée).

Défendre auprès CNAF 2023 comme 2022. ?