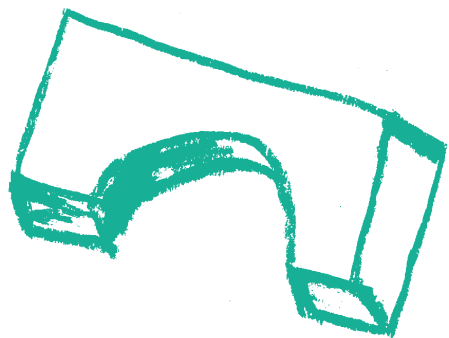


## Les établissements d'accueil de jeunes enfants de la branche Alisfa, des acteurs professionnels et singuliers de la petite enfance



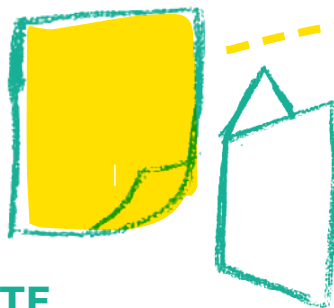
**elisfa**

SYNDICAT EMPLOYEUR  
DU LIEN SOCIAL  
& FAMILIAL

☀ La dernière étude de l'Observatoire de la branche montre que **les crèches associatives constituent la seconde part la plus importante des crèches après le domaine public** (18 %, c'est-à-dire 2 601 structures). Pour autant, la part du lucratif s'accroît chaque année dans la petite enfance et plusieurs secteurs répondent aux appels d'offre, venant potentiellement menacer des structures de la branche.

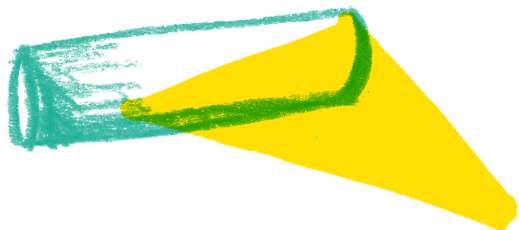
Cet argumentaire propose aux adhérentes et adhérents *des éléments de promotion des crèches Alisfa* auprès des futures municipalités.





## UNE CCN STRUCTURANTE QUI FAIT DES EMPLOYEURS ELISFA DES PARTENAIRES FIABLES POUR LES COLLECTIVITÉS.

La convention collective nationale des acteurs du lien social et familial est un cadre sécurisant pour les partenaires, notamment financiers, des structures de la branche. Elle développe en effet des outils qui permettent à l'employeur une visibilité sur les financements dont l'association ou la coopérative devra disposer chaque année. Elle permet également, par son cadre structurant, de limiter le turn-over et de stabiliser ainsi l'accueil des jeunes enfants.



### LA PESÉE DES POSTES et la classification

La classification a cinq objectifs : reconnaître la classification et les parcours professionnels, réaliser une hiérarchie des emplois équitable, permettre aux employeuses et employeurs une gestion du personnel adaptée aux évolutions, offrir des garanties contractuelles aux salariées et salariés, et enfin, **constituer un cadre contractuel entre les employeuses et employeurs et les financeurs**. Ce cadre s'exerce avec la grille de cotation et oblige l'employeuse ou l'employeur à la définition de critères précis pour chaque salarié. Elle permet de fait la maîtrise de sa masse salariale, gage de stabilité pour les financeurs.

### LA RÉMUNÉRATION INDIVIDUELLE SUPPLÉMENTAIRE

Fixée entre 0.5 % et 1.5 %, la rémunération individuelle supplémentaire apparaît également comme un atout de stabilité pour les structures de la branche, car elle répond à la volonté de fournir des garanties contractuelles aux salariées et salariés, tout en permettant une maîtrise des évolutions salariales dans la structure, gage de stabilité pour les partenaires. Cet outil permet également de valoriser l'engagement au quotidien des salariées et salariés de la branche.

### LA VALEUR DU POINT et la rémunération minimum de branche

La valeur du point est négociée chaque année dans la branche, entre les organisations syndicales de salariés et Elisfa. Sa négociation paritaire permet une négociation entre l'intérêt des salariées et salariés et la stabilité du projet. Elle est donc négociée en prenant en compte la stabilité financière des structures. Négociée en même temps que la valeur du point, la rémunération minimum de branche évolue également dans l'intérêt de la stabilité financière des projets.

### UN RENFORCEMENT DE LA STABILITÉ DES ÉQUIPES

En enrichissant le droit ainsi que la protection des salariées et salariés, une convention collective nationale renforce la stabilité des équipes et permet de limiter le turn-over. Cette limitation est un facteur essentiel pour sécuriser l'accueil des jeunes enfants et faciliter les sociabilités.

## UN ENVIRONNEMENT STRUCTURÉ POUR LES EMPLOYEURS DE LA BRANCHE ALISFA

Association des collectifs enfants parents professionnels (Acep), COOP petite enfance, ACCENT petite enfance, syndicat employeur Elisfa, Fédération des centres sociaux et socioculturels de France (FCSF), les structures de la branche Alisfa bénéficient d'un environnement sécurisant dans l'exercice de leur projet et de leur fonction employeur. Cette sécurisation peut également être valorisée auprès d'acteurs publics qui voient parfois les associations comme des facteurs de risques. En appliquant une convention collective nationale solide, les employeuses et employeurs de la branche déploient des politiques salariales équitables et réfléchies.

La possibilité d'adhérer à un syndicat employeur sécurise l'exercice de la fonction employeur qui renforce sa stabilité en évitant au maximum les risques financiers liés à une mauvaise politique salariale.

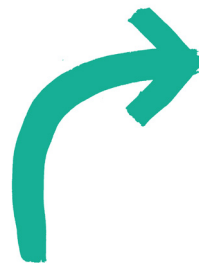
## UNE LUCRATIVITÉ NULLE OU ENCADRÉE

### DES FINANCEMENTS PUBLICS ORIENTÉS VERS LE PROJET

Economiquement viables, les crèches de la branche Alisfa n'ont pour autant pas la finalité de réaliser des excédents distribuables. Cette rentabilité est donc mise au service de la finalité sociale. Ce principe garantit le fait qu'aucun enfant ne soit mis à l'écart pour des critères de rentabilité, ou qu'une zone géographique soit désertée pour des critères de rentabilité. Il garantit également le fait que l'argent public soit utilisé uniquement dans la réalisation du projet, et non dans des marges financières.

### UNE GESTION ÉCONOMIQUE EFFICACE

L'enquête réalisée en 2016 par la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF)<sup>1</sup> démontre l'efficacité de la gestion économique des structures associatives et coopératives. Ainsi, alors que les crèches municipales ont un coût de revient de 10,64 € et que celui des entreprises de crèches s'élève à 11,54 €, celui des crèches de la branche s'élève à 9,25 € par heure. Cette étude démontre la bonne gestion des structures associatives et coopératives, et peut également s'expliquer par la proximité qu'elles entretiennent avec leur environnement, proximité qui les libère de strates administratives du fait de leurs Gouvernances locales, selon Flore Chalayer<sup>2</sup>.



## UNE QUALITÉ DES SERVICES SUPÉRIEURE dans les établissements d'accueil de jeunes enfants de la branche

Dans un article sur la « *construction sociale de la qualité dans les services d'accueil collectif du jeune enfant* » et la « *pluralité de modèles d'organisation* »<sup>3</sup>, des chercheuses et chercheurs du CNRS et des universités d'Aix Marseille et de Lorraine s'interrogent sur la pluralité des modèles d'organisation dans l'accueil collectif du jeune enfant. L'article explicite une « *tendance à l'objectivation et à la standardisation* » dans l'accueil du jeune enfant qui s'oppose à d'autres conceptions « *qui valorisent la dimension relationnelle du service et la poursuite de multiples bénéfices collectifs, défendant ainsi une définition de la qualité contextualisée et multidimensionnelle* ».

À l'aide de plusieurs outils, les chercheuses et chercheurs déterminent quatre modèles d'organisation pour les établissements d'accueil de jeunes enfants :

### Un modèle commercial

construit sur une régulation de la qualité par le marché et dont le socle réglementaire est minimal.

### Un modèle standardisé

où la qualité est définie à partir de critères de performance basés sur des critères de gestion et dont la recherche d'économies d'échelle permet d'améliorer la performance gestionnaire.

### Un modèle professionnel

caractérisé par la valorisation d'objectifs d'intérêt général, mais également par la recherche de performance gestionnaire. Le haut degré de professionnalisme se fait au détriment de la recherche d'intérêt général.

### Un modèle co-construit

résultat d'un compromis entre l'association de diverses parties prenantes, qui valorise les démarches d'innovation et de spécification (adaptation des structures aux publics) et qui utilise la stratégie du maillage en réseau pour s'adapter aux besoins du territoire et adopter une logique de proximité.

De part leurs modèles et organisations associatifs ou coopératifs, les structures de la branche Alisfa, inscrites dans des modèles co-construits, ou éventuellement professionnels, replacent les besoins de l'enfant au centre du projet, renforcent la stabilité des liens et des lieux et favorisent un accueil du jeune enfant de qualité.

## LES STRUCTURES ALISFA, DES INVESTISSEMENTS SOCIAUX allant au-delà de l'accueil du jeune enfant

### Une branche professionnelle active sur la formation

Très active sur la formation, la branche Alisfa permet aux structures de développer la formation de leurs salariées et salariés. Cette culture formatrice de la branche est un atout sur les territoires et pour les municipalités puisqu'elle contribue à la montée en compétences globales des habitantes et habitants du territoire. Les structures de la branche Alisfa jouent de fait un rôle important d'insertion et de professionnalisation de leurs salariées et salariés. Cela renforce l'impact des structures sur l'emploi dans le territoire.



### Le caractère multidimensionnel de l'accueil du jeune enfant dans les structures Alisfa

Le soutien à la parentalité constitue une pierre angulaire des établissements d'accueil de jeunes enfants, et explique également leurs proximités avec les centres sociaux et socioculturels. En ajoutant des objectifs de socialisation de l'enfant et de renforcement des liens sociaux et familiaux, les structures cherchent à développer les liens enfants-parents et participent au développement émotionnel et social des enfants. Les établissements d'accueil de jeunes enfants de la branche confortent, de fait, les parents dans leur rôle éducatif.

### Un fonctionnement démocratique, la place des pa- rents dans la Gouvernance

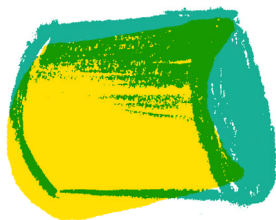
Les établissements d'accueil de jeunes enfants de la branche Alisfa impliquent la diversité des parties prenantes dans l'organisation des structures. Les parents sont de fait parties prenantes de la Gouvernance des crèches. Au-delà de cette participation, ils sont intégrés au fonctionnement et au quotidien de la crèche, dans une perspective de co-construction. Ils deviennent de fait acteurs de la vie locale.

### Un projet social ancré sur le territoire

Les structures de la branche développent, en parallèle de l'accueil de jeunes enfants, leur objet social. Celui-ci, fondé sur des valeurs de solidarité, permet qu'aucun enfant ne soit mis à l'écart et permet d'utiliser l'accueil de jeunes enfants comme levier d'insertion pour les populations, à travers l'accueil de familles monoparentales, d'ateliers parentalité, d'inclusion d'enfants en situation de handicap... Ancrées sur leur territoire, elles s'adaptent et s'imbriquent dans leurs environnements et font office, pour les habitantes et habitants, de tremplins à l'engagement dans la vie de quartier ou de village.

### Un emploi local géré localement

Organisées comme des archipels, les structures de la branche Alisfa s'organisent en réseau mais s'administrent localement. Un établissement d'accueil de jeunes enfants de la branche a une gouvernance locale et ne dépend pas d'acteurs régionaux ou nationaux lointains. Cette relation locale à l'emploi et au travail apparaît comme un gage de stabilité supplémentaire puisque les administratrices et administrateurs vivent le territoire et sont au contact de ses habitantes et habitants, mais également des élus et élus.





## CE QU'IL FAUT RETENIR POUR

**Les établissements  
d'accueil de jeunes enfants  
de la branche Alisfa,  
des acteurs professionnels  
et singuliers  
de la petite enfance**



- La convention collective nationale Alisfa **permet de développer un cadre sécurisant pour les partenaires des structures.**

L'extension de la CCN étend cette sécurisation.

- Les crèches de la branche professionnelle Alisfa permettent l'orientation des financements publics uniquement sur le développement des projets. Ceux-ci sont gérés efficacement par les employeuses et employeurs Alisfa.

**Ces projets ont un caractère multidimensionnel en intégrant le développement du lien social et familial aux cœurs des projets.**

- Les crèches Alisfa **sont actives sur la formation de leurs salariés** et de leurs bénévoles.

<sup>1</sup> Dauphin S, de la Chapelle, H, et Bassouls, L (2016), « *Les coûts de fonctionnement des crèches* », L'e-ssentiel : 163, Cnaf.

<sup>2</sup> « *Les crèches dans l'économie sociale et solidaire* », Flore Chalayer, 2020 n°122, JDPEnfance, p. 40-43.

<sup>3</sup> Francesca Petrella Nadine Richez-Battesti Cécile Chanut-Guieu Vincent Lhuillier Antoinette Laurent Aix Marseille Université, Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest), UMR 7317. Université de Lorraine, Laboratoire lorrain de sciences sociales (2L2S), EA 3478. Aix Marseille Université, CNRS, Lest, UMR 7317