

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

○○○○○○

OBJET : N° 1

**Choix du
concessionnaire de
service public pour la
gestion et
l'exploitation du multi-
accueil**

date de convocation :
23 juin 2023

date d'affichage :
23 juin 2023

Nombre de Conseillers
en exercice : 29

Nombre de présents : 20

Nombre de votants : 27

Absents excusés : 2

L'an deux mille vingt-trois, le jeudi vingt-neuf juin à vingt heures, le Conseil Municipal de la commune de Quincy-sous-Sénart, légalement convoqué, s'est réuni en séance publique à l'hôtel de ville, salle du Conseil Municipal, sous la présidence de son Maire,

ETAIENT PRESENTS : Mme Christine GARNIER, **Maire**

M. Pascal ODOT, Mme Michelle GABIGNON, M. Cyril PICARD, Mme Marie DELAROCHE, M. Jacky GERARD, Mme Acacia GAROU, M. Marc NUSBAUM, **Adjoint au Maire,**

Mme Jacqueline GAILLARD, M. Fred CICOFRAN, Mme Aude FROMENT, Mme Djamila ZERROUKI, M. Sylvain TESSIER, M. Fabien FOURNIER, M. Kamel LEBAL, M. John ROSE, Mme Stéphanie NUNES, M. Nicolas GATTI, Mme Véronique MESSIE, Mme Latifa DJELOUAH, Mme Najia BENRAMDANE (arrivée point n°2), **Conseillers municipaux.**

ONT DONNE PROCURATION :

Mme Danielle COUVREUX	à	M. Cyril PICARD
Mme Brigitte HERVY	à	Mme Marie DELAROCHE
Mme Sylvana BONAMICO	à	Mme Stéphanie NUNES
M. Pierre-Michel FELICIAGGI	à	M. Fabien FOURNIER
Mme Carine FROGER	à	M. John ROSE
M. Frédéric FOVET	à	Mme Christine GARNIER
Mme Najia BENRAMDANE	à	Mme Véronique MESSIE (point n°1)

ABSENTS EXCUSES : Mme Angeline NKUINGA, M. Florian BOIVERT

SECRETAIRE DE SEANCE : M. Cyril PICARD

Objet n°1 : Choix du concessionnaire de service public pour la gestion multi-accueil

Le Conseil Municipal,

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1411-5,

VU le rapport de l'exécutif sur le choix du concessionnaire,

VU l'avis du comité technique en date du 7 mars 2022,

VU l'avis favorable de la commission « finances, ressources humaines et marchés publics » du 16 juin 2023,

Entendu l'exposé de Monsieur Pascal ODOT, 1er adjoint au maire chargé des finances, ressources humaines et marchés publics,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

APPROUVE :

- le choix de l'entreprise Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques en tant que concessionnaire du service public pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil
- les termes du contrat de concession de service public et ses annexes parmi lesquelles le Règlement du service

AUTORISE Madame le Maire ou son représentant à signer le contrat de concession de service public avec l'entreprise Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques.

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus.

Le Maire,



Christine GARNIER

Le secrétaire de séance

Cyril PICARD

Rapport sur le choix du Concessionnaire

juin 23

Ville de Quincy-sous-Sénart



**Concession de service public pour la
gestion du multi-accueil**

Envoyé en préfecture le 11/07/2023

Reçu en préfecture le 11/07/2023

Publié le



ID : 091-219105145-20230629-DEL_1_290623-DE

1.	Préambule	4
	Objet de la concession	4
1.1.	Durée du contrat	4
1.2.	Equilibre économique du contrat	4
2.	Chronologie générale de la procédure	5
	2.1. Rappel de la procédure	5
2.1.1.	Avis des organes consultatifs	5
2.1.2.	Lancement de la procédure	5
2.1.3.	Sélection des candidatures	5
2.1.4.	Analyse des offres	5
2.2.	Rappel du déroulement des négociations	6
2.3.	Conclusion des négociations	6
3.	Motifs de choix du Concessionnaire	7
	3.1. Rappels des critères de jugement des offres	7
3.2.	Qualité du service proposé	7
3.3.	Adéquation des moyens proposés aux objectifs du service	8
3.4.	Intérêt de l'offre sur le plan financier	9
4.	Conclusion	10

1. PREAMBULE

Objet de la concession

La Ville de Quincy-sous-Sénart souhaite déléguer, par le biais d'un contrat de concession public, **la gestion et l'exploitation du multi-accueil**, d'une capacité totale de 40 places.

1.1. Durée du contrat

Le contrat prend effet au 1^{er} janvier 2024 et l'accueil des familles au 8 janvier 2024 et au plus tard à la livraison de l'équipement.

La durée de la délégation est fixée à **cinq (5) ans** à compter de la remise des locaux au Concessionnaire par la Personne Publique.

1.2. Equilibre économique du contrat

Le Concessionnaire gère **le multi-accueil à ses risques et périls**. Il est seul responsable du fonctionnement et de la continuité du service public. Il exploite l'équipement et l'ouvrage qui lui sont remis par la Collectivité dans les conditions fixées dans le contrat.

La rémunération du Concessionnaire s'effectue via :

- La perception des tarifs perçus auprès des usagers (tarifs imposés par la CNAF) ;
- La perception de la PSU (Prestation de service unique) versée par la CAF ou la MSA qui vient compléter la part usager dans les conditions définies par la CAF ;
- La perception des bonus territoires CTG versés par la CAF, en cas de signature d'une Convention Territoriale Globale, le cas échéant ;
- La perception de recettes de commercialisation de berceaux entreprises, le cas échéant ;
- D'autres sources possibles de financement auprès d'acteurs institutionnels ;
- Le versement éventuel par la Personne Publique d'une subvention forfaitaire d'exploitation.

Compte tenu des obligations de service public qui seront mises à la charge du Concessionnaire (horaires de fonctionnement, règles de fonctionnement définies, accueil des usagers de la Collectivité, obligation de continuité de service public, etc.), la Personne Publique pourra verser au Concessionnaire une compensation d'obligation du service public annuelle connue à l'avance pour toute la durée du contrat.

Conformément à l'article 261 du Code Général des Impôts (4 – 8^obis), le service délégué ne sera pas assujéti à la TVA.

La Collectivité met son domaine public à disposition du Concessionnaire, conserve le contrôle du service public et doit obtenir du Concessionnaire tout renseignement nécessaire à l'exercice de ce contrôle. En contrepartie de la mise à disposition des biens du service, le Concessionnaire verse une redevance à la Personne Publique.

Des pénalités viennent par ailleurs sanctionner le non-respect des obligations réglementaires ou contractuelles.

2. CHRONOLOGIE GENERALE DE LA PROCEDURE

2.1. Rappel de la procédure

2.1.1. Avis des organes consultatifs

D'après la Loi n° 84-53 du 26 janv. 1984 (articles 32 et 33), la consultation Comité Technique est nécessaire dans le cas d'une modification dans l'organisation des service publics de la collectivité. Il a été consulté le 7 mars 2022 et a rendu un avis favorable.

2.1.2. Lancement de la procédure

Par délibération en date du 14 avril 2022, le conseil municipal de la Ville de Quincy-sous-Sénart a approuvé le principe du **recours à une délégation de service public sous forme de concession de service** pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil, dans le cadre des dispositions du Code de la Commande Publique (CCP), et notamment de sa troisième partie, ainsi que des articles L. 1411-1 et suivants du CGCT.

La procédure a été initiée dans les conditions fixées par les articles L.1411-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales et par la décision du Conseil d'Etat en date du 15 décembre 2006 (n°298619) admettant la possibilité d'une **procédure ouverte en matière de délégation de service public**.

Dans le cadre de cette procédure, un avis de concession a été publié dans les supports suivants :

- BOAMP
- JOUE

Les candidats avaient jusqu'au 9 janvier 2023 à 12h00 pour remettre leur dossier de candidature et d'offre.

2.1.3. Sélection des candidatures

La Collectivité a procédé à l'ouverture des plis contenant les candidatures reçues dans les délais impartis.
Une candidature a été reçue :

- SAS Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques.

La Commission Concession s'est ensuite réunie le 23 janvier 2023 pour analyser la candidature reçue, et a admis le candidat à présenter une offre. **Le candidat a en effet été considéré, après analyse de sa candidature, comme présentant l'ensemble des capacités professionnelles, techniques et financières** requises pour assurer la gestion et l'exploitation du multi-accueil.

2.1.4. Analyse des offres

La consultation étant menée en procédure ouverte, la Collectivité a par la suite procédé à l'ouverture des plis contenant les offres reçues dans les délais impartis.

Une offre a été reçue :

- SAS Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques.

L'offre initiale du candidat a été analysée et présentée lors de la Commission Concession du 8 mars 2023.

Après analyse de l'offre initiale, la Commission Concession a rendu un avis admettant aux négociations le soumissionnaire Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques.

2.2. Rappel du déroulement des négociations

Suivant l'avis de la Commission Concession, **Madame le Maire a décidé d'engager des négociations avec le candidat LPCR.**

Le candidat Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques a été **reçu en négociations le 6 avril 2023** dans les locaux de la Collectivité. A la suite de cette séance, il a été demandé au candidat de **remettre une offre améliorée**, la date limite de réception des offres étant fixée au 26 avril 2023. A la suite de son analyse, il avait jusqu'au 2 juin 2023 pour remettre une offre finale dans le cadre d'un second tour de négociations.

2.3. Conclusion des négociations

Au cours des négociations, **les avancées obtenues avec le candidat ont été notables tant sur le plan financier que sur le plan technique et de la qualité de service.**

Les candidats ont apporté les précisions qui leur ont été demandées ainsi que des compléments à leur offre.

A l'issue de ces négociations, conformément à l'article L. 1411-1 du CGCT et aux critères de jugement décrits dans le règlement de la consultation, le Maire a retenu l'offre du candidat Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques qui répond pleinement aux objectifs de la Collectivité.

Le Maire soumet aujourd'hui ce choix à l'approbation du Conseil municipal.

3. MOTIFS DE CHOIX DU CONCESSIONNAIRE

3.1. Rappels des critères de jugement des offres

Dans le cadre de la présente consultation, les critères de jugement des offres, non pondérés ni hiérarchisés, sont fixés à l'article 6 du Règlement de la Consultation de la manière suivante :

- **La qualité du service proposé**, analysée notamment au regard des propositions du candidat en matière de projet d'établissement, de conditions d'accueil des usagers, de la qualité des animations et de la restauration et de ses engagements en matière de développement durable.
- **L'adéquation des moyens proposés** aux objectifs du service, analysée notamment au regard des moyens humains et matériels prévus par le soumissionnaire, de la politique de ressources humaines, de la gestion des inscriptions, des attributions et admissions, de la restauration, dans un but de garantir la continuité du service public, des indicateurs et outils de gestion, du respect du RGPD ainsi que l'organisation des relations entre l'exploitant et la Collectivité concédante.
- **L'intérêt de l'offre sur le plan financier**, analysé notamment au regard de la cohérence du compte d'exploitation prévisionnel, des engagements en matière de transparence financière, du montant de la compensation pour obligation de service public et de la clause d'intéressement.

3.2. Qualité du service proposé

Rappel concernant le critère : Qualité du service proposé, analysée au regard du projet d'établissement proposé par le candidat (projet éducatif et pédagogique et projet social), des modalités d'accueil au sein du multi-accueil, de la qualité des animations proposées et de la restauration, et des engagements en faveur du développement durable proposés.

Les principales propositions du candidat LPCR sur ce critère sont les suivantes :

- Le candidat propose un **projet éducatif et pédagogique bien étayé**, axé autour de l'autonomie, la sécurité émotionnelle, le respect du rythme de l'enfant, le libre choix et la communication positive. Son offre s'inscrit **dans le tissu local** par le développement de nombreux partenariats autour de la culture, des activités intergénérationnelles et autres acteurs de la petite enfance ;
- Ses **animations sont bien détaillées**, il développe des activités quotidiennes en intérieur et en extérieur en cohérence avec son projet éducatif et pédagogique ;
- Le candidat présente des **modalités d'accueil conformes aux exigences du contrat** ;
- Ses **engagements en matière de restauration sont qualitatifs** avec un taux de 53% d'alimentation durable par jour dont 25% de bio conformément aux exigences de la Loi Egalim ainsi que deux produits locaux par jour. Le coût unitaire proposé est bien optimisé au regard de la qualité proposée. Il propose également des animations autour de la nutrition renforçant la qualité de son offre ;
- Enfin, ses **propositions en faveur du développement durable** s'insèrent dans sa démarche de certification Crèch'EXPERT. Il axe ses actions sur le tri, la réduction des déchets, l'utilisation de produits et équipements respectueux de l'environnement, et la formation de ses professionnels au

développement durable. Ses engagements sont aussi cohérents avec son projet pédagogique et les animations prévues.

L'offre du candidat LPCR répond en tous points aux exigences de la Ville de Quincy-sous-Sénart. L'offre remise est très satisfaisante.

3.3. Adéquation des moyens proposés aux objectifs du service

Rappel concernant le critère : Adéquation des moyens proposés aux objectifs du service, analysés au regard des moyens humains et de l'organisation de l'équipe, de la politique de ressources humaines envisagée, des moyens matériels mis à la disposition de la concession, du projet d'aménagement, des procédures d'inscription, d'attribution et d'admission, des mesures prévues afin de garantir la continuité du service, des indicateurs et outils de gestion proposés ainsi que de la comitologie proposée.

Les principales propositions du candidat LPCR sur ce critère sont les suivantes :

- Son **équipe est bien dimensionnée (14,3 ETP)** et présente un **taux de diplômés très qualitatif (57,6%) tout en assurant la reprise du personnel**. Son offre prévoit l'intervention d'un psychologue (7 heures mensuelles) et d'un psychomotricien (4 heures mensuelles). L'intervention du référent SAI est intégrée au temps de l'infirmière de section afin d'optimiser les frais du personnel vacataire.
- **Sa politique de formation est très qualitative** avec un pourcentage de la masse salariale brute à hauteur de **2,6%** permettant à l'ensemble de l'équipe d'être formée sur des thématiques variées. Des formations qui sont assurées en interne par un service de formation « Académie », en e-learning ou par des organismes extérieurs ;
- Le candidat présente **une politique sociale plutôt bien détaillée** notamment sur les diverses primes accordées, les jours de congés supplémentaires et autres avantages. Ses méthodes de recrutement sont satisfaisantes et sont axées sur la mobilité interne, la priorité à l'emploi local, une logique de multidiffusion, des partenariats avec des écoles et conférence ;
- Les **moyens matériels envisagés sont très détaillés** et permettent de bien appréhender l'équipement du futur multi-accueil ;
- **Le projet d'aménagement** des espaces intérieurs et extérieurs du candidat est très qualitatif et en cohérence avec son projet éducatif et pédagogique ainsi que les animations qu'ils souhaitent mettre en place ;
- **Les procédures d'inscription, d'attribution et d'admission** en matière d'accueil régulier, occasionnel, et d'urgence sont conformes aux exigences du contrat ;
- LPCR propose des **mesures pour garantir la continuité du service satisfaisante** : des protocoles bien établis notamment un système d'alerte crèche et un pool de volants disponibles immédiatement sur le secteur pour pallier les absences ;
- Ses engagements en matière **d'indicateurs et de réunions proposés à la Ville sont satisfaisants**. Son espace sécurisé en ligne permet l'accès à divers indicateurs et sa démarche de certification de la crèche, témoigne **d'un suivi de qualité à la Ville**.

L'offre du candidat LPCR répond en de nombreux points aux exigences de Ville de Quincy-sous-Sénart.
L'offre remise est très satisfaisante.

3.4. Intérêt de l'offre sur le plan financier

Rappel concernant le critère : Intérêt de l'offre sur le plan financier, analysé au regard de la robustesse et de la cohérence du compte d'exploitation prévisionnel, au regard des hypothèses de fréquentation et de facturation envisagées, du montant net des redevance et de la compensation pour obligations de service public, et des modalités envisagées pour assurer la transparence financière de la concession.

Les grandes lignes de la proposition financière du candidat LPCR sont les suivantes :

- **L'équilibre économique général de sa proposition financière est cohérent**, avec une **marge nette dégagée** lui permettant **d'absorber les risques inhérents à l'exploitation** de la concession de service public. Il présente un **coût de revient par place dans la moyenne haute du secteur mais néanmoins plus bas que celui observé les années précédentes**.
- Les **charges du candidat sont bien dimensionnées** avec des services extérieurs contenus et des frais de structure réduits. Il existe une prépondérance des charges de personnel mais cohérente au regard de la reprise du personnel de la Ville détaché ;
- Le candidat prévoit **des hypothèses de fréquentation bien construites**. Il présente des taux intéressants avec un taux d'occupation financier moyen de 90,72%. Son taux de facturation moyen de 110% reste élevé mais cohérent avec ses hypothèses d'exploitation ;
- LPCR **fait une offre élevée en termes de coût pour la Collectivité** avec un **coût de revient par place pour la Ville de 18 664€ mais cohérent au regard du coût élevé de la reprise du personnel détaché**. Il sollicite une **compensation nette** de la redevance d'occupation du domaine public de **222,6K€/an**. Ses dotations aux amortissements permettent de couvrir l'ensemble des biens acquis et des investissements avec une VNC nulle en fin de contrat ;
- Enfin, **en termes de transparence financière, LPCR s'engage sur une comptabilité analytique** ainsi qu'une certification des comptes par un commissaires aux comptes. Il s'engage à fournir le suivi des investissements et amortissements de la crèche.

La proposition du candidat LPCR répond en tous points aux exigences de la Ville de Quincy-sous-Sénart sur ce critère. L'offre remise est satisfaisante.

4. CONCLUSION

J'ai choisi de **retenir le candidat Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil municipal**, dans le cadre d'un contrat de concession de service public qui permettra à la Collectivité de disposer de moyens de contrôle et de maîtrise de l'exécution du contrat par le Concessionnaire sur une **durée de 5 ans**.

Je tiens à préciser que le candidat proposé a produit **une offre et un rapport qualité/prix qualitatif pour la Ville de Quincy-sous-Sénart, qui garantit une qualité de service élevée et la mise à disposition de moyens cohérents** avec la nature du service, en réponse aux attentes de la Collectivité.

Par conséquent, le 29 juin 2023, le Conseil Municipal sera appelé à se prononcer sur :

- Le choix de Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques comme Concessionnaire ;
- L'approbation des termes du contrat de concession de service public ainsi que de ses annexes ;
- L'autorisation à me donner pour signer le contrat de concession ainsi que les documents afférents.

Le Maire,

Madame Christine GARNIER

4.

Envoyé en préfecture le 11/07/2023

Reçu en préfecture le 11/07/2023

Publié le



ID : 091-219105145-20230629-DEL_1_290623-DE

ANNEXE 1. PV RELATIF AU CHOIX DES CANDIDATS ADMIS A PRESENTER UNE OFFRE



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES
Direction des Affaires Juridiques

MARCHES PUBLICS

OUV4

PROCES-VERBAL DE LA COMMISSION DE DELEGATION DE SERVICE PUBLIC

ADMISSION DES CANDIDATURES ¹

A - Identification du pouvoir adjudicateur ou de l'entité adjudicatrice

MAIRIE DE QUINCY-SOUS-SENART
5 RUE DE COMBS LA VILLE
91480 QUINCY-SOUS-SENART

B - Objet de la consultation

Délégation de service public concession de service public pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil.

C - Déroulement de la consultation

■ Publicité

BOAMP : 12/11/2022 – JOUE :14/11/2022

■ Date et heure limites de réception des candidatures : 09/01/2023 à 12H00

■ Nombre de candidats admis à présenter une offre fixée dans l'avis d'appel à la concurrence ou la lettre d'invitation à soumissionner ou à participer au dialogue

- Nombre minimum :
- Nombre maximum, le cas échéant :

D - Composition de la commission d'appel d'offres

Lors de sa réunion en date du 23/01/2023

La commission d'appel d'offres était composée comme suit :

¹ Formulaire non obligatoire disponible, avec sa notice explicative, sur le site du ministère chargé de l'économie.

D1 - Membres à voix délibérative

Nom et prénom	Qualité	Titulaire (T) ou Suppléant (S)
GARNIER Christine	Maire	T
ODOT Pascal	1 ^{er} adjoint au Maire	T
FOURNIER Fabien	Conseiller municipal	T
FROMENT Aude	Conseillère municipale	T
BENRAMDANE Najia	Conseillère municipale	T
CICOFRAN Fred	Conseiller municipal	S

E - Fonctionnement de la commission d'appel d'offres

■ Le quorum est atteint

Non Oui

La commission d'appel d'offres

 peut ne peut pas

valablement délibérer.

■ Secrétariat de la commission d'appel d'offres

CALCUS Maureen, gestionnaire du service des marchés publics

F - Admission des candidatures

F1 - Lot n° 1 : Concession de service public pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil.

■ Nombre de plis reçus

▪ dans les délais : .1.

▪ hors délais : 0

■ Décision de la commission d'appel d'offres relative à l'admission des candidatures

Après avoir pris connaissance du rapport d'analyse des candidatures, la commission d'appel d'offres :

 prend pour chacune des candidatures reçues, la décision d'admission ou d'élimination proposée ; demande une analyse complémentaire des candidatures pour les motifs suivants :

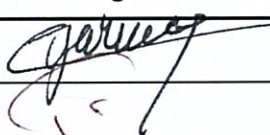
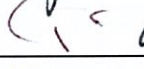
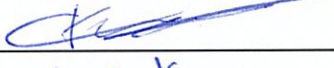
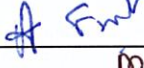
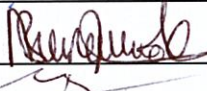
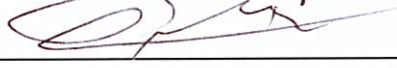
■ Résultat des votes

(Indiquer le nombre de votes de la part des membres de la commission d'appel d'offres ayant voix délibérative.)

▪ Pour : 6

- Contre : \emptyset
- Abstentions : \emptyset

G - Signature des membres de la commission d'appel d'offres

Nom et prénom	Signature
GARNIER Christine	
ODOT Pascal	
FOURNIER Fabien	
FROMENT Aude	
BENRAMDANE Najia	
CICOFRAN Fred	

H - Observations des membres de la commission d'appel d'offres

Date de mise à jour : 01/04/2019.

Envoyé en préfecture le 11/07/2023

Reçu en préfecture le 11/07/2023

Publié le

ID : 091-219105145-20230629-DEL_1_290623-DE

S²LO



QUINCY-SOUS-SÉNART

Rapport d'analyse des candidatures

janvier 23

Commune de Quincy-sous-Sénart



Concession de service public pour la
gestion et l'exploitation d'un EAJE

1.	Préambule	3
1.1.	Contexte	3
1.2.	Périmètre des prestations	3
1.3.	Durée de la convention	4
1.4.	Rappel de la procédure	4
2.	Complétude des candidatures	5
2.1.	Liste des pièces exigées	5
2.2.	Vérification de la complétude des candidatures reçues	6
3.	Analyse de la candidature LPCR	7
4.	Synthèse	8

1. PREAMBULE

1.1. Contexte

La Commune de Quincy-sous-Sénart dispose actuellement d'une crèche, d'une capacité de 20 places, dont la gestion est assurée publiquement au travers d'une régie.

En parallèle, des travaux sont réalisés sous maîtrise d'ouvrage publique afin de disposer à l'horizon du printemps 2023 d'un nouvel équipement, doté d'une capacité d'accueil de 40 berceaux, venant se substituer à la structure actuelle.

La commune souhaite déléguer **l'aménagement et l'exploitation du multi-accueil via un contrat de concession.**

La présente consultation a pour objet le choix par la Commune de Quincy-sous-Sénart des candidats autorisés à déposer une offre pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil.

1.2. Périmètre des prestations

La concession de service public comprend les missions suivantes :

- La constitution et la mise à jour du dossier d'agrément auprès des services compétents dans les délais requis, et notamment :
 - La définition et l'actualisation régulière du projet d'établissement comprenant :
 - Le projet social précisant l'intégration de l'équipement dans l'environnement local ;
 - Le projet éducatif et pédagogique précisant les engagements de l'équipement sur la santé, la sécurité ; l'éveil et l'autonomie des enfants, les relations avec les parents, les typologies d'activités et les objectifs (jeux libres, activités dirigées), la qualité des repas ;
 - La réalisation de toutes les démarches administratives nécessaires à la gestion de l'équipement ;
- La gestion des relations avec les usagers dont notamment la gestion des inscriptions (réception et traitement des candidatures) en accueil occasionnel et d'urgence ;
- La négociation éventuelle d'un agrément modulé adapté à la fréquentation ;
- L'attribution des places en accueil occasionnel et d'urgence par le responsable de l'équipement selon les critères définis par la Ville en fonction des disponibilités et en garantissant l'équité de traitement des usagers et l'information des usagers ;
- L'admission des usagers une fois inscrits et la place attribuée ;
- L'élaboration du projet de règlement intérieur ;
- La facturation des usagers, l'encaissement des participations et la prise en charge des impayés ;
- L'accueil des usagers comprenant la préparation et l'organisation des activités adaptées à ce public dans le respect des normes légales et réglementaires ;

- L'élaboration et la confection, en liaison froide, des menus en conformité avec les prescriptions qualitatives et nutritionnelles définies dans le Programme National Nutrition Santé (PNNS) en vigueur ;
- La reprise, le recrutement, la formation et la gestion du personnel affecté à l'équipement constitutif du service public ;
- Le respect des normes d'hygiène et de sécurité et des règles fixées par la PMI ;
- L'acquisition et le renouvellement du mobilier, du petit matériel et du matériel pédagogique en cohérence avec le projet pédagogique ainsi que de l'ensemble des équipements nécessaires à l'exploitation du service pour le multi-accueil ;
- Les opérations d'entretien courant et de maintenance préventive, ainsi que le renouvellement des équipements, des gros matériels et mobiliers dans le respect des règles de sécurité légales et réglementaires applicables ;
- La réalisation des travaux de gros entretien et les renouvellements ;
- La gestion financière de l'équipement avec l'élaboration des budgets, des comptes d'exploitation et des bilans CAF ;
- La recherche et la gestion de la relation avec les financeurs, notamment la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), la Mutualité sociale Agricole (MSA), les régimes spéciaux et le Département ;
- La fourniture régulière à la Personne Publique de comptes rendus d'activités.

L'ensemble des missions du Concessionnaire sont décrites au sein du projet de contrat.

1.3. Durée de la convention

La durée du contrat de concession est fixée à cinq (5) ans à compter du 1^{er} septembre 2023, ou de sa notification si celle-ci est postérieure.

1.4. Rappel de la procédure

Par délibération en date du 14 avril 2022, le conseil municipal a approuvé le principe du recours à une délégation de service public sous forme de concession de service pour l'aménagement et l'exploitation du multi-accueil de la Collectivité dans le cadre des dispositions du Code de la commande publique et des articles L. 1411-1 et suivants du CGCT.

Les candidats avaient jusqu'au **9 janvier 2023 à 12h** pour remettre leurs plis de candidature et d'offre, dans le cadre d'une procédure « ouverte » en application de la jurisprudence issue de l'arrêt « Corsica Ferries » (CE, 15 décembre 2006). Les services municipaux ont procédé à l'ouverture des plis reçus dans les délais impartis.

Dans le cadre du dossier cité en objet, une (1) candidature a été réceptionnée dans le délai imparti à savoir celle de la société Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques.

L'objet du présent rapport est de procéder à l'analyse de la candidature reçue et de vérifier la capacité technique, économique et professionnelle du candidat pour faire ensuite l'objet de la phase d'analyse de l'offre.

2. COMPLETUE DES CANDIDATURES

2.1. Liste des pièces exigées

Le Règlement de Consultation liste l'ensemble de pièces demandées au stade de la candidature

Habilitation à exercer l'activité professionnelle

Pièce 1 - Lettre de candidature

Lettre de candidature datée signée permettant d'identifier le candidat (dénomination, adresse, forme juridique) avec pouvoir personne physique habilitée.

En cas de groupement, indiquer composition, forme et nom du mandataire et faire signer par l'ensemble des membres ou accompagner de l'autorisation donnée au mandataire par cotraitants de signer au nom du groupement.

Pièce 2 – Attestation sur l'honneur

Attestation sur l'honneur accompagnée de tous justificatifs prouvant que le candidat ou les membres du groupement ne font l'objet d'aucune exclusion de la participation à la procédure de passation des contrats de concession prévue aux articles L.3123-1 à L.3123-14 du CCP.

Pièce 3 – Attestation sur l'honneur

Attestation sur l'honneur justifiant du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définie aux articles L.5212-1 à L.5212-4 du Code du travail.

Pièce 4 – Présentation du candidat

Présentation générale du candidat (ou du groupement candidat).

Pièce 5 - Capacité économique et financière

Une description détaillée du candidat (par membre en cas de groupement)

Exemple : capital social, actionnaires, activités principales et accessoires, Chiffres d'affaires des trois derniers exercices, Chiffres d'affaires des trois derniers exercices dédiés à l'objet du contrat, moyens en personnel, moyens matériels, organisation interne

Pièce 6 - Capacité technique et professionnelle

Toute information permettant d'apprécier ses capacités professionnelles

Exemple : un tableau précisant, pour chacune de ses références en matière d'exploitation d'équipements équivalents, l'identité du délégant, les caractéristiques principales de l'équipement exploité, le type de contrat (public ou privé), le département de l'équipement, ainsi que toute autre information que le candidat jugera utile.

2.2. Vérification de la complétude des candidatures reçues

La première étape de l'analyse consiste à vérifier l'exhaustivité et la complétude de pièces demandées ci-dessus à la fois sur leur présence et leur pertinence. Nous vérifions chaque pièce et nous renseignons un commentaire sur la nature du document remis pour apprécier la complétude de la candidature :

Concession de service public pour la gestion et l'exploitation d'un EAJE de la Ville de Quincy-sous-Sénart			LPCR
Pièce 1	Lettre de candidature	Lettre de candidature datée signée permettant d'identifier le candidat (dénomination, adresse, forme juridique) avec pouvoir personne physique habilitée. En cas de groupement, indiquer composition, forme et nom du mandataire et faire signer par l'ensemble des membres ou accompagner de l'autorisation donnée au mandataire par cotraitants de signer au nom du groupement	Lettre de candidature à l'attention de M me le Maire DC1
Pièce 2	Attestation sur l'honneur	Attestation sur l'honneur accompagnée de tous justificatifs prouvant que le candidat ou les membres du groupement ne font l'objet d'aucune exclusion de la participation à la procédure de passation des contrats de concession prévue aux articles L.3123-1 à L.3123-14 du CCP.	Attestation sur l'honneur signée et datée du 09/01/2023
Pièce 3	Attestation sur l'honneur	Attestation sur l'honneur justifiant du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définie aux articles L.5212-1 à L.5212-4 du Code du travail	Attestation sur l'honneur signée et datée du 09/01/2023
Pièce 4	Présentation du candidat	Présentation générale du candidat (ou du groupement candidat)	Document de présentation du groupe Kbis LPCR Collectivités publiques (candidat) et de LPCR Groupe du 02/10/2022
Pièce 5	Capacité économique et financière	Une description détaillée du candidat (par membre en cas de groupement) Exemple : capital social, actionnaires, activités principales et accessoires, Chiffres d'affaires des trois derniers exercices, Chiffres d'affaires des trois derniers exercices dédiés à l'objet du contrat, moyens en personnel, moyens matériels, organisation interne	Attestation de fourniture des déclarations sociales et paiement des cotisations et contributions sociales de l'Urssaf délivrée le 05/09/2022 Attestation de régularité fiscale délivrée le 12/08/2022 Bilans et comptes de résultat de 2019 à 2021
Pièce 6	Capacité technique et professionnelle	Toute information permettant d'apprécier ses capacités professionnelles Exemple : un tableau précisant, pour chacune de ses références en matière d'exploitation d'équipements équivalents, l'identité du délégant, les caractéristiques principales de l'équipement exploité, le type de contrat (public ou privé), le département de l'équipement, ainsi que toute autre information que le candidat jugera utile.	Présentation du candidat Références du candidat Certification de Services QUALICERT « qualité d'accueil au sein des établissements d'accueil du jeune enfant »
Autres documents			Attestation d'assurance Allianz délivrée le 29/04/2022 Statuts de la société Démarche en matière de respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes Respect des principes de service public
Etat de la candidature			Complète

Ainsi, au vu de l'analyse présentée ci-dessus, la candidature de LPCR est déclarée complète et exhaustive.

Cette candidature peut donc être analysée dans le présent rapport.

3. ANALYSE DE LA CANDIDATURE LPCR

Les Petits Chaperons Rouges

Identification du candidat	Les Petits Chaperons Rouges Collectivités Publiques Le candidat se présente seul.																									
Forme Juridique	Société par Actions Simplifiée au capital de 277 750€																									
Activités principales et accessoires	Le candidat a pour objet le diagnostic, la conception, l'installation, l'exploitation d'établissements d'accueil petite enfance et périscolaire pour le compte notamment des collectivités publiques.																									
Personne habilitée à signer	Jean-Emmanuel RODOCANACHI, Président																									
Aspects financiers	<p>Produits d'exploitation</p> <table border="1"> <tr><td>2019</td><td>34 225 140 €</td></tr> <tr><td>2020</td><td>44 680 884 €</td></tr> <tr><td>2021</td><td>50 719 263 €</td></tr> </table> <p>Résultat net</p> <table border="1"> <tr><td>2019</td><td>2 087 576 €</td></tr> <tr><td>2020</td><td>198 678 €</td></tr> <tr><td>2021</td><td>2 925 601 €</td></tr> </table>	2019	34 225 140 €	2020	44 680 884 €	2021	50 719 263 €	2019	2 087 576 €	2020	198 678 €	2021	2 925 601 €	<p>Bilan financier du candidat</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Produits d'exploitation (€)</th> <th>Résultat net (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>34 225 140</td> <td>2 087 576</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>44 680 884</td> <td>198 678</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>50 719 263</td> <td>2 925 601</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les produits d'exploitation du candidat augmentent entre 2019-2021 passant de 34,2M€ en 2019 à 50,7M€ en 2021 soit une hausse de 48%. En moyenne sur la période, le candidat dégage 43M€ de produits d'exploitation. Son résultat net connaît une baisse drastique en 2020 liée à l'impact de la crise sanitaire. Néanmoins, en 2021 il dégage un bénéfice plus important de (+838K€) par rapport à 2019.</p> <p>Le candidat est donc considéré comme disposant de solides garanties financières lui permettant d'exploiter le multi-accueil objet de la présente concession.</p>	Année	Produits d'exploitation (€)	Résultat net (€)	2019	34 225 140	2 087 576	2020	44 680 884	198 678	2021	50 719 263	2 925 601
2019	34 225 140 €																									
2020	44 680 884 €																									
2021	50 719 263 €																									
2019	2 087 576 €																									
2020	198 678 €																									
2021	2 925 601 €																									
Année	Produits d'exploitation (€)	Résultat net (€)																								
2019	34 225 140	2 087 576																								
2020	44 680 884	198 678																								
2021	50 719 263	2 925 601																								
Moyens en personnel	<p>En 2021, le groupe LPCR comptait 4 840 ETP, dont 350 situés au siège et 4 491 en crèches. Le candidat compte en moyenne 52,4% de personnel diplômé de rang 1 sur les crèches qu'il gère.</p> <p>Le siège est organisé en différentes directions : Immobilier et Développement, Communication, Finances, Services informatiques, RH, Juridique, Qualité Petite Enfance ainsi qu'en directions régionales. Chaque direction régionale met à disposition des crèches un responsable RH, un chargé de recrutement, des charges d'inscription, ainsi que des coordinateurs Petite Enfance.</p>																									
Moyens matériels et techniques	<p>Le candidat dispose de plusieurs outils : un progiciel de gestion maison, un outil de pilotage maison, un extranet à destination des collectivités, un SIRH, un outil permettant de centraliser les demandes d'entretien-maintenance, etc.</p> <p>Il mentionne également une direction de la Pédagogie articulée autour de 3 instances, la publication d'un magazine (Grandir) et des livrets sur la pédagogie destinés aux parents. En outre, il passe deux questionnaires par an pour mesurer la satisfaction des parents.</p>																									
Références	<p>Le candidat mentionne plus de 800 crèches en France gérées soit via de la réservation de berceaux, des délégations de service public et marché public. Il dispose de nombreuses crèches en Ile-de-France notamment deux en Essonne en concession dont une à Yerres et à Brunoy, une réservation de berceaux à Athis-Mons et Yerres.</p>																									
Constats	<p>Le candidat est un spécialiste de la gestion et l'exploitation de structures Petite Enfance et témoigne de très nombreuses références en la matière. Il présente des garanties financières suffisantes. Il dispose par ailleurs de moyens humains et techniques cohérents et pertinents pour assurer l'exploitation d'établissements Petite Enfance. Il est donc considéré comme présentant l'ensemble des garanties nécessaires à la gestion du multi-accueil de la ville de Quincy-sous-Sénart.</p>																									

Compte-tenu de l'ensemble des éléments analysés, le candidat semble réunir toutes les garanties techniques, professionnelles et financières pour assurer l'égalité des usagers et la continuité du service public

4. SYNTHÈSE

LPCR est un acteur spécialisé dans la gestion et l'exploitation de structures Petite Enfance. Il est l'actuel gestionnaire de plus de 800 Etablissements. Il dispose d'une solide santé financière avec des produits d'exploitation en hausse et une amélioration de son résultat net en 2021 par rapport à 2019.

Il dispose de moyens humains nombreux avec des personnels en EAJE pour plus de la moitié diplômée de rang 1.

Ses moyens techniques et matériels sont cohérent et pertinent pour assurer l'exploitation d'un multi-accueil.

Il est donc considéré comme présentant l'ensemble des garanties nécessaires à la gestion du multi-accueil de la Ville de Quincy-sous-Sénart.

Compte tenu de l'ensemble des éléments analysés, le candidat réunit toutes les garanties techniques, professionnelles et financières pour assurer l'égalité des usagers et la continuité du service public. Il est donc proposé de l'admettre à déposer une offre dans le cadre de la procédure de concession de service public pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil de la Ville.

4.

ANNEXE 2. PV RELATIF A L'ANALYSE DES OFFRES INITIALES

COMMISSION CONCESSION D'ANALYSE DES OFFRES ET D'AVIS PREALABLE A LA NEGOCIATION

Concession du service public pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil.

Date de convocation de la présente Commission : 08/02/2023

En application de l'article L.1411-5 du Code général des collectivités territoriales, outre le Président de la Commission, Madame Christine GARNIER sont présents :

Membres titulaires			Membres suppléants ¹		
Nom	Présent	Absent	Nom	Présents	Absents
Pascal ODOT	X		Fred CICOFRAN	X	
Jacky GERARD	X				
Fabien FOURNIER	X				
Aude FROMENT	X				

Lors de la séance d'ouverture des plis en date du 23/01/2023 la Commission a enregistré 1 offre.

Elle a demandé à ESPELIA de procéder à l'examen des offres et de préparer un rapport de synthèse pour la réunion de ce jour.

L'offre présentée est la suivante : ■ SAS LPCR Collectivités Publiques

La commission prend connaissance du rapport d'analyse de l'offre dont la synthèse est exposée par le Président.

¹ Un membre suppléant n'a voix délibérative qu'en l'absence du titulaire

AVIS DE LA COMMISSION

Après avoir débattu des caractéristiques, inconvénients et avantages de chaque offre, la commission propose à l'autorité habilitée à signer la convention de retenir pour la négociation le candidat suivant dont l'offre lui paraît répondre aux objectifs définis par la collectivité dans le dossier de consultation :

- SAS LPCR Collectivités Publiques

Fait le 08/03/2023

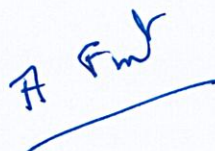
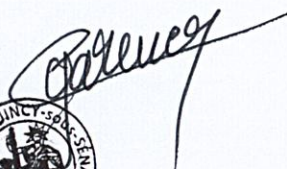
A Quincy-sous-Sénart

Signature :

Le Président

Les membres à voix délibérative •

Les membres à voix consultative



Rapport d'analyse des offres initiales

mars 23

Ville de Quincy-sous-Sénart

Concession de service public pour la gestion du multi-accueil



Rapport soumis à la Commission
Concession

Envoyé en préfecture le 11/07/2023

Reçu en préfecture le 11/07/2023

Publié le



ID : 091-219105145-20230629-DEL_1_290623-DE

Préambule	5
1. Méthodologie d'analyse	6
2. Complétude des dossiers d'offres	7
3. Qualité de service proposé	9
3.1. Projet d'établissement	9
3.1.1. Définitions et remarques préalables	9
3.1.2. Qualité du projet éducatif	9
3.1.3. Qualité du projet social	10
3.2. Règlement de fonctionnement proposé	11
3.2.1. Périodes d'ouverture	12
3.3. Engagements pris en matière de restauration	13
3.4. Actions en faveur du développement durable	14
4. Adéquation des moyens proposés aux objectifs du service	15
4.1. Préambule	15
4.1.1. Périmètre actuel	15
4.1.2. Evolutions de la réglementation prises en compte dans le rapport	15
4.2. Moyens humains	16
4.2.1. Personnel permanent repris et compléments apportés à l'organigramme	17
4.2.2. Equipes proposées	17
4.2.3. Qualification du personnel encadrant les enfants	18
4.2.4. Personnel vacataire	18
4.2.5. Charges de personnel	19
4.3. Politique de gestion des ressources humaines	19
4.3.1. Plan de formation	19
4.3.2. Politique sociale	20
4.3.3. Politique de recrutement	20
4.4. Moyens matériels	21
4.5. Projet d'aménagement	22
4.6. Plan prévisionnel de renouvellement	22
4.7. Procédures d'inscription, d'attribution et d'admission	23
4.8. Mesures prévues afin de garantir la continuité du service public	24
4.9. Relations avec la Personne Publique	24
4.9.1. Indicateurs et outils de gestion proposés	24
4.9.2. Comitologie	25
5. Intérêt de l'offre sur le plan financier	27
5.1. Optimisation des taux d'occupation et du taux de facturation	27
5.1.1. Rappels sur les modalités de calcul et analyse des taux	27

5.2.	Cohérence du compte d'exploitation prévisionnel	30
5.2.1.	Equilibre économique des offres	30
5.2.2.	Analyse de la marge des candidats	31
5.2.3.	Analyse des dépenses	32
5.2.4.	Analyse des recettes	33
5.3.	Montant de la compensation pour obligations de service public	34
5.4.	Engagements pour assurer la transparence financière de la concession	37
5.5.	Places commercialisées	37
6.	Suggestions d'aménagements contractuels du candidat	38
7.	Synthèse du candidat	40
7.1.1.	Qualité de service proposé	40
7.1.2.	Adéquation des moyens aux objectifs du service	40
7.1.3.	Intérêt de l'offre sur le plan financier	41

1. CONTEXTE

La Commune de Quincy-sous-Sénart dispose actuellement d'une crèche, d'une capacité de 20 places, dont la gestion est assurée publiquement au travers d'une régie.

En parallèle, des travaux sont réalisés sous maîtrise d'ouvrage publique afin de disposer à l'horizon du printemps 2023 d'un nouvel équipement, doté d'une capacité d'accueil de 40 berceaux, venant se substituer à la structure actuelle.

La commune souhaite déléguer **l'aménagement et l'exploitation du multi-accueil via un contrat de concession.**

Par délibération en date du 14 avril 2022, le conseil municipal a approuvé le principe du recours à une délégation de service public sous forme de concession de service pour l'aménagement et l'exploitation de ce multi-accueil.

La durée de la délégation est fixée à cinq (5) ans à compter du 1^{er} septembre 2023.

Le présent rapport constitue le rapport d'analyse des offres initiales des offres, sur la base duquel la Commission Concession sera amenée à émettre un avis sur les candidats admis à négocier.

2. RAPPEL DE LA PROCEDURE

Les candidats avaient jusqu'au 9 janvier 2023 à 12h pour remettre leurs candidatures et leurs offres (dans le cadre d'une procédure ouverte). La Collectivité a procédé à l'ouverture des plis contenant les candidatures reçues dans les délais impartis. **Une seule candidature a été reçue, celle de la société Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) Collectivités Publiques.**

La Commission Concession s'est ensuite réunie le 23 janvier 2023 pour analyser la candidature reçue, et a admis le candidat à présenter une offre. **Ce candidat a en effet été considéré, après analyse de sa**

candidature, comme présentant l'ensemble des capacités professionnelles, techniques et financières requises pour assurer l'exploitation du multi-accueil du territoire.

A l'issue de la Commission Concession, la Collectivité a ensuite procédé à l'ouverture du pli contenant l'offre reçue dans les délais impartis.

L'objet de ce rapport est de présenter et d'analyser le contenu de l'offre remise, par le candidat.

3. RAPPEL DU CONTENU DU CONTRAT

OBJET DU CONTRAT

La Collectivité souhaite déléguer **l'exploitation de son multi-accueil.**

DUREE DE LA CONVENTION

Le contrat est conclu pour une durée **de 5 ans à compter du 1^{er} septembre 2023**, ou de la date de notification si celle-ci est ultérieure.

MISSIONS CONFIEES AU CONCESSIONNAIRE

Le Concessionnaire a pour mission de gérer et d'exploiter l'équipement mis à sa disposition par la Collectivité, dans les conditions définies par le contrat de concession.

Au vu de l'avis de la Commission Concession qui statue sur le présent rapport, Madame le Maire, en tant qu'autorité responsable de la personne publique, pourra engager des négociations portant sur des aménagements techniques et financiers aux propositions initiales.

En aucun cas les négociations ne pourront conduire à remettre en question l'économie générale du contrat établi par la Collectivité, notamment son objet et sa durée.

1. METHODOLOGIE D'ANALYSE

Dans le cadre de la présente consultation, les critères de jugement des offres, **hiérarchisés dans l'ordre décroissant**, sont fixés à l'article 6.3 du Règlement de la Consultation de la manière suivante :

- **La qualité du service proposé**, analysée au regard notamment :
 - de la qualité du projet d'établissement,
 - des conditions d'accueil des usagers,
 - de la qualité des animations,
 - de la qualité de la restauration,
 - des engagements en matière de développement durable.
- **Les moyens mis en œuvre et leur adéquation aux objectifs du service**, analysés au regard notamment :
 - des moyens humains et de l'organisation de l'équipe,
 - des moyens matériels mis à disposition de la concession,
 - de la politique de ressources humaines envisagée,
 - de la gestion des inscriptions, des attributions et admissions,
 - de la restauration,
 - des mesures prévues afin de garantir la continuité du service,
 - des indicateurs et outils de gestion,
 - du respect du RGPD,
 - de l'organisation des relations entre l'exploitant et la Collectivité concédante.
- **L'intérêt de l'offre sur le plan financier**, analysée au regard notamment :
 - de la cohérence du compte d'exploitation prévisionnel,
 - des engagements en matière de transparence financière,
 - du montant de la compensation pour obligation de service public
 - de la clause d'intéressement.

Il est précisé au même article que **les éventuelles variantes sont évaluées au vu des mêmes critères** que l'offre de base.

2. COMPLETUE DES DOSSIERS D'OFFRES


Le tableau ci-dessus présente la complétude du dossier d'offre initiale, conformément à l'article 6.2 du règlement de la consultation.

PIECES		LPCR	
1 - Projet de contrat	1. Pièce Projet de contrat complétée et signée ainsi que l'onglet "Compléments au contrat" complété	Complétude incomplète	
	2.A : Qualité du service offert pour l'exploitation de l'établissement	Le projet d'établissement du candidat, contenant les grandes lignes du projet d'accueil, du projet éducatif, ainsi que du projet social et de développement durable (Annexe 2)	X
		Les animations en intérieur et en extérieur prévues (Annexe 3)	X
		Les grandes lignes du règlement de fonctionnement (Annexe 4)	X
		Les engagements en matière de période et d'horaires d'ouverture des équipements (Annexe 15)	X
		Les engagements de qualité et organisation technique et humaine de la restauration (Annexe 19)	X
		Les engagements en matière de développement durable (Annexe 22)	X
	2B - Moyens mis en œuvre afin de répondre aux exigences du service	L'organigramme et la liste du personnel affecté au service par le Concessionnaire (Annexe 5.c et 5.b), ainsi que le plan de formation prévu (Annexe 12)	X
		La politique de ressources humaines du candidat (Annexe 13)	X
		La liste des biens acquis ou mis à disposition par le Concessionnaire (Annexe 6)	X
		L'organisation envisagée par le Concessionnaire au regard des procédures d'inscription, d'attribution et d'admission prévues au projet de contrat (Annexe 17)	X
		Les investissements initiaux prévus (Annexe 9)	X
		Le projet d'aménagement et d'acquisition d'équipements prévus en cohérence avec le projet pédagogique et les exigences d'exploitation figurant au projet de contrat (Annexe 10)	X
		Les mesures prévues afin de garantir la continuité du service public (Annexe 18)	X
		Les indicateurs et outils de gestion mis à la disposition de la Personne publique pour suivre la gestion de l'établissement (Annexe 20)	X
	2C - Intérêt de l'offre sur le plan financier	Les modalités d'échanges et de rencontre avec la Collectivité (Annexe 21)	X
		Le Plan Prévisionnel de Renouveau (Annexe 11)	X
		Les comptes d'exploitation prévisionnels (Annexe 7)	X
	2D - Modifications à l'offre de base	Les engagements en matière de taux d'occupation (Annexe 16)	X
		Les engagements en matière de transparence financière (Annexe 14)	X
Un modèle de garantie à première demande (Annexe 8)		X	
2E - Certificat de visite	Les éventuelles variantes et aménagements contractuels que le candidat souhaite proposer (dans l'onglet « Amendements projet de contrat » du formulaire Excel pour les aménagements contractuels)	X	
	Le certificat de visite facultatif de l'équipement	X	

Le candidat a bien complété l'onglet compléments au contrat dans le cadre de réponse fourni mais n'a pas complété les éléments demandés dans le projet de contrat. Le candidat a bien signé le projet de contrat.

L'offre du candidat apparaît, à ce stade, incomplète. Pour autant, les éléments manquants ne font pas obstacle à l'analyse de l'offre. L'offre du candidat Les Petits Chaperons Rouges (LPCR) est donc analysée dans le présent rapport.

2.

Envoyé en préfecture le 11/07/2023
Reçu en préfecture le 11/07/2023
Publié le 
ID : 091-219105145-20230629-DEL_1_290623-DE

3. QUALITE DE SERVICE PROPOSE

3.1. Projet d'établissement

3.1.1. Définitions et remarques préalables

Le projet d'établissement ou de service est un document écrit dont l'objectif est :

- D'organiser, de faire évoluer et de rationaliser les pratiques et le fonctionnement de la structure ;
- De communiquer sur les missions et les moyens de les réaliser ;
- De s'assurer que l'équipe de direction, le personnel de la structure, le gestionnaire et les parents ont bien chacun une place et des missions définies dans le fonctionnement quotidien de la structure ;
- De favoriser l'implication des personnels, parents, gestionnaires, CAF, services de PMI.

Il est composé de **deux documents bien distincts** :

- **Le projet social** : ce document explique la façon dont la structure prend en considération l'environnement géographique, social, économique et démographique du lieu dans lequel il va fonctionner.
- **Le projet éducatif et pédagogique** :
 - Le projet éducatif explique ce que la structure propose en matière éducative, il est souvent rédigé au niveau du groupe chez les candidats ;
 - Le projet pédagogique détaille les modalités de mise en œuvre. Il sera rédigé par l'équipe recrutée dans la crèche en suivant les grandes lignes du projet éducatif du candidat et de la Personne Publique.

Concrètement, il s'agit de montrer ce que la structure va faire vis-à-vis de l'enfant pour lui permettre :

- **de se sentir en sécurité, de vivre des expériences, d'avancer vers l'autonomie ;**
- **d'éveiller son intelligence ;**
- **de développer sa personnalité et sa créativité ;**
- **d'établir des relations avec les autres, adultes et enfants ;**
- **de vivre au sein d'un groupe.**

3.1.2. Qualité du projet éducatif

Nous avons demandé aux candidats les grandes lignes de leur projet éducatif, qui serait à adapter concrètement au multi-accueil si le candidat était retenu, dans le cadre de son projet pédagogique.

Les grandes lignes du projet éducatif des candidats sont récapitulées ci-après :

	LPCR
Proposition	<p>Les grands axes du projet éducatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie et enfant acteur • Sécurité émotionnelle • Respect du rythme propre • Libre choix • Communication riche et positive <p>10 fondamentaux pédagogiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motricité libre • Sécurité affective et physique • Libre choix • Rythme respecté • Cohérence éducative • Communication adaptée • Adultes bienveillants et réflexifs • Pédagogie active • Autonomie favorisée • Éveil de l'enfant <p>Le candidat intègre également une période « de familiarisation » avec des séquences répétées avec les familles, enfants et professionnels.</p> <p>Le candidat intègre l'accueil des enfants aux besoins particuliers et les enfants en situation de handicap.</p>

3.1.3. Qualité du projet social

Les candidats décrivent dans leur offre les grandes lignes de leur projet social : objectifs d'intégration au tissu local et développement de relations partenariales locales.

	LPCR
Grandes lignes du projet social	<p>Le candidat fait l'effort d'adapter sa proposition au contexte local de la ville de Quincy-sous-Sénart et rappelle la structuration précédente du multi-accueil.</p> <p>Il s'attache également à détailler les partenaires du territoire qu'il identifie et le type d'activités associées.</p> <p>Une bonne connaissance des partenaires institutionnels : PMI, CAF, Mission locale, Pôle Emploi, le Centre municipal, service culturel de la Ville...</p> <p>La place des parents est également centrale, et ils peuvent être invités à participer à différents événements (cafés parents, Conseil de crèche, ateliers PEP'S, temps festifs, etc.).</p>
Partenariats culturels	<p style="text-align: center;">X</p> <p>Médiathèque Jean de la Fontaine : sorties et temps de conte et d'animation mensuel, emprunts de livre</p>
Partenariats Ecole/ALSH	<p style="text-align: center;">X</p> <p>Ecoles maternelles et accueils de loisirs : temps d'activité aux mois de mai/juin chaque année</p>
Partenariats autres acteurs Petite Enfance	<p style="text-align: center;">X</p> <p>Relais Petite Enfance : projets communs (potager, ateliers cuisine, temps festifs) Travail en réseau avec crèches de leur périmètre de coordination (notamment celles de Yerres)</p>
Partenariats inter-générationnels	<p style="text-align: center;">X</p> <p>EHPAD Le Moulin Vert : rencontre et temps d'activité au printemps, goûter autour du potager</p>

Le candidat LPCR semble avoir bien compris ce qui était attendu puisqu'il démontre qu'il connaît le territoire et expose ses projets de partenariats, adaptés à l'offre locale.

3.2. Règlement de fonctionnement proposé

Le projet de contrat prévoit de l'accueil **régulier, occasionnel** et **d'urgence**.

L'article 19.1 prévoit notamment que la commission d'admission de la Ville établit la liste des enfants admis en **accueil régulier**. Le Délégué procède ensuite à l'admission avec les familles.

Le Concessionnaire aura la **responsabilité de l'attribution** des places en accueil **occasionnel** et **d'urgence**, sur la base des critères définis par la Ville (article 19.2). Le candidat était invité à présenter en Annexe 17 les modalités retenues.

Les grandes lignes de la proposition du candidat sont les suivantes :

LPCR	
Grandes lignes du règlement de fonctionnement	<p>Le candidat rappelle les points clés de son règlement de fonctionnement.</p> <p>Type d'accueil : régulier, occasionnel et d'urgence.</p> <p>Organisation de la structure en section : oui, petits (12) / moyens (14) / grands (14)</p> <p>Types de contrats : classique, tournant.</p> <p>Modalités d'attribution et d'admission : précisées.</p> <p>Période d'adaptation : oui.</p> <p>Congés des familles : nombre de semaine de congés à la discrétion des parents, avec demande pour assurer le bon fonctionnement de l'EAJE en fin d'année n-1 pour l'année n de cibler les périodes envisagées et le nombre de jours d'absence. Délai de prévenance d'un mois prévu pour toute demande de congés durant l'année en cours.</p> <p>Départ des familles : durée de préavis de départ de 2 mois.</p> <p>Absences : délai de carence de 3 jours calendaires si maladie. Déduction de la facturation mensuelle dans le cas où l'enfant absent aura pu être remplacé par un enfant en accueil occasionnel.</p> <p>Tarification : le temps complémentaire est facturé au tarif horaire habituel, les repas, lait y compris, et les couches sont inclus dans le tarif aux familles.</p> <p>Collecte de données : article dédié à la protection des données personnelles.</p>

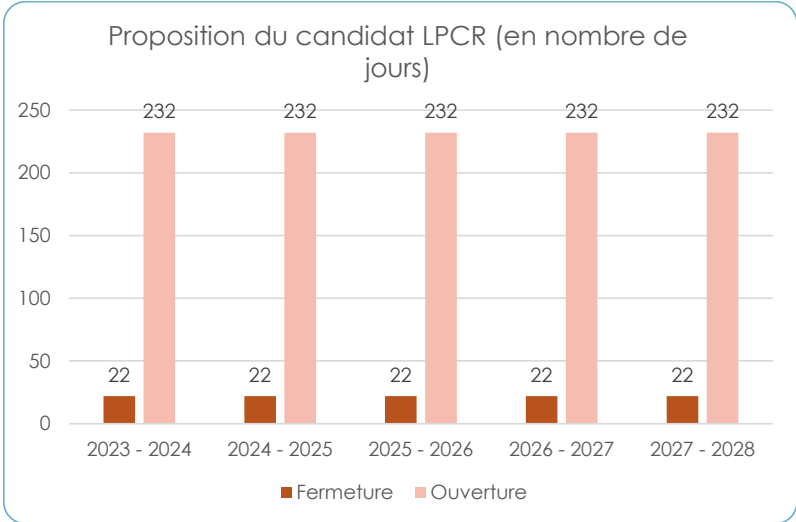
Globalement, le candidat répond bien à l'item et décrit les procédures administratives structurantes pour le fonctionnement de l'EAJE.

Le projet de contrat définit en son article 12 les périodes et horaires d'ouverture de l'équipement que les candidats doivent respecter :

- Ouverture du lundi au vendredi de **7h à 19h**, soit **12h** d'amplitude horaire journalière ;
- L'équipement est fermé **4 semaines sur l'année**, suivant l'organisation du candidat et après validation des périodes de fermeture par la Ville.

3.2.1. Périodes d'ouverture

La proposition du candidat en matière de conditions d'accueil au sein du multi-accueil est décrite dans le tableau ci-après :



Les 2 journées pédagogiques ont été intégrées aux jours de fermeture amenant ces derniers à une moyenne de 22 journées de fermeture par an.

	LPCR
Engagements	<p>Le candidat se conforme bien aux horaires et à l'amplitude de 12h d'ouverture.</p> <p>Fermetures : 20 jours de fermeture/an en moyenne. 2 journées pédagogiques par an. 22 jours d'ouverture en moyenne par an.</p> <p>Périodes de fermeture proposées par le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 semaine pendant entre Noël et le Nouvel An • 3 semaines en été • 7 jours fériés • Durant 2 journées pédagogiques annuelles (dont l'une le lundi de Pentecôte)

3.3. Engagements pris en matière de restauration

L'article 15 du projet de contrat précise que le Concessionnaire a la charge de la **préparation sur place du service des repas**, ainsi que des **collations** et des **gâteaux**.

Un repas végétarien doit être servi chaque semaine.

En application de la loi EGAlim, les candidats doivent respecter les seuils suivants :

- 50% de produits durables ou sous signes d'origine de qualité appréciés en valeur hors taxe d'achat ;
- 20% des produits issus de l'agriculture biologique appréciés en valeur hors taxes d'achat.

Enfin, le Concessionnaire doit particulièrement veiller à diminuer les emballages plastiques et supprimer les contenants alimentaires plastiques à usage unique, au plus tard pour le 1er janvier 2025, selon les obligations imposées par la loi dite EGAlim.

Les propositions des candidats sont les suivantes :

	LPCR
Engagements	<p>Le candidat travaille avec le prestataire Ansamble.</p> <p>Ses engagements sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 produits locaux par jour, respect de la saisonnalité • 73% d'alimentation durable par jour dont 50% de produits bio en valeur d'achats et des produits labellisés (100% de bio pour les œufs, les pommes de terre et les épinards) • Cuisine 100% maison et pain artisanal • 1 repas végétarien par semaine et une possibilité de repas alternatifs (sans viande) • Animations diététiques pour les enfants • Actions formatives et informatives vers parents • Application du GEMRCN, PNNS et HCSP. <p>La journée alimentaire s'élève à 4,29 € en moyenne.</p>

Le candidat réalise une proposition intéressante en matière de restauration et d'animation autour de cette thématique.

Des précisions sont toutefois attendues de la part du candidat, s'il était admis en négociations :

- **Le taux d'alimentation bio et durable est-il envisagé en valeur HT d'achat, sinon le candidat peut-il exprimer ce taux de cette manière ? Le candidat peut-il indiquer ses engagements sur le lait ?**
- **Quels sont les leviers identifiés par le candidat par optimiser le prix de la journée alimentaire ?**

3.4. Actions en faveur du développement durable

Il a été demandé aux candidats de formuler des propositions en faveur du développement durable. Elles sont analysées ci-après.

	LPCR
Engagements	<p>Le candidat présente ses engagements en matière de développement durable qu'il garantit en lien avec le projet de Plan Climat Air Energie Territorial de la CC VYVS :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certification Crèch'EXPERT • Tri sélectif • Réduction des déchets • Suppression du plastique pour la restauration • Utilisation de produits de nettoyage respectueux de l'environnement et de la qualité de l'air • Projet d'établissement intégrant le thème du développement durable • Economies de fluides et de la consommation énergétique • Plan de mobilité des agents • Actions de solidarité. <p>A chaque engagement correspond une série d'actions concrètes (ex : consignes de tri, jeux de seconde main, compost, etc.)</p>

Le candidat fait une proposition intéressante sur le volet du développement durable. Ils intègrent des actions pratiques auprès des enfants. Il prête une attention particulière au développement durable dans la structuration de sa politique achat.

- **Le candidat prévoit-il des animations de sensibilisation au développement durable pour les enfants ?**
- **Quel est le montant de la certification Crèch'EXPERT ?**

4. ADEQUATION DES MOYENS PROPOSES AUX OBJECTIFS DU SERVICE

4.1. Préambule

4.1.1. Périmètre actuel

Il peut être utile de rappeler que le présent projet de contrat reprend les conditions futures d'exploitation de la façon suivante :

- **40 places**
- Accueil prévu de **7h à 19h** (soit une amplitude horaire de 12h par jour).

Ces caractéristiques ont un impact sur le niveau de la compensation pour obligation de service public accordée par la Collectivité.

Il convient d'étudier le dimensionnement de son offre du point de vue des moyens humains et financiers, et d'apprécier leur équilibre.

4.1.2. Evolutions de la réglementation prises en compte dans le rapport

Par ailleurs, depuis la fin 2021, de **nouvelles règles en matière d'accueil** seront appliquées par les gestionnaires de crèches¹:

- les **obligations d'encadrement** passeront (au choix) soit :
 - o à 1 personnel encadrant pour 6 enfants (en âge de marcher ou non) ;
 - o à 1 professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas et d'un professionnel pour huit enfants qui marchent (règle actuelle d'encadrement).

Cette évolution pourra s'appliquer à l'EAJE, de la manière suivante, dans le second cas : présence de 5 personnels pour les 40 enfants accueillis.

- un **seul professionnel** pourra désormais accueillir seul jusqu'à 3 enfants entre 18h et 8h, ou entre 8h et 18h le samedi et le dimanche.

Cette évolution concerne donc les ailes de la journée et, en l'occurrence, l'accueil des enfants au sein de l'EAJE entre 7h et 8h et entre 18h et 19h.

- RAPPEL DE LA REGLEMENT CONCERNANT LES EQUIPES PROPOSEES

La composition de l'équipe d'un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) est soumise à plusieurs normes légales et réglementaires, notamment pour le personnel amené à encadrer les enfants :

¹ Les textes d'application de l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles sont encore attendus.

- **Le personnel diplômé de rang 1** (infirmière puéricultrice, éducatrice de jeunes enfants (EJE), auxiliaire de puériculture, psychomotricien), **doit représenter au moins 40% du personnel encadrant les enfants,**
- **Le personnel qualifié ou diplômé de rang 2** (CAP petite enfance, autres animateurs), **peut représenter au maximum 60% du personnel encadrant les enfants.**
- RAPPEL SUR L'ACCUEIL EN SURNOMBRE

Par ailleurs, le nombre d'enfants accueilli peut atteindre 115% de la capacité d'accueil autorisée.

Ces différents éléments pourront être pris en compte pour que le candidat optimise son offre.

4.2. Moyens humains

- RAPPEL : PERSONNEL A REPENDRE

En préambule, il convient de noter que l'annexe 5a du projet de contrat prévoyait la reprise du personnel suivant pour un total de 7 agents (6,8 ETP) :

- 1 adjointe d'animation (1 ETP)
- 4 auxiliaires de puériculture (3,8 ETP), dont un contractuel
- 2 agents polyvalents (2 ETP).

Les candidats n'avaient pas à intégrer la reprise de la directrice et de la directrice adjointe.

Intitulé du poste occupé	Statut (titulaire, contractuel, vacataire)	Date d'embauche/d'entrée dans la collectivité	Equivalent temps-plein	Volume horaire de travail	Si titulaire de la fonction publique			Si contractuel		
					Catégorie	Cadre d'emploi	Filière	Type de contrat (CDD/CDI)	Date d'échéance du contrat	Moif du contrat
Cap petite enfance	titulaire	Contractuel 02/09/2010 stagiaire FPT 01/05/2017	1,00	35,00	C	adjoint d'animation	animation			
auxiliaire de puériculture	titulaire	titulaire 25/08/2008	0,80	28,00	B	Auxiliaire de puériculture	médico-sociale			
auxiliaire de puériculture	titulaire	emploi ville 01/04/1997 contractuel 01/04/2002 stagiaire FPT 01/12/2002	1,00	35,00	B	Auxiliaire de puériculture	médico-sociale			
bac ASSP	titulaire	contractuel 05/08/2013 stagiaire FPT 01/09/2018	1,00	35,00	C	adjoint d'animation	animation			
Titulaire du titre professionnel d'assistant de vie aux familles/agent polyvalent	titulaire	Contractuel 03/04/2017 stagiaire FPT 01/04/2019	1,00	35,00	C	adjoint d'animation	animation			
auxiliaire de puériculture	titulaire	Contractuel 13/06/2016 stagiaire FPT 01/10/2017	1,00	35,00	B	Auxiliaire de puériculture	médico-sociale			
auxiliaire de puériculture	contractuel	Contractuel 14/10/2019	1,00	35,00				CDD	31/08/2023	accroissement temporaire d'activité

4.2.1. Personnel permanent repris et compléments apportés à l'organigramme

Poste occupé	Formation - Niveau professionnel	Statut (droit public/droit privé)	Type de contrat (fonctionnaire, CDI, CDD et durée)	ETP*	Masse salariale brute (yc charges sociales)	Charges Patronales	Primes, avantages...	Total
DIRECTEUR DE CRECHE	EJE	droit privé	CDI	1,00	37 437 €	11 942 €	3 744 €	53 123 €
INFIRMIERE	IDE	droit privé	CDI	1,00	25 481 €	7 389 €		32 870 €
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	EJE	droit privé	CDI	1,00	25 481 €	7 389 €		32 870 €
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	AP	droit privé	CDI	1,00	23 661 €	6 862 €		30 522 €
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	AP	droit privé	CDI (reprise contr	1,00	23 661 €	6 862 €		30 522 €
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	AP	droit public	fonctionnaire MAD	1,00	28 966 €	15 620 €		44 586 €
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	AP	droit public	fonctionnaire MAD	1,00	23 626 €	14 006 €		37 631 €
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	AP	droit public	fonctionnaire MAD	0,80	25 049 €	14 445 €		39 494 €
AUXILIAIRE PETITE ENFANC	CAP PETITE ENFANCE	droit public	fonctionnaire MAD	1,00	25 163 €	14 261 €		39 424 €
AUXILIAIRE PETITE ENFANC	Bac ASSP	droit public	fonctionnaire MAD	1,00	24 021 €	14 049 €		38 070 €
AUXILIAIRE PETITE ENFANC	Titulaire du titre profession	droit public	fonctionnaire MAD	1,00	23 751 €	14 143 €		37 894 €
AUXILIAIRE PETITE ENFANC	CAP PETITE ENFANCE	droit privé	CDI	1,00	20 752 €	6 018 €		26 770 €
AUXILIAIRE PETITE ENFANC	CAP PETITE ENFANCE	droit privé	CDI	1,00	20 752 €	6 018 €		26 770 €
MAITRESSE DE MAISON	Expérience	droit privé	CDI	1,00	20 752 €	6 018 €		26 770 €
MAITRESSE DE MAISON	Expérience	droit privé	CDI	0,50	10 368 €	3 007 €		13 375 €
TOTAL				14,30	358 920 €	148 029 €	3 744 €	510 694 €

Proposition du candidat LPCR

Le candidat reprend les agents (7) pour **6,8 ETP**, y compris l'auxiliaire de puériculture contractuelle.

Les modifications suivantes sont apportées à l'organigramme interne :

- Une **directrice de crèche (Educatrice de Jeunes Enfants)** (1 ETP),
- Une **infirmière** (1 ETP),
- Une **éducatrice jeunes enfants** (1 ETP),
- Une **auxiliaire de puériculture** (1 ETP),
- **Deux aides auxiliaires petite enfance** à temps plein (2 ETP)
- Deux **maîtresses de maison** complètent également l'équipe (1,5 ETP).

Tous les nouveaux postes intégrés à l'organigramme (7,5 ETP) sont des CDI, ce qui peut assurer la permanence de l'équipe.

Le candidat respecte l'obligation de reprise. L'EAJE passant à 40 places, il complète donc l'équipe actuellement en place par 7,5 ETP, soit un organigramme constitué de 14,3 ETP dont une directrice de crèche et une infirmière.

Si le candidat est admis en négociations, il pourra préciser qu'il s'engage bien à respecter les termes de l'article 44 du projet de contrat sur le versement des rémunérations des agents mis à disposition.

4.2.2. Equipes proposées

La proposition du candidat quant au dimensionnement de ses équipes et aux profils de professionnels recrutés ou repris est récapitulée ci-après :

	LPCR	
	ETP	ETP affecté à l'encadrement
ETP de direction	1,00	0,00
	1,00	0,00
ETP diplômés	6,80	6,80
EJE	1,00	1,00
Infirmier	1,00	1,00
Auxiliaire de puériculture	4,80	4,80
ETP qualifiés	5,00	5,00
Animatrice Petite Enfance	5,00	5,00
ETP techniques	1,50	0,00
Maitresse de maison	1,50	0,00
Nombre total d'ETP	14,30	11,80
Taux d'encadrement	57,6%	

Proposition du candidat

Le candidat propose un **taux global moyen d'encadrement élevé** (57,6%).

- COMPOSITION ET DIMENSIONNEMENT DES EQUIPES

Le dimensionnement des équipes a sensiblement augmenté, le nombre d'ETP ayant été multiplié par 2 au regard des 20 places ajoutées. Pour autant, le candidat réalise une proposition très qualitative avec un taux d'encadrement de plus de 57%, alors que celui de l'exploitation actuelle était de 48% en excluant la direction (51,7% en comptant une directrice adjointe à 20% de son temps en encadrement).

- QUALIFICATION DES EQUIPES

L'équipe de 14,30 ETP se décompose en 1 ETP de direction et 6,80 ETP de personnel diplômés soit 47,6% de la masse salariale.

- EXERCICE DE LA FONCTION DE DIRECTION

Le candidat place **1 ETP de direction** dédié à 100% à l'administratif.

- PERSONNEL TECHNIQUE

Le dimensionnement du **personnel technique** affecté est d'**1,5 ETP**.

4.2.3. Qualification du personnel encadrant les enfants

En la matière, la proposition du candidat respecte toutes les normes d'encadrement précitées, avec un **engagement particulièrement qualitatif** en termes de taux d'encadrement (part des diplômés de rang 1 sur le total du personnel encadrant les enfants, supérieur à l'exigence du contrat fixée à 50%).

Concernant les **ETP de rang 2**, ils représentent 35 % des effectifs.

A ce stade, l'offre du candidat paraît satisfaisante.

4.2.4. Personnel vacataire

Concernant le personnel vacataire, le candidat prévoit une vacation mensuelle de 4h pour un **psychomotricien**, 7h pour un **psychologue**, et 4h pour un **réfèrent SAI**.

S'il est admis en négociations, le candidat pourra indiquer si l'absence de médecin vacataire dans l'organigramme est justifiée par le temps du référent santé.

4.2.5. Charges de personnel

Les frais de personnel² représentent généralement la plus grosse charge du budget d'une crèche. En l'occurrence, ils représentent le poste de charges le plus important, **à savoir 77,5% des charges**.

Il s'agit également d'un des axes prioritaires de la qualité du service rendu. Une **politique salariale avantageuse** permet notamment de réduire l'absentéisme et le taux de *turn-over* des équipes.

Pour pouvoir analyser de manière cohérente ces charges de personnel, il est plus aisé de raisonner en **charges de personnel/ETP** (dont charges sociales et patronales).

Classiquement, un ETP revient en moyenne à 30k€ par an. En l'occurrence, le candidat propose un coût par ETP de **35 713 €**, ce qui est plus élevé que la moyenne du secteur. **Ce phénomène est en partie expliqué par la reprise de personnel titulaire de la fonction publique et de contractuel**. En effet, les salariés mis à disposition par la Ville de Quincy-sous-Sénart coûtent **21% plus cher** : ces derniers sont repris, en moyenne, à 38,2K € / ETP, lorsque le personnel de droit privé coûte 30,3K € / ETP en moyenne.

A ce stade, la proposition du candidat apparaît bien dimensionnée à l'EAJE par rapport au niveau de diplôme de l'équipe et le taux d'encadrement envisagé.

4.3. Politique de gestion des ressources humaines

4.3.1. Plan de formation

	LPCR
Plan de formation diversifié et réfléchi au regard des besoins de l'équipe	Oui. Plan de formation présenté, avec accès à des formations pour les différents postes (direction, encadrants, techniques) 2 à 3 formations pour un budget de 2,6% de la rémunération brute. L'ensemble de l'équipe bénéficie de 5 jours de séminaire d'ouverture (formation en amont de l'ouverture). Formations HACCP, GEU et GEI obligatoires lors du séminaire d'ouverture. Les formations sont réalisées en groupe à l'Académie (organisme de formation interne certifié QUALIOPI) ou en ligne (formation e-learning). Les salariés sont informés un mois en avance de leurs départs en formation.
Dépenses de formation (en % de la masse salariale)	2,6% de la rémunération brut du salarié
Nombre d'heures de formations	2 à 3 jours (en plus des heures de formation durant le séminaire d'ouverture)

² Les charges de personnel comprennent les salaires bruts, les charges sociales, les primes, etc.

Le candidat dispose de formations obligatoires et optionnelles et d'un large choix de celles-ci pour ses salariés. Il pourra néanmoins préciser si des formations sont prévues durant les journées pédagogiques. Également, le candidat pourra être interrogé sur la formation de nouveaux personnels en cours de contrat qui n'auraient pas assisté au séminaire d'ouverture.

4.3.2. Politique sociale

	LPCR
Contrats proposés (hors titulaires de la FP)	CDI
Convention collective	Convention collective nationale des entreprises de services à la personne
Tickets restaurant	Oui
CSE	Oui
Autres	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilités favorisées • Jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté • Jours pour événements familiaux et personnel • Congé maternité rallongé • Primes • Billetterie culturelle à tarif réduit • Cellule d'écoute psychologique

A ce stade, le candidat formule des propositions intéressantes en matière de politique sociale.

4.3.3. Politique de recrutement

	LPCR
Chargé de recrutement	Une responsable de secteur dédiée au suivi de la structure et un chargé de ressources humaines
Outils	Le candidat ne précise pas cette information.

A ce stade, le candidat pourra préciser l'identité de la personne chargée du recrutement et les outils mis en place. La politique de recrutement qualitative permet de minimiser le turn-over important au sein de ce secteur d'activité.

4.4. Moyens matériels

Il a été demandé aux candidats de s'exprimer sur les biens qu'ils souhaitent mettre à disposition de la structure lors du démarrage du contrat.

	LPCR
Propositions	<p>Le candidat indique la mise à disposition de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casiers de l'accueil et des salles de change • 2 plans de change PMR • Le meuble biberonnerie • La cabane de rangement extérieur • Les jeux et jouets • Le linge • La vaisselle et le petit équipement de cuisine • L'équipement de la cuisine en liaison froide (four, lave-vaisselle, armoire froide...) • L'électroménager (lave-vaisselle biberonnerie, micro-onde, lave-linge, sèche-linge professionnels...) • Les vestiaires et l'équipement de la salle du personnel • Le petit équipement des sections (bacs de rangement, étagère, coussin, tapis...) et le mobilier (tables, lits, meubles de rangement...) • Les équipements du bureau de la directrice et du bureau du médecin • Les équipements de la salle du personnel et de la salle de réunion • Des équipements pédagogiques pour les espaces extérieurs • Un kit d'éveil sensoriel • Le matériel informatique et de téléphonie
Montants envisagés	<p>126 118,04 € au total, amortis en 5 années avec une VNC nulle en fin de contrat. Le candidat intègre bien ce montant dans la ligne dédiée de son Compte d'Exploitation Prévisionnel.</p>

Les propositions d'acquisition du candidat apparaissent cohérentes pour une crèche à aménager en totalité.

4.5. Projet d'aménagement

	LPCR
Propositions	<p>Le candidat aménage ses crèches selon différents espaces :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espace moteur • Espace construction • Espace détente et lecture • Espace transvasement • Espace jeux à table et repas • Espace ressource <p>Un espace d'accueil chaleureux pour les familles ainsi qu'une salle de pause aménagée pour les professionnelles sont prévues.</p> <p>L'aménagement des espaces et les équipements attenants sont pensés pour favoriser le développement et l'autonomie de l'enfant en toute sécurité.</p> <p>Pour l'espace extérieur le candidat détaille les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un espace rêverie • Un espace d'imitation et de jeux symbolique • Un espace de création • Un espace et du matériel moteur • Un pôle pour découvrir la nature • Un espace de manipulation <p>Le candidat a fait l'effort d'illustrer ses propositions en fonction du plan de la crèche et détaillent les équipements qu'il mettra à disposition des enfants en intérieur et en extérieur (jeux, lits, types d'activité...).</p>

Le candidat pourra, s'il est admis en négociations, préciser s'il prévoit d'aménager la crèche selon les 6 espaces mentionnés.

4.6. Plan prévisionnel de renouvellement

	LPCR
Propositions	<p>Compte tenu du fait que les locaux seront neufs, le candidat prévoit de renouveler seulement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La peinture, partiellement, pour 10 000 € • La réparation et le renouvellement de gros équipements pour 2 000 €.
Montant de renouvellement amortissable	<p>12 000 €</p> <p>Le candidat impacte bien le montant annuel de la provision pour renouvellement dans son Compte d'Exploitation Prévisionnel.</p>

Le candidat présente un plan de renouvellement cohérent par rapport à son projet d'aménagement et au fait qu'il intégrera un établissement neuf et encore sous garantie décennale.

4.7. Procédures d'inscription, d'attribution et d'admission

Les articles 18 à 20 du projet de contrat détaillent les modalités d'inscription, d'attribution et d'admission.

Pour l'**accueil régulier**, le Concessionnaire prend en charge la réception et le traitement des demandes d'usagers ainsi que la constitution du dossier.

Pour l'**accueil occasionnel et d'urgence**, la procédure est laissée à la libre appréciation de ce dernier.

	LPCR
Procédure d'inscription, d'attribution et d'admission en accueil régulier	<ul style="list-style-type: none"> Le candidat respecte les modalités du projet de contrat pour l'accueil régulier en insistant sur l'importance de la relation partenariale avec la Collectivité. Le candidat propose de déléguer l'information des familles à la suite de la commission d'admission à la Collectivité. La Ville doit se prononcer et valider ou refuser cette proposition.
Procédure d'inscription, d'attribution et d'admission en accueil occasionnel et d'urgence	<ul style="list-style-type: none"> Création d'un « vivier » de familles intéressées : pré-inscription auprès de la direction de la crèche (pour les non-inscrits), recueil des parents déjà utilisateur de la crèche intéressé, communication aux parents en liste d'attente Plateforme digitale permettant un accès simplifié à l'accueil occasionnel (vision en temps réel et réservation via l'application) Les demandes sont formulées auprès de la directrice pour ces deux modalités de garde.

A ce stade, l'offre du candidat respecte les conditions du contrat et propose une procédure intéressante pour l'accueil occasionnel. Toutefois, plusieurs éléments pourront être abordés si le candidat est admis en négociation :

- La Ville souhaite-t-elle informer les familles à la suite de la commission d'admission comme le suggère le candidat ?
- Le candidat pourra être amené à détailler davantage la procédure et les conditions pour l'accueil d'urgence.

4.8. Mesures prévues afin de garantir la continuité du service public

	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit des mesures réparties en 4 volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les fonctions supports au service de la crèche : appui de la responsable de secteur à la direction • La reprise de l'équipe et le planning d'ouverture détaillant dans une annexe les points suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Une organisation de la reprise en interne dès la quatrième semaine de juin (S25) ○ Des comités de suivi avec la Ville bimensuels jusqu'à la fin du mois d'octobre ○ Le recrutement du personnel manquant dès notification du marché ○ Rencontre avec chaque agent à reprendre au mois de juillet ○ Une relation avec les familles installée dès le mois de juillet ○ Les modalités juridiques et techniques gérées en juillet et août • L'obligation de réactivité et la gestion de crise : système d'alerte d'urgence à la direction du groupe LPCR • Les modalités de remplacement des salariés absents et la formation : pool de volantes dans le secteur <p>Le candidat prévoit également un stock tampon pour la restauration.</p> <p>Le candidat souhaite que, dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 10 jours d'un professionnel mis à disposition par la Ville, son salaire et ses charges ne lui soient pas refacturés. Ce point est à valider par la Ville.</p>

Sur cet item, le candidat ne répond pas précisément sur les délais de remplacement de salariés en cas d'absence, il sera amené à préciser en ce sens. Il pourra également préciser le plan de remplacement en distinguant les absences de courte et de longue durée, ainsi que les modalités pour la gestion de situation de grève.

4.9. Relations avec la Personne Publique

4.9.1. Indicateurs et outils de gestion proposés

L'article 55 du projet de contrat prévoit la **communication trimestrielle**, sous format papier reproductible et sous format informatique, les indicateurs suivants :

- Nombre d'usagers inscrits par durée hebdomadaire d'accueil ;
- Fréquentation en heures réalisées, heures facturées :
 - Par type d'accueil,
 - Par section
- Évolution des taux d'occupation financier et réel mensuels ;

- Recettes issues des usagers (avec comparaison du même mois de l'année précédente) et l'état des impayés ;
- Autres recettes (CAF, etc.) ;
- Nombre de jours de fermeture et cause de ces fermetures ;
- État de présence du personnel journalier et suivi des taux d'encadrement et de diplômés de rang 1 journalier ;
- Le bilan du service des repas (nombre de repas servis et produits, part de denrées BIO utilisées, circuits courts, ...), les indicateurs et leur analyse ;
- Suivi du planning (activités et animations réalisées ou non) et modifications du programme d'animations et activités effectuées ;
- Incidents (pannes, dégradations, plaintes des usagers) et moyens mis en œuvre pour y remédier (modalités d'application du plan d'urgence si cela a été nécessaire) ;
- Présentation de tous les événements de la période considérée.

	LPCR
Propositions	<ul style="list-style-type: none"> • Le candidat propose un tableau de bord trimestriel conformément aux exigences du projet de contrat et complété en fonction des critères exigés à l'article 55. • Un espace de reporting accessible 24h/24 : photographie en temps réel de plusieurs indicateurs : nombre d'enfants inscrits, taux d'occupation réalisé et facturé, équipe présente en CDI, CDD, etc. • Il s'engage à remettre son rapport annuel comme demandé à l'article 56 du projet de contrat. • Audits réguliers selon le Référentiel Crèch'EXPERT, dont les résultats apparaissent dans le rapport annuel.

Sur cet item, le candidat respecte les exigences minimales du contrat (indicateurs de suivi, remise du rapport annuel) et s'aventure même au-delà, en mettant à disposition de la Collectivité un outil de suivi dédié, ce qui est satisfaisant. Toutefois, la proposition du candidat à propos de l'accessibilité de l'espace reporting 24h/24 est incohérente avec l'amendement proposé pour l'article 55 justifié par le manque d'outils de reporting journalier. Le candidat précisera ce point lors des négociations.

4.9.2. Comitologie

En application de l'article 57 du projet de contrat :

Le Concessionnaire assiste à l'ensemble des réunions auxquelles la Personne Publique le convie.

Au minimum, le Concessionnaire devra participer aux réunions suivantes :

- Commissions d'attribution des places, sur invitation de la Personne Publique ;
- Une réunion annuelle pour la présentation du rapport d'activités ;
- La réunion du Comité de Pilotage annuel de la CAF.

	LPCR
Propositions	<p>La responsable de secteur et la direction de la crèche sont les interlocutrices privilégiées de la Collectivité.</p> <p>Le candidat s'engage à respecter les termes de l'article 57 du projet de contrat. Il prévoit notamment sa participation, sous réserve de validation par la Ville, aux réunions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Commission d'attribution des places• Le conseil de crèche annuellement• Comité de pilotage annuel de la CAF• Commissions de suivi de la concession semestrielles• Suivi « au fil de l'eau » dès que nécessaire• Suivi de l'entretien, la maintenance et les travaux du bâtiment annuellement• Réunions de projet de coordination à l'initiative de la Ville.

Le candidat répond à l'item et témoigne d'un fort investissement afin d'instaurer une relation partenariale avec la Ville qui permette un suivi d'exploitation resserré.

5. INTERET DE L'OFFRE SUR LE PLAN FINANCIER

5.1. Optimisation des taux d'occupation et du taux de facturation

Il convient de préciser que le candidat ne propose pas d'agrément modulé. Il devra présenter un agrément modulé dans le cadre des négociations.

5.1.1. Rappels sur les modalités de calcul et analyse des taux

- CAPACITE THEORIQUE MAXIMALE

La capacité théorique maximale est le nombre d'heure maximum que le Titulaire pourrait être en mesure de facturer aux usagers par an.

La capacité théorique maximale repose sur l'intégralité du nombre de places.

La capacité théorique maximale est fixée comme suit :

Capacité théorique maximale = (nombre de places x nombre d'heures d'ouverture x nombre de jours d'ouverture)

Cette capacité sert de base de calcul des taux d'occupation réel et financier.

- TAUX D'OCCUPATION REEL

Taux d'occupation réel = Nombre d'heures réalisées (présence effective des enfants dans la structure) / capacité théorique maximale

- TAUX D'OCCUPATION FINANCIER

Les hypothèses financières proposées par les candidats reposent sur le taux de fréquentation de la structure. Ce taux correspond en réalité au taux de d'occupation financier, dont le calcul est précisé dans le projet de contrat comme suit :

Taux d'occupation financier = Nombre d'heures facturées / capacité théorique maximale

- DE L'IMPORTANCE DU TAUX D'OCCUPATION FINANCIER

Dans les faits, le taux d'occupation financier d'une structure n'est connu qu'en fin d'année au moment de l'établissement du bilan CAF de la structure. **Aujourd'hui, un taux de 70% est nécessaire** pour que la Personne Publique puisse obtenir le financement relatif au contrat enfance jeunesse (CEJ) de la CAF.

Ce taux peut être différent chaque année. Il l'est très souvent la première année, afin de prendre en compte la montée en charge du nombre d'enfants accueillis.

Il est donc intéressant de comprendre comment chaque candidat a estimé ce nombre d'heures facturées.

- CAPACITE MODULEE

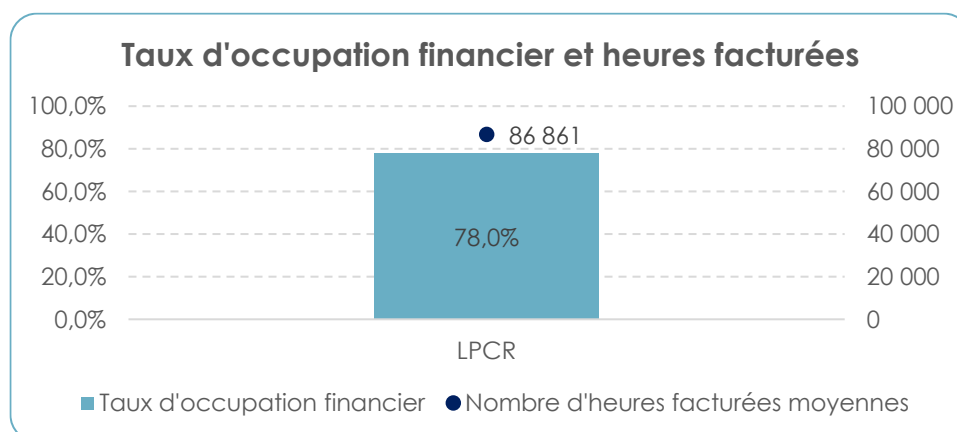
La capacité modulée, au cours de la journée ou sur des périodes spécifiques comme les vacances, permet de tenir compte de la réalité de fonctionnement d'un EAJE.

Le candidat ne propose pas d'agrément modulé. Il pourra être invité à préciser ce point. Néanmoins la capacité théorique d'accueil proposée par le candidat ne correspond pas aux hypothèses de fonctionnement retenues. Il pourra préciser la méthode de calcul appliquée et les chiffres présentés correspondent à un commencement de calcul d'un agrément modulé.

- ANALYSE DES TAUX D'OCCUPATION FINANCIERS PROPOSES PAR LES CANDIDATS

Plus le taux d'occupation est élevé, plus le candidat optimise la gestion de sa structure et notamment les recettes perçues auprès des usagers, ce qui mécaniquement **impacte à la baisse le niveau de subventionnement demandée à la Collectivité.**

Le graphique ci-dessous présente le taux d'occupation annuel moyen proposé par le candidat :



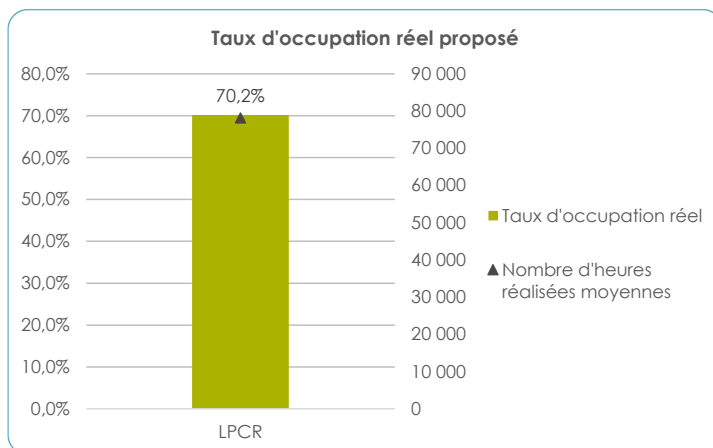
Pour rappel, le taux d'occupation financier modulé moyen observé sur le multi-accueil sur les trois dernières années (2019, 2020, 2021) est de 57% et le nombre d'heures facturées de 40 403 h.

Ce taux d'occupation moyen proposé par le candidat semble légèrement en-deçà de ce qui est pratiqué actuellement. **Il précise, en effet, que sa proposition ne comprend pas à ce stade d'agrément modulé et qu'il souhaite l'envisager à l'ouverture de la crèche, en fonction de sa connaissance des besoins des familles. En négociations, il conviendra de demander au candidat de présenter un agrément modulé.**

Sur ce point, le candidat pourra justifier de ce taux et les éventuelles améliorations proposées s'il est admis en négociations.

- ANALYSE DES TAUX D'OCCUPATION REELS PROPOSES PAR LES CANDIDATS

Plus le taux d'occupation réel est élevé, plus le candidat incite et facilite l'usage du service public ce qui est un indicateur de la qualité attendue du service public.



Le candidat propose un taux d'occupation réels stable sur l'ensemble des années du contrat : **70,2%**.

La proposition du candidat est cohérente avec le taux d'occupation financier proposé. Toutefois le candidat pourra être amené à justifier cette hypothèse s'il est admis en négociation.

- TAUX DE FACTURATION

Afin d'avoir droit à un financement maximal de la CAF, **l'enjeu pour le gestionnaire de la structure est de faire converger le nombre d'heures de présences réelles des enfants avec le nombre d'heures facturées aux familles**. Aussi, un indicateur de performance, le taux de facturation, a été défini et permet de définir le niveau de prestations CAF auquel la structure peut prétendre.

$$\text{Taux de facturation} = \text{Taux d'occupation financier} / \text{Taux d'occupation réel}$$

Le niveau maximum de la somme « PSU + participation familiale », en euros par heure, est indiqué dans le tableau suivant.

Si le prix de revient est inférieur au prix plafond, on retient 66% du prix de revient, sinon le montant horaire maximum indiqué ci-dessous.

PSU – selon Taux de facturation (heures facturées/heures réalisées)	2019	2020	2021	2022
Taux <=107%, avec couches et repas	5,61 €	5,67 €	5,72 €	5,78 €
Taux <=107%, sans couches ou repas	5,19 €	5,24 €	5,29 €	5,35 €
Taux >107% et <=117%, avec couches et repas	5,19 €	5,24 €	5,29 €	5,35 €
Taux >107% et <=117%, sans couches ni repas	4,80 €	4,85 €	4,90 €	4,95 €
Taux >117%, avec couches et repas	4,80 €	4,85 €	4,90 €	4,95 €
Taux >117%, sans couches ou repas	4,62 €	4,67 €	4,71 €	4,76 €

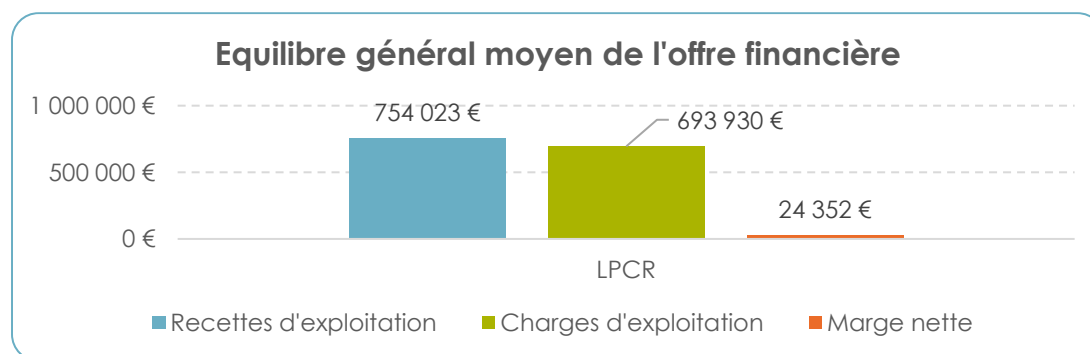
Les propositions des candidats quant aux taux de PSU atteints sont récapitulées ci-après :

	LPCR
Taux de facturation prévu	111,1 %
Montant de PSU annoncé par le candidat	Le candidat indique un montant de PSU à 5,73 € en 1 ^{ère} année. Les montants qu'il projette sur les années suivantes pourront lui être demandés.
Fourniture des couches et des repas	Oui

En l'état actuel, le taux de facturation proposé est plutôt élevé notamment pour optimiser le taux d'occupation financier. Le candidat, s'il est admis en négociation, sera amené à justifier ce choix. Le montant de la PSU semble également surévaluer au regard du taux de facturation prévu.

5.2. Cohérence du compte d'exploitation prévisionnel

5.2.1. Equilibre économique des offres



Le graphique ci-dessus présente l'équilibre général des offres financières proposées.

Le candidat fait état d'une marge confortable, ce qui implique qu'il disposerait d'une couverture en cas d'incident d'exploitation.

Le tableau ci-dessous présente le **coût de revient par place**.

	LPCR
Nombre de places	40
Produits d'exploitation annuels moyens	754 023 €
Heures facturées moyennes annuelles	86 861
Taux d'occupation financier moyen	78,0%
Coût de revient à l'heure	8,68 €
Coût de revient par place	18 851 €

NB :

Coût de revient par heure facturée = Recettes moyennes annuelles du candidat sur le contrat / Nb d'heures facturées (moyenne annuelle)

Coût de revient annuel par place = Recettes moyennes annuelles du candidat / Nb de places disponibles

Le coût de revient à l'heure proposé par le candidat est optimisé (**8,68€**) par rapport à celui observé en 2021 sur l'exploitation (15,5€) ou à ceux précédents la crise sanitaire (11,21€ en 2018) mais reste élevé.

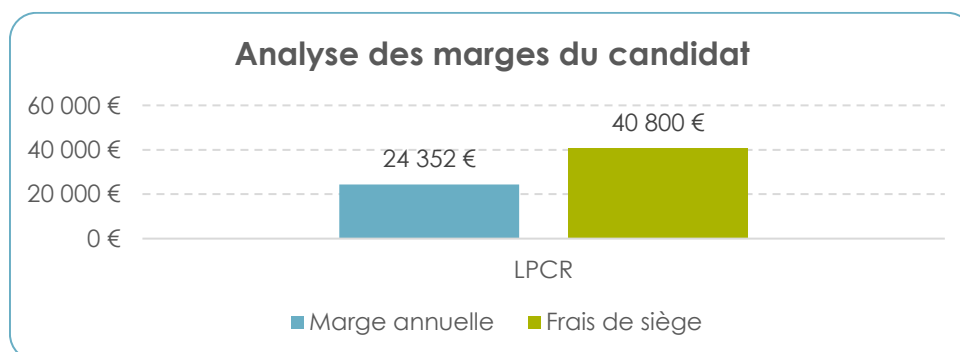
Au global, ce coût de revient par place s'élève à 18 851€ par an en moyenne et se trouve dans la fourchette haute des moyennes du secteur.

Le coût de revient par place du candidat est peu optimisé. L'analyse sur ce point pourra être précisée à partir de la présentation d'un agrément modulé par le candidat lors des négociations.

5.2.2. Analyse de la marge des candidats

Pour plus de cohérence, et comprendre la structuration de cet élément, le graphique ci-dessous présente la marge en y agrégeant les frais de siège, ligne budgétaire contenant souvent une partie de la marge des candidats.

Cependant, il est important de bien noter que les frais de siège représentent aussi – et parfois exclusivement – une masse salariale support ainsi que divers soutiens pour les structures.



Le candidat retient une marge nette moyenne de 3,2% (pour un résultat net moyen de 24k€) par rapport à son produit d'exploitation.

La marge proposée par le candidat correspond aux standards du secteur.

Néanmoins les marges ne coïncident pas nécessairement avec le niveau de frais de siège exposés, ces derniers représentant eux-mêmes 5,9% des charges totales.

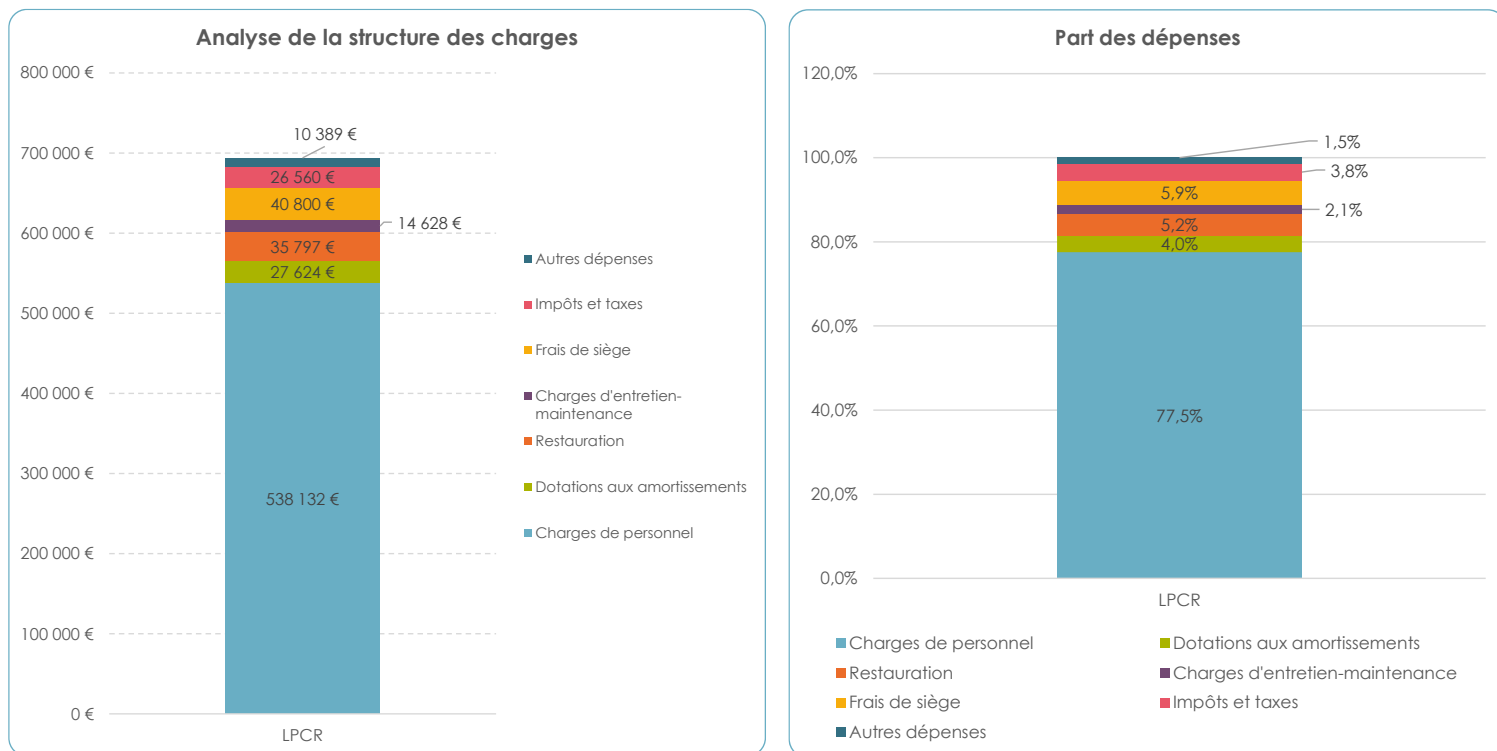
La marge est par ailleurs de nature à engendrer des impôts sur les sociétés, et l'ensemble est payé directement par la Collectivité dans la compensation pour obligation de service public.

Ces frais de siège demeurent très importants en valeur relative (40,8K€ en moyenne par an) puisqu'ils représentent 5,9% de ses charges totales. Le candidat pourra être interrogé sur la structure de ses frais de siège et les charges qu'ils sont censés couvrir.

5.2.3. Analyse des dépenses

5.2.3.1. Structure des dépenses

La structuration des dépenses par candidat est présentée dans le graphique suivant :



La structuration des charges par catégorie de dépenses du candidat est relativement similaire aux standards du secteur. La part des charges de personnel est importante et en partie due à la reprise du personnel mis à disposition.

5.2.3.2. Analyse détaillée par catégorie de dépenses

Pour faciliter la lecture, les postes de charges les plus importants pour l'exploitation ont été analysés dans les parties précédentes du rapport, en même temps que l'analyse de la qualité relative à ces thèmes.

Quelques questions se posent donc sur ces différentes charges :

LPCR	
Achats	Le candidat prévoit un poste de dépenses respectif pour les petits agencements et le matériel divers (45€ par an et par place) et pour les fournitures pédagogiques, jouets, jeux et livres (45€ par an et par place)
Services extérieurs	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenance <p>Le candidat précise qu'il a tenu compte de la refacturation à la Ville de 15% des charges liées aux contrats de maintenance du bâtiment.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnel vacataires <p>19 441€ par an. Il conviendra de demander au candidat s'il s'agit bien du personnel de remplacement puisque le personnel vacataire (RSAI, psychologue, psychomotricienne) est mentionné à nouveau dans les charges de personnel.</p>
Charges de personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Charges générales de personnels <p>Compte tenu du nombre d'ETP projeté par le candidat, on parvient à un coût par ETP de 35,7K€ pour 14,3 ETP dont 5,8 fonctionnaire mis à disposition.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autres charges de personnel <p>Par ailleurs, le candidat prévoit 3,4K€ pour des intervenants extérieurs et 8,6K€ pour des vacataires (RSAI, psychologue et psychomotricien).</p>
Amortissements divers	<ul style="list-style-type: none"> • Amortissement des biens de retour <p>Le Plan d'Acquisition prévoit 126K€ au total, amorti sur 5 années avec une VNC nulle en fin de contrat. L'amortissement des acquisitions est correctement impacté sur le CEP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amortissement des biens de reprise <p>Le candidat ne prévoit pas de biens de reprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provision pour renouvellement <p>Le candidat estime à 2,4K€ la provision pour renouvellement et l'intègre correctement dans son CEP.</p>
Autres	<ul style="list-style-type: none"> • Frais de siège <p>Comme mentionné plus haut, les frais de siège du candidat sont assez importants. Le candidat indique qu'ils comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le service opérations dont la coordinatrice (44%) • Le service RH auquel est affecté le budget formation (16%) • Le service information et la gestion des logiciels (16%) • Les services financiers (13%) • Le service entretien-maintenance (6%) • Le service juridique (4%) • Le service commercial et communication (2%) <p>Le candidat indique avoir réduit les frais de siège à 1 020€ par place contre 1 420€ en 2021 dans leurs autres crèches en DSP.</p> <p>Le candidat pourra préciser ce que comprend le budget « formation » (ingénierie de formation ? formations en tant que telles ?).</p>

Globalement, les postes de dépenses du candidat semblent bien proportionnés. Des précisions seront toutefois attendues s'il est admis en négociations, notamment sur les charges de personnel vacataires non reportées dans le CEP .

5.2.4. Analyse des recettes

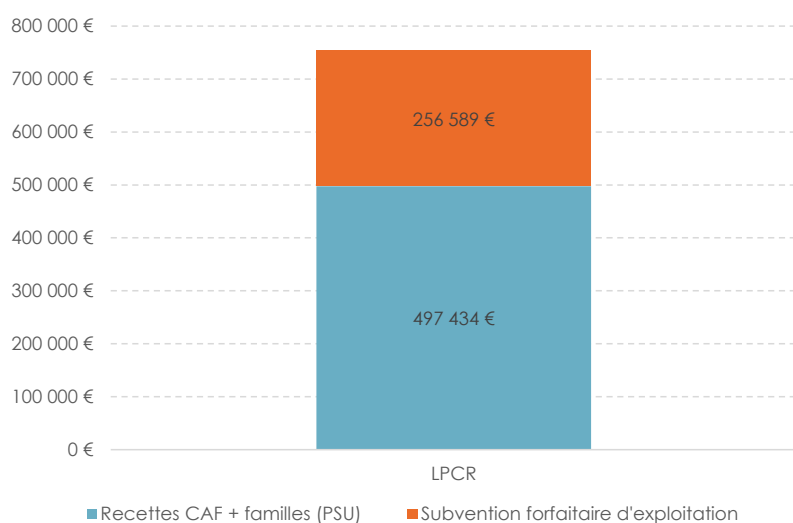
Pour mémoire, les financeurs du service sont :

- **Les familles** en fonction du barème CNAF,

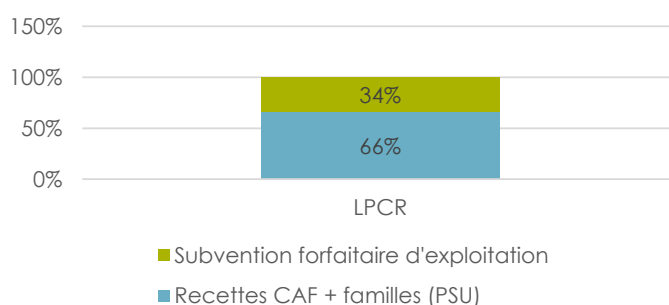
- **La CAF** via le versement de la prestation de service unique (PSU). Cette prestation versée pour l'accueil des enfants de moins de 4 ans constitue jusqu'à 66 % du prix de revient horaire de l'accueil dans la limite d'un plafond fixé annuellement par la CAF.
- **La Collectivité**, via le versement de la compensation pour obligations de service public,
- **Les entreprises ou autres Personnes publiques réservataires de places**,
- **Les autres recettes éventuellement trouvées par les candidats (subventions du conseil départemental, etc.).**

Les graphiques ci-après détaillent la part des différents financeurs :

Analyse de la structure des recettes



Répartition des recettes proposées



Le candidat s'appuie majoritairement sur les recettes de la CAF et des familles (66%) en attendant d'intégrer les bonus CTG qui rééquilibreront cette répartition.

5.3. Montant de la compensation pour obligations de service public

Il convient de mentionner, qu'à ce stade, le projet de contrat précise en son article 40.3 que les montants de bonus territoires CTG ne sont pas encore connus. L'article 46 prévoit que lorsque la CTG sera mis en place, un avenant pourra venir encadrer de nouvelles modalités financières, notamment sur la question du montant de la compensation pour obligation de service public, éventuellement à ajuster.

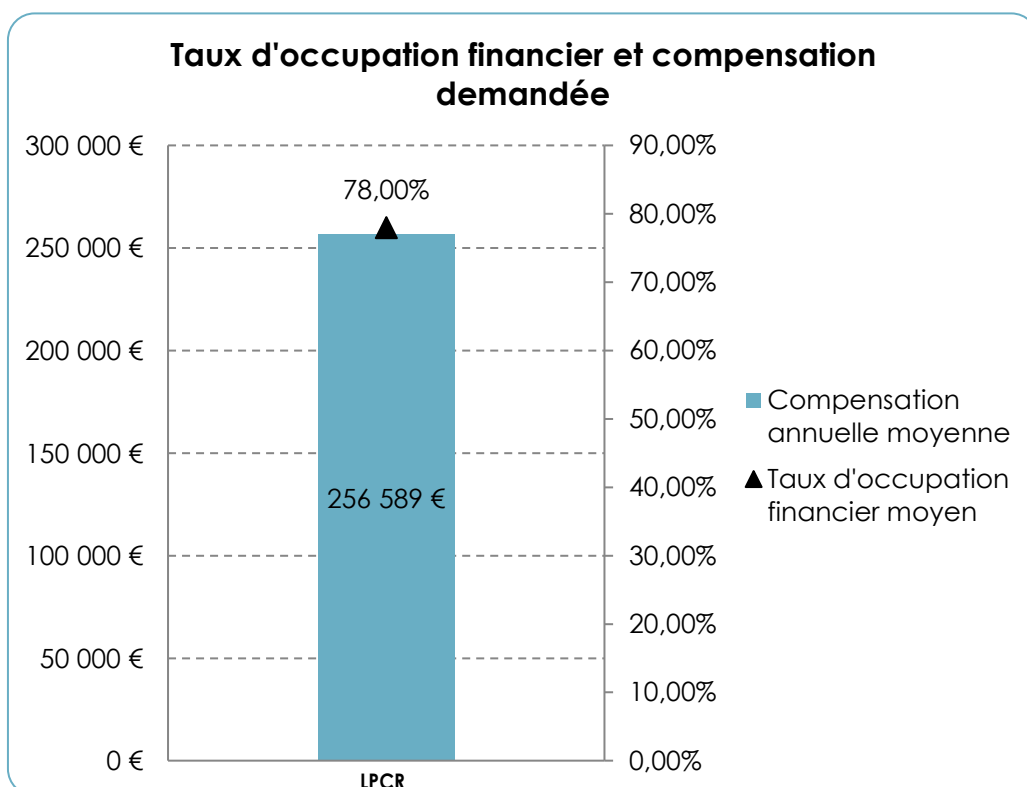


LPCR	
Compensation pour obligations de service public (moyenne annuelle)	256 589 € / an soit 2 487 172 € sur les 5 années du contrat. Hors redevance pour occupation du domaine public, la compensation s'élève à 251 589 € / an et 2 482 172 € à sur 5 ans.
Part des recettes d'exploitation	34% (33% avec la RODP)

La compensation pour obligations de service public moyenne demandée est déchargée des 5k€ annuels de Redevance pour Occupation du Domaine Public, inscrits à l'article 43 du projet de contrat.

Les niveaux de compensation pour obligations de service public inférieurs à 30% des recettes totales sont considérés comme performants.

Ainsi, l'offre du candidat apparaît en retrait sur ce point avec un ratio pouvant être amélioré en faveur de la personne publique. S'il est admis en négociations, le candidat pourra être interrogé sur la répartition envisagée lorsqu'il connaîtra le montant des bonus CTG.



- ANALYSE DU NIVEAU DE COMPENSATION DEMANDE AU REGARD DU NOMBRE D'HEURES FACTUREES ET DU NOMBRE DE PLACES DISPONIBLES

	LPCR
Nombre de places	40
Compensation annuelle moyenne*	251 589 €
Heures facturées moyennes annuelles	86 861
Taux d'occupation financier moyen	78,0%
Coût de revient à l'heure	2,90 €
Coût de revient par place	6 290 €

(*) La redevance pour occupation du domaine public inscrite dans son Compte d'Exploitation Prévisionnel est soustraite du montant de la compensation.

NB :

Coût de revient par heure facturée = Subvention de la Personne Publique / Nb d'heures facturées

Coût de revient par place = Subvention de la Personne Publique / Nb de places disponibles

	LPCR
Propositions	<p>La proposition du candidat est cohérente mais pourrait être encore optimisée, puisque le coût de revient moyen par place se situe autour de 6,3K€ par an alors qu'il se situe actuellement plutôt aux alentours de 5,3K€ (2022).</p> <p>En acceptant un niveau d'inflation raisonnable, des négociations devront être engagées pour porter le montant de la compensation à un niveau plus acceptable pour la Ville.</p>

Si le candidat est admis en négociations, une optimisation de ses charges pourra lui être demandée afin d'obtenir un coût de revient plus raisonnable pour la Collectivité.

5.4. Engagements pour assurer la transparence financière de la concession

Il a été demandé aux candidats de présenter leurs engagements en matière de transparence financière. La proposition du candidat est résumée dans le tableau ci-après :

	LPCR
Engagements	Comptabilité analytique Certification des comptes de la société par un CAC Compte de résultats du rapport annuel revu par un CAC Suivi des investissements et amortissements de la crèche fourni Intégration de la crèche sous la société LPCR Collectivités Publiques (pas de société dédiée prévue).

Les engagements du candidat, sont classiques et satisfaisants.

5.5. Places commercialisées

Le candidat n'a pas proposé la commercialisation de places dans son offre de base, conformément aux exigences du projet de contrat. Il n'a pas non plus proposé la commercialisation au titre d'une éventuelle variante.

6. SUGGESTIONS D'AMENAGEMENTS CONTRACTUELS DU CANDIDAT

Les propositions d'aménagements contractuels suivantes pourront faire l'objet de discussions si le candidat est admis en négociations.

Code couleur utilisé :

- En **vert** : avis favorable,
- En **orange** : proposition susceptible de négociations,
- En **rouge** : avis défavorable pour des raisons juridiques ou opérationnelles.

Article modifié	Rédaction proposée	Recommandation
26, 59, 60	Le candidat propose d'ajouter en cas de force majeure « ou en cas de circonstances imprévues non directement imputables au concessionnaire et cas extérieur au concessionnaire ». Il justifie cela par le fait que la Covid n'a pas été considéré comme un cas de force majeure.	A discuter
31.1	Le candidat propose de supprimer le point suivant « <i>Pour les agents en position de détachement, promouvoir une progression de salaire minimale comparable à celle dont les agents publics bénéficient avec leur avancement d'échelon.</i> »	A discuter
40.3	Le candidat propose la rédaction suivante « <i>A moyen terme, la Collectivité sera signataire d'une Convention Territoriale Globale avec la CAF de l'Essonne. A ce titre, le Concessionnaire percevra les « bonus territoires CTG » (anciennement prestations de service Enfance du CEJ) au titre du multi-accueil. Le bonus territoires CTG obtenu de la part de la CAF n'est pas mentionné dans le compte d'exploitation prévisionnel annexé à la présente convention, il devra faire l'objet d'une réversion dans sa totalité du Concessionnaire au Concédant. Le Concessionnaire adressera au Concédant tout document justifiant du montant perçu ; le montant de la subvention fera l'objet, une fois par an au titre de l'année N-1 (en année civile), de la part du Concédant, de l'émission d'un titre de recettes adressé au Concessionnaire.</i> »	A refuser. La situation et le reversement seront gérés par avenant au moment de l'entrée des bonus CTG.
45	Le candidat propose d'ajouter le point suivant : « Sous réserve que l'EBE soit au moins égal au prévisionnel »	A refuser
46	Le candidat propose d'ajouter le point suivant : « En cas de masse salariale des agents mis à disposition (annexe 5a : COUTS SALARIAUX TOTAUX ANNUELS (rémunération brute + cotisations)) supérieure aux éléments fournis par la Ville dans le cadre de l'appel d'offre »	Acceptable – à discuter avec la Ville
55	Le candidat ne propose pas de rédaction mais demande une modification de l'article car n'ayant pas d'outils automatisés pour envoyer des indicateurs journaliers, il propose un envoi hebdomadaire des plannings réels des professionnels .	Acceptable – à discuter avec la Ville (à mettre en cohérence avec le reporting proposé)

Article modifié	Rédaction proposée	Recommandation
58	Le candidat propose les modifications suivantes : « Dans un délai de 3 mois à compter de la date de notification du contrat , le Concessionnaire fournit à la Personne Publique une garantie à première demande qui est annexée au présent contrat (Annexe 8 -). La garantie est constituée dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date de notification du contrat au Concessionnaire. »	Favorable
59	Le candidat propose la modification suivante : « <i>Toutes les pénalités, y compris les pénalités de retard, font l'objet d'une mise en demeure.</i> »	Acceptable – à discuter avec la Ville
60	Le candidat ajoute « La mise en régie provisoire ne peut être mise en œuvre en cas de force majeure ou en cas de circonstances imprévues non directement imputables au Concessionnaire et cas extérieur au Concessionnaire. »	A refuser – la mise en régie peut être aussi actionnée en cas si la sécurité des usagers est compromise.
Convention de mise à disposition du personnel de droit public	Le candidat souhaite ajouter que, qu'au-delà d'une absence d'une durée supérieure à 10 jours d'un professionnel mis à disposition par la Ville (bénéficiant d'un maintien de salaire en cas d'absence), la quote-part liée à son maintien de salaire ne lui soit pas refacturée, étant donné qu'il supporte le salaire de son remplaçant.	A discuter – Cela relève du risque de l'exploitant
Convention de mise à disposition du personnel de droit public	Le candidat souhaite ajouter que lors des formations proposées ou imposées par la Collectivité aux professionnelles mises à disposition, la quote-part des coûts salariaux à cette occasion ne lui soit pas facturée.	A discuter

7. SYNTHÈSE DU CANDIDAT

7.1.1. Qualité de service proposé

La proposition du candidat LPCR en matière de projet éducatif, pédagogique et social est **satisfaisante** avec un travail certain sur la question des partenariats locaux et l'intégration de l'EAJE dans l'écosystème local.

Le **règlement de fonctionnement** est cohérent et bien travaillé, tout comme le sont les **modalités d'ouverture** de l'EAJE. Les engagements sur la **restauration** sont aussi satisfaisants, avec la volonté de respecter le taux d'alimentation bio fixé par la loi EGalim (50%) et des objectifs dépassant pour certains cas, les exigences de la réglementation.

Ses actions en faveur du **développement durable** couvrent tous les segments du service (produits d'hygiène pour les enfants, gestion des locaux et des fluides, animations, personnel, etc.). Le candidat pourra préciser néanmoins s'il prévoit des animations de sensibilisation auprès des enfants.

Le candidat réalise une proposition satisfaisante sur ce critère.

7.1.2. Adéquation des moyens aux objectifs du service

Le candidat réalise une **proposition complète et cohérente sur le plan des moyens matériels**.

Le plan d'aménagement est complet tant sur les espaces intérieurs qu'extérieurs centré sur le développement de l'enfant.

Son offre est convaincante du point de vue de la **procédure d'inscription, d'attribution et d'admission**. Cependant il pourra **préciser davantage la procédure pour l'accueil d'urgence**.

Les mesures mises en place pour garantir la **continuité de service public ne sont assez développées et gagneraient à être précisées** (gestion de la grève, délai de remplacement du personnel absent).

Concernant la **comitologie**, le candidat respecte les termes du contrat et fait preuve d'une réelle disponibilité à l'égard de la Ville pour assurer une gestion optimale de la structure.

Concernant les **moyens humains**, le candidat respecte l'obligation de **reprise du personnel**. Il propose un **dimensionnement** plus conséquent des équipes pour compenser l'évolution du nombre de places.

Il propose ainsi un taux d'encadrement à **57,6%** pour **14,3 ETP** (dont 11,8 ETP en encadrement) à mettre en relation avec une masse salariale de **35,7K€ par ETP**.

A ce stade, le candidat propose à ce stade des **vacations** de psychomotricité, psychologie et un référent SAJ. Aucun médecin vacataire n'est mentionné.

Si son offre de formation est détaillée, le candidat n'a pas suffisamment précisé sa politique sociale et les moyens mis en place pour recruter.

La proposition est en l'état assez intéressante et cohérente même si le candidat bénéficie encore d'une marge de progression.

7.1.3. Intérêt de l'offre sur le plan financier

La capacité théorique d'accueil proposée par le candidat ne correspond pas aux hypothèses de fonctionnement retenues. Il pourra préciser la méthode de calcul appliquée et les chiffres présentés correspondent à un commencement de calcul d'un agrément modulé.

Il convient de préciser que le candidat ne propose pas d'agrément modulé. Il devra présenter un agrément modulé dans le cadre des négociations.

Le candidat envisage un **taux d'occupation financier** moyen à 78%, pour un **taux d'occupation réel** à 70,2 %, proposition qui pourrait être plus ambitieuse.

Il propose un **taux de facturation moyen à 111%**.

Ses **charges prévisionnelles** apparaissent plutôt **maîtrisées, sauf concernant les frais de siège qui paraissent plutôt élevés** par rapport aux standards du secteur. Des précisions sont donc attendues de la part du candidat.

Avec la prise en compte d'une **marge nette** d'environ **3%**, il envisage de tirer des recettes à hauteur de **18,9K€ par place**.

La **compensation pour obligations de service public annuelle** demandée (**251 589€, une fois le montant de la RODP soustraite**) correspond à un **taux d'effort important pour la Collectivité, équivalent à 33 %** (dont RODP) de l'ensemble des recettes d'exploitation du service.

Concernant les éléments permettant de garantir la **transparence financière**, le candidat fait des propositions classiques et ne propose pas d'opter pour une société dédiée.

Ces éléments conduisent à une **offre financière en l'état moyennement intéressante pour la collectivité**, avec un **coût de revient annuel par place pour la personne publique de 6,3K €, c'est-à-dire un coût relativement important par rapport aux standards du secteur**.

Le candidat réalise une offre en l'état moyennement satisfaisante sur le plan financier. Certains points qui pourraient être précisés et améliorés (optimisation des frais de siège, des taux d'occupation et de facturation).