

Envoyé en préfecture le 01/10/2024

Reçu en préfecture le 01/10/2024

Publié le 03/10/2024

ID : 074-267410249-20240923-CCAS24013-DE



Septembre 2024

PROJET SOCIAL et de développement durable

CRECHE FAMILIALE de THÔNES

Delphine CHAILLOT

DIRECTRICE DE LA CRECHE FAMILIALE

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
1 HISTORIQUE DU SERVICE PETITE ENFANCE	5
2 ETAT DES LIEUX	6
DONNÉES TERRITORIALE et LOCALE	6
Le département :	7
L’intercommunalité :	8
La commune :	9
Profil & typologie des familles.....	10
LE MARCHÉ DU TRAVAIL	12
Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2020.....	12
Lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone.....	13
Les LIEUX D’ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS SUR LA COMMUNE	14
La Crèche Familiale (CF) :	14
Le Multi-Accueil (MAC):	17
Le Relais Petite Enfance (RPE):.....	18
La Maison d’Assistants Maternelles (MAM) :	18
MODES D’ACCUEIL de l’intercommunalité	19
Evolution des places d’accueil sur la CCVT de 2014 à 2024 :	Erreur ! Signet non défini.
ANALYSE DE L’OFFRE DE GARDE	20
L’accueil Collectif :	21
L’accueil individuel – les difficultés de recrutement des assistantes maternelles :	22
La question du choix du mode de garde	26
La difficulté de répondre aux besoins	26
L’accueil périscolaire des moins de 4 ans	27
LES PARTENAIRES EXTERIEURS	27
La Communauté de Communes des Vallées de Thônes (CCVT).....	27
Le Relais Petite Enfance (RPE).....	29
Le Lieu d’Accueil Parents Enfants	30

Le réseau des directrices de Montagnes	30
La bibliothèque	31
L'EHPAD - l'accueil de jour	31
Les Partenaires Institutionnels	32
3 MISSIONS OBJECTIFS MOYENS des EAJE MUNICIPALES.....	33
1ère mission : Développer et maintenir la qualité d'accueil	33
2ème mission : Veiller « à la santé, à la sécurité et au bien-être » des enfants	34
3ème mission : Encourager la participation des parents au sein des structures	34
4ème mission : Susciter la collaboration et l'implication des professionnels	36
5ème mission : Inscrire les structures dans une démarche de « développement durable »	36
CONCLUSION.....	38

Selon le décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux Etablissements d'Accueil de jeunes enfants, Art.R.2324-29 : Le projet d'établissement ou de service comprend les éléments suivants :

- Un projet d'accueil
- Un projet éducatif
- Un projet social et de développement durable

« Le projet social explicite le positionnement et le rôle que joue l'établissement par rapport à son environnement géographique, social, économique, démographique et vis-à-vis de ses partenaires extérieurs. Il décrit la réponse apportée par l'établissement aux besoins des enfants et des familles du territoire où est implanté l'équipement. Il intègre les modalités de participation des familles à la vie de l'établissement et les actions de soutien à la parentalité proposées. Il décrit comment l'établissement inscrit son activité dans une démarche en faveur du développement durable ». Il accompagne la politique petite enfance.

INTRODUCTION

En France, la petite enfance reste une priorité forte de la politique familiale, bien que depuis 2017, l'offre d'accueil du jeune enfant évolue à la baisse et la dépense publique consacrée à l'accueil diminue. En 2021, 6 enfants de moins de 3 ans sur dix sont gardés la majeure partie du temps par leurs parents (ou leurs grands-parents), faute d'avoir pu accéder à un mode d'accueil. Par ailleurs, l'accueil par les assistants maternels décline, et le nombre de places dans les crèches gérées par des collectivités ou des associations diminue également, au profit de l'offre faite par les crèches ou micro-crèches privées à but lucratif qui lui ne cesse d'augmenter. Or, l'accueil des enfants de moins de 3 ans par un mode d'accueil formel de qualité permet aux parents de continuer à travailler, de se former ou de chercher un emploi sereinement. Le gouvernement a en ce sens annoncé la création d'un service public de la petite enfance et affiché un objectif de 200 000 places supplémentaires d'ici 2030¹.

Au cœur du projet social, le développement de l'enfant est un enjeu majeur. Les équipes sont mobilisées au quotidien pour faire évoluer les pratiques et répondre au mieux à l'épanouissement et à l'éveil des jeunes enfants. La mixité sociale commence à la crèche pour lutter contre les inégalités. Le rôle de la petite enfance est essentiel pour faire évoluer les stéréotypes fille-garçon, et favoriser l'égalité femmes-hommes. Accompagner au mieux les familles pour les aider à concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

Au sein de la commune de Thônes, la petite enfance s'est dessinée progressivement avec l'arrivée des femmes sur le marché du travail, initiée par les acteurs locaux puis soutenu progressivement par la collectivité.

Au titre de la loi du 18 décembre 2023, à compter du 1^{er} janvier 2025 « Les communes sont les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant »², ce qui n'était pas le cas avant. A ce titre, les communes porteront de nouvelles responsabilités : elles devront recenser les besoins de garde des enfants de moins de 3 ans et de leurs familles en termes de services et les modes d'accueil disponibles sur le territoire, puis informer et accompagner les futurs parents. Pour les communes de plus de 3500 habitants, elles devront planifier le

¹ Rapport « Accueil des enfants de moins de 3 ans » expertise gouvernemental HCFEA (Haut Conseil à la famille, l'enfance et de l'âge) – mars 2023

² Loi du 18 décembre 2023- art L.214-1-3 code de l'action sociale et des familles.

développement des modes d'accueil au regard du recensement de ces besoins et soutenir la qualité des modes d'accueil.

Il s'agit donc d'un véritable défi pour les collectivités territoriales. Bien que celle de Thônes s'y est investie depuis 40 ans grâce à ses 2 EAJE municipaux : la crèche familiale et le Multiaccueil. Cette dernière doit s'inscrire dans une logique de développement global du territoire pour répondre aux mieux aux besoins des familles.

Dans un premier temps, je présenterai l'historique de l'Espace petite enfance, puis ferai un état des lieux des structures municipales dans le cadre politique, économique, social et partenarial afin de mettre en évidence l'évolution de l'offre et de la demande de garde sur le territoire. Pour parfaire, je détaillerai les différentes missions des structures municipales qui sont de maintenir la qualité d'accueil des services, de veiller au bien-être des enfants accueillis, d'inciter la participation des parents à la vie des structures, d'encourager l'implication et la formation des professionnels et enfin d'inscrire les EAJE dans une démarche de développement durable dans un contexte de préservation de notre cadre de vie.

1 HISTORIQUE DU SERVICE PETITE ENFANCE

La commune s'est d'abord appuyée sur le tissu associatif pour organiser l'accueil petite enfance : c'est l'ADMR³ qui sera à l'origine de la création de la première halte-garderie en 1978, dans les locaux de la maison paroissiale, pour une capacité de 12 enfants, avec seulement quelques après-midis d'ouverture, pour répondre aux besoins ponctuels des mères au foyer, afin qu'elles se rendent à un rendez-vous, pour faire des courses, et socialiser leurs jeunes enfants. Cet établissement deviendra municipal en 1983. La crèche familiale a été créée en juin 1984, sous l'impulsion de la responsable de la halte-garderie de l'époque, Mme Josette Jacquet, pour répondre aux besoins de garde des familles, dont les deux parents travaillaient, soit du lundi au vendredi de 7h à 19h. Pour la petite anecdote, Mme Jacquet a fait du porte à porte chez les nourrices de la commune, souvent exerçant « au noir », pour les encourager à rejoindre ce nouveau dispositif. De 1984 à 1992, les 2 services ont occupé les locaux de l'ancienne gendarmerie, qui fût ensuite démolie pour laisser place à un supermarché, et revenir dans les locaux de la maison paroissiale.

³ Aide à Domicile en Milieu Rural : réseau associatif de services à la personne

Les structures petite enfance ont dû s'adapter et se développer, suite à l'augmentation des femmes sur le marché du travail, conséquence de l'évolution de la société. Outre, le souhait des femmes d'exercer une profession, le coût de la vie et de l'immobilier grimpant en Haute-Savoie, obligea certaines mères au foyer à rechercher un travail, afin de participer financièrement aux ressources du ménage. L'éloignement des générations dû à la mobilité géographique des familles a fait également amplifier la demande d'accueil. Les élus soutiennent le développement des structures, en augmentant progressivement la capacité d'accueil de la crèche familiale jusqu'à un agrément de 80 places au plus fort entre 1996 à 2016, et transforme la halte-garderie en MAC en 2004 pour se mettre en conformité avec le décret d'août 2000 (agrément de 26 places).

Par manque de place dans les locaux, la crèche familiale est transférée provisoirement au foyer d'animation. Une réflexion pour un agrandissement est entamée. En 2005, la capacité d'accueil du MAC passe à 30 places et suite à son extension en 2007, dédiée aux nourrissons, elle passe à 40 places, et la CF et le MAC sont de nouveau réunis dans le même lieu. Au fil du temps, la commune a su faire évoluer son offre d'accueil en fonction des besoins des habitants. En juin 2024, le service est composé de deux établissements distincts au sein d'un même lieu : la crèche familiale agréée pour 70 places et le multiaccueil pour 40 places, composés de 30 professionnelles pluridisciplinaires (19 au MAC et 11 à la CF).

2 ETAT DES LIEUX

LES DONNEES TERRITORIALES ET LOCALES

Le Département :

La Haute-Savoie est le 3^{ème} département le plus peuplé de la région Auvergne-Rhône-Alpes, et enregistre la plus forte croissance démographique avec un nombre d'habitants augmentant annuellement d'environ + 1 % (soit environ 10 000 habitants/ an)⁴. Les dynamiques démographiques sont contrastées à l'échelle des EPCI voire des communes (forte croissance sur La Communauté de communes Usses et Rhône (+2,0%), du Pays de Cruseilles (+2,4%) ; et des Vallées de Thônes (3,5%). A l'inverse, à l'Est du département, la Communauté de communes de la Vallée de Chamonix-Mont-Blanc enregistre une diminution de 0,2% en moyenne par an.⁵

⁴ Données INSE 31/01/2023

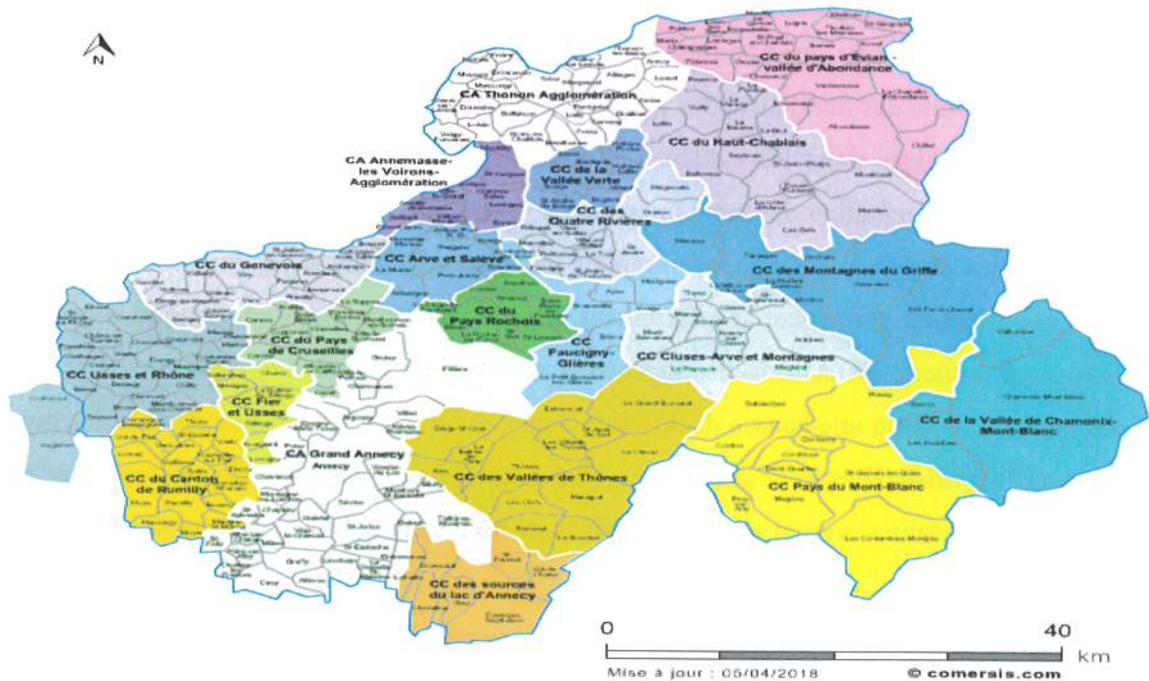
⁵ Schéma départemental des services aux familles de Haute-Savoie 2022-2026- Population Haut-Savoyarde p7



Malgré un ralentissement, le département tient la 5^{ème} place le plus attractif de France, son essor démographique est lié à l’attractivité de la métropole de Genève, mais aussi des autres pôles urbains comme Annecy, Sallanches, Thonon-les-Bains, Cluses. Sur le plan économique, le chômage est toujours en baisse avec un taux de 5,5 % en 2023, (contre 7,5 % pour la France et 6,3 % en Région Auvergne/Rhône-Alpes), ce qui positionne le département dans une situation proche du plein emploi.

Le schéma départemental Enfance Famille 2020-2024 de la Haute-Savoie souhaite développer et diversifier l’offre d’accueil sur le territoire, améliorer l’information aux familles, et renforcer l’accompagnement à la parentalité, en particulier pour les familles en difficulté. Près de 6000 assistants maternels et 230 établissements d’accueil du jeune enfant dont une dizaine de crèches familiales sont agréés par le Département, avec environ 20 000 places d’accueil. Le taux de couverture global en modes d’accueil s’élève à 56,5 %, soit un taux supérieur à la moyenne nationale de 54 %. Depuis 2010, le nombre de places en accueil collectif a progressé, malgré ces efforts de développement, la tension sur le territoire reste prégnante, des besoins existent et des disparités ont tendance à se creuser au niveau départemental⁶. Les nouveaux arrivants sur le territoire ne peuvent guère compter sur des réseaux familiaux et sont de fait plus fortement pénalisés par l’offre parfois modeste en termes de modes de garde.

Carte des Intercommunalités de la Haute-Savoie :



⁶ Rapport : Données de l’Observatoire Départemental décembre 2018 sur le site hautesavoie.fr

L'intercommunalité :

La Communauté de Communes des Vallées de Thônes (CCVT), regroupe 12 communes⁷ avec 18 555 habitants⁸ : Manigod, Dingy St Clair, Alex, Serraval, Les Clefs, Les villards s/Thônes, St Jean de Sixt, La Clusaz, Le Grand Bornand, La Balme de Thuy, Le Bouchet Mt Charvin et Thônes. Ses compétences sont l'aménagement du territoire, le développement économique, l'organisation des transports scolaires, la gestion des déchets, le tourisme et l'action sociale (chantiers d'insertion, RPE, espace ressource).

Son siège social a été créée en 1993 (l'EPCI des Vallées de Thônes a été rattaché à celui de Faverges en 2014), Au titre de l'Article 72.2 de notre constitution, les communes sont incitées à fusionner, afin de réduire les coûts de fonctionnement et mutualiser les équipements. Ainsi, la loi vise depuis 1999 à renforcer les intercommunalités organisées autour de bassins de vie⁹. Elle a pour objet d'associer des communes au sein d'un espace de solidarité, en vue d'un projet commun de développement et d'aménagement de l'espace.

Au sein de la CCVT en janvier 2024, on recense 32 assistant(e)s maternel(le)s indépendant(e)s et 3 MAM (Maison d'Assistantes Maternelles), 8 établissements d'accueil du jeune enfant dont 6 MultiAccueil, une micro-crèche et la crèche familiale¹⁰. La petite enfance étant une compétence non obligatoire, elle n'est pas pour l'instant traitée au niveau communautaire.

Sur l'intercommunalité le développement démographique se poursuit à l'exception des stations principalement des communes du Grand-Bornand, de La Clusaz et de Manigod. On assiste à une fuite des familles et des jeunes actifs, entraînant des difficultés de recrutement et le maintien de classes dans les écoles. Les modifications des modes de vie de la population (séparation, augmentation des personnes vivant seules, des personnes âgées...) provoquent une augmentation du nombre de foyers, entraînant un besoin croissant en logement sur notre territoire. Bien que l'habitat permanent soit fortement impacté par l'économie touristique, avec 60 % de résidences secondaires et 40 % des logements neufs sont à vocation touristique. Le prix moyen des maisons a connu une hausse de 33 % en 5 ans, moins de 10% des ménages du territoire ont les capacités financières pour acquérir un bien immobilier. Cette évolution est marquée par des inégalités croissantes, avec d'une part l'arrivée de nouveaux habitants aux ressources élevées, et

⁷ 13 communes initialement, mais Entremont a rejoint celle de Faucigny-Glières au 1er janvier 2019 par décision de la Commission Départementale de Coopération Intercommunale

⁸ l'EPCI des vallées de Thônes- Démographie tableau p 9 données février 2024.

⁹ www.vie-publique.fr/loi/20721-loi-notre-loi-du-7-aout-2015-nouvelle-organisation-territoriale-de-la-republique

¹⁰ L'offre Petite Enfance sur la CCVT (en juin 2021)

d'autre part 60 % de la population est éligible au logement social, avec une augmentation de 20 % des requêtes entre 2020 et 2021. Le marché locatif reste tendu avec 1 offre de location permanente pour 10 demandes. C'est dû essentiellement à la solidarité familiale que les ménages à bas revenus peuvent rester sur place¹¹.

La part des familles monoparentales est en augmentation rapide sur la CCVT (+11 %), restant stable sur Thônes (13,7% depuis 2014), avec une sur représentation dans les communes des Clefs et du Bouchet Mt Charvin (diagnostic CTG 2021-2025), peut-être dû au coût des loyers.

Démographie de l'EPCI Vallées de Thônes est composée :

Commune	Population 2017	Population 2023	Variation de 2017 à 2023	Superficie km2	Densité (hab/km2)
Thônes	6 576	6 599	+ 22	52.33	126
Alex	1 072	1 102	+ 30	17.02	65
Dingy-Saint-Clair	1 433	1 441	+ 8	34.12	42
La Balme-de-Thuy	462	455	- 7	17.79	26
La Clusaz	1 734	1 709	- 25	40.62	42
Le Bouchet-Mt-Charvin	247	249	+ 2	18.52	13
Le Grand-Bornand	2 118	2 096	- 22	61.42	34
Les Clefs	659	675	+ 16	18.47	37
Les Villards-sur-Thônes	1 068	1 071	+ 3	13.32	80
Manigod	1 004	996	- 8	44.12	23
Saint-Jean-de-Sixt	1 453	1 461	+ 8	12.21	120
Serraval	700	702	+ 2	19.73	36
Total	18 526	18 555	+ 29	421.44 km²	48 habitants/km²

Source Annuaire-Mairie.fr, donnée mise à jour le 20 février 2024

La commune :

La ville de Thônes occupe une situation géographique privilégiée puisqu'elle se situe au carrefour d'Annecy et des stations des Aravis (La Clusaz, le Grand-Bornand et Manigod). C'est une ville de type montagnard qui a longtemps axé son essor sur le plan agricole, avec la fabrication du fromage et de l'artisanat. Aujourd'hui, l'industrie est très implantée (ex : entreprise Fournier-Mobalpa avec plus de 1 300 employés), sa particularité étant de fonctionner en 2/8, entraîne des horaires de travail variables. L'activité touristique liée aux sports d'hiver et à la montagne est majoritaire, favorisant le travail saisonnier. Thônes compte 6 876 habitants, c'est

¹¹ Sources : Enquête et diagnostic de l'habitat sept 2022 - le journal intercommunal CCVT janvier 2023 p12

une population plutôt jeune (75,6 % à moins de 60 ans) et active puisque 82,7 % des 15 à 64 ans exerce un emploi avec seulement 5 % de chômage et 4,9 % de retraités. On note en 2020 que 82,7 % des femmes contre 88,4 % en 2017, sont en activités dont 28,80 % à temps partiel¹².

Grâce à sa proximité avec la région annécienne, à la qualité de vie et au dynamisme de l'emploi, ce territoire bénéficie d'une forte attractivité et offre aux familles une pluralité de services. De façon générale, la population a tendance à se concentrer sur les pôles urbains offrant la qualité de service la plus diverse. L'image d'une commune dynamique attire les ménages qui recherchent une qualité de vie alliant emploi, cadre de vie, services et loisirs.

Evolution de la population¹³ Thonaines de 1990 à 2023 :

	1990	1999	2007	2012	2017	2020	2023
Population	4619	5212	5777	6020	6576	6598	6876
Densité moyenne(hab./km ²)	88,3	99,6	110,4	115	125,7	126	131,3

La population de Thônes a augmenté de plus de 2000 habitants soit 30 % entre 1990 et 2023. Et depuis 3 ans 278 habitants se sont ajoutés.

Naissances et décès domiciliés à Thônes

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Décès	49	49	47	48	41	52	60	66	67	72
Naissances	63	81	56	72	65	62	63	73	65	61

- Source : Insee, statistiques de l'état civil en géographie au 01/01/2023.

Bien que les naissances diminuent en France, celle de Thônes reste stable, avec une soixantaine de naissance par an. (moyenne sur les 10 dernières années de 2014 à 2023 = 66 naissances).

¹² Source Statistique INSEE chiffres 2010 publié le 27/02/2024

¹³ Sources : Insee, RP2007, RP2012, RP2017, RP2020 exploitations principales, géographie au 24/02/2024

TYPLOGIE DES FAMILLES THONAINES

Dans la commune de Thônes, on compte 1825 familles en 2020 :

- Couples avec enfant : 43,3 %
- Familles monoparentales : 13,7 % (moyenne nationale 22,5%)
- Couples sans enfant : 43 %

Sur les **1825 familles**, 785 n'ont pas d'enfant, 420 familles ont 1 enfant, 435 familles ont 2 enfants, 95 familles ont 3 enfants, 25 familles ont 4 enfants. On peut constater une augmentation du nombre de familles et principalement celles ayant 2 enfants soit 3 % depuis 2014.

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	1 605	100,0	1 773	100,0	1 825	100,0
Couples avec enfant(s)	723	45,1	816	46,0	790	43,3
Familles monoparentales	182	11,3	243	13,7	250	13,7
Hommes seuls avec enfant(s)	36	2,2	53	3,0	60	3,3
Femmes seules avec enfant(s)	146	9,1	189	10,7	190	10,4
Couples sans enfant	700	43,6	714	40,3	785	43,0

Typologie des Familles selon le nombre d'enfants âgés de moins de 25 ans

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	1 605	100,0	1 773	100,0	1 825	100,0
Aucun enfant	759	47,3	850	47,9	850	46,6
1 enfant	375	23,4	408	23,0	420	23,0

	2009	%	2014	%	2020	%
2 enfants	336	20,9	369	20,8	435	23,8
3 enfants	111	6,9	107	6,0	95	5,2
4 enfants ou plus	24	1,5	39	2,2	25	1,4

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023.
Dossier Insee Thônes (code 74280) paru le 27/02/2024.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2020, le taux d'activité de la population est de 78,6 %, soit 80,7 % pour les hommes contre 76.6 % pour les femmes. Cependant, elles travaillent plus fréquemment à temps partiel.

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2020

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	4 159	3 440	82,7	3 269	78,6
15 à 24 ans	765	383	50,1	356	46,5
25 à 54 ans	2 614	2 528	96,7	2 420	92,6
55 à 64 ans	780	529	67,8	493	63,2
Hommes	2 058	1 747	84,9	1 660	80,7
15 à 24 ans	385	204	53,0	189	49,1
25 à 54 ans	1 307	1 289	98,6	1 239	94,8

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
55 à 64 ans	366	254	69,4	232	63,4
Femmes	2 101	1 693	80,6	1 609	76,6
15 à 24 ans	380	179	47,1	167	43,9
25 à 54 ans	1 307	1 239	94,8	1 181	90,4
55 à 64 ans	414	275	66,4	261	63,0

- Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Le taux d'emploi des parents de jeunes enfants est particulièrement élevé sur le territoire (78,7 %), puisque près de 8 jeunes enfants sur 10 ont un ou les deux parents qui travaillent, une proportion largement supérieure aux moyennes départementales (62,6 %) et nationale (58,4 %).¹⁴

Taux de chômage : Le nombre de chômeurs sur la commune est de 5 % en 2020 ce qui est inférieur à la moyenne nationale (9,1 % en France en 2020)¹⁵

Lieu de travail des actifs de plus de 15 ans ayant un emploi qui résident à Thônes

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	2 834	100	3 120	100	3 319	100
Travaillent dans la commune de résidence	1 478	52,2	1 461	46,8	1 468	44,2
Travaillent dans une autre commune	1 355	47,8	1 659	53,2	1 851	55,8

- Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

¹⁴ Diagnostic partagé de territoire de la CCVT 2021-2025 (CTG)

¹⁵ Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

Les chiffres montrent une évolution vers les déplacements extérieurs passant de 47,8 % en 2009 à 55,8 % en 2020. La croissance du nombre d'emplois sur la CCVT est plus forte que celle du nombre d'actifs, et les trajets vers la région Annecienne provoquent d'importants déplacements domicile-travail. La mobilité devient un enjeu pressant, avec l'aménagement des voies vertes cyclo-piétons alliant Thônes à Annecy, et vers les stations du massif des Aravis, afin d'encourager la mobilité douce. Le développement des transports en commun serait également un atout pour le désenclavement des routes. L'autre enjeu de la CCVT et de la ville de Thônes est de développer des logements pour les actifs et des saisonniers sur la vallée, en mettant l'accent sur la nécessité de répondre aux besoins de logements à prix abordables et permanents.

Ainsi Thônes, demeure depuis tout temps, un pôle stratégique sur le plan économique au sein de la vallée, avec une histoire forte, et s'orientant vers un avenir ambitieux en matière de développement interurbain et d'évolution de ses infrastructures¹⁶. L'intention des élus comme des employés est d'apporter une qualité de vie répondant au plus près aux besoins des citoyens. Celle-ci pouvant passer par la qualité d'accueil apportée aux jeunes enfants et à leurs parents, inscrits dans les EAJE de la ville.

LES LIEUX D'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS SUR LA COMMUNE

Depuis 40 ans, la ville de Thônes gère 2 Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE), la crèche familiale et le Multiaccueil pour les petits de 2 mois ½ à 4 ans. Ils cohabitent au rez-de-chaussée des anciens locaux de la paroisse au cœur du centre-ville, loué par la mairie. Ces deux EAJE municipaux sont sous la responsabilité de la collectivité territoriale gérée par le service de l'action sociale de la ville, le **C.C.A. S**¹⁷, présidé par le Maire¹⁸ de la commune, Mr Bibollet et par Mme Favre d'Anne, maire adjointe à l'action sociale à ce jour. Ses missions et celles de ses adjoints sont de développer des actions en direction de tout citoyen résidant sur son territoire, en particulier pour les aînés et le public fragilisé (aide sociale, droit au logement, hébergement d'urgence...).

¹⁶ Cf : 2^{ème} Partie le diagnostic : Thônes « Petite ville de demain » : une commune en plein essor p 31

¹⁷ Le C.C.A.S fait suite au décret du 29 novembre 1953, ils ont succédé aux anciens bureaux d'assistance que la loi du 15 juillet 1893 avait rendu obligatoire, auparavant sous le nom de bureaux de bienfaisance créé par loi du 27 novembre 1796.

¹⁸ La commune est la plus petite subdivision administrative Française, institué en 1789. La loi du 5 avril 1884 définira son organisation « *Le corps municipal de chaque commune se compose du conseil municipal, du maire et d'un ou plusieurs adjoints* ». Le maire représente la commune, gère le budget, exerce des compétences de proximité, il est également l'employeur du personnel communal - INSEE & Sénat.fr

Contrairement à une idée reçue, encore à ce jour le service petite enfance, n'est pas une compétence obligatoire des communes, mais elle est devenue un fait acquis et 62 % des collectivités territoriales gèrent déjà ce type d'accueil. La gestion et en particulier celle d'une crèche familiale est donc un vrai choix politique afin de répondre aux besoins de la population.

La Crèche Familiale (CF) :

La crèche familiale créée en 1984, est actuellement agréé pour 70 places, elle offre un accueil personnalisé au domicile des assistants maternels, du lundi au vendredi entre 7h et 19h. Les assistants maternels sont **employés sous le statut « de personnes morales de droit public »**, et accueillent à leur domicile des mineurs de manière discontinue¹⁹.

Ce service se destine principalement aux familles dont les deux parents sont actifs, afin que leur enfant soit accueilli sur des temps réguliers, privilégiant les contrats réguliers longs de 3 à 5 jours avec un minimum de 35 heures hebdomadaire.

L'un des points forts du service pour les familles, outre l'absence de rapport financier avec l'asmat, est la possibilité d'offrir une solution de remplacement en cas d'absence de la professionnelle, les enfants sont en priorité orientés chez un collègue asmat ou au Multiaccueil, selon les places disponibles.

Les assistant(e)s maternel(le)s sont agréés par le Conseil départemental et suivent une formation préalable de 120h nécessaire à l'exercice de leur métier. Une initiation aux gestes de secourisme (PSC1) est obligatoire pour exercer la profession, avec un renouvellement tous les 2 ans. Au titre de la formation professionnelle continue, les assistantes maternelles municipales participent aux journées pédagogiques et aux sessions de formation interne organisées par la directrice sur des thématiques variées (relations parents - professionnels, diététique, pleurs et colères, neurosciences, motricité du jeune enfant...).

Au quotidien, l'équipe encadrante de la crèche familiale, composée d'une directrice (Educatrice de Jeunes Enfants) et d'une directrice adjointe (Puéricultrice), soutient et conseille les assistant(e)s maternel(le)s dans leurs missions. Elles animent 3 temps de regroupement par semaine au sein des locaux pour les professionnelles et les enfants (ce qui donne un caractère en partie collectif à cet accueil). Des visites à domicile sont organisées, pour évaluer le développement des enfants confiés autour d'activités et échanger sur les pratiques des

19 Statut des asmat de personnes morales de droit public - article L421-1 du code de l'Action Sociale et des Familles.

professionnelles, suivi d'un compte rendu écrit. Elles sont en partie équipées par la mairie (matériel de puériculture, ludothèque.).

Les familles concernées par le service doivent être impérativement domiciliées sur la commune. Malgré ce critère, depuis quelques années, nous avons une liste d'attente et des délais qui s'allongent, l'une des causes principales est due à la diminution du recrutement de ces professionnels. En juin 2024, la CF compte **seulement 9 Asmats pour un accueil de 35 enfants** (malgré un agrément de 70 places).

Evolution du nombre d'assistants maternels de la crèche familiale de septembre 2015 à juin 2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nbre d'asmats	20	18	18	18	16	14	11	11	11	9
Moins 11 AM		-2	=	=	-2	-2	-3	=	=	-2

Encore aujourd'hui, les crèches familiales sont considérées par bon nombre de spécialistes de la petite enfance, comme **un mode d'accueil idéal** pour tous les protagonistes. En effet, en ce qui concerne les jeunes enfants, elle allie accueil individuel et temps collectif, favorisant autant sa sécurité affective que sa socialisation. Quant aux familles, elles ont un statut d'usagers au même titre que celles accueillies en crèche collective. Et pour les professionnels, ils s'inscrivent dans une équipe pluridisciplinaire, pour pouvoir partager et se sentir soutenu, disposer gracieusement du matériel et avoir la sécurité de l'emploi.

Malgré tous ces atouts²⁰, ce type d'accueil reste très minoritaire, d'après le rapport sur le développement de l'accueil des jeunes enfants du Haut Conseil à la Famille en 2014, les places en CF représentent **moins de 1%** de l'offre totale. Et depuis quelques années, **il a tendance à décliner**. En France, en 2016, on comptait 752 crèches familiales. La répartition sur le territoire est inégalitaire, allant d'aucune crèche familiale à une dizaine dans certains départements, comme en Haute-Savoie ²¹. Bien qu'elles soient peu représentées, c'est pourtant le choix qu'a fait la ville de Thônes depuis 40 ans, car forte de ses atouts, elle permet une complémentarité avec les autres offres d'accueil sur le territoire.

²⁰ Article « Crèches familiales des structures à sauver » revue l'assmat n° 175- Mars 2019 p 7 à 9
²¹ Observatoire Nationale de la PE 2017 et Sources Etudes Crèches Familiale 2016 par la DGCS

Le MultiAccueil ²² (MAC) :

Le **MAC** « Les P'tious » fait suite à l'ancienne Halte-garderie associative ²³, créée en 1978, offrant alors une quinzaine de places. Elle fut rattachée à la collectivité en 1983, où elle n'a cessé de s'agrandir, pour devenir en 2004 le MAC (regroupant une crèche collective, un périscolaire le mercredi et les vacances, et de l'accueil touristique pour les moins de 4 ans). Il accueille les enfants de 2 mois ½ à 4 ans, possède un agrément de 40 places, du lundi au vendredi de 7h30 à 18h00, avec une fermeture annuelle de quatre semaines (3 semaines en août et 1 semaine à Noël). Pour être complémentaire de la CF, le choix a été fait de privilégier les contrats réguliers courts, inférieurs à 30 h/semaine, et les contrats occasionnels. Il offre ainsi 30 places en crèche collective (accueil régulier), 10 places en halte-garderie (en accueil occasionnel) et 2 places d'urgence. Il existe différents types d'accueils :

L'accueil régulier répond à un besoin de régularité, sur des plages horaires définies. Il n'est pas nécessairement à temps plein. Le temps d'accueil est contractualisé selon le besoin des parents qui peuvent ainsi mener une activité professionnelle.

L'accueil occasionnel permet un accueil sur des temps plus courts, quelques heures par jour, et de façon non continue sur la semaine. Antérieurement appelé « halte-garderie », il permet de soutenir la réinsertion professionnelle, les familles orientées par la PMI, les usagers ayant besoin de se libérer du temps pour des activités personnelles, ou ayant une volonté de socialisation de l'enfant avant l'entrée à l'école maternelle. Dans notre commune, notre particularité est aussi de proposer un accueil occasionnel aux familles de vacanciers car les sports de montagne ne sont généralement pas adaptés aux plus petits. On peut dire ainsi que le multi-accueil est un lieu offrant une réelle mixité sociale par les différents accueils proposés.

Un projet de déménagement est prévu dans un nouveau bâtiment, pour pallier aux difficultés de fonctionnement dû à l'agencement des locaux, et dans un objectif d'améliorer les conditions de travail des professionnels, tout en **augmentant la capacité d'accueil de 5 places**.

²² La création des Multi-accueils fait suite au décret du 1^{er} août 2000. C'est un établissement où plusieurs types de garde cohabitent avec une possibilité d'accueil régulier ou occasionnel, comme par exemple une crèche avec une halte-garderie, du périscolaire...

²³ La Halte-garderie est un lieu d'accueil ponctuel avec une prise en charge des enfants de quelques heures à quelques demi-journées par semaine. Elle s'adresse particulièrement aux parents dont l'un des deux ne travaille pas, ou pour compléter un autre mode de garde. Son objectif est de socialiser en douceur les enfants à la vie en collectivité.

Le Relais Petite Enfance (RPE) :

Le RAM a été initié en 2014 par la CCVT, suite à la volonté des assistantes maternelles de se regrouper dans un lieu commun pour échanger et faire des ateliers, jusqu'ici, elles étaient accueillies 1 fois par mois par la responsable de la crèche familiale dans ses locaux.

L'appellation RAM (Relais Assistants Maternels) est devenue RPE (Relais Petite Enfance) à la suite d'une circulaire gouvernementale de mai 2021, et les missions du service ont été élargies par la loi d'Accélération de simplification de l'action publique (dite loi Asap). Ses missions sont d'informer les familles du territoire, sur l'ensemble des modes d'accueil, collectifs et individuels existants. L'éducatrice de jeunes enfants en charge de ce lieu, anime également des temps de rencontre ludique pour les assistant(e)s maternel(le)s indépendant(e)s favorisant les échanges et la découverte d'activités. Elle a pour rôle de soutenir et d'accompagner ses professionnels, et de renforcer l'attractivité de ce métier en perte d'intérêt. Le RPE a aménagé dans les nouveaux locaux de la CCVT à Thônes, à l'automne 2022, avec un espace dédié à ce service. Auparavant, il occupait une matinée par semaine, les locaux du centre Péricolaire les Abeilles à Thônes, et était itinérant sur les communes de St Jean-de Sixt et de Dingy-St-Clair. En 2024, le RPE comptabilise 12 assistantes maternelles indépendantes et 3 en MAM exerçant sur Thônes, avec une capacité d'accueil totale de 58 places.

Pour les familles et pour les structures petite enfance, c'est un espace ressource qui permet de recenser les places occupées ou disponibles concernant l'accueil individuel.

La Maison d'Assistants Maternelles (MAM) : « les Babychoux »

Elle a été créée en septembre 2013, par deux auxiliaires de puériculture du MAC, avec un agrément de 4 enfants chacune. Elles déménagent en septembre 2014 dans un appartement plus grand et plus fonctionnel. En janvier 2015, en vue d'améliorer la gestion de leurs plannings et sur recommandation du médecin de PMI, elles intègrent une nouvelle Asmat, également diplômée. La structure s'agrandit ainsi et accueille désormais 12 enfants. En septembre 2016, la MAM déménage à nouveau dans un appartement en rez-de-jardin, pour se mettre en conformité avec le « guide ministériel des MAM » qui préconise désormais une surface minimum de 10 m²/enfant accueilli. Puis, elles doivent de nouveau se délocaliser suite à la récupération du logement par le propriétaire. Elles auront beaucoup de difficulté à retrouver un logement conforme aux exigences des textes, avec une superficie et un loyer convenable. Après plusieurs mois de recherche, et avec l'aide de la commune pour maintenir la MAM sur Thônes, le conseil

départemental accepte de leur louer l'ancienne maison du canton (en face de l'Espace Petite Enfance) en septembre 2022, les locaux de la CCVT ayant déménagés dans des locaux neufs. C'est un placement provisoire, ne sachant pas le devenir de ses lieux. L'amplitude horaire d'ouverture est de 7h30 à 18h30, du lundi au vendredi, avec 3 semaines de fermeture estivale et une semaine en fin d'année. Elle est ouverte à toutes les familles du canton.

La capacité d'accueil sur Thônes, tous modes de garde confondus, est de 122 places en 2024 dont 75 places réservées prioritairement aux Thônains au sein des deux EAJE municipales, suite à la diminution des places d'accueil sur notre ville, les élus ont fait le choix de privilégier les demandes des familles domiciliées sur la commune. Les asmats indépendantes et le MAM, choisissent librement leurs familles sans critères du lieu de domiciliation, accueillant des enfants issus de l'ensemble de l'EPCI.

MODES D'ACCUEIL DE L'INTERCOMMUNALITÉ

Evolution des places d'accueil sur la CCVT dans les 10 ans : de 1914 à 2024 :

Localité	EAJE agréments	2014	2018	2020	2022	2024	Gestionnaire
Thônes	Multiaccuei l	40	40	40	40	40	Municipal C.C.A.S. CF Non comptabilisée
	Crèche familiale	80	70	70	70	70	
La Clusaz	Multiaccuei l	24	27	27	27	27	Municipal
Les Villards s/Thônes	Crèche	18	18	18	18	18	Associatif
	Micro crèche		7	7	7	7	
Le Grand Bornand	MAVillage + 10 places Hiver	30	39	39	32	36	Associatif
Manigod	Multiaccuei l	30	30	30	30	32	Associatif
Dingy-Saint Clair	Crèche				Ouverture Oct 2023	24	Associatif Accep 74
Total	Accueil Collectif	142	161	161	154	184	+ 42 places

Crèche Familiale	Places Accueil individuel	66 /80	69/70	53/70	43/70	35/70	
CCVT RPE	Asmats : Nbr de places d'accueil	78 235	56 154	45 142	42 124	32 120	Assistants Maternels Indépendants
MAM	Thônes (3 AM)	12	12	12	12	12	Associatif
	Balme de Thuy (3 AM)		8	8	8	12	Associatif
	St Jean de Sixt (3 AM)				8	9	Associatif
Total	Accueil Familial	313	243	215	195	188	Moins 125 places →
Total CCVT	Places d'accueil	455	404	376	349	372	Moins 83 places → En 10 ans

Source : Données EAJE & RPE de la CCVT au 1^{er} mai 2024

En 2024, il y a 8 EAJE au total sur la CCVT, une nouvelle crèche a vu le jour en octobre 2023 avec 24 places sur la commune de Dingy-Saint-Clair, ce sont les anciens locaux de la maternelle qui ont été réaménagés à cet effet.

Les places en accueil collectif dans les EAJE de la CCVT sont attribuées en priorité aux habitants des communes d'implantation. Mais des alliances permettent un regroupement pour l'accueil des enfants dont la commune ne possède pas d'établissement petite enfance. C'est le cas du MAC à Manigod, qui accueille les familles de Manigod, des Clefs, du Bouchet Mont Charvin et de Serraval ; la Crèche et la micro-crèche des Villards s/Thônes pour les citoyens de leur commune, ceux de St Jean de Sixt, ainsi que quelques enfants de Thônes sur dérogation. Enfin, la crèche de Dingy-St-Clair propose des places aux autres communes moyennant un financement, la commune d'Alex a ainsi réservé pour l'instant 3 places.

ANALYSE DE L'OFFRE DE GARDE

Bien que **la courbe des naissances s'infléchisse** depuis 2010, avec une chute de moins 3 % sur l'EPCI, celle de Thônes reste stable avec environ 60 naissances par an. Après avoir franchi le cap de désir d'enfant, les jeunes parents sont confrontés à la dure réalité d'avoir une place d'accueil. Jusqu'en 2018, les parents avaient le choix de leur mode de garde sur Thônes. On accueillait même des familles des communes avoisinantes, les structures d'accueil n'avaient

aucune liste d'attente. Lorsqu'un EAJE était complet, il suffisait d'appeler une crèche de l'intercommunalité qui pouvait répondre au besoin d'urgence, en attendant qu'une place se libère. Ce n'est plus le cas présentement.

Pour autant, le nombre de places en accueil collectif est en augmentation avec la création de nouveaux équipements ou l'augmentation de places créant 42 places en 10 ans. Ce qui n'est pas le cas pour l'accueil individuel qui a très nettement diminué, passant de 313 places en 2014 à 188 places en 2024, **soit une perte de 125 places (-40 %)** dont 45 places rien que pour la crèche familiale, cette baisse correspond également à celle du département avec un taux de moins 37 %²⁴ et poursuit son déclin. Les structures collectives très plébiscitées sont souvent prises d'assaut, et les places se réservent plusieurs mois à l'avance. Elles sont le second pourvoyeur et représentent actuellement **50 % des places** d'accueil sur la CCVT (contre environ 20 % au niveau départemental et National²⁵).

L'accueil collectif

La CCVT compte 7 EAJE collectifs avec une totalité de 184 places. Ils accueillent principalement les enfants de leur commune d'implantation ou d'un regroupement de communes suite à des accords passés entre collectivités. Pour l'ensemble de ces structures, elles se voient dans l'incapacité de répondre à l'intégralité des demandes de familles du territoire, qui sont donc inscrites sur liste d'attente plusieurs mois avant leur entrée en structure.

Depuis la mise en place de la PSU²⁶, l'accueil se réalise au plus près des besoins des familles. Le MAC des P'tious de Thônes a toujours permis une complémentarité d'accueil avec la crèche familiale, privilégiant ainsi les contrats à temps partiel et occasionnel. Mais suite à la perte des places en crèche familiale, de plus en plus d'enfants en temps plein sont désormais accueillis au MAC. Ce qui provoque une diminution du nombre total d'enfants inscrits et allonge la liste d'attente sur l'accueil collectif.

Une autre conséquence du manque de places, depuis 2018, est que les élus ont pris la décision de privilégier les citoyens de Thônes, nos établissements municipaux ne prennent donc plus les inscriptions des habitants des communes extérieures. Nous essayons cependant de garder les

²⁴ Rapport du schéma départemental des services aux familles de 2017/2019- UDAF74- juillet 2020

²⁵ D'après le rapport sur le développement de l'accueil des JE du HCF en 2014

²⁶ La PSU : prestation de Service Unique est une aide au fonctionnement versée directement par les CNAF aux gestionnaires de structures d'accueil pour jeunes enfants.

enfants qui déménagent dans la CCVT en cours de contrat, afin de privilégier la continuité d'accueil et pour le bien-être des enfants.

A ce jour, Il n'existe pas de critères d'admission définis pour l'entrée dans nos établissements, le critère de fait est l'antériorité de la pré-inscription, et l'admission se réalise selon les places disponibles, en tenant compte de l'âge de l'enfant selon l'agrément. Mais la politique du MAC est de favoriser l'accueil des familles adressées par la PMI, les personnes en insertion professionnelle, les familles en dessous du seuil de pauvreté et les enfants porteurs de handicap. Pour la crèche familiale, certains de ces critères sont plus difficiles à valider, comme l'accueil d'enfants porteur de handicap, tout dépend du handicap car l'asmat n'a pas forcément le logement adapté et travaillant seule à domicile, elle peut se trouver en difficulté. L'évaluation du handicap de l'enfant en amont sera primordiale et l'approbation de l'asmat sera indispensable avant tout accueil envisageable, avec un accompagnement particulier et une valorisation financière.

Nous avons créé en 2024, une commission afin de réfléchir aux critères d'attributions des places en crèche, celle-ci est composée de 4 membres du CCAS dont la maire adjointe, et des 2 directrices de crèche. Le but est de définir des critères précis, justes et équitables pour l'ensemble des familles, car elles souhaitent naturellement avoir des explications rationnelles face au refus de leur demande faute de place. Elles ont besoin de se projeter et d'avoir des réponses concrètes sur leur devenir, dans l'attente d'une place. La commission est en cours d'élaboration des critères d'admission pour les EAJE de Thônes.

Le positionnement politique de notre commune, gestionnaire du MAC et de la crèche familiale est clair, c'est le souhait de proposer aux familles des **modes d'accueils différents et complémentaires**.

L'accueil individuel : les difficultés de recrutement des assistants maternels

Depuis la création en 1984, la crèche familiale a vu ses effectifs s'accroître, passant progressivement de 6 à 23 assistantes maternelles. Mais depuis 2018, la courbe s'est inversée, la pénurie est présente, et le service rencontre des difficultés à remplacer le personnel qui a quitté l'institution.

Les statistiques montrent clairement une diminution constante du nombre d'assistants maternels en activité sur l'ensemble de l'EPCI : à l'ouverture du RAM en 2014, on dénombrait 78 asmats indépendantes, aujourd'hui, elles ne sont plus que 32.

Pour la crèche familiale, il y avait 23 asmats, on en dénombre 9 en 2024. **Le contexte s'annonce de moins en moins favorable dans les années à venir.** La Haute-Savoie, mais plus globalement la France, connaît une crise des Assistants Maternels.

Les recherches sociologiques démontrent que malgré leur métier connu de tous, il est **insuffisamment reconnu, voir dévalorisé** : « *les nounous sont appréciées et populaires, mais on les voit encore comme des gardiennes sympathiques et pas comme des professionnelles qualifiées*²⁷. » Ce qui ne permet pas de susciter l'engouement des jeunes pour ce métier. Par ailleurs, ils sont confrontés de plus en plus à des normes et des exigences de qualité aussi bien de la part des instances de contrôle pour l'obtention de l'agrément, puis des familles, qui peut freiner sensiblement leur désir d'accueillir des jeunes enfants à leur domicile.

Cette chute s'explique en partie par le vieillissement de la population en général et les nombreux départs en **retraite** dans ce métier. Entre 2011 et 2015, la variation des effectifs était principalement due aux départs à la retraite des agents, lié à la génération « babyboom », à raison de deux agents par an. Mais à cette période, le service avait des postulants, donc pas de problème de recrutement. Depuis de 2016, la baisse de personnel s'est poursuivie avec **un changement des causes**, parmi les 15 départs recensés pour cette période : **4** sont effectivement parties à la **retraite**, 4 font suite à un **déménagement** hors du canton, et les **7 autres ont souhaité un changement d'orientation professionnelle**, ce qui équivaut à la moitié de nos effectifs.

Un article de la banque des territoires stipule « *Faute d'un renouvellement suffisant, il s'agit d'une profession vieillissante, dont l'âge moyen est de 48,2 ans en 2019*²⁸ ». La tendance nationale confirme ce constat que leur nombre ne cesse de diminuer et s'accélère, puisque selon le FEPPEM, 104 500 asmats seront en retraite d'ici 2030, soit 313 400 places en moins.

Cette réalité s'accompagne alors d'une nouvelle problématique qui est **l'absence de candidature pour remplacer les départs**. Cet état de fait, touche également le RPE qui est passé de 28 à 13 assistants maternels pour la même période sur Thônes. Pour **traiter la question de cette désaffection de cette profession sur notre territoire**, j'ai croisé mon expertise de terrain avec la réalisation **d'un questionnaire auprès des assistants maternels de la crèche familiale**²⁹.

²⁷ Bonnemaïson Jérôme, La petite enfance dans la cour des grands, édit Dunod p 129

²⁸ Article de la banque des territoires « l'activité des assistantes maternelles continue à reculer » publié le 11 janvier 2021 par Jean-Noël Escudé, consulté le 29/05/2021.

²⁹ Enquête auprès des assistantes maternelles de la CF janvier 2021, Questions et réponses.

Ce qui me permet de faire les constats suivants sur les causes des difficultés de recrutement :

➤ La conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie familiale :

L'une des raisons de leur départ est liée à la difficulté **de concilier leur vie familiale avec leur emploi à domicile**. En effet, certaines mettaient en avant, que lorsque leurs enfants devenaient plus autonomes (adolescent), l'atout d'être disponible à la maison pour eux, était moins attractif. Ou bien encore, lorsque leur conjoint se retrouvait à rester au domicile, suite à la retraite ou pour télétravailler, la cohabitation devenait impossible. Alors, le choix d'un travail à l'extérieur se faisait plus pressant.

L'autre désagrément le plus revendiqué est **l'amplitude horaire** (9/11 personnes interrogées), et 6 démissions sur les 7 dernières. Elles se sont orientées vers un emploi moins contraignant. En effet, il est de plus en plus difficile d'imposer une amplitude horaire vacillant entre 45h et 55h hebdomadaires, quand de nos jours dans le monde du travail, le temps plein correspond à 35 heures hebdomadaires, ou que les temps de loisirs sont plébiscités. **R.Castel** explique que « *Le temps de travail s'est considérablement réduit, passant en un siècle de 70 heures à 35 heures hebdomadaires, principalement dû à l'amélioration technologique, et au gain de productivité, mais aussi à la qualité des conditions de travail, privilégiant le temps libre et le plaisir* »³⁰.

La demande étant plus importante que l'offre sur notre territoire, les assistants maternels **indépendants** négocient auprès des familles leurs conditions d'embauche. Nombreux privilégient les contrats par rapport aux horaires, choisissant ou exprimant clairement leurs souhaits (pas le mercredi, finissant vers 17h30/18h ou posant des congés annuels en plus). Bien sûr, ceci correspond légitimement à un désir de **mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale**. Ce qui engendre par ricochet chez nos agents de plus en plus, de revendications concernant les temps de travail, le souhait de diminuer leur amplitude horaire (ex : finir au plus tard à 18h/18h30 ou travailler sur 4 jours). Ce qui demande aux familles plus de flexibilité et engendre une organisation plus complexe dans leur emploi du temps. Mais les jeunes parents semblent plus à l'écoute de ces contraintes du fait de leur mode de vie actuel, et sont soulagés de pouvoir accéder enfin à une place après plusieurs mois d'attente, au point de faire des sacrifices.

³⁰ CASTEL Robert, « La montée des incertitudes », Edit Seuil, Paris 2009 p103

➤ **L'isolement et la solitude du métier**

Lors des enquêtes, **l'isolement** a été abordé comme une contrainte du métier, travaillant seul à leur domicile, même si souvent, cet inconvénient peut-être aussi un atout recherché, afin de travailler à leur rythme avec moins de contraintes qu'en exerçant en collectif. Cette solitude due à la particularité de leur fonction, peut être minimisée grâce à l'adhésion à la crèche familiale ou au relais d'assistants maternels. Cependant quelques-unes sont en réflexion pour créer ou rejoindre une petite collectivité telle qu'une maison d'assistants maternels ou une micro-crèche afin de répondre à **leur désir de travailler en équipe au quotidien pour rompre cette solitude.**

➤ **Les exigences de l'agrément**

La procédure d'obtention de l'agrément s'est progressivement durcie, avec des conditions de mise en sécurité de leur logement plus exigeantes. Et depuis janvier 2019, une nouvelle législation règlemente leur formation et le renouvellement de leur agrément (Décret N°2018-903). En effet outre les **120h de formation** obligatoire, les candidats doivent passer les épreuves EP1 et EP3 du CAP Accompagnant Educatif Petite Enfance pour finaliser leur cursus. Même si ces nouvelles conformités semblent fondamentales pour les professionnaliser et rassurer les parents, elle risque de freiner des vocations. D'après la référente de la PMI, un tiers des professionnels agréés ne se présente pas à la deuxième étape de leur formation obligatoire dans les deux ans et donc abandonne cette profession ³¹.

➤ **Le logement**

Le logement peut également se révéler comme une contrainte, car outre **les règles d'hygiène et de sécurité exigeantes**, le logement doit être **spacieux** avec un minimum de mètres carrés pour pouvoir accueillir plusieurs enfants. Mais en Haute-Savoie, les logements type 4 ou 5 sont rares et chers, ce qui restreint l'installation de nouveaux assistants maternels sur notre territoire.

Selon **le rapport « Giampino »**³², le déclin des crèches familiales est en grande partie expliqué par la difficulté pour les gestionnaires à recruter des assistants maternels, ce qui est notre problématique. En effet, dans certains territoires comme la Haute-Savoie, la demande est supérieure à l'offre, et les assistants maternels indépendants ont le choix des familles. De ce fait, travailler en crèche familiale ne représente plus une opportunité en termes de stabilité de l'emploi ou de garantie d'une rémunération fixe comme auparavant.

³¹ Source entretien téléphonique avec la référente des modes d'accueil au Conseil départemental, le 10 mai 2021.

³² Rapport Sylviane Giampino, « Développement du jeune enfant, modes d'accueil, formation des professionnels. », Ministère des affaires sociales et de la santé, 9 mai 2016.

La chute massive de candidatures au poste d'assistant maternel, dont nous avons montré l'origine multifactorielle, entraîne inéluctablement la limite à répondre à la demande des parents en termes d'accueil individuel. Bien que ce type d'accueil étant plébiscité pour les enfants en bas âge du fait de leurs besoins spécifiques et des attentes des parents.

La situation géographique et professionnelle propre aux familles thonaines (secteur de montagne, travail saisonnier, augmentation constante de la population...), renforce les limites, avec des demandes d'amplitudes horaires larges ou atypiques auprès de nos services petite enfance. Ces demandes constituent un frein supplémentaire à l'engagement des professionnels dont les aspirations sont au contraire de diminuer leur temps travail. Leur souhait est de mieux prendre en compte leur vie personnelle et de s'inscrire dans une dynamique d'équipe pour rompre avec leur sentiment d'isolement souvent mis en avant.

La question du choix du mode de garde

L'intérêt de notre territoire est **la variété des modes d'accueils** existants (MAC, CF, MAM, Asmats indépendantes) qui tente de s'adapter en permanence à l'évolution des besoins des familles. Aussi bien dont l'objectif est de répondre à un besoin quantitatif (horaires de travail décalés, saisonniers, temps partiels...) que pour satisfaire de plus en plus l'exigence qualitative (bien-être, éveil, socialisation de l'enfant, écoute, accompagnement des parents...). On peut donc aisément dire que toutes ces formes d'accueils sont, par définition, complémentaires et ne doivent en aucun cas être considérées comme rivales. Bien que les experts tiennent à souligner que « *la France, comparée aux pays de l'Union européenne, propose déjà un haut niveau d'offre en matière de modes d'accueil* ³³. »

Pour les familles, le choix d'un mode de garde n'est plus un critère de priorité, l'important pour elles, est simplement de trouver une place d'accueil pour leur enfant, afin de pouvoir retourner ou aller travailler.

Le développement des places d'accueil pour les jeunes enfants sur l'EPCI semble indispensable pour répondre aux besoins des familles, et principalement pour les mères, qui ont dû interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant, pas par choix mais faute de place.

³³ www.banquedesterritoires.fr/vers-un-droit-opposable-la-garde-des-jeunes-enfants. Consulté le 07/06/2021

La difficulté de répondre aux besoins

L'enquête de la CCVT³⁴ a mis en évidence la difficulté de répondre aux besoins des familles ayant des horaires atypiques ou variables (saisonniers, paramédicaux, employés de l'industrie en équipe...). En effet, il est difficile de trouver des modes de garde les week-ends et de satisfaire toutes les amplitudes horaires. La majorité des assistantes maternelles choisissent en partie ce métier pour travailler à leur domicile afin de se consacrer à leurs propres enfants. Depuis ces dernières années (suite au COVID et à la pénurie des asmats), les indépendantes comme celles de la CF, mettent en avant de ne plus vouloir travailler le mercredi et les samedis, et refusent toutes heures tardives en soirée. Ces difficultés sont désormais en partie compensées par la structure de La Clusaz qui réserve des places aux enfants de saisonniers pendant la saison d'hiver. Et lors de périodes de fermeture du MAC, ou de congé et/ou maladie d'une assistante maternelle de la CF, des solutions de remplacements entre les 2 EAJE de Thônes sont proposées dans un principe de continuité du service public. Travaillant de plus en plus à flux tendu, par manque de professionnels et de places, nous sommes dans l'obligation d'être parfois en surnombre sur quelques heures ou journées pour pallier aux absences, et répondre aux besoins des familles inscrites. Tout en gardant comme objectif, notre première mission qui est d'offrir à chaque enfant et à sa famille la meilleure qualité d'accueil qu'il soit.

L'accueil périscolaire des moins de 4 ans

Il existe à Thônes, 2 centres de loisirs :

- Le foyer d'Animation qui accueille uniquement les plus de 4 ans le mercredi et les vacances scolaires.
- Le centre « des Abeilles » qui accueille les enfants scolarisés en périscolaire, matin et soir, ainsi que les moins de 4 ans les mercredis, ayant eu l'autorisation conjointe de la PMI et de la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS) d'accueillir les plus petits.

L'accueil périscolaire est un sujet inquiétant pour les familles, car seulement quelques assistant(e)s indépendant(e)s acceptent des contrats périscolaires, mais la majorité des enfants scolarisés de moins de 4 ans n'avaient pas forcément de solution de garde pendant les vacances. De ce fait, cet accueil a été repensé, conjointement avec les maires adjoints aux affaires scolaires

³⁴ Diagnostic sur le territoire de la CCVT-Cabinet KPMG de Paris -secteur public local- Consultante Mme AIT AHMED-juin 2021

et sociales, avec les responsables des CLSH et des EAJE municipaux, pour que ceux-ci puissent être accueilli soit au MAC, ou à la crèche familiale, selon les places disponibles principalement pendant les congés scolaires. Nos services comptabilisent ainsi de trois à une dizaine de demandes à chaque vacance. Le parcours de garde de l'enfant est ainsi envisagé de façon globale et coordonnée à l'échelle de notre territoire. L'intention des élus comme des employés est d'apporter une qualité de vie répondant au plus près aux besoins des citoyens.

LES PARTENAIRES EXTERIEURS

LA COMMUNAUTE DES COMMUNES DE LA VALLEE DE THONES (CCVT)

Dans le cadre de la CTG 2020-2023 (Convention Territoriale Globale), mise en place par la CAF (en remplacement des Contrats Enfance Jeunesse), et signé par l'ensemble des conseils municipaux et des maires de notre territoire, un diagnostic a permis de recenser les différents besoins de la population, mettant en avant les manques, pour ensuite élaborer un plan d'action avec des objectifs à atteindre pour 2023. Suite à ce diagnostic, l'un des axes de travail a concerné la petite enfance, de ce fait les EAJE, la CF et le RPE ont été conviés pour s'unir et apporter des réponses à la problématique soulignée « *Comment adapter l'offre petite enfance pour répondre aux besoins évolutifs des familles sur notre territoire* »³⁵.

Plusieurs objectifs ont été réfléchis et élaborés communément :

- Augmenter la capacité d'accueil en développant de nouvelles places dans les structures existantes ou en créant de nouvelles structures sur le territoire.
- Créer davantage de liens entre les structures, permettre des solutions d'accueil modulables (exemple réussi, des familles accueillies dans certains EAJE du territoire en attendant une place à la rentrée sur leur commune).
- Réfléchir à l'attribution des places et pouvoir élargir le système à l'échelle de la CCVT
- Créer un guichet unique d'information sur notre territoire géré par le RPE
- Générer un dossier unique pour les familles lors de leur demande de place d'accueil
- Mettre en place des actions pour encourager l'attractivité des métiers de la petite enfance.

Bien que la CCVT ne détient pas la compétence Petite Enfance, dans le cadre de cette CTG, Mme Percevaux (responsable du pôle social de la CCVT) a pu permettre à notre réseau des directrices de montagne, déjà existant sur des temps informels, d'animer ces temps de concertation et de soutenir notre démarche de mutualisation.

³⁵ CR de la CCVT Comité de pilotage de la CTG du 26 mars 2024.

Ce groupe de travail, a permis des rencontres plus régulières sur cette période (12 rencontres), favorisant les échanges autour de nos pratiques, l'analyse partagée des difficultés rencontrées au quotidien, ainsi que des besoins et attentes des familles. On a pu ainsi harmoniser la liste de nos documents administratifs pour la préinscription et l'inscription des familles, en vue de créer le guichet unique. Et mis en place dans chaque structure, le même outil numérique (logiciel Petite Enfance INOE de la société Aïga), pour posséder les mêmes bases informatiques lors de la création du futur dossier unique. **La mise en place du guichet et dossier unique** est inscrite dans les perspectives de la CTG 2024-2028, mais actuellement le maire de Thônes s'est retiré du projet et la crèche associative de Dingy-Saint-Clair ne s'y est pas associée.

Dans le cadre de la CTG, le groupe de travail souhaite poursuivre ses temps de concertation afin de mettre en commun les demandes des familles, pour proposer les places restantes disponibles, mais aussi échanger sur les problématiques rencontrées afin de rompre l'isolement de chaque service. « Seul on avance plus vite, ensemble on avance plus loin ».

LE RPE : RELAIS PETITE ENFANCE

Le RAM (relais d'assistants Maternels) est devenu en 2021 le **RPE** (Relais Petit Enfance). Outre de nouvelles missions élargies pour cette entité, il a déménagé dans de nouveaux locaux neufs avec des salles dédiées à ses fonctions d'administration et d'animation, au cœur du bâtiment de la CCVT et du pôle social. Les missions de l'EJE responsable du RPE s'inscrivent à l'échelle intercommunale, aussi bien auprès des assistants maternels indépendants que des familles. Elle doit conseiller, informer les familles sur les différents modes d'accueils du territoire, le guichet unique d'information, créé à cet effet permettra courant 2024, une meilleure visibilité des demandes et offrira aux familles la possibilité de s'inscrire en ligne pour un accès plus facile aux différents modes de garde. (La crèche de Dingy et celles de Thônes n'ayant pas d'accès aux demandes des familles en ligne).

L'équipe de la crèche familiale a le souhait, depuis quelques années, de travailler et de partager des temps fort avec le RPE, autour de projets commun en direction des familles comme des professionnels : organisation de conférences sur des thématique Petite Enfance (sommeil, colères, pleurs...), temps de rencontres et échanges entre asmats/enfants autour d'activités partagées (élaboration d'une exposition de peinture, participation à un spectacle intergénérationnel et inter structures (CF, MAC, RPE, EHPAD)), des actions pour valoriser la profession d'assistants maternels...D'autres possibilités sont à envisager et à développer, comme des soirées de formation ou d'analyse de la pratique communes.

LE LIEU D'ACCUEIL ENFANTS PARENTS (LAEP) « L'ESPACE FAMILLES & LA BAMBINERIE » :

C'est une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901. C'est un lieu d'accueil, d'écoute et de partage pour les enfants âgés de 0 à 6 ans accompagnés de leurs parents ou d'un adulte ayant sa responsabilité. Il fonctionne en 2 systèmes : l'un permet aux parents de se rencontrer gratuitement, dans un esprit de convivialité. Appelé « la Bambinerie », il fonctionne les mercredis matin de 9h30 à 11h30, au sein des locaux du RPE. C'est une professionnelle de la petite enfance, EJE, qui accueille les familles, leur proposant des jeux libres, et un temps autour de comptines ou lectures. Elle est accompagnée dans son rôle d'écoute et de conseils, par d'autres professionnels du secteur (Puéricultrice de la PMI ou des EAJE, du MAC, EJE du RPE ou de la CF, sage-femme...) qui se relaient à tour de rôle en fonction de leurs disponibilités et d'un planning établi en amont. Ce qui permet de rencontrer nos familles dans un autre cadre que la crèche et parfois les futurs parents inscrits dans nos établissements, prendre le temps de les écouter, de les observer et de les accompagner dans certaines problématiques avec leur enfant.

L'autre volet de l'espace famille propose des ateliers payants, le samedi matin (yoga, musique, sorties, manipulations...), certains sont organisés dans la grande salle des locaux de la CF et du MAC. Les LAEP sont inspirés du dispositif des maisons vertes créées par F. Dolto en 1979 et reconnu comme un accompagnement à la parentalité.

LE RESEAU DES « DIRECTRICES DE MONTAGNE »

Comme abordé dans le contexte de la CCVT, afin de limiter l'isolement de nos structures de montagne, depuis une quinzaine d'années, les directrices des EAJE de la vallée se retrouvent deux fois par an afin d'échanger sur leurs pratiques. Depuis l'après COVID, nous avons intégré à notre groupe la responsable du RPE, aussi bien au niveau de notre groupe WhatsApp que lors de nos rencontres, car nous souhaitons intégrer tous les responsables des modes d'accueil de la CCVT, et ce sera de même pour toutes les nouvelles structures créées sur notre territoire, comme dernièrement la crèche de Dingy.

Les sujets abordés concernent les enfants accueillis (procédure d'admission, listes d'attente, projets d'accueil individualisé), les évolutions de notre champ d'activité (recommandations de la PMI, injonctions de la CAF), le partage d'expérience sur des projets ou formations (projet pédagogique, spectacles petite enfance, gestion de l'équipe...). Pour faciliter l'information aux familles et mutualiser des moyens, il s'avère nécessaire de connaître les dispositifs existants. Le travail en réseau permet alors d'améliorer l'accompagnement et le

service proposé aux usagers car « pour les travailleurs sociaux, le partenariat signifie avoir un pied dans l'institution de travail social et un pied dehors, pour coopérer avec de nouveaux partenaires à l'échelle d'un territoire »³⁶.

LA BIBLIOTHEQUE :

Structure municipale située au cœur de la ville, nos 2 EAJE et les assistantes maternelles ont accès à un abonnement gratuit à l'année, pour emprunter des livres, ce qu'elles font pour la majorité. Certaines vont aux animations organisées ponctuellement par la bibliothécaire. En tant que responsable, j'accompagne généralement 1 mercredi par mois 2 assistantes maternelles et leurs enfants autour de découverte du livre et de lecture, encourageant celles qui ne vont pas forcément vers cet outil ludique. Et ma collègue adjointe emmène 1 fois par trimestre, le groupe des plus grands pour une sortie collective au sein de ce lieu, afin de les familiariser à cette culture et de faire le lien avec ses lectures des livres empruntés.

Les histoires lues aux tout-petits nourrissent et développent leur imaginaire. Elles leur permettent de rêver et de créer leurs propres histoires. La lecture est un moment fort où l'enfant va ressentir des émotions. Les mots entendus participent au développement du langage et aident à structurer l'esprit des tous petits.

L'EHPAD- L'ACCUEIL DE JOUR

C'est un projet qui tenait à cœur aux 2 nouvelles asmats de la CF (arrivées en 2022 & 2023). Elles voulaient créer du lien entre les enfants et des personnes âgées, en partageant des temps, autour de jeux, de peinture, d'histoires...Elles ont pris contact avec la directrice, la psychologue et l'animateur de ce lieu pour proposer leur projet. Et depuis janvier 2024, elles se rendent chacune leur tour, 1 fois par semaine à l'accueil de jour, où viennent 2 à 5 personnes âgées. Fort de ces temps d'échange, elles ont souhaité faire participer les autres membres de l'équipe, et les invitent régulièrement à vivre ces moments de partage. Tous sont ravis, et d'autres temps sont en perspectives avec des pique-niques, un spectacle intergénérationnel, des ateliers musiques à la crèche...

³⁶ www.cairn.info: BLANC Maurice, FOUCART Jean, STOESEL-RITZ Josiane, « Travail social, partenariats et transactions sociales », Pensée plurielle, 2016/3 n°43, p.7-13, p. 9

LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS : LA PMI ET LA CAF

Le Conseil départemental, à travers ses missions de PMI, émet un « avis » sur la conformité des locaux et du matériel, dans le cadre de la crèche familiale, c'est lui qui octroie l'agrément aux assistants maternels pour une durée de 5 à 10 ans selon leur qualification.

Cependant, il est à noter que la PMI n'a pas de rôle hiérarchique sur les agents publics et que le maire est légitime pour définir la politique petite enfance sur sa commune. Suite à la dernière visite d'agrément en 2016, la principale préconisation donnée était de différencier les 2 structures : CF et MAC. Car d'après l'article R.2324-26 du décret n° 2007-230 du 20 février 2007, « un établissement multi-accueil assurant à la fois de l'accueil collectif et de l'accueil familial ne peut avoir une capacité globale supérieure à cent places ». Ainsi, la capacité de la crèche familiale est passée de 80 à 70 places, et une adjointe ayant le DE de Puéricultrice a dû être embauchée pour répondre aux exigences réglementaires. Depuis, elle a également le rôle de référente de santé et accueil inclusif, suite au décret n°2021-1131 du 30 août 2021.

Les CAF sont en première ligne dans le développement et le soutien financier des structures petite enfance. Depuis 1988, elles subventionnent les établissements par le biais des « contrats enfance » visant à améliorer les conditions d'accueil. Le montant de l'aide financière est calculé en fonction des efforts fournis par la collectivité, car c'est un engagement réciproque participant au coût de fonctionnement. La PSU³⁷ a été mise en place à la crèche familiale en 2004 et constitue une aide de fonctionnement. Elle peut aussi soutenir les structures par des subventions d'investissement lorsque des travaux coûteux sont envisagés, dans un souci d'offrir des conditions d'accueil de qualité aux jeunes enfants. Le CCAS est responsable de la gestion du MAC, de la crèche familiale, de l'action sociale et du 3^{ème} âge. Pour l'année 2024, le budget de fonctionnement prévisionnel de la crèche familiale s'élevait à **671 950 €**³⁸.

3 MISSIONS OBJECTIFS MOYENS DES EAJE MUNICIPAUX

Les missions sont issues d'une part des décrets « Modes d'accueil » n° 2000-762 du 1^{er} août 2000, n° 2006-1753 du 23 décembre 2006, n°2007-230 du 20 février 2007 et n° 2010-613 du 7 juin 2010, de la charte Nationale pour l'Accueil du jeune enfant (1^{er} avril 2017), de l'ordonnance du 19 mai 2021, et d'autre part des orientations du conseil municipal et du conseil d'administration du C.C.A.S.

³⁷ PSU : Prestation de Service Unique. Tarification calculée à l'heure et correspondant à 66% maximum du prix de revient d'une place dans la limite d'un plafond, déduction faite des participations parentales.

³⁸ Financé à hauteur de 51 % par la CAF, 28 % par la commune, et 21 % par les familles.

Politique sociale de la ville concernant les 2 EAJE de la commune de Thônes :

1ère mission : Développer et maintenir la qualité d'accueil dans les EAJE municipaux, adapter l'offre à la demande, participer à la création de nouveau service.

Objectifs :

- Définir les modalités de fonctionnement des différents services, évaluer, réajuster
- Être à l'écoute des besoins des familles
- Transmettre l'analyse des besoins aux élus et techniciens, faire des propositions d'aménagement des services

Moyens :

- en lien avec les élus, définition des orientations et des priorités du service
- veille législative : application des nouveaux décrets, mises aux normes
- réajustement projet éducatif
- rédaction, mise à jour des différents protocoles, écrits professionnels
- rédaction du bilan annuel d'activité
- Suivi des paramètres démographiques (population, taux natalité, taux de couverture en modes de garde sur la CCVT)
- Participation aux commissions PE, présidées par le maire adjoint et composées de membres du CA du C.C.A.S. pour information des différents bilans, projets, valider les propositions.
- Elaboration et montage de nouveaux projets, validation par les élus et plan d'action
- Participation à l'élaboration du budget : analyse des besoins, définition des priorités (rénovations, réparations, renouvellement matériel)
- Travail de partenariat avec les organismes financeurs (demandes de subventions projets), et avec les autres EAJE locaux (réseau des directrices de Montagne).

La politique sociale : la crèche familiale propose un accompagnement de proximité aux assistant(e)s maternel(le)s au quotidien afin de les soutenir dans l'accueil des enfants et des familles (visites à domicile régulières, réunions trimestrielles d'analyse de la pratique professionnelle, temps de formation, ateliers collectifs d'éveil ...). Cet accompagnement favorise le maintien de la qualité d'accueil dans la prise en charge de l'enfant et de sa famille.

2ème mission : Veiller « à la santé, à la sécurité et au bien-être des enfants qui leur sont confiés, ainsi qu'à leur développement et concourir à l'intégration sociale de tous les enfants, dans le respect des compétences et des particularités de chacun et en lien avec le projet éducatif des parents.

Objectifs :

- Faire appliquer la réglementation applicable au secteur concernant le personnel, les règles en matière d'hygiène, de sécurité et de diététique.

- Définir les règles de fonctionnement, coordonner le travail pluridisciplinaire et l'ensemble des propositions de l'équipe afin de mettre en œuvre un projet global cohérent.
- Développer des moyens de prévention, d'éducation et de promotion de la santé de l'enfant. Transmettre et soutenir les valeurs qui définiront les actions éducatives et d'attention à l'autre.
- Veiller à une cohérence de l'accompagnement de l'enfant et de sa famille
- Favoriser la réflexion en équipe et les actions partenariales avec les autres services spécialisés petite enfance

Moyens :

- Recrutement de personnel aux profils variés, issus du domaine paramédical, éducatif et du secteur du handicap, en associant les directrices des structures aux commissions de recrutement des agents placés sous leur responsabilité hiérarchique.
- Plan de formation continue du personnel, formations collectives et individuelles selon les priorités du service et les besoins repérés.
- Organisation du suivi médical, de l'élaboration des protocoles, du dépistage, de l'accompagnement des enfants et de leur famille par l'équipe pluridisciplinaire (médecin, psychologue, psychomotricienne, orthophoniste, puéricultrice, éducatrice de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, agents sociaux, agents techniques, personnels scolaires).
- Travail en partenariat avec les familles, services spécialisés (PMI, CAMPS, ...), services petite enfance, services scolaires : assurer la coordination entre les différents acteurs au bénéfice du projet individuel de l'enfant. Participation des agents de la structure aux réunions de synthèse pour favoriser cohérence et continuité dans l'accompagnement.

Pour répondre aux besoins spécifiques de certains enfants rencontrant des difficultés, des entretiens avec le médecin de crèche peuvent être organisés à la demande des directrices ou des parents.

3ème mission : Encourager la participation des parents au sein de la structure en termes de « co éducation », les aider à concilier vie familiale et vie professionnelle

Pour les parents qui confient leur enfant, nos établissements sont aussi un lieu d'échange, d'écoute et de partage. Les professionnels de la petite enfance, attentifs à ne pas dessaisir les parents de leur rôle éducatif et de leurs responsabilités à l'égard de leur enfant, construisent avec chaque parent au fil du temps une relation de coéducation qui induit un rôle d'accompagnement à la fonction parentale. La communication entre professionnels et parents se construit autour de l'enfant dans un climat cordial et de confiance.

Objectifs :

- Organiser l'accueil, l'information et l'orientation des familles concernant les modalités et les spécificités d'accueil dans les différentes structures de l'intercommunalité

- Accueillir les parents et gérer les admissions en tenant compte de critères généraux et de critères sociaux dans le but de prévenir les exclusions et favoriser l'accès aux modes de garde pour tous.
- Offrir une écoute attentive pour définir le besoin et les attentes de la famille afin de proposer la solution de garde la plus adaptée pour eux et leur enfant.
- Respecter les projets éducatifs des familles et l'intégrer au sein de l'organisation collective en cohérence avec le projet de la structure, soutenir les parents dans leur fonction et organiser des actions en fonction des besoins repérés.

Moyens :

- Accueil des familles, information sur les modalités d'accueil des enfants, orientation des familles : accueil téléphonique quotidien, transmission du des) formulaire(s) « lieux d'accueil sur l'intercommunalité », procédure de pré-inscription.
- Orientation des familles vers le RPE pour une information et une inscription dans les autres lieux d'accueils (guichet unique).
- Rencontre avec la directrice lors de la procédure d'admission (constitution du dossier d'admission, présentation de la structure et de son organisation)
- Entretien avec les familles et point sur la situation de l'enfant si nécessaire, participation aux réunions de synthèse avec les professionnels concernés.
- Organisation de soirée thématique en faveur du soutien à la parentalité animées par des professionnels extérieurs, des agents de la structure
- Faire participer les parents aux événements organisés par les structures (sorties bibliothèque, ateliers, visite de l'école, intervenant musical, « crèche ouverte »...
- Partenariat avec le LAEP : prêt des locaux de la crèche pour des temps d'ateliers avec les familles. Et participation des professionnelles de nos EAJE à la « Bambinerie », pour créer du lien extérieur et faire connaissance avec les familles ne pouvant pas accéder à un mode de garde.

La présence et la participation des parents sont toujours souhaitées lors des cafés-parents, des crèches ouvertes, lors des fêtes, et parfois de sorties. Des soirées thématiques sont proposées aux familles, ce sont des moments d'échanges constructifs, des temps de réflexion et de partage d'expérience importants. Au MAC des espaces d'affichage sont dédiés aux parents pour les informer sur l'actualité de la structure, mais aussi sur l'actualité sanitaire et sociale. Pour la crèche familiale, elle se fait principalement par mail, puis relayée oralement par les asmats.

4ème mission : Susciter la collaboration et l'implication des professionnels en fonction de leurs compétences dans le respect des liaisons fonctionnelles et hiérarchiques.

Objectifs :

- Renforcer la dynamique d'équipe par un management participatif et une réflexion collective

- Encourager la participation aux formations individuelles, aux formations d'équipe afin de développer les compétences personnelles des agents et renforcer le professionnalisme.
- Permettre à l'équipe de mener une réflexion collective concernant les situations rencontrées afin de mettre à distance l'impact émotionnel et ses propres conceptions éducatives.
- Réaffirmer l'engagement de tous dans les missions de service public, situer les professionnels dans le cadre de leurs droits et obligations.

Moyens :

- Organiser l'intégration des nouveaux professionnels en ciblant les différentes activités de la fiche de poste avec un référent technique pour une appréhension globale du poste et de la structure.
- Mettre à jour régulièrement les connaissances des professionnels : encourager à participer aux conférences, formations individuelles et de recyclage par le biais du plan de formation.
- Participer à des séances d'analyse de la pratique ou à des forums inter professionnels permettant l'échange de pratiques et d'expériences, la prise de recul sur des situations vécues, le retour d'expérimentations...
- Mise en place de groupes de travail pour développer la réflexion, les connaissances, l'implication des personnes, approfondir les compétences dans le développement de projets.
- Création et mise à jour des fiches de poste afin de suivre l'accompagnement et l'évolution professionnelle de chacun, Soutenir les projets de professionnalisation et l'évolution des agents.
- Participer à la formation des futurs professionnels du domaine médico-social, en offrant un accompagnement technique au sein de la structure, participer à représenter les métiers de la petite enfance dans les salons professionnels.

5ème mission : Inscrire les structures municipales dans une démarche de « développement durable » dans le cadre de la labellisation écolo crèche

La crèche familiale et le Mac sont des lieux de prévention précoce où parents et professionnels s'interrogent sur leurs pratiques quotidiennes pour préserver la santé des jeunes enfants et transmettre les valeurs du développement durable. Le service envisage le développement durable comme un facteur d'amélioration de la qualité d'accueil du jeune enfant et de sa famille.

Objectifs :

- Intégrer les structures à leur territoire dans une démarche de développement durable, d'amélioration qualité continue, s'inscrire dans une démarche vertueuse

- Permettre d'aider au changement, sensibiliser les familles et les professionnelles, fournir les outils nécessaires, redynamiser les équipes
- Valoriser et fédérer : Mettre en lumière les actions et les pratiques exemplaires, échange de pratiques avec d'autres structures, renforcer les partenariats, être en cohérence avec la commission « Développement durable, transition écologique et alimentation » de la collectivité.
- Intégrer des pratiques plus respectueuses pour l'environnement afin de préserver la santé des enfants accueillis et des professionnelles.

Moyens :

Le Mac a été labellisé écolo crèche en novembre 2023. C'est grâce à l'ensemble de l'équipe du MAC qui s'est engagée dans cette démarche, après avoir fait un diagnostic de l'établissement, identifié les leviers de progression, elle a mis en action les moyens pour y parvenir. Cette démarche a eu un écho chez l'équipe de la crèche familiale qui a également commencé à mettre en place certaines pratiques, mais d'autres restent à venir ou sont en réflexion.

- Le nettoyage des locaux se fait à l'aide d'une machine à vapeur. Pour les produits ménagers, nous utilisons soit des produits maisons à base de vinaigre ou des éco-détergents à base d'ingrédients biologiques, tous certifiés Ecocert et contact alimentaire. Ce choix contribue à proposer un air plus sain et des produits qui respectent l'environnement.
- Le tri des déchets est scrupuleusement respecté jusqu'au compostage.
- Pour diminuer les déchets papiers, nous utilisons du linge de maison en tissu (gants, serviettes, chiffonnettes, surchaussures...).
- Des achats responsables et raisonnables : réutilisation du matériel de puériculture, récupération de livres ou jeux, achats du matériel pédagogique (choix de jeux en bois issus de la gestion durable des forêts et labellisés, ou certifié), fabrication d'un sapin de Noël avec du bois récupéré, activités avec du matériel de récupération.
- L'Alimentation : les assistantes maternelles élaborent personnellement les repas pour les enfants accueillis. Elles privilégient la saisonnalité et le local, des cuissons adaptées pour préserver le goût, et la qualité des contenants alimentaires. Elles ont été sensibilisées sur le tri des déchets au sein de leur domicile. Utilisation de vaisselle en porcelaine.

Des réflexions, interrogations, échanges et sensibilisations restent à poursuivre sur :

- L'usage des produits d'entretien à domicile afin de s'inscrire dans une démarche de respect de l'environnement et de garantir la santé et la sécurité des enfants accueillis : fabrication de produits, sérum physiologique, liniment, ou utilisation de produits ecolabel, sacs poubelles recyclés et biodégradables.
- Les bonnes pratiques d'aération des espaces, pour s'assurer de la qualité de l'air au sein de leur domicile.
- Pour diminuer les déchets et les effets nocifs sur la santé des enfants, l'eau en bouteille, les mouchoirs en tissu, l'intérêt des couches lavables,

CONCLUSION

L'enfant et la famille sont placés au cœur de ce projet. Les professionnels sont mobilisés pour le faire vivre. Toujours évolutif, il est à la fois action et réflexion. Les parents nous confient ce qu'ils ont de plus cher : leurs enfants. C'est pourquoi ensemble, soutenus par l'équipe municipale, et en particulier les membres du CCAS, nous souhaitons que les valeurs de respect, d'égalité, de créativité et de bienveillance, se réalisent chaque jour dans nos crèches.

Nous vivons sur un territoire dynamique, attractif, ce qui nous incite à nous adapter en permanence aux évolutions sociétales. Comme tout projet, celui-ci devra être évalué et réajusté en fonction de l'évolution démographique, des besoins des familles et du jeune enfant et des nouvelles orientations politiques Petite Enfance à l'échelon national et municipal.

Nous sommes à l'aube d'un tournant historique, puisque le projet de construction d'un nouveau bâtiment pour le MAC a débuté ce printemps 2024, et il est prévu un déménagement courant 2026 avec 5 places supplémentaires. De nombreuses questions restent en suspend, que deviendront les anciens locaux, une partie reste attribuée à la crèche familiale. Et l'autre fera telle place à une petite crèche municipale, pour offrir des places supplémentaires aux familles ? ou accueillera-t-ils la MAM « les Babychoux » rencontrant régulièrement des difficultés de logement ?

Mais le développement de la commune et la pénurie de professionnelles de la petite enfance resteront un réel défi pour les années à venir, elle nécessitera la mobilisation et la concertation des élus et des techniciens pour maintenir la crèche familiale et développer probablement de nouveaux modes d'accueil, pour répondre aux besoins des familles.

Merci à nos partenaires-financeurs qui soutiennent et accompagnent la politique municipale de la petite enfance. Merci au membre de l'équipe qui œuvre au quotidien avec implication et passion.