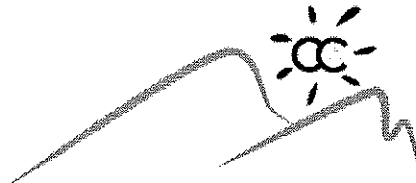


**COMMUNAUTE DE COMMUNES
SAINTE BAUME - MONT AURELIEN**

6, rue des Poilus – BP 522
83470 SAINT MAXIMIN LA SAINTE BAUME



Communauté de Communes
Sainte Baume - Mont Aurélien

DELEGATION DE SERVICE PUBLIC

GESTION DES STRUCTURES D'ACCUEIL ET DES ACTIONS EN FAVEUR DES
ENFANTS DE 0 A 6 ANS RESIDANTS SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTE
DE COMMUNES SAINTE BAUME MONT AURELIEN

**PROCES-VERBAL DE LA COMMISSION DE DELEGATION DE
SERVICE PUBLIC**

RAPPORT D'ANALYSE DES OFFRES

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including 'PC', 'F', 'AP', and 'CD'.

LE CONTEXTE

Depuis le 30 décembre 2003, la Communauté de Communes Sainte Baume Mont Aurélien est compétente en matière de Petite Enfance sur le territoire communautaire, aux termes de l'arrêté préfectoral du 30 décembre 2003, modifiant l'arrêté préfectoral du 27 décembre 2001, et ce en application de l'article L. 5214-16 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Dans ce cadre, la Communauté de Communes Sainte Baume Mont Aurélien a pour compétence l'étude, la réalisation, et la gestion d'équipement(s) ou d'action(s) d'intérêt communautaire destiné(es) à l'enfance et l'aide aux activités et structures d'intérêt communautaire destinées à l'enfance.

La compétence de la Communauté de Communes en matière de Petite Enfance porte donc sur :

- la recherche d'implantations des structures d'accueil destinées à l'enfance ;
- la réalisation et la gestion de ces structures ;
- la promotion des actions ou structures destinées à l'enfance ;
- le soutien et l'encadrement professionnel et financier des différentes structures et activités par la mise en place de conventions d'objectifs entre la communauté et les partenaires concernés.

Pour exercer ses compétences dans le domaine de la Petite Enfance, la Communauté de Communes a engagé une réflexion sur la gestion globale des structures d'accueil et des actions en faveur des enfants de 0 à 6 ans sur son territoire et a souhaité développer l'offre de service proposée.

Ainsi, en tant qu'autorité gestionnaire, la Communauté de Communes Sainte Baume Mont Aurélien a souhaité déléguer la gestion des structures d'accueil et des actions en faveur de la petite enfance sur le territoire communautaire.

Par une délibération en date du 22 février 2007, le Conseil de Communauté a accepté le principe de l'exploitation du service de la gestion des structures d'accueil et des actions en faveur des enfants de 0 à 6 ans résidants sur le territoire de la Communauté de Communes dans le cadre d'une délégation de service public et a approuvé les caractéristiques principales des prestations demandées au futur délégataire de service public, telles que décrites dans le rapport de présentation annexé à sa délibération.

Par une délibération en date du 28 juin 2007, le Conseil de Communauté a approuvé le choix de la « Maison de l'Enfance » comme délégataire de service public ainsi que le contrat de délégation de service public.

La convention de service public est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2007, pour une durée de 7 ans.

Un premier avenant modifiant l'article 20 de la convention, a été signé le 23 octobre 2007 afin de faciliter les modalités de versement de la participation financière au délégataire et d'assurer la pérennité de la gestion des structures d'accueil et des actions en faveur des enfants du territoire communautaire.

Constatant que les échéances électorales de 2014 et les délais liés à l'exécution de la réforme des collectivités territoriales risquaient de causer des difficultés de mise en œuvre de la procédure relative à l'attribution de la prochaine délégation de service public, un avenant n° 2 a été conclu le

M PC F AP CUD 2 AP

3 juin 2013 afin de proroger d'un an la durée de la délégation afin d'assurer la pérennité de la gestion des structures d'accueil et des actions en faveur des enfants du territoire communautaire.

En cet état, le contrat de délégation de service public a pour terme le 1^{er} septembre 2015.

OBJET DE LA DELEGATION DE SERVICE PUBLIC

Par une délibération en date du **30 octobre 2014**, le Conseil de Communauté a accepté le principe du renouvellement de l'exploitation du service de la gestion des structures d'accueil et des actions en faveur des enfants de 0 à 6 ans résidants sur le territoire de la Communauté de Communes dans le cadre d'une délégation de service public et a approuvé les caractéristiques principales des prestations demandées au futur délégataire de service public, telles que décrites dans le rapport de présentation annexé à sa délibération.

La convention de délégation de service public à intervenir a vocation à régler les conditions générales de fonctionnement de ce service public délégué.

Elle fixe les modalités de gestion de ce service public d'un point de vue quantitatif et qualitatif, modalités auxquelles le délégataire devra se conformer afin d'assurer la continuité du service

En outre, la convention présente les moyens humains et matériels nécessaires à la réalisation du service public délégué.

De plus, elle s'attache à définir les modalités de suivi et d'évaluation ainsi que les conditions juridiques d'exécution du contrat.

La convention de délégation de service public est mise en œuvre avec un objectif prioritaire d'atteinte d'une haute qualité de service public grâce à une évaluation régulière, tant pour ce qui concerne l'accueil de l'enfant que la relation avec sa famille.

DEROULEMENT DE LA PROCEDURE

Un appel public à la concurrence N° S-PF-255325 PTE 0514 a été publié au BOAMP le 04/11/2014, au JOUE le 31/10/2014 (N°2014-144851) et dans le magazine de presse spécialisée Actualités Sociales Hebdomadaires du 7 novembre 2014 ayant pour fin le renouvellement de la délégation du service public ci-dessus définie.

La date et heures limites de remise des candidatures était fixées au 10 décembre 2014 à 12 heures.

Six candidats ont présenté leur candidature :

- l'Odel Var
- Crèches et Malices Sud
- La Maison de l'Enfance
- Mutualité Française
- Maison Bleue
- Vivadom Petite Enfance

La commission de délégation de service public convoquée le 11 décembre 2014 à 10H30 a admis les 6 candidatures reçues dans les délais.

PL PC F 3 AP CUD

Un dossier de consultation a donc été envoyé aux 6 candidats en recommandé A/R le 17 décembre 2014. Le règlement de consultation prévoyait une date limite de remise des offres le 02 février 2015 à 12 heures.

Une visite de l'ensemble des crèches a été organisée les 8 et 9 janvier 2015.

Lors de la séance du 03 février 2015, la commission de délégation de service public a enregistré et examiné les offres reçues à savoir les offres suivantes :

- Vivadom Petite Enfance
- Mutualité Française
- La Maison de l'Enfance

Les 3 offres reçues ont été déclarées recevables.

La commission de délégation de service public a été convoquée par courrier adressé le 23 février 2015 afin de rendre un avis sur l'analyse des offres. Les offres des candidats sont analysées par la commission conformément à l'article L. 1411-5 du Code général des collectivités territoriales.

COMMISSION DE DELEGATION DE SERVICE PUBLIC

■ Date de la réunion d'analyse des offres :

Le 09/03/2015 à 16h30 à la Communauté de Communes Sainte Baume Mont Aurélien.

■ Composition de la commission de Délégation de Service Public (DSP) :

Membres à voix délibérative :

Nom et prénom	Qualité	Titulaire (T) ou Suppléant (S)
Christine LANFRANCHI-DORGAL	Présidente	T
Frédéric PRANGER	Conseiller communautaire	T
Pierrette LOPEZ	Vice-Présidente	S
Christophe PALUSSIÈRE	Conseiller Communautaire	T
Jacques FREYNET	Conseiller Communautaire	T
Franck PERO	Vice-Président	T

Membres à voix consultative :

Nom et prénom	Qualité
Fabienne DEVAUX	TRESORERIE ST MAXIMIN
D.D.P.P. du Var	Invité par mail le 23/02/2015
Pascal SUMIAN	DGS CCSBMA
Mélanie DHENRY	Responsable Petite Enfance CCSBMA

PL PC F 4 CUP

■ Fonctionnement de la commission de DSP

Le quorum étant atteint en début de séance, La commission de DSP peut valablement délibérer.

Secrétariat de la commission de la DSP :

Madame Mélanie DHENRY Responsable Petite Enfance.
Monsieur Pascal SUMIAN DGS.

RAPPEL DES PRINCIPAUX CRITERES DE JUGEMENT DES OFFRES

Conformément à l'article 9 du règlement de la consultation, le choix du délégataire s'effectuera en considération des critères d'attribution fixés et pondérés ci-après :

Critères	Eléments d'appréciation	Pondération
1) Qualité du projet global	L'organisation du service proposée par le candidat pour la gestion des crèches et du Relais assistantes maternelles. Les moyens humains (effectifs, modalités de reprise du personnel, travail en équipe et formation) et matériels (équipement, fourniture des repas et des couches) affectés au service.	40 %
2) Les qualités des projets d'établissement proposés	Qualités des projets pédagogiques et du règlement intérieur au regard de la place des parents, de l'enfant et du projet éducatif. L'accueil de l'enfant porteur de handicap. Les projets portés par le RAM.	30 %
3) Conditions financières et tarification proposée	Analysées au regard des budgets prévisionnels et du tableau des propositions financières transmis par le candidat et au regard du bordereau des prix unitaires complétés par le candidat.	30 %

Handwritten signatures and initials: PC, F, AP, CUP, 5, AP

RAPPORT D'ANALYSE DES OFFRES

I. ANALYSE DE L'OFFRE DE « VIVADOM PETITE ENFANCE »

1) Qualités du projet global

- L'organisation du service :

L'organisation proposée par Vivadom se fonde sur le service petite enfance du groupe et notamment sa responsable qui a pour mission de coordonner et superviser l'ensemble de l'activité accueil collectif du groupe. Elle sera l'interlocutrice privilégiée de la CCSBMA. Les services support du groupe accompagnent la gestion des structures au quotidien : pôles RH, qualité & communication et gestion.

Ni le règlement de fonctionnement, ni le dossier ne décrivent l'organisation mise en place pour l'attribution des places en dehors du fait que « l'ordre des inscriptions tient compte du nombre de places, de l'âge de l'enfant, des jours et horaires disponibles ».

Vivadom souhaite engager l'ensemble des crèches dans une démarche de labellisation « ecole crèche » et rappelle les thématiques de la démarche.

Le candidat propose d'optimiser les taux de fréquentation en ouvrant les structures sur une période maximale (une seule semaine de congés accordée aux familles en plus de la fermeture annuelle de 4 semaines proposée par le candidat).

Pour effectuer la maintenance des bâtiments, Vivadom s'appuie sur le personnel repris (agent de maintenance et intervenant technique) et liste tous les travaux liés aux bâtiments sans détailler la méthodologie ou les liens avec la CCSBMA. Le candidat assure l'entretien et le contrôle des appareils selon l'art. 1724 du Code civil.

Concernant l'organisation du service du RAM, le candidat fournit une note très détaillée et précise avec un règlement de fonctionnement. Les moyens humains et matériels sont bien exposés avec une prise en compte de l'évaluation du service.

- Les moyens humains :

Vivadom propose un effectif de 103,76 ETP mais ne prévoit pas de hausse en 2016 du fait de l'ouverture de la crèche de Bras. Le montant des salaires bruts évalué à 1,7 millions n'évolue pas. Le candidat respecte les taux d'encadrement prévus au cahier des charges et propose des taux de qualification du personnel supérieurs à la réglementation en vigueur (60% de diplômés au lieu de 40%).

Les conditions de reprise du personnel sont peu détaillées. Vivadom propose de reprendre le personnel administratif de la DSP sous l'autorité du directeur général du groupe et des cadres des services support. Pour le personnel d'entretien, le candidat propose une synergie avec Vivadom insertion pour la mise à disposition et le recrutement.

Vivadom envisage une organisation de travail assez souple avec un management participatif basé sur la responsabilité, l'évaluation, les projets, réunion, etc. La description de ce point reste succincte et généraliste.

PL Pc F AP CW 6

Au titre de la formation et des manifestations proposées au personnel, le candidat propose une montée en compétence des équipes grâce à la formation continue, au réseau et à des débats conférence gratuits organisés par le groupe Vivadom.

- Les moyens matériels :

Vivadom propose soit de reprendre le logiciel de gestion actuel soit de mettre en place un nouveau logiciel. Il expose ses connaissances liées à l'aménagement de l'espace en fonction de l'âge des enfants.

La prestation liée à la fourniture des repas est bien prise en compte avec la fourniture du lait. Le candidat ne précise pas les modalités envisagées pour la fourniture des couches.

2) Les qualités des projets d'établissement proposés

- Qualités des projets pédagogiques et du règlement intérieur (place des parents, de l'enfant, projet éducatif) :

Vivadom propose un projet pédagogique correspondant aux valeurs de la CCSBMA (respect, vivre-ensemble, tolérance) avec une bonne prise en compte de l'accueil de l'enfant et de l'implication des familles.

La période de l'adaptation est envisagée de manière satisfaisante. L'organisation des actions de soutien à la parentalité aurait pu être plus développée. Les modalités du Conseil consultatif de crèche ne sont pas décrites.

Le règlement de fonctionnement est peu détaillé.

- L'accueil de l'enfant porteur de handicap :

Vivadom met en place un accueil individualisé et adapté aux besoins de l'enfant. Le candidat propose un travail de réflexion et de partenariat intéressant.

- Les projets portés par le RAM :

Le contenu des ateliers est bien décrit. Les propositions de développement des activités du RAM sont intéressantes.

3) Conditions financières et tarification proposée

Le coût par place à la charge de la CCSBMA est d'environ **5 500 € par an**. Le candidat s'est fondé sur l'année civile au lieu de proposer un budget par année d'exécution de la DSP. Le premier budget est donc calculé sur une année incomplète et ne peut donc pas être comparé avec celui des autres candidats.

Le candidat propose une tarification horaire basée sur le barème CNAF.

Le contrat ne prévoit pas de durée minimum.

Les familles peuvent déduire 4 semaines pour fermeture de la structure et une semaine en plus, ce qui laisse peu de souplesse aux familles pour déterminer leurs congés.

L'adaptation est facturée à partir de la 5^{ème} heure en accueil régulier et à partir de la 3^{ème} heure en accueil occasionnel.

PL Pc F PP CWO

4) Conclusion « VIVADOM »

Les projets pédagogique et éducatif proposés par Vivadom sont de bonne qualité et correspondent aux valeurs et aux attentes de la CCSBMA.

Le projet porté par le RAM est particulièrement intéressant.

L'offre de Vivadom présente cependant certaines lacunes.

Des précisions doivent notamment être apportées sur certains aspects organisationnels et techniques :

- Le temps de travail de la responsable petite enfance affecté au suivi des structures CCSBMA,
- L'organisation mise en place pour l'attribution des places et les critères de priorité, la gestion de la liste d'attente,
- Les mesures prises pour le maintien en bon état des ouvrages et le lien avec la CCSBMA,
- Les conditions de reprise du personnel administratif, l'organisation pour éviter les doublons avec les services supports.
- L'organisation mise en œuvre pour la fourniture des couches,
- Les modalités de travail en équipe (réunions d'équipe, de directrice, etc.)
- la manière dont le budget a été calculé (prévisions de fréquentation, etc.).

Un nouveau tableau de propositions financières doit être transmis par le candidat afin de prendre en compte les 19 places de la crèche du Plan d'Aups. Ce tableau doit se baser sur les années de DSP et non l'année civile.

Le projet de Vivadom arrive en 2^{ème} position sur les 3 critères analysés avec un total de 70,5/100 :

19,5/40 pour la qualité du projet global
25/30 pour la qualité du projet pédagogique
26/30 pour les conditions financières et tarifaires

II. ANALYSE DE L'OFFRE DE « LA MUTUALITE FRANCAISE »

1) Qualité du projet global

- L'organisation du service :

L'organisation proposée par la Mutualité Française se fonde sur le soutien logistique des fonctions support du siège (gestion comptable, paie, RH, qualité, SI, patrimoine, communication) et un interlocuteur privilégié, le responsable petite enfance, qui vient en appui à la gestion et au management du personnel dans les structures.

De nombreux protocoles seront mis à disposition des structures via un intranet (protocoles de restauration, médicaux, hygiène, tenue des registres de sécurité, etc.).

L'organisation mise en place pour l'attribution des places est bien détaillée avec 2 sessions de Commission d'attribution des places.

La Mutualité dispose d'un certificat qualité « QualiMut'Enfance » et souhaite engager les structures dans une démarche éco-responsable visant notamment à réduire la consommation énergétique, recycler les déchets, valoriser les produits respectueux de l'environnement.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'R', 'C', 'F', '8', and 'FR'.

Le candidat expose les moyens mis en place pour optimiser les taux de fréquentation : réduction des écarts entre le facturé et le réalisé, réactivité pour proposer de l'accueil occasionnel, accueil en surnombre. Les hypothèses de taux de facturation à 116% en 2016 nécessitent des explications du candidat.

Pour effectuer la maintenance des bâtiments, la Mutualité s'appuie sur le service « patrimoine et moyens généraux » du siège en lien avec le personnel repris. La direction pilote les différents contrats de maintenance et conserve un dossier technique par établissement. Les espaces extérieurs seront entretenus par une entreprise spécialisée. Des prestataires locaux interviendront ponctuellement en réparation.

Concernant l'organisation du service du RAM, le candidat fournit une note générale avec peu d'éléments sur son fonctionnement. Le candidat reprend la réglementation et les éléments indiqués au cahier des charges.

- Les moyens humains :

La Mutualité propose un effectif de 103,51 ETP en 2015 et 103,79 ETP en 2017.

Le montant des salaires bruts est évalué à 2,27 millions en 2015 et 2,35 millions en 2017.

Concernant les taux d'encadrement, le dossier du candidat présente des incohérences, à plusieurs reprises le candidat se fonde sur la réglementation et ne prend pas en compte les taux indiqués au cahier des charges. Le candidat devra préciser ce point et sur quelle base ont été établis les budgets.

Les conditions de reprise du personnel sont très détaillées. Dans son mémoire, le candidat annonce que les salariés seront rattachés à la Convention collective de la Mutualité : ce point mérite des éclaircissements. La reprise du personnel administratif se fera en lien avec les services supports du siège de la Mutualité : ce point doit également être précisé.

La Mutualité prévoit des réunions d'équipe bimestrielles, des réunions d'unité, le travail en projet avec l'appui des différents protocoles élaborés. Les entretiens annuels d'évaluation sont décrits.

Le candidat propose une montée en compétence des équipes grâce aux formations internes et externes. La Mutualité est un organisme habilité à dispenser des formations et elle dispose d'un service de prévention et de promotion à la santé avec des intervenants. 2 journées pédagogiques seront organisées annuellement à l'attention du personnel.

- Les moyens matériels :

La Mutualité souhaite mettre en place le logiciel de gestion Hoptis. Elle décrit le matériel pédagogique adapté à l'âge des enfants.

La prestation liée à la fourniture des repas est bien prise en compte avec la fourniture du lait. Le candidat indique également que les couches sont fournies.

2) Les qualités des projets d'établissement proposés

- Qualités des projets pédagogiques et du règlement intérieur (place des parents, de l'enfant, projet éducatif) :

Le projet pédagogique est de bonne qualité et donne la primauté à la personne accueillie. Les valeurs fondatrices de l'action sont la bienveillance, la solidarité et le respect de l'enfant et de sa famille. La place des familles est bien prise en compte avec une implication quotidienne, ateliers,

PL P F ' AR CUD

fiches de transmission. Beaucoup d'actions sont proposées envers les familles mais les modalités d'organisation ne sont pas développées.

Le règlement de fonctionnement est relativement rigide pour les familles (conditions de rupture du contrat et d'avenant compliquées, congés non déductibles une fois la contractualisation établie, etc.)

- L'accueil de l'enfant porteur de handicap :

La Mutualité propose un travail de partenariat pour accompagner les professionnels avec une approche pluridisciplinaire complémentaire. L'accueil de l'enfant porteur de handicap est bien étayé.

- Les projets portés par le RAM :

La note relative au RAM contient de nombreuses redondances sur les missions du RAM. Le candidat propose peu d'éléments concrets pour la mise en œuvre de projets en dehors de quelques pistes de préconisations.

3) Conditions financières et tarification proposée

Le coût par place à la charge de la CCSBMA est de **7 402 € pour la 1^{ère} année de DSP puis environ 7 100 € par an**. Ce montant est particulièrement élevé et l'ensemble des postes apparaissent surestimés. Ce point doit être expliqué par le candidat.

Le candidat propose une tarification basée sur le barème CNAF.

L'unité minimale d'accueil n'est pas précisée dans le BPU. Cependant le mémoire d'exploitation précise qu'en vertu de la cohérence éducative, l'enfant est accueilli 10h maximum par jour et 2 heures minimum. Toute ½ heure commencée le matin ou le soir est due et il n'y a pas de tolérance après 18h30, l'heure commencée est due.

Les familles peuvent déduire 4,5 semaines pour fermeture de la structure et autant qu'ils le souhaitent si ces congés sont contractualisés dès le départ.

L'adaptation est facturée dès la 1^{ère} heure.

4) Conclusion « MUTUALITE »

L'organisation présentée apporte une expertise au fonctionnement avec la mise à disposition des différents services support du groupe. Cependant, la Mutualité devra apporter des précisions sur le montant des frais de siège.

Le projet pédagogique relatif aux crèches est de bonne qualité et correspond aux attentes de la CCSBMA. Le projet relatif au RAM reste très général.

Le règlement de fonctionnement est relativement rigide pour les familles.

L'offre de la Mutualité présente les conditions financières les plus coûteuses.

Des précisions doivent être apportées sur certains aspects organisationnels et techniques :

- Le temps de travail du responsable petite enfance affecté au suivi des structures CCSBMA ainsi que le montant des frais de siège,
- Les critères d'attribution des places et la gestion de la liste d'attente,
- Les propositions pour réduire l'écart entre le montant facturé aux familles et le réalisé ainsi que des explications sur les hypothèses de taux de fréquentation,
- Les mesures prises pour le maintien en bon état des ouvrages et le lien avec la CCSBMA,

PL PC F 10 AP AD

- Les mesures envisagées pour respecter les taux d'encadrement du cahier des charges
- Les conditions de reprise du personnel administratif : quelle organisation pour éviter les doublons avec les services supports ? Application de quelle convention collective ?

Un nouveau tableau de propositions financières doit être transmis par le candidat afin de prendre en compte les 19 places de la crèche du Plan d'Aups.

Le projet de La Mutualité arrive en 3^{ème} position sur les 3 critères analysés avec un total de 58,5/100 :

16/40 pour la qualité du projet global
22,5/30 pour la qualité du projet pédagogique
20/30 pour les conditions financières et tarifaires

III. ANALYSE DE L'OFFRE DE « LA MAISON DE L'ENFANCE »

1) **Qualité du projet global**

- L'organisation du service :

L'organisation proposée par la Maison de l'Enfance se fonde sur une équipe administrative, la participation des familles dans les différentes instances de décision, une équipe de remplacement, différentes Commissions mettant en place des protocoles d'actions. Les missions de l'équipe administrative et la répartition des frais de siège sont détaillées. Une équipe de remplacement assure la continuité du service. Ceci permet de réaliser des économies d'échelle.

L'organisation mise en place pour l'attribution des places et les critères d'admission sont bien détaillés et correspondent au cahier des charges. Les modalités du règlement de fonctionnement sont très souples pour les familles.

La Maison de l'enfance s'est engagée dans une démarche de développement durable en vue d'obtenir le label Ecolo-crèche : sensibilisation du personnel et des enfants au respect de l'environnement et à la réalisation d'économies d'énergie. De nombreux exemples concrets d'actions mises en place sont fournis à l'appui de ce projet.

L'optimisation de la fréquentation des enfants apparaît comme un souci majeur de l'association. La Commission finance veille au respect des taux de fréquentation prévus dans les budgets et le service administratif contrôle les taux de manière régulière ce qui permet une réactivité immédiate. Le candidat préconise la modulation des agréments et propose d'étudier une ouverture plus large en août.

Pour effectuer la maintenance des bâtiments, la Maison de l'Enfance s'appuie sur un service interne. Un grand nettoyage est effectué 2 à 3 fois par an. Le remplacement du matériel défectueux est réalisé. Les prestations de maintenance et de vérification obligatoire sont assurées.

Concernant l'organisation du service du RAM, le candidat envisage les objectifs et le fonctionnement de ce service de manière très satisfaisante. Les moyens humains et matériels affectés à ce service sont précisément décrits. La notion de RAM au cœur d'un réseau territorial est bien appréhendée en tenant compte des partenariats existants sur le territoire.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like 'P', 'C', 'F', '11', and 'A'.

- Les moyens humains :

La Maison de l'Enfance propose un effectif de 107,48 ETP en 2015 et 108,13 ETP en 2017.
Le montant des salaires bruts est évalué à 2,045 millions en 2015 et 2,049 millions en 2017.

Le candidat respecte les taux d'encadrement indiqués au cahier des charges. Le candidat propose également une qualification du personnel supérieure à la réglementation : personnel diplômé à hauteur de 70% au lieu de 40%. L'équipe de remplacement permet de limiter les coûts tout en assurant la continuité du service.

Concernant le personnel, la Maison de l'Enfance propose de poursuivre l'activité dans les conditions actuelles et détaille les avantages accordés aux salariés. Un tableau récapitulatif du personnel est transmis avec les fiches de poste. Une lettre d'information est envoyée à chaque salarié plusieurs fois par an.

La Maison de l'Enfance met en avant les liens privilégiés entre les différentes structures qui permettent d'organiser de nombreuses rencontres interprofessionnelles (réunions mensuelles des directrices et des différentes commissions : intendance, pédagogie, sécurité). Ceci permet la construction d'un projet cohérent. Des réunions d'équipe mensuelles ont lieu en présence d'une psychologue. Les entretiens d'évaluation annuels sont décrits.

Concernant la formation, la Maison de l'Enfance dispose d'un organisme agréé (Formenfance). Chaque année, une plaquette de formations est proposée. La formation continue est largement détaillée. Au-delà, le candidat expose sa politique d'insertion grâce aux contrats d'apprentissage (12 par an) et la session d'éducatrice de jeunes enfants en emploi d'avenir (11 personnes). Un grand nombre de manifestations sont proposées au personnel : 2 journées par an de formation collective avec différents ateliers, 2 réunions annuelles avec l'ensemble du personnel sur une thématique précise, travail en réseau, Rencontres de la petite enfance, etc.

- Les moyens matériels :

La Maison de l'Enfance propose de poursuivre l'exploitation avec plusieurs logiciels (Agora, Cegid). Une bibliothèque professionnelle est à la disposition du personnel des structures. La politique d'achat de l'association est bien exposée. La Maison de l'Enfance favorise la mise en place de matériels et jeux adaptés au développement psychomoteur des enfants.

La prestation liée à la fourniture des repas est bien prise en compte avec 3 repas bio par semaine. Une Commission intendance est chargée d'établir les menus et de contrôler la qualité des repas. L'association ne précise pas si le lait est fourni.

La Maison de l'Enfance propose des couches écologiquement responsables avec un approvisionnement toutes les semaines pour limiter les coûts de stockage.

2) Les qualités des projets d'établissement proposés

- Qualités des projets pédagogiques et du règlement intérieur (place des parents, de l'enfant, projet éducatif) :

La Maison de l'Enfance propose un accueil de l'enfant dans sa globalité avec pour objectif de favoriser le développement de la personnalité de l'enfant et l'exploration du monde qui l'entoure. Les valeurs défendues sont l'écoute, le respect du rythme de l'enfant et des diversités sociaux-

PL PC F 12 AP AD AS

culturelles avec pour principes éducatifs : l'activité libre et autonome, la continuité éducative et la sécurité affective.

La Maison de l'Enfance privilégie la place des parents et leur implication dans la vie de la crèche (conseils locaux de gestion, transmission, réunions, Conseil d'administration). Elle propose de nombreuses actions de soutien à la parentalité (Pause parents, ateliers parents enfants, partage d'expériences).

Le règlement de fonctionnement est très souple et adapté aux besoins des familles.

- L'accueil de l'enfant porteur de handicap :

La Maison de l'Enfance accueille au quotidien des enfants porteurs de handicap au sein de toutes les structures. Elle met l'accent sur le partenariat autour du PAI (protocole d'accueil individualisé) et les moyens à disposition indispensables à la mise en place d'un accueil de qualité.

- Les projets portés par le RAM :

La Maison de l'Enfance développe de manière très satisfaisante l'ensemble des projets en cours ou à venir du RAM. Elle insiste sur l'aspect lié à la formation et à la professionnalisation des assistantes maternelles.

3) Conditions financières et tarification proposée

Le coût par place à la charge de la CCSBMA est de **5 343 € pour la 1^{ère} année de DSP puis environ 5 100 € par an**. Il s'agit de la meilleure proposition financière.

La Maison de l'Enfance est le seul candidat à détailler les orientations prises pour le calcul des budgets prévisionnels : taux de fréquentation estimés, calcul de la PSU, tableau de répartition des frais de structure, mode de calcul des charges, etc.

Le candidat propose une tarification horaire basée sur le barème CNAF.

Les familles peuvent déduire 5 semaines pour fermeture de la structure et autant qu'elles le souhaitent si ces congés sont contractualisés dès le départ. Si les congés ne sont pas tous connus au moment de la signature du contrat, le parent peut choisir à sa convenance 2 semaines supplémentaires avec un préavis de 8 jours (conditions très souples pour les familles).

L'adaptation est gratuite tant que le parent est dans la structure.

Une cotisation facultative de 22 € par an est demandée aux familles.

4) Conclusion « LA MAISON DE L'ENFANCE »

L'offre de la Maison de l'Enfance présente des aspects très positifs avec une organisation souple et optimisée permettant de réaliser des économies d'échelle.

Le projet éducatif est intéressant et d'excellente qualité.

Le règlement de fonctionnement présente une grande souplesse pour les familles ce qui rend cette offre très attractive.

Le travail d'équipe et la formation sont largement valorisés et structurés

L'offre de la Maison de l'Enfance présente les conditions financières les plus avantageuses

Des précisions doivent cependant être apportées sur certains aspects organisationnels et techniques et notamment les mesures prises pour le maintien en bon état des ouvrages et le lien avec la CCSBMA.

PL Pc F 13 FP CLD

Un nouveau tableau de propositions financières doit être transmis par le candidat afin de prendre en compte les 19 places de la crèche du Plan d'Aups.

Le projet de La Maison de l'Enfance arrive en 1^{ère} position sur les 3 critères analysés avec un total de 78,5/100 :

22,5/40 pour la qualité du projet global
27/30 pour la qualité du projet pédagogique
29/30 pour les conditions financières et tarifaires

AVIS DE LA COMMISSION

La Commission constate que les 3 offres soumises présentent des degrés de qualité différents.

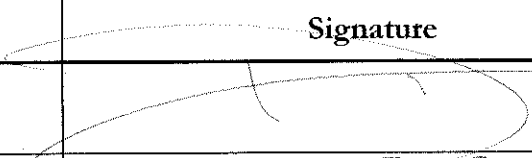
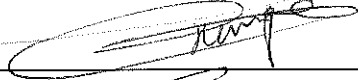
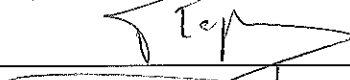
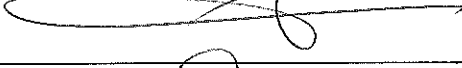

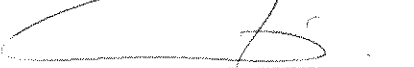
Sur le plan pédagogique, les 3 offres présentent des projets intéressants.
Sur le plan financier, l'offre de la Maison de l'Enfance est financièrement la plus avantageuse.

L'offre de la Maison de l'Enfance est la plus complète et la plus conforme au cahier des charges et aux attentes de la CCSBMA. Elle offre un niveau de service aux usagers plus élevés : règlement de fonctionnement plus souples, niveau de qualification des professionnels plus élevé, nombreuses actions de soutien à la parentalité, etc.

Les offres de Vivadom et de La Mutualité Française doivent être précisées sur un certain nombre de points organisationnels.

Après analyse des offres, la Commission émet un avis favorable à l'engagement des négociations en attirant l'attention de l'autorité habilitée à faire préciser certains aspects techniques et/ou financiers.

SIGNATURE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE DSP

Nom et prénom	Signature
Christine LANFRANCHI-DORGAL	
Frédéric PRANGER	
Pierrette LOPEZ	
Jacques FREYNET	
Christophe PALUSSIÈRE	
Franck PERO	

Clôture de la séance de la Commission le 9 mars 2015 à
A SAINT MAXIMIN LA SAINTE BAUME

Signature du Représentant du Délégué,
La Présidente.

