

**DELEGATION DE SERVICE PUBLIC POUR LA GESTION ET L'EXPLOITATION DU
MULTI-ACCUEIL POM'DE REINETTE**

Analyse des offres suite à négociation

AXES DE NEGOCIATION

1. Justification de la réduction de personnel et garanties apportées pour maintenir le niveau du service rendu.
2. Justification des effectifs d'encadrement au regard de la réglementation.
3. Argumentation sur la possibilité d'un changement de convention collective applicable aux salariés de la structure.
4. Modalités d'organisation détaillée pour la gestion et l'entretien des locaux.
5. Composition de la commission d'attribution des places et critères de choix.
6. Présentation détaillée de la prestation « repas » avec présentation de l'organisation avec le prestataire.
7. Justification des recettes de fonctionnement et notamment de la participation famille.
8. Justifier le montant des investissements.
9. Outils de reporting mis en place au profit de la collectivité avec présentation des outils le cas échéant.

Les axes de négociation ont été transmis aux candidats par courrier daté du 16 octobre 2017. Ils ont été invités à présenter leurs réponses lors d'auditions qui ont eu lieu les 6 et 8 novembre 2017.

Leurs réponses sont jointes en annexe 1 pour Léa & Léo et en annexe 2 pour Enfance pour tous/ People and Baby.

1. Justification de la réduction de personnel et garanties apportées pour maintenir le niveau du service rendu

Les deux candidats arrivent à la conclusion que l'effectif est trop important, et/ou réparti, par rapport à la taille de la structure.

Léa & Léo supprime un ETP sur le poste d'agent polyvalent. Le candidat a cette latitude car la personne est en CAE. Un poste pourra lui être proposé sur une autre structure de l'entreprise.

Tout en conservant le même ratio d'ETP auprès des enfants, Léa & Léo passe de 17.30 à 16.30 ETP. Le candidat apporte une garantie sur le niveau de service grâce à l'organisation qu'il propose : antenne régionale, fonctions supports au niveau du siège, process dans tous les domaines....

Le candidat Enfance pour tous/ People and Baby envisage aussi une réduction de personnel mais plus conséquente. A l'horizon 2020, le candidat souhaite arriver à un effectif de 15.30 ETP « grâce » à la disparition des contrats aidés. Les deux postes supprimés sont le secrétariat qui sera géré au niveau régional en lien avec la directrice et un agent polyvalent.

Pour les deux candidats, la réduction de personnel est justifiée et une organisation fiable et structurée est proposée pour garantir l'exécution du service.

2. Justification des effectifs d'encadrement au regard de la réglementation

Les deux candidats respectent les taux d'encadrement auprès des enfants :

- 12.35 ETP pour Léa et Léo,
- 11.1 ETP pour Enfance pour tous/ People and Baby.

3. Argumentation sur la possibilité d'un changement de convention collective applicable aux salariés de la structure

Léa et Léo est dans une démarche d'uniformisation des conventions collectives présentes au sein du groupe. En effet, les personnels sont rattachés aux conventions suivantes : SNAECSO, FEHAP.

Dans l'attente d'un accord d'entreprise, le candidat propose de conserver la convention actuellement en vigueur au sein de la structure (convention de l'animation). En l'occurrence, le candidat s'engage à ce que le changement de convention soit au bénéfice des salariés mais sans autre précision.

Enfance pour tous/People and Baby propose, si le personnel le souhaite, un changement de convention en faveur de la SNAECSO, qui est plus avantageuse. Le candidat a fourni un comparatif.

Une concertation sera conduite auprès des personnels et le changement ne sera effectif que si les salariés adhèrent à la proposition.

4. Modalités d'organisation détaillée pour la gestion et l'entretien des locaux

Les deux candidats sont dans une démarche de développement durable pour leurs achats, les produits d'entretien, l'alimentation...

Léa et Léo se repose sur des process pour chaque type d'intervention sur le bâtiment. Le candidat confirme qu'il prendra bien à sa charge toutes les interventions et réparations relevant de la qualité de locataire des lieux. Un nettoyage annuel complet est réalisé sur la structure.

Enfance pour tous/ People and Baby dispose d'un pôle organisation et logistique. Les entretiens et réparations sont gérés par un système de GMAO. Le nettoyage des locaux est externalisé.

Dans les deux cas, même si l'organisation varie, elle est structurée et complète. La proposition d'externaliser l'entretien quotidien de la structure par Enfance pour tous/ People and baby pose plus de question car suppose un suivi rigoureux du prestataire.

5. Composition de la commission d'attribution des places et critères de choix

Sur ce point les deux candidats ne se positionnent pas sur le fond car souhaite laisser ouvert le dialogue avec la collectivité en fonction de ce qui est déjà en place à ce jour.

Concernant la procédure, les deux candidats ont des propositions identiques qui sont celles du cahier des charges.

6. Présentation détaillée de la prestation « repas » avec présentation de l'organisation avec le prestataire

La démarche est similaire pour les deux candidats :

- Favoriser les circuits courts,
- Achat de produits bio,
- Continuer le partenariat avec le fournisseur actuel, Deiber qui est de bonne qualité.

7. Justification des recettes de fonctionnement et notamment de la participation famille

Les deux candidats souhaitent augmenter le taux d'occupation de la structure :

- Léa et Léo : 82%
- Enfance pour tous/ People and Baby : 84%

Dans les deux cas, c'est une augmentation significative. Quand bien la gestion est réalisée aux frais et risques du délégataire, la collectivité souhaitait connaître précisément les leviers de cette évolution.

Dans les deux cas, les candidats vont travailler pour optimiser l'accueil occasionnel. Pour cela, il s'agit de créer des partenariats avec des institutionnels (Pôle emploi, Préfecture) ou des entreprises en recherche de solution de garde pour leur personnel. Les deux candidats travaillent également sur la base de listes d'attente pour permettre aux familles demandeuses de bénéficier d'un accueil ponctuel.

Les démarches sont similaires et semblent fonctionner. Les deux candidats ont des taux d'occupation de leurs autres structures supérieurs à 80%.

Concernant la part famille, les deux candidats rappellent que ces tarifs sont règlementés. Aussi, tout leur travail portera sur l'optimisation du taux d'occupation.

8. Justifier le montant des investissements

Les deux candidats justifient le montant de leurs investissements. Leur attention avait été attirée sur le remplacement de la centrale téléphonique.

L'un comme l'autre ne jugent pas cet investissement nécessaire au regard de la taille de la structure.

9. Outils de reporting mis en place au profit de la collectivité avec présentation des outils le cas échéant

Léa et Léo réaliserait un reporting mensuel et trimestriel en plus des rapports relevant du C.G.C.T. Le candidat travaille également sur un logiciel « HOPTIS » qui est en phase de test qui permettra d'avoir une extraction facilitée des chiffres de fonctionnement.

Enfance pour tous/ People and Baby met à disposition un extranet où la collectivité sera en mesure de récupérer les informations de fonctionnement en temps réel.

Dans un cas comme dans l'autre, des directions régionales sont disponibles pour assurer le suivi auprès de la collectivité.

CONCLUSION

Les deux offres présentées sont performantes. La proposition d'Enfance pour tous/ People and Baby est un peu plus précise quant aux outils de reporting et la gestion du personnel.

Enfin, c'est la comparaison financière qui départage les candidats.

En effet, Léa et Léo se base sur une subvention de la collectivité d'un montant de 218 440 € en 2018 et jusqu'à 228 572 € en 2022.

Enfance pour tous/ People and Baby demande une subvention de 182 554 € en 2018 et jusqu'à 197 835 € en 2022.

Aussi, il est proposé de retenir l'offre d'Enfance pour tous/ People and Baby.