

Rapport d'analyse des offres initiales

mars 23

Communauté de communes Bassée-Montois



Concession de service public pour la
gestion et l'exploitation du multi-
accueil « La bulle aux papillons »

Envoyé en préfecture le 10/07/2023

Reçu en préfecture le 11/07/2023

Publié le

ID : 077-200040251-20230706-D_2023_4_9-DE

Préambule	5
1. Méthodologie d'analyse	6
2. Complétude des offres initiales	7
3. Qualité du service proposée	9
3.1. Qualité du projet d'établissement	9
3.1.1. Qualité du projet éducatif et pédagogique	9
3.1.2. Qualité du projet social	10
3.1.3. Qualité du projet d'accueil	11
3.2. Le programme d'animation	12
3.3. L'organisation de l'accueil	13
3.4. Les modalités d'ouverture de l'établissement	14
3.5. Les engagements pris en matière de restauration	15
3.6. Les engagements en matière de développement durable	16
4. Adéquation des moyens proposés aux objectifs du service	17
4.1. Les moyens humains et l'organisation de l'équipe	17
4.1.1. Equipes proposées	17
4.1.2. Personnel vacataire	19
4.1.3. Charges de personnel	21
4.2. La politique de ressources humaines	22
4.2.1. Plan de formation	22
4.2.2. Politique sociale	23
4.2.3. Politique de recrutement	24
4.3. Les moyens matériels	25
4.4. L'organisation de la restauration	25
4.5. Les procédures d'inscription, d'attribution et d'admission	26
4.6. Les mesures pour garantir la continuité du service	28
4.7. Les indicateurs et outils de gestion proposés	29
4.8. La comitologie proposée	30
4.9. Respect du RGPD	30
4.10. Plan prévisionnel de renouvellement	31
5. Intérêt de l'offre sur le plan financier	32
5.1. Optimisation des taux d'occupation et de facturation	32
5.1.1. Rappels sur les modalités de calcul et analyse des taux	32
5.1.2. Analyse des taux d'occupation financiers proposés par les candidats	33
5.1.3. Analyse des taux d'occupation réels proposés par les candidats	34
5.1.4. Analyse des taux de facturation	34
5.2. Cohérence des recettes et des charges prévisionnelles	36



5.2.1.	Equilibre économique des offres	36
5.2.2.	Analyse des produits d'exploitation	37
5.2.3.	Analyse des charges d'exploitation	38
5.3.	Niveau de compensation demandé	41
5.4.	Engagements pour assurer la transparence financière de la Concession	42
<hr/>		
6.	Synthèse des candidats	44
<hr/>		
6.1.	People & Baby	44
6.1.1.	Qualité du service	44
6.1.2.	Adéquation des moyens aux objectifs du service	44
6.1.3.	Intérêt de l'offre sur le plan financier	44
6.2.	Les Petits Chaperons Rouges	45
6.2.1.	Qualité du service	45
6.2.2.	Adéquations des moyens aux objectifs du service	45
6.2.3.	Intérêt de l'offre sur le plan financier	45
<hr/>		
7.	CEP des candidats	46
<hr/>		
7.1.	People & Baby	46
7.2.	LPCR	47

● CONTEXTE

La présente consultation lancée par la Communauté de communes Bassée-Montois porte sur l'exploitation et la gestion du multi-accueil « La bulle aux papillons » situé 1 bis impasse Saint Martin à Donnemarie-Dontilly. Il dispose d'une capacité d'accueil de 30 places.

Le multi-accueil est actuellement géré et exploité en concession de service public confiée à la société LPCR depuis le 1^{er} septembre 2018 pour une durée de 5 ans soit jusqu'au 31 août 2023.

Par une délibération en date du 13 décembre 2022, l'autorité délégante a décidé de recourir à la concession de service public pour la gestion et l'exploitation du multi-accueil « La bulle aux papillons », dans le cadre des dispositions de la troisième partie du Code de la Commande Publique et des articles L. 1411-1 et suivants du CGCT.

● RAPPEL DE LA PROCEDURE

Les candidats avaient jusqu'au 8 février 2023 à 12h00 pour remettre leur candidature et leur offre (dans le cadre d'une procédure ouverte).

La Collectivité a procédé à l'ouverture des plis contenant les candidatures reçues dans les délais impartis. **Deux candidatures ont été reçues :**

- People & Baby ;
- Les Petits Chaperons Rouges.

La Commission Concession s'est ensuite réunie le 17 février 2023 pour analyser les deux candidatures reçues, et a admis les deux candidats à présenter une offre. **Les deux candidats ont en effet été considérés, après analyse de leur candidature, comme présentant l'ensemble des capacités professionnelles, techniques et financières** requises pour assurer l'exploitation de l'EAJE.

La Collectivité a ensuite procédé à l'ouverture des plis contenant les offres reçues dans les délais impartis.

Deux offres ont été reçues :

- Les Petits Chaperons Rouges ;
- People & Baby.

L'objet de ce rapport est de présenter et d'analyser le contenu des offres remises par les candidats.

● RAPPEL DU CONTENU DU CONTRAT

(i) OBJET DU CONTRAT

La Communauté de communes souhaite déléguer **l'exploitation et la gestion du multi-accueil.**

(ii) DUREE DE LA CONVENTION

Le contrat est conclu pour une durée **de 5 ans à compter de la date d'accueil effective des usagers par le Concessionnaire.**

(iii) MISSIONS CONFIEES AU CONCESSIONNAIRE

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

L'objet du présent rapport est de procéder à la présentation et à l'analyse du contenu des offres initiales remises par les candidats.

1. METHODOLOGIE D'ANALYSE

Dans le cadre de la présente consultation, les critères de jugement des offres, non pondérés ni hiérarchisés, sont fixés à l'article 10 du Règlement de la Consultation de la manière suivante :

- **La qualité du service** proposée, analysée notamment au regard de la qualité du projet d'établissement, du programme d'animations, de l'organisation de l'accueil, des modalités d'ouverture de l'établissement, des engagements pris en matière de restauration et de la capacité du candidat à décliner des actions en faveur du développement durable.
- **L'adéquation des moyens** proposés aux objectifs du service, analysée notamment au regard des moyens humains et de l'organisation de l'équipe, de la politique de ressources humaines envisagée, des moyens matériels mis à disposition de la concession, de l'organisation de la restauration, des procédures d'inscription, d'attribution et d'admission, des mesures prévues afin de garantir la continuité du service, des indicateurs et outils de gestion proposés, de la comitologie proposée, du respect de la RGPD ainsi que du plan prévisionnel de renouvellement.
- **L'intérêt de l'offre sur le plan financier**, analysée notamment au regard de la cohérence du compte d'exploitation prévisionnel, des niveaux proposés pour les indicateurs de performance (taux d'occupation réel, taux d'occupation financier, taux de facturation), de la gestion de la commercialisation de place, du niveau de compensation demandé, de la clause d'intéressement et des engagements pour assurer la transparence financière de la concession.

Il est précisé au même article que les éventuelles variantes sont évaluées au vu des mêmes critères que l'offre de base dans la mesure où ils sont pertinents.

2. COMPLETUDE DES OFFRES INITIALES

	People & Baby	LPCR
Pièce 1 : le projet de contrat	Complet	Complet
Pièce 2	Complet	Complet
Pièce 2A : Qualité du service	Complet	Complet
Projet d'établissement (annexe 2)	OK	OK
Planning prévisionnel des animations (annexe 3)	OK	OK
Règlement intérieur (Annexe 4)	OK	OK
Engagements en matière de période et d'horaires d'ouverture (Annexe 12)	OK	OK
Engagements taux d'occupation (Annexe 13)	OK	OK
Engagement qualité de la restauration et organisation technique et humaine (Annexe 17)	OK	OK
Engagements en matière de développement durable (Annexe 16)	Ok	OK
Pièce 2B : Les moyens mis en œuvre afin de répondre aux exigences du service	Complet	Complet
Organigramme et liste du personnel (Annexe 5)	OK	OK
Plan de formation (Annexe 6)	OK	OK
Politique de ressources humaines (Annexe 7)	OK	OK
Liste des biens acquis ou mis à disposition (Annexe 8)	OK	OK
Procédures d'inscription, d'attribution et d'admission (Annexe 14)	OK	OK
Mesurer pour garantir la continuité du service public (Annexe 15)	OK	OK
Indicateurs et outils de gestion (Annexe 18)	OK	OK
Comitologie (Annexe 19)	OK	OK
Plan prévisionnel de Renouvellement (Annexe 21)	OK	OK

	People & Baby	LPCR
Pièce 2C : Financement de l'exploitation	Complet	Complet
CEP (Annexe 9)	OK	OK
Garantie à première demande (Annexe 10)	OK	OK
Engagements en matière de transparence financière (Annexe 11)	OK	OK
Pièce 2D : Modification offre de base	Complet	Complet
Pièce 2E : Attestation de visite	Complet	Complet
Pièce 3 : Attestations d'assurance	Complet	Complet

Les deux dossiers d'offres sont complets.

3. QUALITE DU SERVICE PROPOSEE

3.1. Qualité du projet d'établissement

3.1.1. Qualité du projet éducatif et pédagogique

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat fonde son projet éducatif et pédagogique sur l'éveil avec une approche multisensorielle et axé sur la bienveillance autour de l'enfant.</p> <p>Un projet éducatif nommé « Génération Durable » qui a 4 axes principaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accompagnement des émotions via la verbalisation ; • Une qualité de la communication vers les enfants, parents et professionnels ; • Une ouverture sur le monde via des partenariats (art, culture...) ; • Une sensibilisation des enfants à la nature. <p>Autour de ses axes, le projet pédagogiques s'articule autour de 6 thématiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baby Artiste : développer le sens artistique de l'enfant ; • Baby Chef : développer le goût et l'odorat ; • Baby Maestro : l'éveil à la musique et au rythme ; • Baby Explorateur : stimuler la motricité et le sens de la découverte des enfants ; • Baby Archi : sensibiliser à la construction, à l'espace ; • Baby Conteur : aiguiser les capacités d'expression et de communication des enfants. <p>L'équipement disposera d'un budget pédagogique propre.</p>	<p>Le candidat fonde son projet éducatif et pédagogique sur les pédagogies actives notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motricité libre ; • L'autonomie ; • Eveil de l'enfant ; • Sécurité affective et physique ; • Une bienveillance de l'équipe. <p>Le candidat développe son projet sur les axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La créativité par l'art, la motricité et les jeux de constructions ; • La coopération avec des activités quotidiennes en groupe (ateliers culinaires, jeux de société par exemple) ; • La communication tant verbale que gestuelle ; • La pensée critique : la découverte de l'environnement et la lecture interactive ; • L'esprit citoyen par une sensibilisation au développement durable.

3.1.2. Qualité du projet social

	People & Baby	LPCR
Partenariats extérieurs	<p>Le candidat propose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des actions passerelles avec l'école maternelle de la butte Saint-Pierre ; • La bibliothèque Aimée Césaire ; • Interventions autour de la musique ; • Association Lire et faire Lire et les conteurs du territoire ; • La Maison de retraite Le Clos Fleuri ; • La caserne des pompiers. 	<p>Le candidat prévoit les partenariats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une action passerelle avec l'école maternelle de Donnemarie : visite des locaux, échanges avec le directeur et l'instituteur ; • Les bibliothèques de Donnemarie et de Luisetaines : sorties spécifiques avec les parents pour des contes et animation, et emprunts de livres ; • Un projet intergénérationnel avec la maison de retraite Le clos Fleuri : rencontre des résidents et des temps d'activités ensemble ; • Inviter un professeur de l'école de musique de Donnemarie ou éventuellement des élèves ; • Partenariat et projets communs avec le RPE : <ul style="list-style-type: none"> ○ Echanges réguliers ; ○ Mise en place d'une journée de la Petite Enfance ; ○ Partage de locaux et matériel et ateliers communs ; • Sorties en familles au marché ou à la bibliothèque ; • Partenariat avec la PMI, CAF, Mission locale et Pôle Emploi ; • Travail en réseau avec d'autres crèches.
Intégration des familles	<p>Le candidat développe ses modalités d'implication des parents à la vie de la crèche :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une contractualisation assurée par une inscription puis un entretien avec la directrice et les parents et un retour d'expérience à la suite de la période d'adaptation ; • Réalisation d'enquête de satisfaction auprès des parents ; • Une relation avec les parents au quotidien avec un passage des parents, le conseil de crèche, les « cafés crèches » ; • Des outils destinés aux parents : livret d'accueil, cahier de vie, boîte à idée, fiches conseils, flash info etc... 	<p>Le candidat prévoit les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des outils de communication : Application Chaperon & Vous, newsletter, cahier de vie, magazine ; • Deux études de satisfaction par an ; • Des temps festifs réguliers et des animations : ateliers parents/enfants/professionnels 4 à 5 fois par an par exemple ; • Des rendez-vous et réunions régulières.

	People & Baby	LPCR
Intégration des enfants en situation de handicap	<p>Le candidat fait une proposition étayée sur l'accueil des enfants en situation de handicap ou rencontrant des difficultés particulières. Il présente son plan d'action « Mission Handicap » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutien financier de l'aménagement des structures ; • Renforcer l'accès à la formation du personnel ; • Diffuser les bonnes pratiques ; • Participer à des projets de collectifs. <p>Le candidat précise que son équipe est formée à repérer et à signaler les troubles de comportement d'un enfant. Il explique que l'équipe portera une attention particulière à la sensibilisation avec une communication auprès des enfants et des parents pour permettre le bon déroulement de l'accueil de ces enfants.</p>	<p>Le candidat ne développe pas ce point.</p>

3.1.3. Qualité du projet d'accueil

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat ne développe pas ce point. Cependant, son projet social présente un plan d'action pour l'accueil des enfants en situation de handicap ce qui s'intègre en parti à son projet d'accueil.</p>	<p>Le candidat présente les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une présentation de la crèche (périodes d'ouvertures et de fermeture, âge des enfants, capacité d'accueil) ; • Favoriser la mixité des usagers : <ul style="list-style-type: none"> ○ Accueillir les enfants en situation de handicap ou ayant une maladie chronique ; ○ Favoriser l'accueil des enfants des parents en situation d'insertion professionnelle et/ou en difficulté via des places d'accueil d'urgence et sociales. • La présentation d'une équipe compétente et professionnalisée.

LPCR se démarque sur ce point en présentant un projet social très étayé notamment sur les partenariats extérieurs et sur le projet d'accueil. People & Baby fait une proposition intéressante et plus détaillée de son projet éducatif et pédagogique mais reste plus lacunaire sur ses autres propositions.

3.2. Le programme d'animation

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit pour ses animations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En extérieur : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des jeux moteurs (vélos, ballons, structures motrices) ; ○ Des ateliers d'exploration (bac à sable, jeux d'eau) ; ○ Intervention des partenaires extérieures (école maternelle, bibliothèque, musique, lecture, maison de retraite, etc.) • En intérieur : <ul style="list-style-type: none"> ○ Une journée rythmée par des temps traditionnels comme l'accueil, la sieste, le repas, l'éveil, le goûter et l'hygiène ; ○ Spectacle de la crèche et de fin d'année ; ○ Ateliers parents/enfants ; ○ Chandeleur ; ○ Semaine du goût ; ○ Atelier yoga ; ○ Atelier peinture ; ○ Atelier anglais ; ○ Atelier contes et histoires ; ○ Projet art & Nature. <p>La société mère propose un planning et catalogue d'activités par thématique aux équipes toutefois, le personnel en place reste maître du choix des activités.</p>	<p>Le candidat présente un planning très détaillé précisant le type d'activité, le lieu, la fréquence et le prestataire qui permet de bien appréhender l'ensemble des activités proposées aux enfants.</p> <p>Il prévoit des activités qui s'articulent autour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des jeux autonomes ; • Des activités motrices ; • Des jeux extérieurs ; • Un éveil sensoriel ; • Jeux d'eau ; • Jeux d'imitation ; • Eveil musical ; • Eveil des sens et des matières (peintures, papier, pâte à modeler...) ; • Jeux de construction ; • Atelier jardinage ; • Animations et sorties avec les parents ; • Des intervenants extérieurs : <ul style="list-style-type: none"> ○ Eveil au langage et théâtre ; ○ Eveil musical avec l'école de musique ; ○ Ferme pédagogique avec la ferme Tiligolo ; ○ Découverte de l'environnement avec la Réserve Naturelle de Bassée Montois.

Le candidat LPCR se démarque sur ce point en proposant un planning très détaillé.

3.3. L'organisation de l'accueil

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trois types d'accueil : régulier, occasionnel et d'urgence ; • Ouverture des enfants de 2 mois à 6 ans pour deux sections : 10 bébés et 20 moyens/grands marcheurs ; • Inscription via un dossier puis une période d'adaptation ; • Si résiliation ou modification du contrat un délai de préavis de 60 jours ; • Des contrats basés sur une année scolaire et reconduits tacitement ; • Une facturation des heures même en cas d'absence et des déductions en cas de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Fermeture exceptionnelle de l'équipement ; ○ Hospitalisation de l'enfant ; ○ Evictions pour maladies prononcées par le médecin avec un délai de carence au 1^{er} jour d'absence et les deux jours suivants ; • Délai de préavis de l'absence de l'enfant deux mois avant ; • Une mensualisation des paiements pour l'accueil régulier : <ul style="list-style-type: none"> ○ Un paiement par chèque ou CESU accepté avant le 5 du mois. • Des enfants changés, habillés et ayant pris leur petit déjeuner avant l'arrivée en crèche ; • Possibilité d'allaitement dans la structure ; • Une obligation des vaccins DT et POLIO des enfants. 	<p>Le candidat présente les grandes lignes de son règlement de fonctionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une pré-inscription privilégiée par le site LPCR, sinon via la Directrice ; • La commission d'admission statue sur l'attribution des places ; • Les types d'accueil : régulier, occasionnel et d'urgence et des contrats dits classique, tournant ; • Un contrat du 1er jour de fréquentation au 31 décembre de l'année et reconduction tacite ; • Respect de la tarification selon le barème institutionnel ; • Prévenir des congés des enfants sur l'année avant le 15 décembre si modification un délai de préavis d'un mois : <ul style="list-style-type: none"> ○ Si annulation d'un congé dans un délai inférieur à 1 mois : un accueil de l'enfant en fonction des disponibilités ; ○ Si absence inférieure ou égale à 2 jours un délai de prévenance de 3 jours ouvrés. • Une facturation : <ul style="list-style-type: none"> ○ Réalisée au réel et adressée par mail ; ○ Une période d'adaptation facturée selon les heures de présence dans la limite de 5 jours ouvrés et sur la base du tarif horaire ; ○ Les heures complémentaires sont facturées au tarif horaire habituel. • Une exonération de la facturation en cas de : <ul style="list-style-type: none"> ○ Maladie grave ou aigue d'une durée supérieure à 3 jours calendaires ; ○ Hospitalisation de l'enfant ; ○ Eviction de l'enfant pour maladies déclarées par le médecin départemental de la PMI ; ○ Une absence mais remplacé par un enfant en accueil occasionnel ; ○ Fermeture exceptionnelle sans proposition de place dans une autre crèche du secteur ; ○ Les périodes de fermeture de la crèche. • Modification ou révision du contrat d'accueil : <ul style="list-style-type: none"> ○ Cessation du contrat après information de la Collectivité ; ○ Un délai de préavis de 2 mois. • Fourniture des repas, lait et couches dans le tarif.

LPCR se distingue sur ce critère en présentant un projet d'établissement plus étayé et des délais de prévenance plus courts pour les parents.

3.4. Les modalités d'ouverture de l'établissement

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit une ouverture du lundi au vendredi de 7h à 18h30. Il projette les périodes de fermeture suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 semaines en période estivale ; • 1 semaine en fin d'année civile ; • 2 journées pédagogiques par an mais sur un jour ouvré : une à la rentrée et une à la Pentecôte. 	<p>Le candidat respecte les exigences du contrat avec une ouverture du lundi au vendredi de 7h à 18h30.</p> <p>Il prévoit les périodes de fermeture suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 semaine en fin d'année civile ; • 3 semaines en été ; • Les jours fériés sur les jours ouvrés ; • 2 journées pédagogiques dont une le lundi de Pentecôte ; • 2 fermetures anticipées de 1h à 2h lors des journées moins fréquentées : <ul style="list-style-type: none"> ○ Courant novembre/ décembre ; ○ Février/mars. <p>Ces fermetures anticipées permettent à l'équipe de travailler sur le projet pédagogique et d'analyser les pratiques. Toutefois, le candidat ne développe pas sur la gestion avec les familles de ces fermetures anticipées à l'exception que les heures seront déduites des factures.</p>

Les deux candidats ne précisent pas que les 3 semaines de fermeture en période estivale seront en août comme demandé au projet de contrat. Il leur sera demandé en cas de négociation de préciser ce point.

Aucun des candidats ne se démarque sur ce point.

3.5. Les engagements pris en matière de restauration

	People & Baby	LPCR						
Propositions	<p>Le candidat a choisi la prestation API premiers pas pour créer une offre de restauration permettant de développer les goûts des enfants et proposant des menus évolutifs selon l'âge.</p> <p>Il prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 composantes par jour issus de l'agriculture biologique ; • 20% de produits BIO ; • Des repas « épicuriens » pour l'éveil au goût ; • Un approvisionnement local (180km autour de la cuisine centrale) pour un respect de la saisonnalité ; • Des animations et menus thématiques (fêtes calendaires, cuisine du monde, couleurs) ; • Une décomposition en tranche d'âge avec une découverte des goûts dès 6 mois, des textures et saveurs variées ; • Des morceaux de viandes et poissons adaptés aux enfants (collier, épaule) ; • Des produits labellisés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Origine France : bœuf, veau, porc, agneau et volaille ; ○ Qualité Race à Viande pour le bœuf ; ○ Qualité Label Rouge pour la volaille ; ○ Poisson 100% filet. <p>Les menus sont retravaillés tous les deux mois pour respecter la saisonnalité.</p> <p>API dispose d'une application mobile destinée aux parents pour informer et communiquer sur les menus.</p>	<p>Le candidat prévoit le prestataire Les Petits Gastronomes qui dispose d'une cuisine centrale à Pontault-Combault.</p> <p>Il projette en termes de qualité de la restauration :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le respect de la loi EGalim avec 50% de produits SIQO (pêche durable, HVE et label rouge) dont 20% de produits bio ; • Des produits locaux sans en déterminer le périmètre ; • Des produits sans OGM ; • Du pain label rouge : 1 baguette pour 8 enfants ; • Une possibilité de repas alternatifs sans porc. <p>Il présente la décomposition des repas :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Repas Bébé</th> <th>Repas Moyen</th> <th>Repas Grand</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • un plat protidique • une purée de légumes • un produit laitier nature + sucre • une compote </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • un hors d'œuvre • un plat protidique • un légume vert + un féculent • un fromage ou un laitage • un dessert </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • un hors d'œuvre • un plat protidique • un légume vert ou un féculent • un fromage ou un laitage • un dessert </td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Le goûter sera composé en fonction de l'apport alimentaire du repas de midi et comprendra deux ou trois éléments parmi les groupes d'aliments suivants :</small></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lait ou laitage • Produit céréalier (pain, biscuit, etc...) • Fruit frais, compote ou jus de fruits. <p>Il prévoit aussi une communication destinée aux parents et des animations diététiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des menus adaptés aux enfants et qui seront transmis mensuellement aux familles ; • Des actions formatives et informatives vers les parents. 	Repas Bébé	Repas Moyen	Repas Grand	<ul style="list-style-type: none"> • un plat protidique • une purée de légumes • un produit laitier nature + sucre • une compote 	<ul style="list-style-type: none"> • un hors d'œuvre • un plat protidique • un légume vert + un féculent • un fromage ou un laitage • un dessert 	<ul style="list-style-type: none"> • un hors d'œuvre • un plat protidique • un légume vert ou un féculent • un fromage ou un laitage • un dessert
Repas Bébé	Repas Moyen	Repas Grand						
<ul style="list-style-type: none"> • un plat protidique • une purée de légumes • un produit laitier nature + sucre • une compote 	<ul style="list-style-type: none"> • un hors d'œuvre • un plat protidique • un légume vert + un féculent • un fromage ou un laitage • un dessert 	<ul style="list-style-type: none"> • un hors d'œuvre • un plat protidique • un légume vert ou un féculent • un fromage ou un laitage • un dessert 						
Coût unitaire du repas	4,22€	4,57€						

People & Baby se conforme en partie aux exigences de la loi EGalim. En effet, il prévoit 20% de bio cependant il ne détaille pas sur la part des 30% des produits SIQO. Il présente seulement en label reconnu le Label Rouge. Il ne précise pas s'il prévoit un repas végétarien par semaine. Il lui sera demandé en cas de négociation d'apporter davantage de précisions.

LPCR ne prévoit pas de repas végétarien hebdomadaire comme demandé au projet de contrat. Il respecte les autres exigences de la loi EGalim mais reste lacunaire sur les composantes labélisées.

People & Baby présente un coût unitaire du repas plus optimisé mais ne se conforme pas aux exigences EGalim.

Aucun candidat ne se démarque particulièrement sur ce critère.

3.6. Les engagements en matière de développement durable

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat élabore son plan de maîtrise interne basé sur une sobriété énergétique et une efficacité énergétique. Il réalise un diagnostic de la structure lui permettant de construire un plan de maîtrise adapté et permettant de réduire la précarité énergétique (achat matériel et équipement peu énergivore) et diminuer la demande en énergie.</p> <p>S'agissant de la sobriété énergétique, il prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diminuer de 1°C le chauffage ; • Sensibiliser les salariés comme éteindre des appareils électroniques au lieu de la veille et utiliser des couvercles en cuisine. <p>Pour l'efficacité énergétique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des supports de communication dématérialisés ; • Des ampoules basses consommation ; • Des tenues à partir de fibres recyclées ; • Inciter les salariés à l'utilisation du vélo. <p>Le candidat opère en Gestion Partagée des Approvisionnements c'est-à-dire une seule livraison optimisée selon la localisation géographique.</p> <p>Il développe sur sa politique au sein du siège de tri sélectif et recyclage des déchets.</p> <p>Il prévoit aussi des activités pédagogiques sur le développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bac potager ; • Ateliers nature ; • Recyclage ; • Sensibilisation des familles. 	<p>Le candidat précise qu'il est dans une démarche de certification de ses crèches en Crèche EXPERT.</p> <p>Il prévoit les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tri sélectif : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des poubelles de tri et affichages des consignes ; ○ Des bacs de collecte pour les déchets spéciaux (piles, ampoules et bouchons) avec le SMETOM et les bouchons pour de la création ou donnés aux Bouchons d'Amour. • Réduire les déchets en leur donnant une seconde vie et fabriquer des jeux avec ; • Lutter contre le gaspillage alimentaire : <ul style="list-style-type: none"> ○ Ajuster les commandes de repas au plus près du réel ; ○ Don de certaines denrées sèches à des associations ; ○ Reste des repas aux poules de la directrice ; • Vestiaire solidaire pour le troc entre familles ; • Remplacement au fur et à mesure de la vaisselle en plastique par de l'inox et du verre trempé ; • Livraison des repas dans des barquettes sans Bisphénol A, F et S, sans chlore, sans métaux lourds et sans phtalates ; • Des produits éco labellisés pour les sols, surfaces et le linge et des méthodes de nettoyage alternative (vinaigre blanc par exemple) ; • Des produits 100% verts pour l'hygiène des enfants et des couches écologiques Pampers Harmonie ; • Des activités pour les enfants en lien avec le développement durable : <ul style="list-style-type: none"> ○ Ateliers potager réguliers avec les parents ou la maison de retraite ; ○ Participation à la semaine du développement durable ; • Utilisation de l'eau restante pour le potager et/ou nettoyage ; • Des paires de sur-chaussure en coton ; • Des lavettes réutilisables pour nettoyer les meubles ; • Des achats d'électroménager de classe minimum A+ ; • Dématérialisation des informations ; • Sensibilisation des salariés (covoiturage, remboursement des km vélos et 50% des abonnements de transports) ; • Des jouets en bois issus de forêts éco gérées ou en plastique recyclés.

LPCR se démarque sur ce critère avec des engagements plus détaillés et précis.

4. ADEQUATION DES MOYENS PROPOSES AUX OBJECTIFS DU SERVICE

4.1. Les moyens humains et l'organisation de l'équipe

4.1.1. Equipes proposées

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

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

Les deux candidats respectent ces obligations.

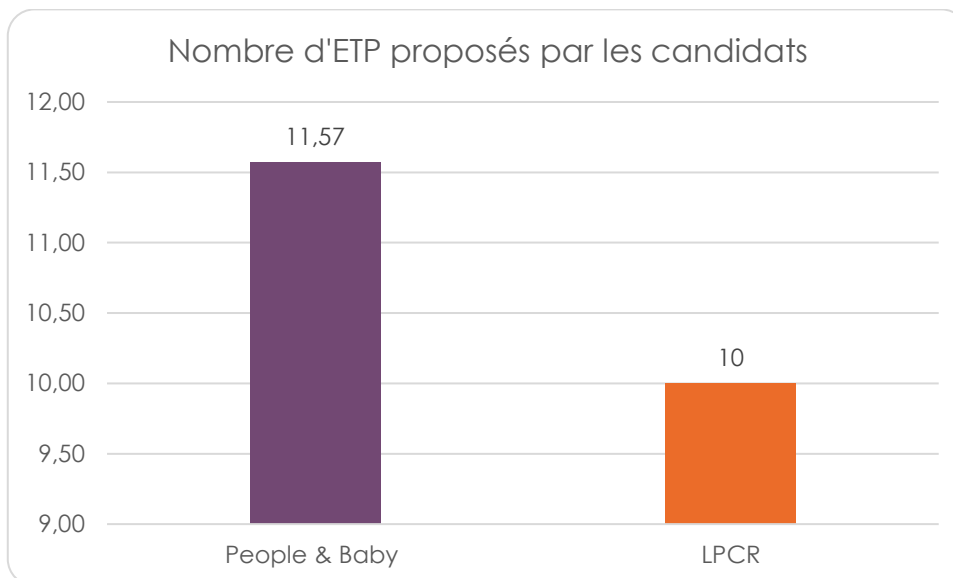
Les propositions des candidats quant au dimensionnement de leurs équipes et aux profils de professionnels recrutés ou repris sont récapitulées ci-après :

	People & Baby		LPCR	
	ETP	ETP affecté à l'encadrement	ETP	ETP affecté à l'encadrement
ETP de direction	1		1	
Directrice	1		1	
ETP Diplômés	3,57	3,32	4	4
EJE	1	1	1	1
Auxiliaire du puériculture	1,57	1,57	2	2
Infirmière	1	0,75	1	1
ETP qualifiés	5	5	4	4
Auxiliaire Petite Enfance	5	5	4	4
ETP techniques	2		1	
Agent intérieur	2		1	
Nombre total d'ETP	11,57	8,32	10	8
Taux de diplômés	40%		50%	

Les deux candidats prennent deux bases horaires équivalent temps plein différentes : People & Baby prévoit une base de 1 820h avec 11,57 ETP tandis que LPCR 1 607h pour 10 ETP. Par conséquent, People & Baby prévoit davantage de personnel et un volume horaire plus important ce qui interroge quant à la proposition de LPCR. Le candidat devra apporter davantage de précision en cas de négociation.

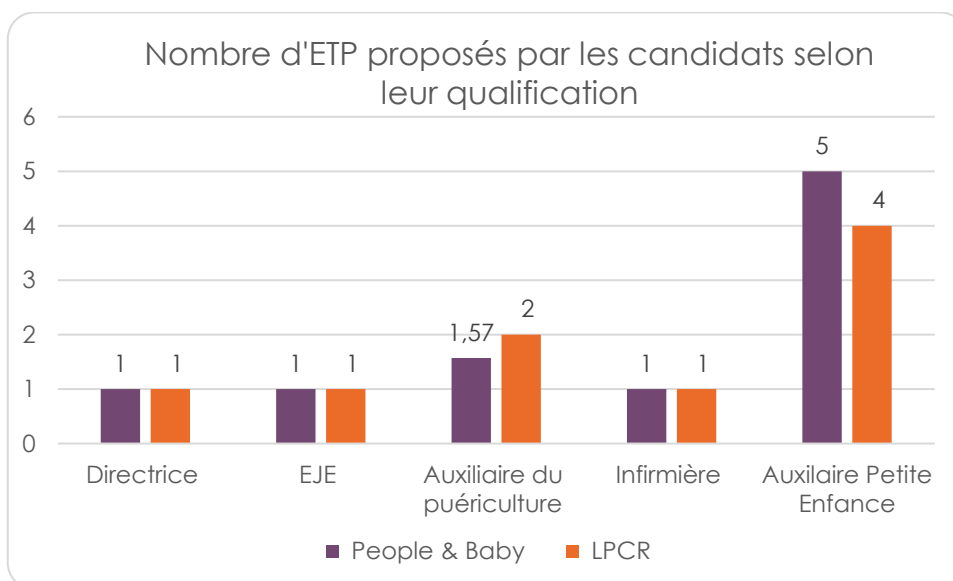
Il est rappelé que LPCR est l'exploitant actuel et que toute information s'agissant du personnel doit être transmise lors de la consultation.

► DIMENSIONNEMENT DES EQUIPES



Le candidat People & Baby prévoit une équipe plus importante avec 11,57 ETP tandis que LPCR propose 10 ETP.

► QUALIFICATION DES EQUIPES



Pour rappel, le personnel de la structure comprend 11 ETP qui se répartissent de la sorte :

- 1 ETP de directrice de crèche ;
- 1 ETP Educateur Jeunes Enfants (EJE) ;
- 1 ETP infirmière dont 80% en congé parental lors de la consultation ;
- 1 ETP Auxiliaire de puériculture ;
- 5 ETP auxiliaire petite enfance dont 1 ETP en congé de maternité lors de la consultation ;
- 2 ETP d'agents de service.

Plusieurs observations peuvent être tirées :

- **Les deux candidats ont ajouté une auxiliaire de puériculture** à la liste du personnel initial :
 - People & Baby prévoit 0,57 ETP supplémentaire afin d'atteindre le taux d'encadrement réglementaire ;
 - LPCR projette 1 ETP supplémentaire.
- **LPCR prévoit seulement 4 auxiliaires petite enfance** ce qui peut s'expliquer par la prise en compte du congé maternité d'une des auxiliaires. Il lui sera demandé en négociation de préciser ce point ;
- **LPCR reprend seulement un agent de service au lieu de deux agents de service.**

LPCR ne reprend pas l'ensemble du personnel comme demandé au projet de contrat. People & Baby se démarque sur ce point.

▶ LE TAUX DE DIPLOMES

People & Baby prévoit un **taux de diplômés de 40% avec 3,32 ETP de rang 1** affecté à l'encadrement.

LPCR prévoit un taux de diplômés de 50% avec 4 ETP de rang 1 affecté à l'encadrement.

Les deux candidats respectent les obligations légales et réglementaires. Cependant, LPCR se démarque avec un taux de diplômés plus qualitatif.

4.1.2. Personnel vacataire

▶ PERSONNEL VACATAIRE HORS ANIMATION

Les propositions suivantes ont été réalisées par les candidats sur le plan de l'intervention de personnel vacataire hors animation :

People & Baby	
Personnel vacataire hors animation	Nombre d'heures annuelles
Psychologue	33
RSAI	0
Autres (intervenants extérieurs)	88
Total personnel vacataire	121,00

LPCR	
Personnel vacataire hors animation	Nombre d'heures annuelles
Psychologue	88
RSAI	33
Autres (à préciser)	
Total personnel vacataire	121,00

Les deux candidats font **une proposition équivalente en nombre d'heures annuelles**. Toutefois, il prévoit une répartition différente :

- **People & Baby** prévoit seulement **33h d'intervention d'un psychologue** contre **88h pour LPCR** ;

LPCR précise que le psychologue interviendra à hauteur de 8h par mois.

- **LPCR projette 33h pour le Référent santé et Accueil Inclusif** tandis que **People & Baby ne prévoit pas de volume d'intervention**.

Le RSAI est assuré par l'infirmière à hauteur de 3h par moi et elle sera remplacée par un CDD lors de ces temps dont il dispose déjà d'un CV.

- **People & Baby** prévoit **88h pour des intervenants extérieurs** sans préciser de quoi il s'agit. Pour rappel, ce personnel vacataire ne doit pas comprendre ceux intervenant pour l'animation. Il sera demandé à **People & Baby** d'apporter des précisions le cas échéant d'un tour de négociation.

LPCR se démarque sur ce point.

▶ PERSONNEL DU SIEGE

LPCR

Interventions du personnel du siège en appui à la structure (titre / qualification)

Nombre d'heures annuelles

Coordinateur	230
Comptabilité	90
RH	180
Entretien-maintenance	35
Reporting	45
HSE	21
Informatique	18
ADV	30
Formation	12
Marchés publics et commercial	84
Juridique	25
Achats	12
DQPE	45
Total personnel en appui	827,00

People & Baby

Interventions du personnel du siège en appui à la structure (titre / qualification)

Nombre d'heures annuelles

Coordinateur	208
Comptabilité	95
RH	143
Entretien-maintenance	143
Autres (à préciser)	286
Total personnel en appui	875,33

People & Baby prévoit **plus d'heures d'intervention du personnel du siège** (875,33h) que LPCR (827h). **LPCR détaille davantage chaque poste** contrairement à People & Baby qui présente un volume de 286h pour une catégorie « autres » soit un tiers du volume horaire projeté au total. Il sera demandé à People & Baby d'apporter davantage de précision en cas de négociation sur ce poste.

En rapportant le nombre d'heures annuelles aux frais de siège, le candidat **People & Baby fait la proposition la plus intéressante**.

4.1.3. Charges de personnel

L'offre des deux candidats fait état de la masse salariale suivante :

	People & Baby	LPCR
Charges de personnel	387 665 €	328 422 €
Nombre d'ETP	11,57	10
Charges de personnel/ETP	33 502 €	32 842 €

LPCR fait une proposition plus intéressante en coût chargé par ETP. Le candidat se distingue sur ce critère notamment en rémunérant mieux la nouvelle recrue auxiliaire de puériculture, l'EJE, globalement les auxiliaires petite enfance et l'agent de service.

Aucun des candidats ne se démarque sur ce point :

- **LPCR présente un taux de diplômés plus qualitatif, globalement des meilleures rémunérations mais ne se conforme pas à l'obligation de reprise de l'ensemble du personnel ;**
- **People & Baby présente une équipe plus volumineuse et un taux de diplômés conforme à la réglementation mais présente des rémunérations qui interroge au regard de la tension subie en termes de recrutement sur le secteur de la petite enfance.**

4.2. La politique de ressources humaines

4.2.1. Plan de formation

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit le plan de formation suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la direction : gestion d'un EAJE, management, droit du travail, recrutement, habilitation électrique, HACCP (avec l'agent de service intérieur) ; • Pour le personnel auprès des enfants : des ateliers pédagogiques selon un catalogue interne ; • Agent de service intérieur : les besoins nutritionnels de l'enfant et recettes en crèche avec le prestataire API et l'HACCP ; • Tous : sécurité incendie et gestes d'urgences. <p>Les tailles de groupe varient entre 2 et 15 personnes pour les formations destinées à l'ensemble du personnel.</p> <p>L'objectif de People & Baby est de faire évoluer 7% de l'ensemble de ses employés vers des postes d'encadrement.</p> <p>Le volume de formation hors journées pédagogiques est a minima de 2 jours ouvrés par personne et par an lors des périodes d'activités en baisse.</p> <p>Le candidat ne prévoit pas de formation obligatoire pour l'accompagnement des enfants en situation de handicap alors qu'il prévoit un plan d'action handicap fourni. Il sera interrogé en cas de négociation.</p>	<p>Le candidat présente le plan de formation suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la direction : HACCP, RH, intranet et outils internes, droit social, gestion des conflits, management, gérer son temps, etc. ; • Pour le personnel auprès des enfants : communication en équipe, avec les familles, développement de l'enfant et comportement agressif, langue des signes, etc. ; • Agent de service : HACCP et Hygiène ; • EJE : management d'influence et observation du jeune enfant ; • Un catalogue très étoffé de formation elearning. <p>Le candidat envisage des tailles de groupe de 12 à 15 personnes.</p> <p>Les salariés auront au moins 2 à 3 actions de formation par an soit en présentiel au siège soit par en e-learning.</p>
% de la masse salariale accordé à la formation	1,6%	2,6%

LPCR alloue un pourcentage de la masse salariale accordé à la formation plus important cependant People & Baby prévoit un minimum de temps dédiés à la formation plus important.

Aucun candidat ne se démarque sur ce point.

4.2.2. Politique sociale

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat développe sur sa gestion du personnel au quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des réunions hebdomadaires pour échanger, s'exprimer sur le projet pédagogique ; Des réunions d'équipe mensuelles avec la directrice et le responsable opérationnel sur les actions à mener ; Des points d'équipe par section a minima hebdomadaires ; Des évènements de « Team Building ». <p>Il dispose d'outils de communication en interne pour des informations exhaustives auprès du personnel.</p> <p>L'équipe disposera de supports formalisés sur la méthode de travail pour les ateliers. Le personnel encadrant aura un cahier recensant diverses procédures afin d'avoir un guide de bonne pratique.</p>	<p>Le candidat dispose d'un service dédié à la Qualité de Vie au Travail proposant diverses actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Prévention des risques et des solutions ergonomiques ; Un aménagement reposant et agréable de la salle de personnel ; Fournir des attentions aux salariés (chocolats, repas d'équipe par exemple) ; <p>Le candidat prévoit aussi des moments conviviaux entre l'équipe.</p> <p>Il dispose d'un dispositif de cellule d'écoute psychologique et prévoit une évaluation régulière de la satisfaction au travail.</p> <p>Il précise le personnel qui accompagnera la crèche :</p> <ul style="list-style-type: none"> Leslie Pelletier : responsable de secteur ; Un chargé de RH en binôme avec la responsable de secteur ; Accompagnement des fonctions supports du siège.
Ticket restaurant	7€ dont 50% de prise en charge.	6€ par jour
Convention collective	Non précisée	Convention Collective des services à la personne
Mutuelle	Mutuelle d'entreprise « Alan »	Oui sans précision
Primes	<ul style="list-style-type: none"> Des primes sur objectif ; Une prime pour cooptation pour favoriser les recrutements en personnel encadrant et qualifié ; 	Oui sans précision
Jours de congés	Des jours de congés supplémentaires pour des évènements familiaux exceptionnels.	<ul style="list-style-type: none"> Des jours de congés supplémentaires : <ul style="list-style-type: none"> Liés à l'ancienneté ; Pour des évènements familiaux et personnel ; Un congé maternité rallongé et le maintien du salaire.
CSE	Un comité d'entreprise permettant de bénéficier des réductions sur les loisirs.	Oui.

Les offres des candidats sont correctes, People & Baby se démarque légèrement en apportant plus de précisions.

4.2.3. Politique de recrutement

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat précise qu'il dispose d'un collaborateur dédié au siège pour sélectionner et recruter les volants.</p> <p>Il prévoit la stratégie suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorité à l'emploi local notamment en adressant les offres à Pôle Emploi et aux centres de formations spécialisés dans la petite enfance sur le territoire ; • Un logiciel Multiposting pour diffuser sur les sites d'emplois, les sites et associations d'anciens élèves d'écoles spécialisées ; • Une CVthèque ; • Favoriser le recrutement en interne. 	<p>Le candidat prévoit la stratégie de recrutement suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Privilégier les recrutements locaux en CDI notamment avec des partenariats locaux (Pôle Emploi, Mission locale et écoles) ; • Favoriser les mobilités en interne en postant mensuellement sur la plateforme interne ; • Participation à des forums école et petite enfance.

People & Baby fait une offre plus complète et étayée et se démarque sur ce point.

4.3. Les moyens matériels

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit l'acquisition des biens de retour suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une badguese : 1,1K€ ; • Kit Zen : 800€ ; • Matériel informatique : 3K€ ; • Une structure de motricité extérieur et un bac à sable : 6,1K€ ; • Pour les sections : 4,3K€ <ul style="list-style-type: none"> ○ 10 blocs de mousse ; ○ Une cabane en tissu ; ○ 3 coussins sensoriels ; ○ Nouveaux jeux et jouets ; ○ 3 assises pour les professionnels. • Une structure pour la salle de motricité : 3K€. <p>Le candidat prévoit un bien incorporel « VNC » de 8 629€. Le candidat devra apporter des explications sur ce qu'il entend sur ce poste en cas de négociations.</p> <p>Il prévoit un total d'acquisition de 27 041€, en soustrayant le poste « VNC » il est de 18 412€.</p>	<p>Le candidat prévoit les biens de retour suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'une salle sensorielle : 6K€ ; • Un plan de change sec et tapis de change à l'accueil des bébés : 480€ ; • Des équipements de jardin complémentaires : 9,2K€ ; • Amélioration acoustique de la salle de motricité et de la salle d'éveil des moyens-grands : 5,2K€. <p>Il prévoit un total d'acquisition de 21 013€ et présente un tableau très détaillé des investissements.</p>

La proposition de LPCR se démarque sur ce point en prévoyant des acquisitions plus qualitatives et mieux optimisées.

People & Baby prévoit un poste « VNC » précisant qu'il a été communiqué dans le DCE. Cependant, aucune VNC n'a été communiqué, il devra préciser ce poste en cas de négociation.

4.4. L'organisation de la restauration

	People & Baby	LPCR
Propositions	Le candidat ne détaille pas ce point et présente seulement la qualité de la restauration.	Le candidat ne détaille pas ce point et présente seulement la qualité de la restauration.

Les deux candidats font une offre incomplète et devront compléter leur offre sur ce point en cas de négociation.

4.5. Les procédures d'inscription, d'attribution et d'admission

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit la procédure suivante en accueil régulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pré-inscription des familles auprès de la Collectivité ; • Attribution des places par la commission de la Collectivité en présence de People & Baby ; • Information des familles non-retenues par un contact téléphonique et d'un courrier par la CC Bassée Montois ; • Réunion d'inscription de la famille avec la directrice. 	<p>Le candidat respecte le cahier des charges en prévoyant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réception et traitement des demandes de pré-inscription par le candidat via une plateforme web ou auprès de la Directrice ; • Préparation de la commission d'attribution en triant les dossiers en fonction des critères de la CC ; • Gestion de la liste d'attente ; • Organisation de la commission d'attribution courant avril-mai ; • La Collectivité attribue les places ; • Informer les familles à la suite de la commission ; • Un rendez-vous avec les familles ; • Transmission à la collectivité des admissions et souhaits de modification de contrat pour validation ; • Communication d'un tableau récapitulatif des familles inscrites avec des éléments essentiels des contrats ; • Informer la Collectivité des départs pour une réattribution.
Accueil occasionnel	Pour l'accueil occasionnel, le candidat informe des plages horaires disponibles à la Collectivité et attribue les places.	Le candidat prévoit une pré-inscription auprès de la Directrice et attribue les places en fonction des critères de la Collectivité.
Accueil d'urgence	Pour l'accueil d'urgence, les places sont attribuées directement par le candidat en tenant informé la Collectivité.	Le candidat prévoit une pré-inscription auprès de la Directrice et attribue les places en fonction des critères de la Collectivité.

	People & Baby	LPCR
Leviers d'action	<p>Le candidat prévoit les leviers suivant pour optimiser les places disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des parents à la gestion des absences ; • Faire bénéficier des places vacantes en occasionnel aux familles sur liste d'attente ; • Communiquer sur l'accueil occasionnel et d'urgence avec un référencement de l'établissement, distribution de flyers, une réunion de présentation des modes de garde sur le territoire ; <p>Un dispositif « Crèche Solidarité Emploi » en partenariat avec Pôle Emploi pour favoriser la réinsertion professionnelle des parents.</p>	<p>Les familles pourront connaître les disponibilités de l'accueil occasionnel de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appeler la crèche pour les disponibilités de la semaine ; • Communiquer sur les congés des enfants en accueil régulier ; • Affichage d'un tableau des disponibilités dans la crèche pour s'y inscrire ; • Les familles peuvent appeler pour connaître les disponibilités. <p>Il prévoit un kit de communication complet avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des flyers présentant la crèche ; • des articles dans le journal et site de la Communauté de communes ; • Publication sur les réseaux sociaux de la Communauté de communes et de LPCR ; • Communiquer sur les possibilités d'accueil à Pôle Emploi, PMI et RPE.

People & Baby ne se conforme pas au cahier des charges en prévoyant une pré-inscription auprès de la Collectivité. Les demandes d'inscriptions sont reçues et traitées par le Concessionnaire (cf. article 17).

LPCR se démarque sur ce critère.

4.6. Les mesures pour garantir la continuité du service

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat dispose des moyens suivants pour garantir la continuité du service :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un pool de volants de 100 personnes embauchées en CDI pour les remplacements de longue durée ; • Mobilisation d'équipes d'autres structures : les personnes à temps partiel peuvent être sollicitées ; • Un plan de remplacement bien établi pour les absences courtes et longues durées : heures supplémentaires de l'équipe en place, intérim ou remplacement en CDD ; • Lutter contre l'absentéisme en amont : <ul style="list-style-type: none"> ○ Analyser les causes de l'absentéisme et mettre un place un plan d'actions et leviers ; ○ Développer la formation. 	<p>Le candidat prévoit les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un appui des fonctions supports de la responsable du secteur et du chargé de mission RH pour alléger le travail des directrices et se concentrer sur le management et la qualité du service ; • Un système d'alerte crèche d'urgence : lors d'un incident une alerte par courriel et sms du groupe LPCR ; • Pour les absences de longue durée : un remplacement par des CDD ; • Pour les absences de courtes durées : <ul style="list-style-type: none"> ○ Heures supplémentaires ou modification du planning de l'équipe en place ; ○ Un pool de CDD pour assurer les remplacements ; ○ Recours à des agences d'intérim. • Un plan de mise en sûreté bien établi pour la sécurité des usagers.

People & Baby mentionne seulement sa stratégie en cas d'absence des salariés alors que LPCR développe sur la sécurité des usagers. LPCR se démarque légèrement.

4.7. Les indicateurs et outils de gestion proposés

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit la stratégie suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une visite mensuelle du responsable opérationnel faisant l'objet d'un compte-rendu posant des axes d'amélioration ; • A minima un audit par an ; • Des outils d'informations périodiques ; • Des réunions régulières avec la Collectivité : <ul style="list-style-type: none"> ○ Commission de suivi trimestrielle ; ○ Commission de contrôle deux fois par an ; • Transmission à la Collectivité : <ul style="list-style-type: none"> ○ Un rapport mensuel ; ○ Journal d'interventions d'entretien ; ○ Des indicateurs trimestriels ; ○ Un rapport annuel. • Mise à disposition d'un mini-site sécurisé pour connaître : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les taux d'occupation quotidiens, hebdomadaires et mensuelles ; ○ Les plannings et présence réelle des enfants ; ○ Les fiches familles, les factures et les règlements. 	<p>Le candidat s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer aux réunions et projets de coordination de la Collectivité ; • Communication d'indicateurs semestriels, l'état de présence journalier et planning de l'équipe ; • Un rapport annuel avant le 1^{er} juin ; • Un accès sécurisé à un espace de reporting, : actualisation toutes les 15min <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre d'enfants inscrits ; ○ Taux d'occupation réel et facturé ; ○ L'équipe présente. • Mise à disposition du cahier de doléance des usagers ; • La certification de la crèche Crèche'EXPERT par des audits réguliers et communication des analyses dans le rapport annuel.

Les deux propositions des candidats sont complètes et satisfaisantes. People & Baby se démarque légèrement avec une visite mensuelle du responsable opérationnel et d'un plan d'amélioration à sa suite.

4.8. La comitologie proposée

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat s'engage à assister aux diverses réunions auxquelles il sera convié par la Collectivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réunions et les projets de coordination ; • Deux commissions de contrôle ; • Les commissions de suivi semestriel. <p>L'interlocutrice référente de la Collectivité sera Guillemette Rambaud, responsable opérationnelle de secteur, pour les aspects contractuels.</p> <p>Le candidat s'engage à fournir l'ensemble des indicateurs inscrits à l'article 53 du projet de contrat.</p>	<p>Le candidat précise ses interlocuteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de secteur : Leslie Pelletier pour le suivi opérationnel et pédagogiques ; • Directrice Régionale IDF Est : Fanny Lhote pour le suivi financier et les engagements du contrat. <p>Le candidat prévoit les réunions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des commissions de suivi semestrielles pour échanger sur les indicateurs ; • Une commission d'attribution par an ; • Un Conseil de crèche par an ; • Un comité de pilotage par an ; • Autres réunions et projets de coordination. <p>Une réunion avec les services pour la mise en route du contrat pour échanger sur les process de préinscription, les nouveaux outils de communication, présentation des nouveaux équipements, réalisation de l'inventaire.</p>

La proposition de LPCR est plus complète avec un tableau de réunion très précis avec la fréquence et les interlocuteurs identifiés ainsi qu'une proposition de réunion au démarrage du contrat.

4.9. Respect du RGPD

	People & Baby	LPCR
Propositions	Le candidat n'a pas apporté d'information sur ce point.	Le candidat n'a pas apporté d'information sur ce point.

Ce point sera discuté en cas de séances de négociations.

4.10. Plan prévisionnel de renouvellement

	People & Baby	LPCR
Propositions	<p>Le candidat prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 210€ pour les mobiliers et matériels enfants ; • 806€ pour les mobiliers et matériels adultes ; • 1 500€ pour le mobilier bureau et informatique ; • 5 000€ pour le gros équipement (électroménager, cuisine, buanderie). <p>Il prévoit 11K€ de provision pour renouvellement sur la durée du contrat soit 2,2K€ par an.</p>	<p>Le candidat prévoit le plan de renouvellement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10K€ remise en peinture partielle notamment des plinthes ; • 2K€ pour la réparations et remplacement des gros équipements. <p>Soit il prévoit 12K€ de renouvellement sur la durée du contrat soit 2,4K€ par an.</p>

En termes financier, les deux candidats font des propositions très proches. Aucun des deux candidats ne se démarque.

5. INTERET DE L'OFFRE SUR LE PLAN FINANCIER

5.1. Optimisation des taux d'occupation et de facturation

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

5.1.1.1. Capacité théorique maximale

La capacité théorique maximale est le nombre d'heure maximum que le Titulaire pourrait être en mesure de facturer aux usagers par an. Elle repose sur l'intégralité du nombre de places.

La capacité théorique maximale est fixée comme suit :

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

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

5.1.1.2. Taux d'occupation réel

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

5.1.1.3. Taux d'occupation financier

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

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

► DE L'IMPORTANCE DU TAUX D'OCCUPATION FINANCIER

Dans les faits, le taux d'occupation financier d'une structure n'est connu qu'en fin d'année au moment de l'établissement du bilan CAF de la structure.

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

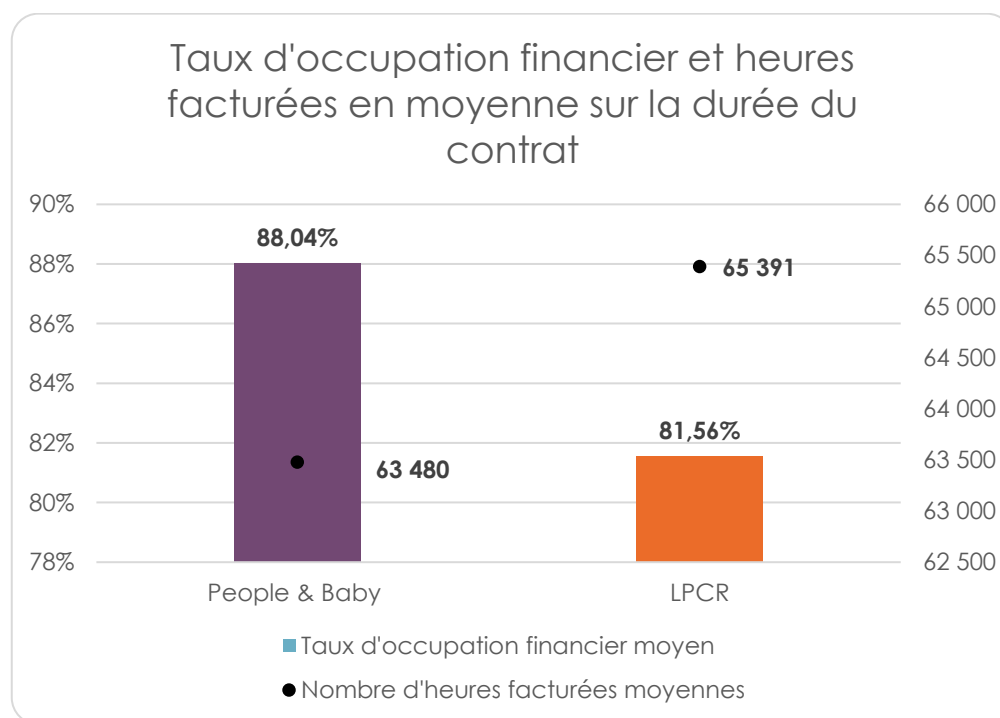
Il est donc intéressant de comprendre comment chaque candidat a estimé ce nombre d'heures facturées.

5.1.2. Analyse des taux d'occupation financiers proposés par les candidats

La capacité théorique calculée par les deux candidats apparaît discutable notamment au regard des jours ouvrés et des périodes de fermeture prévus.

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

Le graphique ci-dessous présente les taux d'occupation annuels moyens proposés pour chaque candidat :



Les candidats adoptent une stratégie différente :

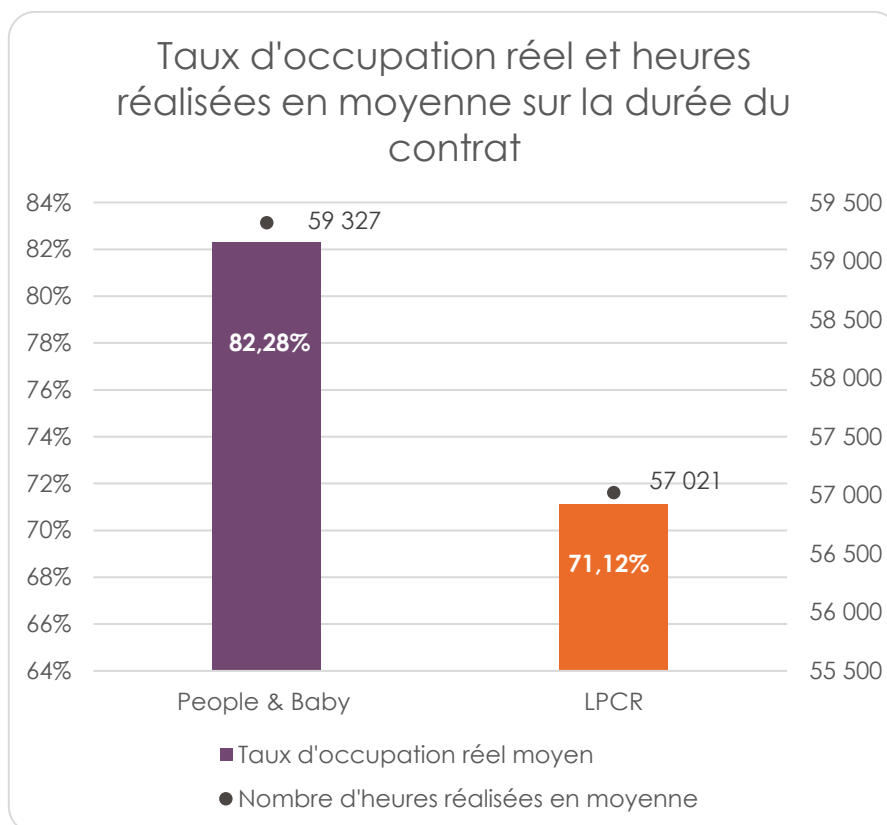
- **People & Baby** prévoit **63 480 heures facturées** pour un taux d'occupation financier de **88,04%**.
- **LPCR** projette **65 391 d'heures facturées** et un taux **d'occupation financier de 81,56%**. Il prévoit une **légère variation de son taux d'occupation financier** sur la deuxième année du contrat avec 82,41% et la troisième et la dernière année un taux d'occupation financier de 81,7%.

Le nombre projeté d'heures facturées était de 59 094 en 2019, les projections des candidats paraissent ambitieuses.

A ce stade, **People & Baby** se démarque avec un meilleur taux d'occupation financier.

5.1.3. Analyse des taux d'occupation réels proposés par les candidats

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



People & Baby propose un **taux d'occupation réel qui ne varie pas sur la durée du contrat** et qui est de 82,28%.

La proposition de **LPCR est en-dessous de 80%** avec une projection à **71,12% en moyenne sur la durée du contrat**. En effet, contrairement à son concurrent son taux d'occupation réel varie sur la durée du contrat entre 70,64% à 71,86%.

A ce stade, People & Baby se démarque sur ce point en présentant un meilleur taux d'occupation réel.

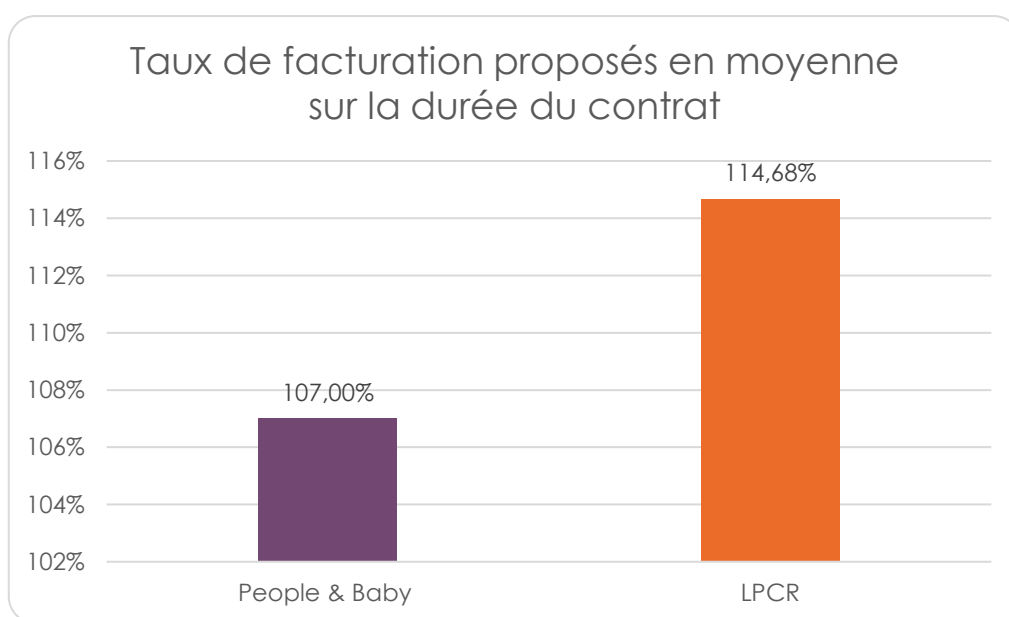
5.1.4. Analyse des taux de facturation

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

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

	Prix plafonds	Taux de la PS	Prestation de service
• Eaje avec un taux de facturation inférieur ou égal à 107%, fournissant les couches et les repas	8,76 €/h	66%	5,78 €/h
• Eaje avec un taux de facturation inférieur ou égal à 107%, ne fournissant pas les couches ou les repas	8,10 €/h	66%	5,35 €/h
• Eaje avec un taux de facturation supérieur à 107% et inférieur ou égal à 117%, fournissant les couches et les repas	8,10 €/h	66%	5,35 €/h
• Eaje avec un taux de facturation supérieur à 107% et inférieur ou égal à 117%, ne fournissant pas les couches ou les repas	7,49 €/h	66%	4,94 €/h
• Eaje avec un taux de facturation supérieur à 117% fournissant les couches et les repas	7,49 €/h	66%	4,94 €/h
• Eaje avec un taux de facturation supérieur à 117% ne fournissant pas les couches ou les repas	7,20 €/h	66%	4,75 €/h

Les propositions des candidats sont résumées ci-après :



	People & Baby	LPCR
Montants horaires de PSU retenus	6,01€	5,84€ Base montant de la PSU 2022 avec une réévaluation de +3% pour 2023 et 2024
Fourniture des couches et des repas	Oui	

LPCR a appliqué une indexation de +3%. Toutefois, la CNAF a choisi d'appliquer les mêmes taux de participations familiales en 2022 et 2023.

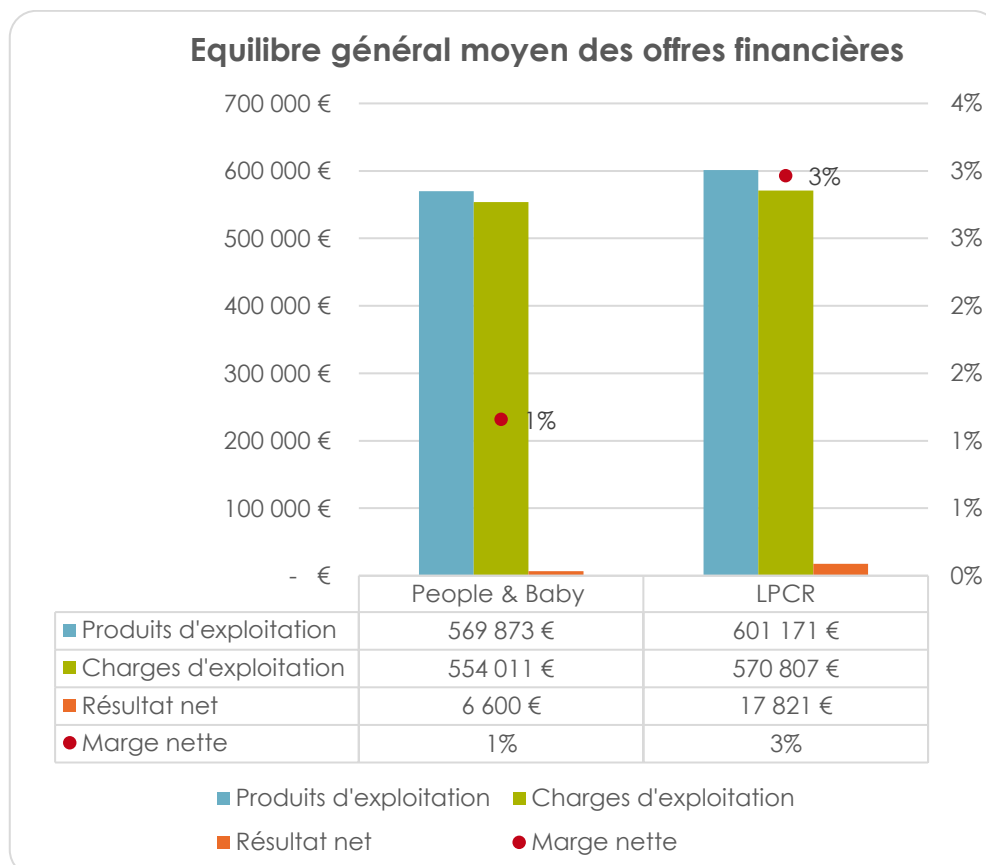
People & Baby réalise ici la proposition la plus intéressante, avec une proposition à 107% dès la 1^{ère} année du contrat respectant le seuil de la tranche 1.

LPCR fait une offre en retrait avec une proposition à 114,68%.

5.2. Cohérence des recettes et des charges prévisionnelles

5.2.1. Equilibre économique des offres

Le graphique ci-dessous représente l'équilibre économique des offres financières des candidats en moyenne sur la durée du contrat :



Les deux candidats présentent des offres financières permettant de dégager **un résultat net positif** et d'assurer les risques inhérents à l'exploitation de la crèche « La bulle aux papillons ».

LPCR prévoit des produits et des charges d'exploitation plus importants que son concurrent. Il projette un **résultat net volumineux de 17,8K€** lui permettant de dégager une **marge nette de 3%** ce qui est plutôt confortable au regard de la moyenne constatée sur le secteur.

People & Baby présente un **équilibre économique plus faible que son concurrent** mais cohérent avec son projet d'exploitation. Il prévoit de dégager un **résultat net peu volumineux de 6,6K€**.

Le tableau ci-dessous présente le coût de revient par place pour chaque candidat :

	People & Baby	LPCR
Nombre de places	30	30
Charges d'exploitation en moyenne	554 011 €	570 807 €
Heures facturées en moyenne	63 480	65 391
Taux d'occupation financier moyen	88,04%	81,56%
Coût de revient à l'heure	8,73 €	8,73 €
Coût de revient par place	18 467,05 €	19 026,91 €

NB :

$\text{Coût de revient par heure facturée} = \text{Charges moyennes annuelles du candidat sur le contrat} / \text{Nb d'heures facturées (moyenne annuelle)}$

$\text{Coût de revient annuel par place} = \text{Charges moyennes annuelles du candidat} / \text{Nb de places disponibles}$

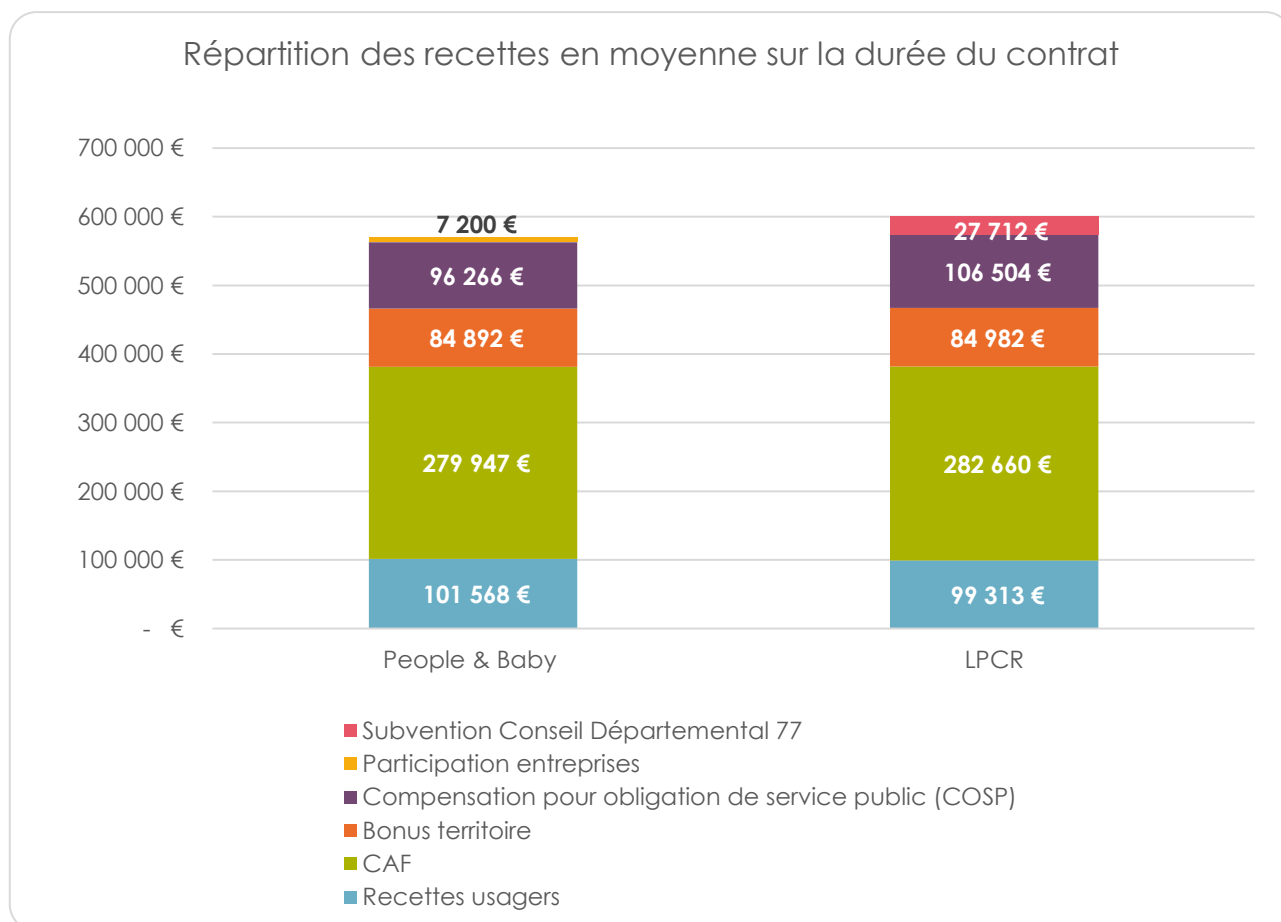
Les candidats **présentent un coût de revient à l'heure identique**, toutefois le coût de revient par place est notamment plus élevé pour LPCR.

5.2.2. Analyse des produits d'exploitation

Pour mémoire, les financeurs du service sont :

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

Les graphiques ci-dessous représentent la structure des produits d'exploitation des candidats :



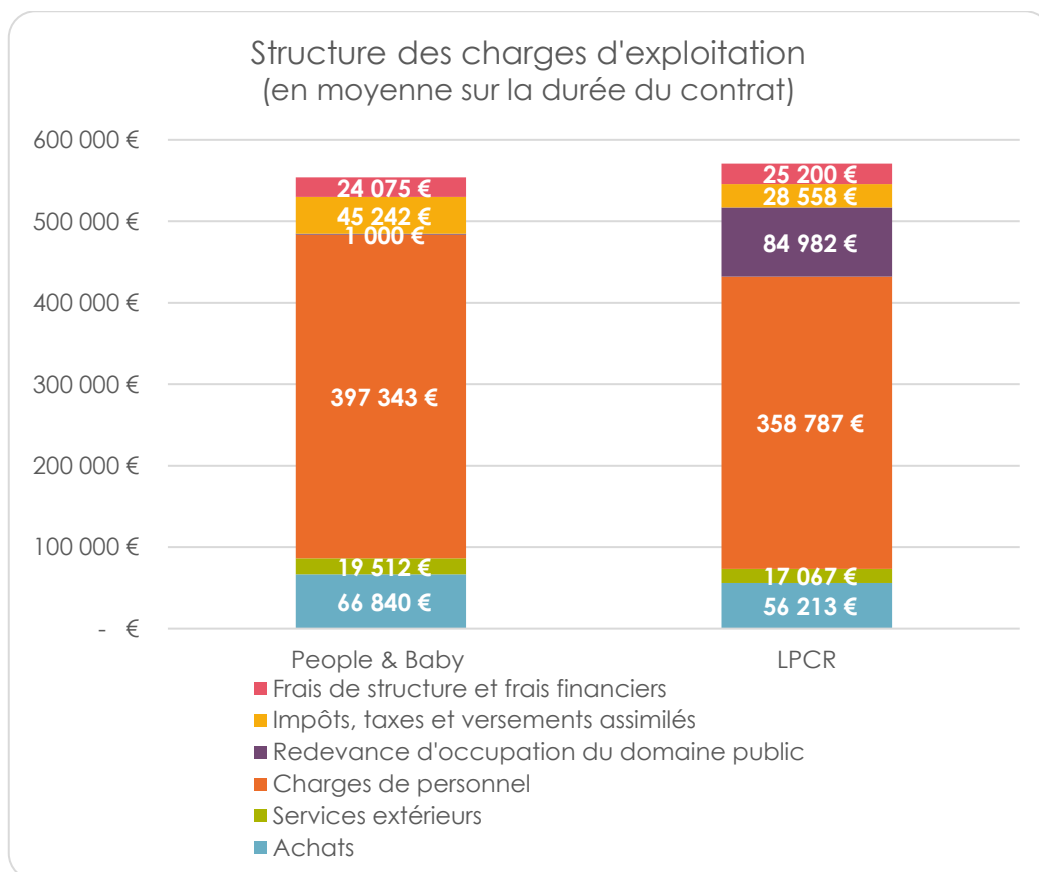
Les observations suivantes peuvent être tirées :

- **LPCR** prévoit légèrement **moins de recettes usagers** que son concurrent. People & Baby estime un effort horaire moyen de 1,6€ par heure d'accueil facturée.
- **LPCR** projette **davantage de recettes issues de la CAF en lien avec un nombre d'heures facturées plus important** que People & Baby (65 391 heures contre 63 480 heures pour People & Baby) ;
- Les candidats prennent bien en compte le montant du bonus territoire CTG d'un montant identique ;
- **People & Baby** prévoit la **commercialisation de deux places** auprès d'entreprise autorisées dans le cadre du contrat. Ainsi, il prévoit **3 600€ par an et par place soit 7,2K€** de recettes annuelles ce qui paraît peu élevé au regard des moyennes constatées sur le secteur ;
- **LPCR** projette des **subventions du Conseil Départemental** à hauteur de 27,7K€ sans en expliquer sa provenance. Il lui sera demandé en cas de négociation de préciser l'éligibilité à une subvention.
- **People & Baby** demande **une compensation pour obligation de service public de 10,2K€ inférieure à celle de son concurrent.**

LPCR prévoit 31,2K€ en plus de produits d'exploitation que People & Baby ce qui s'explique par une compensation pour obligation de service public supérieur et la potentielle subvention du Conseil Départemental.

5.2.3. Analyse des charges d'exploitation

Le graphique ci-dessous représente la répartition des charges d'exploitation des candidats :



Les constats suivants peuvent être tirés :

- **LPCR** présente une **évolution de ses charges d'exploitation** sur la durée du contrat liée à **son poste « achat »** contrairement à People & Baby qui présente des charges constantes sur la durée d'exploitation ;
- **People & Baby** présente des charges **plus optimisées** que son concurrent ce qui est dû **seulement à une redevance d'occupation du domaine public** nettement supérieure de la part de LPCR ;
- Les deux candidats présentent **une prépondérance des charges de personnel**.

5.2.3.1. Analyse par catégorie de dépense

▶ LES ACHATS

LPCR présente un **poste achat plus optimisé** que son concurrent pour un montant de **56,2K€** contre 66,8K€ pour People & Baby.

- **Aucun des candidats ne prévoient de charge « carburant »** ;
- **People & Baby** ne prévoit **pas de poste « communication »** ce qui est étonnant, il sera questionné en cas de négociation ;
- **People & Baby** prévoit des **charges plus importantes sur les postes suivant** :
 - **Les « repas et goûters »** (+2K€) : un coût unitaire par repas plus faible que son concurrent mais il intègre le lait dans ce poste qui est plus élevé que LPCR ;
 - **Un poste « Fluides »** de People & Baby qui est 7,7K€ supérieur à LPCR.

Il intègre les énergies et l'eau et assainissement sur la base de ratios moyens constatés sur des structures similaires et l'historique de la crèche. Il précise qu'il n'intègre pas les frais liés au RPE sans davantage de précision, ce point sera discuté en cas de négociation ;

- Pour les **fournitures administratives et le matériel pédagogique** (+3,4K€) ;
- Des **estimations des produits d'entretien et couches quasi similaires entre les deux candidats**.

▶ LES SERVICES EXTERIEURES

LPCR présente des charges légèrement plus faibles sur ce poste que People & Baby (-2,4K€).

- Les deux candidats ne prévoient pas de charges pour les locations mobilières et les services bancaires ;
- **LPCR** ne prévoit **pas de frais pour les honoraires et le personnel intérimaire** ce qui interroge au regard de son projet de faire certifier les comptes par un commissaire aux comptes pour le poste « honoraires » et de recourir à l'intérim en cas d'absences du personnel. Le candidat sera questionné en cas de négociation ;

- People & Baby intègre dans le poste « personnel intérimaire » l'intervention d'acteurs externe et d'un psychologue.
- **People & Baby** prévoit plus de **deux fois moins de charge pour le poste « entretien et réparation » que son concurrent** ce qui interroge et il pourra être questionné en cas de négociation ;
- LPCR prévoit un poste « documentation et abonnements ».

▶ LES CHARGES DE PERSONNEL

- **People & Baby** intègre dans ses frais **de personnel certaines charges supplémentaire** expliquant la différence de montant de ses charges de personnel entre sa liste du personnel et la ligne du CEP. Il prévoit notamment des frais pour :
 - 50% de remboursement des titres de transport ;
 - L'absentéisme et la mobilisation de son pool de volant et le recours éventuel à l'intérim ;
 - La médecine du travail ;
 - Les tickets restaurants ;
 - Le fonctionnement du CE.

Le candidat précise qu'il bénéficie d'un abattement du taux de charges patronales lui permettant d'optimiser sa masse salariale et diminuer la compensation demandée.

People & Baby présente des charges de personnel à hauteur de 397,3K€.

- **LPCR** ajoute lui aussi **des frais supplémentaires** qui sont les suivants :
 - La prévoyance mutuelle et la médecine du travail ;
 - Le remboursement des transports ;
 - Les tickets restaurants pour les nouvelles professionnelles et la contractuelle reprise ;
 - Les intervenants extérieurs ;
 - Les vacataires tels que la RSAI et la psychologue.

LPCR prévoit un total de charges de personnel de 358,7K€.

Le tableau ci-dessous représente le coût par ETP des candidats :

	People & Baby	LPCR
Charges de personnel	387 665 €	328 422 €
Nombre d'ETP	11,57	10
Charges de personnel/ETP	33 502 €	32 842 €

Les deux candidats sont dans la moyenne du secteur s'agissant des rémunérations même si People & Baby reste légèrement plus élevé.

LPCR présentent des charges de personnel plus optimisées au global que son concurrent.

► IMPOTS, TAXES ET VERSEMENT ASSIMILES

People & Baby prévoit 45,2K€ sur ce poste, ce qui est plus élevé (+16,6K€) que son concurrent. Les deux candidats intègrent dans ce poste :

- Taxe sur les salaires ;
- Taxe d'apprentissage et taxe pour la formation continue ;
- La participation des emplois à l'effort de construction ;
- Les taxes sur l'activité ;
- La TEOM.

► LES FRAIS DE STRUCTURE ET FRAIS FINANCIERS

People & Baby prévoit 24K€ de frais de structure, LPCR envisage des frais légèrement plus élevés pour un montant de 25,2K€.

People & Baby intègre aussi des frais financiers qui s'élève à 1,5% du montant de la garantie à première demande.

► LES DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS

Le tableau ci-dessous présente le total des amortissements des biens et le montant des biens acquis :

	People & Baby	LPCR
Dotations aux amortissements	21 633 €	16 810 €
Montant des biens acquis	27 041 €	21 013 €
Différence	- 5 408 €	- 4 203 €

Les deux candidats présentent des dotations aux amortissements qui ne permettent pas de couvrir l'ensemble des biens acquis avec une VNC positive. Il conviendra en cas de négociation que les deux candidats rectifient leur offre afin que leurs dotations aux amortissements couvrent l'ensemble des biens acquis.

5.3. Niveau de compensation demandé

	People & Baby	LPCR
Compensation pour obligation de service public (COSP)	96 266 €	106 504 €
RODP	1 000 €	84 982 €
Compensation nette de la RODP	95 266 €	21 522 €

	People & Baby	LPCR
Proposition clause d'intéressement	30% des recettes supplémentaires perçues auprès des usagers et de la CAF	50% des recettes supplémentaires perçues auprès des usagers et de la CAF

LPCR fait le choix de proposer une redevance d'occupation du domaine public qui est d'un montant équivalent au bonus territoire. Il est précisé à l'article 39.3 que le bonus territoire ne doit pas être reverser à la Personne Publique mais conservé par le Délégué. Le candidat sera questionné sur ce point en cas de négociation.

People & Baby prévoit une commercialisation de deux places pour un montant de 7,2K€ cependant il ne précise pas dans son CEP le reversement de 30% du chiffres d'affaires prévus à l'article 43. Il devra donc reverser 2 160€ à la Collectivité pour la commercialisation de ces deux places. En cas de négociation, le candidat devra rectifier son offre en conséquence.

LPCR se démarque en proposant une compensation nette de la RODP plus intéressante pour la Collectivité.

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

Au regard de la commercialisation de deux places de People & Baby, nous avons inscrit un nombre de places de 28.

	People & Baby	LPCR
Nombre de places	28	30
Compensation pour obligation de service public (COSP)	96 266 €	106 504 €
RODP	1 000 €	84 982 €
Solde à la charge de la Communauté de communes	95 266 €	21 522 €
Heures facturées moyennes annuelles	63 480	65 391
Taux d'occupation financier moyen	88,04%	81,56%
Coût de revient à l'heure	1,50 €	0,33 €
Coût de revient par place	3 438 €	3 550 €
Coût de revient par place (déduit de la RODP)	3 402 €	717 €

NB :

$\text{Coût de revient par heure facturée} = \frac{\text{Compensation pour obligations de service public nette de la RODP}}{\text{Nb d'heures facturées}}$

$\text{Coût de revient par place} = \frac{\text{Compensation pour obligations de service public}}{\text{Nb de places disponibles}}$

People & Baby présentent un coût de revient par place légèrement plus intéressant avant déduction de la RODP. Néanmoins, la RODP très avantageuse pour la Collectivité de LPCR, permet de réduire de manière conséquente le coût de revient par place nette pour la Communauté de communes.

A ce stade, LPCR se démarque sur ce point.

5.4. Engagements pour assurer la transparence financière de la Concession

	People & Baby	LPCR
Société dédiée	Non	Non

5.

Envoyé en préfecture le 10/07/2023
Reçu en préfecture le 11/07/2023
Publié le
ID : 077-200040251-20230706-D_2023_4_9-DE

	People & Baby	LPCR
Engagements	<ul style="list-style-type: none">• Bilans et comptes de résultats propres ;• Certification des comptes ;• Transmis dans le cadre du rapport annuel et consultable en ligne via une plateforme.	<ul style="list-style-type: none">• Comptabilité analytique ;• Attestation de révision des comptes fournis au sein du rapport annuel par un commissaire aux comptes• Fourniture d'un suivi des investissements et amortissements de la crèche.

People & Baby se démarque sur ce critère avec des bilans et comptes de résultats propres à l'exploitation et consultable via une plateforme en ligne.

6. SYNTHÈSE DES CANDIDATS

6.1. People & Baby

6.1.1. Qualité du service

Le candidat présente un projet d'établissement correcte détaillant de manière précise son projet éducatif et pédagogique mais prévoit un projet social plus succinct et ne présente pas de projet d'accueil en tant que tel. Son planning d'animation est satisfaisant.

Une organisation de l'accueil et des modalités d'ouverture de l'établissement globalement satisfaisante mais pouvant être plus précise.

Un coût unitaire du repas bien optimisé mais des engagements qualitatifs en termes de restauration qui méritent d'être éclairés en particulier le respect des critères EGAlim.

Des engagements en matière de développement durable qui démontrent d'une gestion bâimentaire sobre et efficace mais qui pourraient être davantage détaillés sur les mesures quotidiennes et sur les activités pédagogiques.

6.1.2. Adéquation des moyens aux objectifs du service

Le candidat présente une équipe volumineuse et respecte le taux de diplômés toutefois il présente un coût chargé en ETP plus important et moins équilibré entre les différents profils.

La politique de ressources humaines du candidat démontre de temps dédiés à la formation plus important, d'avantages sociaux plus détaillés et une politique de recrutement satisfaisante.

People & Baby intègre dans ses moyens matériels une « VNC » en bien incorporel qui semble incohérent.

Le candidat présente des procédures d'attribution et d'admission satisfaisante mais prévoit une pré-inscription auprès de la Personne Publique ce qui est contraire au projet de contrat.

People & Baby se distingue sur les indicateurs et outils de gestion par la visite mensuelle de son responsable opérationnel et de son plan d'amélioration.

Sa proposition de plan prévisionnel de renouvellement est satisfaisante.

6.1.3. Intérêt de l'offre sur le plan financier

Le candidat présente des meilleurs taux d'occupation et de facturation en lien avec une capacité théorique maximale plus faible que son concurrent.

Il prévoit un niveau de produits légèrement plus faible en lien avec une compensation pour obligation de service public plus faible. Il projette la commercialisation de deux places. Il présente des charges qui sont cependant moins optimisées.

La compensation nette pour la Communauté de communes ainsi que sa clause d'intéressement sont moins intéressantes que son concurrent.

Ses engagements en matière de transparence financière sont plus intéressants.

6.2. Les Petits Chaperons Rouges

6.2.1. Qualité du service

LPCR prévoit un projet d'établissement intéressante notamment un projet social bien détaillé sur les partenariats extérieurs et un projet d'accueil satisfaisant. Son planning d'animation est très étayé et permet de bien appréhender les activités proposées.

Des engagements pris en matière de restauration qualitatif mais un coût unitaire du repas plus élevé que son concurrent.

Une politique de développement durable bien étayée tant sur la gestion quotidienne, les activités pédagogiques que sociale.

6.2.2. Adéquations des moyens aux objectifs du service

Le candidat ne respecte pas l'obligation de reprise de l'ensemble du personnel sur certains profils, ce point sera abordé en négociation. Il présente une base équivalent temps plein plus faible que son concurrent et une équipe moins volumineuse ce qui interroge. Toutefois, il présente un taux de diplômés qualitatif et des rémunérations plus avantageuses pour la majorité du personnel.

Il présente une politique de formation très fournie mais un temps alloué plus faible que son concurrent. Sa politique sociale peut être plus étayée et sa politique de recrutement est correcte.

LPCR présente des acquisitions qualitatives et bien optimisées.

LPCR prévoit des mesures pour garantir la continuité du service public qui sont satisfaisantes.

Le candidat se conforme à l'ensemble des exigences des procédures d'inscription, d'attribution et d'admission du cahier des charges.

LPCR fait une proposition satisfaisante en termes d'indicateurs et outils de gestions mais se démarque sur la comitologie proposée.

Son plan prévisionnel de renouvellement est satisfaisant.

6.2.3. Intérêt de l'offre sur le plan financier

LPCR présente des taux d'occupation et financier moins intéressants que son concurrent.

Il présente un équilibre économique lui permettant de dégager une marge nette confortable. Il présente des charges plus optimisées que son concurrent et présente une meilleure compensation nette demandée à la Communauté de communes. Cette dernière est notamment liée à un reversement de la RODP du même montant que le bonus territoire CTG.

Sa clause d'intéressement est plus intéressante.

Ses engagements en matière de transparence financière sont légèrement moins intéressants.

7. CEP DES CANDIDATS

7.1. People & Baby

Année	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Total	Moyenne
Recettes usagers	101 568,00 €	101 568,00 €	101 568,00 €	101 568,00 €	101 568,00 €	507 840 €	101 568 €
CAF	279 946,80 €	279 946,80 €	279 946,80 €	279 946,80 €	279 946,80 €	1 399 734 €	279 947 €
Bonus territoire	84 892,00 €	84 892,00 €	84 892,00 €	84 892,00 €	84 892,00 €	424 460 €	84 892 €
Compensation pour obligation de service public (COSP)	96 266,25 €	96 266,25 €	96 266,25 €	96 266,25 €	96 266,25 €	481 331 €	96 266 €
Participation entreprises	7 200,00 €	7 200,00 €	7 200,00 €	7 200,00 €	7 200,00 €	36 000 €	7 200 €
[Autres produits - à préciser]						- €	- €
[Autres produits - à préciser]						- €	- €
Total Produits d'exploitation	569 873 €	569 873 €	569 873 €	569 873 €	569 873 €	2 849 365 €	569 873 €
Achats	66 840 €	66 840 €	66 840 €	66 840 €	66 840 €	334 202 €	66 840 €
Fournitures administratives	2 061,46 €	2 061,46 €	2 061,46 €	2 061,46 €	2 061,46 €	10 307 €	2 061 €
Matériel pédagogique	3 920,16 €	3 920,16 €	3 920,16 €	3 920,16 €	3 920,16 €	19 601 €	3 920 €
Petit équipement divers	1 983,78 €	1 983,78 €	1 983,78 €	1 983,78 €	1 983,78 €	9 919 €	1 984 €
Communication						- €	- €
Fluides	23 419,36 €	23 419,36 €	23 419,36 €	23 419,36 €	23 419,36 €	117 097 €	23 419 €
Carburant						- €	- €
Repas et goûters	29 130,52 €	29 130,52 €	29 130,52 €	29 130,52 €	29 130,52 €	145 653 €	29 131 €
Produits d'entretien	5 957,45 €	5 957,45 €	5 957,45 €	5 957,45 €	5 957,45 €	29 787 €	5 957 €
Produits pharmaceutiques	367,62 €	367,62 €	367,62 €	367,62 €	367,62 €	1 838 €	368 €
Autres (à compléter si nécessaire)						- €	- €
Services extérieurs	19 512 €	19 512 €	19 512 €	19 512 €	19 512 €	97 559 €	19 512 €
Locations mobilières						- €	- €
Primes d'assurances	1 744,00 €	1 744,00 €	1 744,00 €	1 744,00 €	1 744,00 €	8 720 €	1 744 €
Frais postaux et de télécommunication	759,39 €	759,39 €	759,39 €	759,39 €	759,39 €	3 797 €	759 €
Services bancaires						- €	- €
Déplacements, missions et réceptions	1 937,86 €	1 937,86 €	1 937,86 €	1 937,86 €	1 937,86 €	9 689 €	1 938 €
Honoraires	800,00 €	800,00 €	800,00 €	800,00 €	800,00 €	4 000 €	800 €
Personnel intérimaire	5 905,56 €	5 905,56 €	5 905,56 €	5 905,56 €	5 905,56 €	29 528 €	5 906 €
Entretien et réparation	8 364,96 €	8 364,96 €	8 364,96 €	8 364,96 €	8 364,96 €	41 825 €	8 365 €
Autres (à compléter si nécessaire)						- €	- €
Charges de personnel	397 342,85 €	397 342,85 €	397 342,85 €	397 342,85 €	397 342,85 €	1 986 714 €	397 343 €
Masse salariale	295 601,65 €	295 601,65 €	295 601,65 €	295 601,65 €	295 601,65 €	1 478 008 €	295 602 €
Charges sociales et patronales, absentéisme, tickets restaurants, médecine du travail, transport, subventions CE	101 741,20 €	101 741,20 €	101 741,20 €	101 741,20 €	101 741,20 €	508 706 €	101 741 €
Redevances	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	5 000 €	1 000 €
Redevance d'occupation du domaine public	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	1 000,00 €	5 000 €	1 000 €
Impôts, taxes et versements assimilés	45 241,70 €	45 241,70 €	45 241,70 €	45 241,70 €	45 241,70 €	226 208 €	45 242 €
[A préciser]	45 241,70 €	45 241,70 €	45 241,70 €	45 241,70 €	45 241,70 €	226 208 €	45 242 €
Frais de structure et frais financiers	24 074,76 €	24 074,76 €	24 074,76 €	24 074,76 €	24 074,76 €	120 374 €	24 075 €
[A préciser]	24 074,76 €	24 074,76 €	24 074,76 €	24 074,76 €	24 074,76 €	120 374 €	24 075 €
Total Charges d'exploitation	554 011 €	554 011 €	554 011 €	554 011 €	554 011 €	2 770 057 €	554 011 €
Excédent Brut d'Exploitation - EBE	15 862 €	15 862 €	15 862 €	15 862 €	15 862 €	79 308 €	15 862 €
Amortissement biens de retour	5 408,26 €	5 408,26 €	5 408,26 €	5 408,26 €	5 408,26 €	21 633 €	5 408 €
Amortissement biens de reprise, le cas échéant						- €	- €
Provisions pour renouvellement	2 203,38 €	2 203,38 €	2 203,38 €	2 203,38 €	2 203,38 €	8 814 €	2 203 €
Résultat courant avant impôt	8 250 €	8 250 €	8 250 €	8 250 €	8 250 €	41 250 €	8 250 €
Impôt sur les sociétés	1 650,00 €	1 650,00 €	1 650,00 €	1 650,00 €	1 650,00 €	6 600 €	1 650 €
Résultat net	6 600 €	6 600 €	6 600 €	6 600 €	6 600 €	33 000 €	6 600 €
Résultat net / Total produits	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%

7.2. LPCR

Année	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Total	Moyenne
Recettes usagers	99 313 €	99 313 €	99 313 €	99 313 €	99 313 €	496 564 €	99 313 €
CAF	282 660 €	282 660 €	282 660 €	282 660 €	282 660 €	1 413 298 €	282 660 €
Bonus territoire	84 982 €	84 982 €	84 982 €	84 982 €	84 982 €	424 910 €	84 982 €
Compensation pour obligation de service public (COSP)	106 504 €	106 504 €	106 504 €	106 504 €	106 504 €	532 520 €	106 504 €
Subvention Conseil Départemental 77	27 712 €	27 712 €	27 712 €	27 712 €	27 712 €	138 562 €	27 712 €
[Autres produits - à préciser]						- €	- €
[Autres produits - à préciser]						- €	- €
Total Produits d'exploitation	601 171 €	601 171 €	601 171 €	601 171 €	601 171 €	3 005 854 €	601 171 €
Achats	56 422 €	55 899 €	56 161 €	56 422 €	56 161 €	281 065 €	56 213 €
Fournitures administratives	734 €	734 €	734 €	734 €	734 €	3 672 €	734 €
Matériel pédagogique	1 836 €	1 836 €	1 836 €	1 836 €	1 836 €	9 180 €	1 836 €
Petit équipement divers	1 836 €	1 836 €	1 836 €	1 836 €	1 836 €	9 180 €	1 836 €
Communication : fêtes et réceptions	551 €	551 €	551 €	551 €	551 €	2 754 €	551 €
Fluides	15 676 €	15 676 €	15 676 €	15 676 €	15 676 €	78 380 €	15 676 €
Carburant						- €	- €
Repas et goûters	27 260 €	26 794 €	27 027 €	27 260 €	27 027 €	135 369 €	27 074 €
Produits d'entretien	2 570 €	2 570 €	2 570 €	2 570 €	2 570 €	12 852 €	2 570 €
Produits pharmaceutiques	734 €	734 €	734 €	734 €	734 €	3 672 €	734 €
Autres : Tenues du personnel	184 €	184 €	184 €	184 €	184 €	918 €	184 €
Autres : lait	1 705 €	1 705 €	1 705 €	1 705 €	1 705 €	8 523 €	1 705 €
Autres : couches	3 336 €	3 279 €	3 307 €	3 336 €	3 307 €	16 565 €	3 313 €
Services extérieurs	17 067 €	17 067 €	17 067 €	17 067 €	17 067 €	85 334 €	17 067 €
Locations mobilières						- €	- €
Primes d'assurances	821 €	821 €	821 €	821 €	821 €	4 105 €	821 €
Frais postaux et de télécommunication	1 070 €	1 070 €	1 070 €	1 070 €	1 070 €	5 349 €	1 070 €
Services bancaires	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	- €	- €
Déplacements, missions et réceptions	894 €	894 €	894 €	894 €	894 €	4 468 €	894 €
Honoraires	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	- €	- €
Personnel intérimaire	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	- €	- €
Entretien et réparation	14 137 €	14 137 €	14 137 €	14 137 €	14 137 €	70 686 €	14 137 €
Autres : documentation et abonnements	145 €	145 €	145 €	145 €	145 €	726 €	145 €
Charges de personnel	358 787 €	358 787 €	358 787 €	358 787 €	358 787 €	1 793 936 €	358 787 €
Masse salariale	261 712 €	261 712 €	261 712 €	261 712 €	261 712 €	1 308 558 €	261 712 €
Charges sociales et patronales	73 279 €	73 279 €	73 279 €	73 279 €	73 279 €	366 396 €	73 279 €
Autres : frais de personnel (TR, mutuelle, prévoyance, ...)	15 297 €	15 297 €	15 297 €	15 297 €	15 297 €	76 485 €	15 297 €
Autres : intervenants extérieurs	1 836 €	1 836 €	1 836 €	1 836 €	1 836 €	9 180 €	1 836 €
Autres : vacataires	6 663 €	6 663 €	6 663 €	6 663 €	6 663 €	33 317 €	6 663 €
Redevances	84 982 €	84 982 €	84 982 €	84 982 €	84 982 €	424 910 €	84 982 €
Redevance d'occupation du domaine public	84 982 €	84 982 €	84 982 €	84 982 €	84 982 €	424 910 €	84 982 €
Impôts, taxes et versements assimilés	28 558 €	28 558 €	28 558 €	28 558 €	28 558 €	142 791 €	28 558 €
Taxe sur les salaires	14 394 €	14 394 €	14 394 €	14 394 €	14 394 €	71 971 €	14 394 €
Formation	6 805 €	6 805 €	6 805 €	6 805 €	6 805 €	34 023 €	6 805 €
TEOM	1 500 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €	7 500 €	1 500 €
CVAE et Taxe d'apprentissage	5 860 €	5 860 €	5 860 €	5 860 €	5 860 €	29 298 €	5 860 €
Frais de structure	25 200 €	25 200 €	25 200 €	25 200 €	25 200 €	126 000 €	25 200 €
Accompagnement Responsable de secteur	7 056 €	7 056 €	7 056 €	7 056 €	7 056 €	35 280 €	7 056 €
Suivi financier (compta, ADV, Caf, contrôle de gestion, achats)	4 032 €	4 032 €	4 032 €	4 032 €	4 032 €	20 160 €	4 032 €
Autres frais de structures (RH, HSE, Pédagogie, Entretien-maintena	14 112 €	14 112 €	14 112 €	14 112 €	14 112 €	70 560 €	14 112 €
Total Charges d'exploitation	571 017 €	570 494 €	570 755 €	571 017 €	570 755 €	2 854 037 €	570 807 €
Excédent Brut d'Exploitation - EBE	30 154 €	30 677 €	30 416 €	30 154 €	30 416 €	151 817 €	30 363 €
Amortissement biens de retour	4 203 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €	16 810 €	4 203 €
Amortissement biens de reprise, le cas échéant	- €	0 €	0 €	0 €	0 €	- €	- €
Provisions pour renouvellement	2 400 €	2 400 €	2 400 €	2 400 €	2 400 €	9 600 €	2 400 €
Résultat courant avant impôt	23 552 €	24 075 €	23 813 €	23 552 €	23 813 €	118 804 €	23 761 €
Impôt sur les sociétés	5 888 €	6 019 €	5 953 €	5 888 €	5 953 €	23 748 €	5 940 €
Résultat net	17 664 €	18 056 €	17 860 €	17 664 €	17 860 €	89 103 €	17 821 €
Résultat net / Total produits	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%