



ACEPP

83

La Petite Gazette du Var



FAITES CIRCULER !

DECEMBRE 2012- N°21

Vous pouvez photocopier ou afficher cette gazette



Le brossage des dents à la crèche 

La guerre des couches ... Et des papilles gustatives... suite

Quel avenir pour les crèches?

- Le nouveau gouvernement lance la réflexion sur l'accueil du jeune enfant
- Les enjeux pour les trois ans à venir

PSU, travailler ensemble pour trouver la solution:

Tour de France version PSU: 3^{ème} étape 

Info Emploi: les Contrats d'Avenir

Formation, allons-y ! Fonds exceptionnels et catalogue ACEPP83 pour 2013

Chronique spéciale

Le code de la santé publique à la loupe 

En vrac: Infos employeurs 

Au tour des crèches: des ateliers artistiques

EDITO

L'enfant au cœur de nos pratiques dans nos crèches : c'est pour cela que désormais, nous avons décidé d'améliorer notre Gazette varoise en abordant un thème « éducatif » dans chacune.

Dans la précédente nous avons abordé le thème de la télé. Cela va d'ailleurs devenir un grand thème de réflexion et de communication au niveau national en 2013, tant il apparaît que l'écran représente un risque important pour la bonne constitution des fonctions cognitives du jeune enfant dans ses premières années où les connexions neuronales dans le cerveau se font. Aujourd'hui, ce sera l'hygiène dentaire : la brosse à dents... un jeu quand on s'y habitue petit !

Hélène BRUGALLA-SEGUY, notre coordinatrice... et artiste de talent... vous a confectionné de jolies affiches pour vos crèches et que vous pouvez diffuser. Quant aux sujets techniques, mais essentiels, finances, règlements, formation etc. ils sont toujours là, dans les pages suivantes. Et en dernière page c'est la rubrique « **Pratiques éducatives dans nos crèches** ».

La parole est à vous pour témoigner et partager vos « bonnes idées ». Vous ne vous rendez peut-être pas compte que ce que vous faites est innovant : parlez-en à Corinne MERLO.

Solange PASSARIS, présidente ACEPP83

L'ACEPP83 vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année !





« Crèch'en Do » à la Farlède

Pour mettre en place le brossage des dents auprès des enfants, Alexandra, la directrice, a fait intervenir un dentiste du village pour informer l'équipe et les parents sur les bienfaits du brossage des dents dès les premiers mois de la vie et sur les pratiques à mettre en place.

Les parents sont sensibilisés dès l'entrée à la crèche: nettoyer les gencives des bébés après chaque tétée avec une compresse et de l'eau, le dentiste ayant mis en avant l'inutilité d'utiliser un dentifrice avant 3 ans.

Dès l'apparition des premières dents, la crèche propose un KIT aux parents qui se compose de 3 petites brosses à dents selon le nombre de dents et une petite brosse avec des poils lorsque l'enfant a une dizaine de dents et qu'il peut l'utiliser seul (kit que l'on trouve aujourd'hui dans les supermarchés).

Pour les plus petits, c'est la professionnelle qui fait le lavage des gencives ou des premières dents mais elle incite l'enfant à saisir lui-même la brosse à dent et accompagne ses gestes. Très rapidement l'enfant est acteur et intègre cette pratique au même titre que le lavage des mains.

Entre 18 et 20 mois l'enfant réclame sa brosse à dents à côté de celle des autres et a la possibilité de se laver les dents seul. Chaque enfant a son gobelet et sa brosse à dents, à sa portée sur une étagère dans la salle de bain et en se levant de table, il va se laver les dents....

Le brossage des dents fait partie des pratiques d'hygiène quotidiennes et du projet éducatif.

Projet apprécié par les parents car il les aide dans leurs démarches « hygiène » dans le cadre familial, cela devient un acte banalisé.

Cela a même eu une influence sur les partenaires, en effet, à partir de janvier, à la demande des parents, lors de la mise en place du projet passerelle avec l'école, le professeur des écoles continuera cette démarche de brossage des dents, à l'école !

L'implication des parents et des professionnelles dans une démarche de coéducation fait ses preuves à Crèch'en Do....

Un mur entier est consacré au projet de la crèche à l'attention des parents: « *Ce sont les familles qui créent de la diversité et de la richesse, parce que ce sont vos enfants et vos idées de vie...* ». Mur sur lequel chaque parent peut inscrire ses idées pour des ateliers à mettre en place avec les enfants, avec leur participation ou pas.

Elle souligne aussi l'implication du médecin de la crèche et de l'infirmière pour tout ce qui est la mise en place d'actions éducatives de prévention et de santé.

Selon Alexandra « Tout est possible, tout est réalisable à partir du moment où l'on met toujours l'enfant au centre. Lorsque l'on travaille vraiment avec le respect du parent, ce qui peut être vécu ailleurs comme quelque chose de contraignant se fait ici naturellement pour l'équipe. »

Corinne MERLO



La guerre des couches ... Et des papilles gustatives... suite



« En direct de Paris du Congrès de l'association des Maires de France, avec la présence de la Ministre chargée de la Famille, Dominique BERTINOTTI et du Directeur de la CNAF, Frédéric MARINACCE »

Au niveau national, crèches municipales, crèches associatives : mêmes problèmes, mêmes positions ! Même combat ! Les positions officielles : Si la Ministre met en avant l'objectif « d'égalité des familles », le directeur de la CNAF est plus pragmatique : « La circulaire est d'application progressive » a-t-il déclaré. « Nous trouverons la souplesse nécessaire pour dépasser les problèmes... L'objectif, c'est la qualité de l'accueil »....

Je m'étais permis dans mon intervention de signaler qu'en « matière d'égalité des familles, celles qui confient leur enfant à une assistante maternelle sont particulièrement défavorisées : pas de barème en fonction des revenus, en plus elles paient une indemnité d'entretien et apportent les couches ! Quant à nos crèches associatives et aux surcoûts exigés, soit les municipalités et/ou les CAF les financent, soit elles ferment ! A moins que

Les Maires sont montés au créneau, non seulement sur le problème des surcoûts et la nécessité de maintenir l'existant et de pouvoir continuer à développer des structures d'accueil de qualité, mais aussi sur le fond : la liberté de choix des familles quant au choix des couches et du repas... les petites structures de proximité... Les surcoûts exigés en vertu de normes surdimensionnées... Ainsi un Maire s'est insurgé contre l'exigence faite pour sa petite crèche de 20 places d'un collecteur de graisses, tout comme.....pour l'entreprise de restauration dans laquelle il travaille : 35 000 repas/semaine !!!

En fine « il faut avoir confiance dans l'intelligence des territoires et de la parentalité », comme l'a dit la Ministre en présentant les « Etats généraux de l'accueil des jeunes enfants et de la parentalité », engagés dans 4 grands territoires et qui devraient faire le tour du pays. C'est bien ce que pensent les Maires et les associations, d'accord pour demander que des réglementations soient adaptables et adaptées aux réalités des territoires locaux et au plus près des besoins locaux.



Quel avenir pour les crèches ?

Le nouveau gouvernement lance la réflexion sur l'accueil du jeune enfant

Le gouvernement a annoncé qu'une fois les nouveaux objectifs de la COG arrêtés, le décret du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans dit « Décret Morano » sera abrogé et remplacé par des dispositifs cohérents avec les nouvelles orientations ainsi définies.

Le décret « Morano » permettait notamment d'accueillir les enfants en surnombre, en gardant une moyenne hebdomadaire de 100% :

- 10 % pour les établissements de moins de 21 places
- 15 % pour les établissements entre 21 et 40 places
- 20 % pour tous les autres.

Ce décret remettait également en cause le niveau des qualifications mobilisées auprès des enfants puisqu'il abaissait à 40% le nombre de salariés de catégorie 1 (EJE, puéricultrice, auxiliaire, etc). Néanmoins le taux d'encadrement restait inchangé.

Le texte prévoit surtout une grande souplesse pour les structures de moins de 10 enfants, dites « microcrèches », notamment l'absence de médecin référent assurant le suivi des enfants accueillis ou la présence en temps partiel d'un « référent technique ». Il prévoit également que les personnels en charge de l'encadrement des enfants peuvent être pour 40 % des personnes possesseurs d'un diplôme de niveau 5 avec deux ans d'expérience ou d'une expérience de 3 ans comme assistant maternel agréé. Pour les autres 60 %, c'est l'arrêté de décembre 2000 qui s'applique, donc 35 % de qualification CAP, BEP ... et les derniers 25 % sans qualification ni expérience petite enfance.

Le nouveau texte promis par le gouvernement et ses nouvelles mesures annoncées comme « cohérentes » vont-elles assouplir encore les modalités de l'accueil afin de favoriser l'émergence de lieux d'accueil à tout prix ou auront-elles pour objectif de renforcer les cadres afin de garantir une certaine sécurité à visée qualitative ? Nous attendons donc de voir quelle place va prendre l'accueil collectif privé, qui gagne du terrain et représente aujourd'hui 20% de l'accueil collectif...

La ministre de la Famille, Madame BERTINOTTI a annoncé une phase de consultation des familles afin d'enrichir sa ligne politique : "Investir dans la jeunesse : l'accueil du jeune enfant et l'aide aux parents". A noter le terme « d'investir » qui annoncerait une promesse d'enveloppe budgétaire suffisante à la vie des structures et à l'émergence de nouvelles structures? A noter également l'alliance des thématiques de « l'accueil » et de « l'aide aux parents ».

Cette consultation commence cet automne avec 400 familles issues de 4 régions, ce qui débouchera sur une rencontre nationale début 2013 où le collectif « pas de bébé à la consigne » compte représenter et défendre ses nombreuses propositions issues du **Plan d'urgence en faveur de l'accueil de la petite enfance** qu'il a publié en 2011.

Celui-ci demandait notamment :

- ➡ un plan de création de 400 000 nouvelles places d'accueil prenant en compte un rééquilibrage de l'offre d'accueil collectif par rapport à l'offre en accueil individuel;
- ➡ un plan ambitieux de formation des professionnels de la petite enfance en développant l'offre de formation qualifiée pour les professionnels de l'accueil collectif et en prenant de nouvelles mesures en faveur de la professionnalisation et de la qualification dans le secteur de l'accueil individuel;
- ➡ le soutien aux modes d'accueil publics ou à but non lucratif.

Mme BERTINOTTI a également interpellé les acteurs nationaux et locaux de la petite enfance et a notamment sollicité l'ACEPP. Elle demande une contribution mettant en valeur les points d'attention et les propositions essentielles pour nourrir la réflexion collective qui donnera jour début 2013 aux mesures concrètes du gouvernement.



Chacun peut enrichir
la réflexion sur le site
www.autourdesparents.fr

Les enjeux pour les trois ans à venir

Avec la nouvelle COG et en toile de fond, la politique du nouveau gouvernement.

Pas de révolution, mais on a évité le pire : Ouf ! pas de remise en cause de la « Branche Famille » (la Caisse nationale des allocations familiales) Ni de suppression de « l'Action sociale » de la CNAF- grâce à laquelle depuis 30 ans les crèches bénéficient de prestations de service et les communes, de « contrats enfance »...- et grâce à laquelle l'accueil de la petite enfance a pu se développer, insuffisamment, certes, mais de façon conséquente, quand même ! Car souvenons nous que la loi ne donne aucune obligation dans ce domaine, aux communes.

Donc la bonne nouvelle, c'est que **l'accueil des jeunes enfants reste priorité de l'action sociale de la CNAF** : on ne supprimera pas les prestations de service des crèches au profit d'une « allocation de libre choix » qui serait versée directement aux familles » ; on augmentera « raisonnablement » sans doute la PSU et il y aura de nouvelles enveloppes pour les contrats enfance jeunesse. Bref, on continue.

- **Pour ce qui est de l'école maternelle à 2 ans :**

On veut rouvrir plus de classes, on voudrait bien développer les classes passerelles (institutrice + EJE + ASEM)... mais ce redéploiement ne se fera pas, nous dit-on avec les sous de la CNAF : un dialogue est ouvert entre « La Famille et l'Education nationale » (c'est suffisamment rare pour qu'on s'en félicite !)

- **L'accueil chez les assistantes maternelles :**

On voudrait améliorer la qualité : la qualification et la formation (notamment continue) , le rôle des RAM et pourquoi pas remettre au goût du jour les crèches familiales tombées en désuétude et qui pourtant ont fait leurs preuves. Mais il semble que les MAM soient, de l'avis général, perçues comme une « mauvaise idée » qui en plus a échoué.

- **L'accueil collectif devrait donc continuer son développement en mettant l'accent sur les territoires « en retard » (parmi lesquels le Var !).**

Il est question de revoir l'intégralité des dispositifs des formations initiales du secteur et de la VAE pour mieux faire face au métier spécifique « accueil du jeune enfant » et aux besoins, compte tenu du vieillissement de la profession.

- **Les questions que nous nous posons :**

La démarche de concertation mise en avant dans « les territoires » sera-t-elle animée y inclus au niveau des territoires locaux ? Quelle y sera la place des associations ?

Ne peut-on pas au niveau local communal, systématiser **les concertations triangulaires : « communes – caf – associations » pour conforter les associations dans leur « Mission de service public » et leur assurer les moyens de la remplir dans de bonnes conditions ?** Et pour qu'elles puissent assurer bien leur rôle d' «appréciateur des contextes locaux », donner aux CAF les moyens d'intervention adéquats ?

Ne peut-on poser à plat la question de **la tendance à la systématisation du « recours à la commande publique** (délégations de service public, marchés publics) avec des cahiers des charges descendants, pour des services « modélisés »? Expliciter aux Maires là où elle s'impose et là où elle ne s'impose pas ? Ré-encourager l'initiative et la légitimité associative ? Sécuriser, au plan juridique le principe de convention et subvention ?

Ne doit-on pas imaginer les cadres nationaux et départementaux **d'une instance de recours « compétente » pour une application « raisonnable », voire « compréhensive » ou même « atténuée » des normes et réglementations**, pour permettre l'innovation, tenir compte de situations concrètes locales ... sans pour autant mettre en jeu la qualité de l'accueil et la sécurité des enfants?

Sur beaucoup de ces enjeux nous sommes en phase les réseaux associatifs nationaux et l'association des Maires de France, c'est-à-dire les acteurs de terrain.

Et ... au fait Si on faisait bénéficier les crèches à agrément parental de la PSU pleine et entière de l'accueil collectif ? Si, depuis 30 ans que cette « aberration historique » se perpétue, de COG en COG.... de gouvernement en gouvernement, si la CNAF et le ministère y mettaient enfin fin ? On ouvrirait le champagne !

S.P.G.



PSU: travailler ensemble pour trouver la solution

Tour de France version PSU: 3^{ème} étape

Aménagement sur-mesure pour l'application de la PSU sur les Alpes de Hautes Provinces

L'obligation de fournir les repas se fera au fur et à mesure des renouvellements des Contrats Enfance Jeunesse pour que les structures aient le temps de réfléchir à la meilleure solution d'approvisionnement et profitent de ce moment de négociation avec leurs partenaires pour réévaluer les subventions qui absorberont les coûts supplémentaires : obligation étalée de 2013 à 2015.

Pour les couches aucune obligation pour l'instant sauf pour les nouvelles crèches qui se créent ou les structures qui changent de local et qui bénéficient de fonds de la CAF pour cet investissement et qui peuvent donc intégrer une pièce pour le stockage.

Les forfaits : possibilité de maintenir les forfaits pour les structures qui le souhaitent après un courrier de validation par la CAF. Les conditions : obligation de proposer des forfaits : 2, 4, 6, 8, 10 ou 11 heures en fonction de l'amplitude d'ouverture de la structure sur 80% des places . Sur les 20 % restant, obligation de proposer des réservations à l'heure.

Isabelle Duchenne, coordinatrice ALPE

Les contrats d'avenir

7744 contrats d'avenir ont été attribués à la région PACA, sachant que les Bouches du Rhône obtiennent déjà à eux seuls 4000 de ces emplois.

Il existe de fortes disparités de chômage entre les jeunes de moins de 26 ans selon leur niveau de qualification, or ceux qui sortent du système scolaire sans diplôme sont 30% de plus au chômage que les jeunes qualifiés. Dans un même temps le monde associatif en général connaît une stagnation des ses emplois depuis 2010.

Le diagnostic des crèches réalisé dans le cadre du GPEC met en évidence l'âge moyen « élevé » des salariés qui implique un fort besoin de former de nouveaux professionnels pour l'encadrement des enfants dans les années qui viennent. En effet, les personnels de catégorie 1, les plus qualifiés, ont une moyenne d'âge de 48 ans. Plus le niveau des qualifications baisse, plus la moyenne d'âge baisse également. Ce qui suppose que les salariés bénéficient d'une validation des acquis qui leur permet au fur et à mesure de leur carrière professionnelle de monter le niveau de leurs compétences et de leur qualification. Les personnels de niveau CAP/BEP ont une moyenne d'âge de 33 ans.

Les contrats d'avenir, qui prévoient un parcours de formation, peuvent être l'occasion d'activer ce levier, en permettant aux nouveaux embauchés d'acquérir une qualification (CAP ou Auxiliaire) et dans un même temps de développer la VAE pour permettre aux titulaires de CAP ou BEP d'acquérir un diplôme d'auxiliaire et aux auxiliaires de passer EJE.

L'UNIOPSS dans sa note du 9 octobre 2012, salue l'effort du gouvernement de proposer des contrats de 3 ans qui permettent un véritable temps d'adaptation dans l'emploi mais aussi de suivre en parallèle une formation diplômante. En effet les contrats d'avenir sont signés pour 3 ans et peuvent faire suite à un CUI si les conditions d'attribution sont réunies. Le temps plein est privilégié mais le temps partiel reste possible. L'aide de l'Etat couvre 75% du smic sur l'ensemble du temps de travail.

Afin de valoriser ce type de contrat dans leur axe « formation », la région PACA souhaite signer avec Uniformation une convention pour la formation des salariés en contrat d'avenir, avec une prise en charge de la région à hauteur de 50%.

L'obligation de formation sera inscrite à la convention qui sera signée entre l'employeur et la mission locale en charge des contrats d'avenir, et elle sera contrôlée.

H.B.S.

Le code de la santé publique à la loupe



Le rôle et les missions du personnel de santé en EAJE

Petit rappel :

L'obligation est faite pour les structures de plus de 20 places d'avoir dans leur équipe une puéricultrice diplômée d'Etat ou à défaut, un infirmier ou une infirmière diplômée d'Etat justifiant au moins d'une année d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants. Les modalités et l'importance de ce concours sont définies en liaison entre le gestionnaire de l'établissement et le président du Conseil du Général à raison de quatre heures hebdomadaires par tranche de 10 places d'accueil au minimum, et en fonction de la capacité d'accueil, de la durée et du rythme d'accueil des enfants et le cas échéant de leurs besoins particuliers et des compétences en matière de santé des professionnels présents.

Le personnel de santé veille notamment, en concertation avec le médecin de l'établissement et de la famille, à la bonne adaptation des enfants et au respect de leurs besoins mais aussi à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une affection nécessitant des soins ou une attention particulière.

C'est lui qui, le cas échéant, veille aux modalités de la délivrance des soins dont les enfants ont besoin et à la mise en œuvre des prescriptions médicales.

En concertation avec le médecin de l'établissement, le directeur définit le cadre et les modalités d'intervention des soins d'urgence, assure la mise en œuvre des préconisations et protocoles définis par le médecin de l'établissement et enseigne au personnel de l'établissement les attitudes et les gestes efficaces en vue de la sécurité des enfants.

Fonds exceptionnels

Les fonds exceptionnels de la CPNEF 2012 sont fléchés vers :

- L'analyse des pratiques
- La participation aux colloques
- Le soutien au départ en formation

Pour ce faire, le fond peut verser aux structures qui envoient un de leur salarié en formation diplômante, **une aide de 1 500€ par an pour encourager les départs en formation.**

Cette somme forfaitaire vient en complément des autres sources de financements tels que le contrat de professionnalisation ou l'AICR.

Un effet rétroactif est possible pour les formations ayant débutées en 2012 et pour lesquelles vous n'auriez pas encore fait la demande.

CATALOGUE FORMATION

2013 ★

Pour 2013, l'ACEPP83 vous propose un catalogue de formations en lien direct avec l'activité et le quotidien des établissements d'accueil de jeunes enfants:

Animation / Action
Coéducation
Réflexion
Alimentation
Gestion

Retrouvez notre catalogue sur
www.acepp83.fr
ou demandez le par mail à :
acepp83.acepp@gmail.com

L'ACEPP83 vient à la rencontre des Conseils d'Administration et des bureaux des crèches

Pour les Bénévoles

L'ACEPP83 propose aux parents bénévoles élus aux conseils d'administration des crèches de venir les rencontrer pour les informer et les accompagner.
L'ACEPP83 est là pour soutenir les bénévoles, les parents, dans la gestion de la crèche.

ETRE RESPONSABLE ASSOCIATIF D'UN EAJE

- » Connaître les responsabilités et les devoirs des responsables associatifs
- » Avoir une vision d'ensemble de l'accueil du jeune enfant associatif
- » Savoir identifier la place des bénévoles et celle des professionnels.

LA REGLEMENTATION PETITE ENFANCE

- ➔ Connaître le cadre juridique et législatif
- ➔ Comprendre les enjeux et les évolutions du secteur pour mieux les appréhender dans le quotidien.

LA GESTION PREVISIONNELLE

- » Avoir une vision d'ensemble et prospective de la gestion financière d'une structure.
- » Savoir construire des outils prévisionnels.

SAVOIR DEVELOPPER ET METTRE EN OEUVRE LE DROIT A LA FORMATION

- ➔ Savoir construire un plan de formation.
- ➔ Connaître la réglementation de la formation.
- ➔ Inscrire la formation dans une réelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
- ➔ Comprendre le fonctionnement d'un OPCA.

DEVELOPPER DES OUTILS DE GESTION ET D'ADMINISTRATION

- ➔ Savoir développer des outils méthodologiques permettant une optimisation de la gestion de l'établissement.
- ➔ Savoir élaborer des outils de transmission.



Contrats à durée déterminée

Les personnes embauchées en CDD peuvent être à temps complet ou partiel pour une **mission déterminée et temporaire** (remplacement, croissance temporaire d'activité, etc.). Les motifs de l'embauche doivent être inscrits au contrat de travail. Si le CDD vient en remplacement d'un salarié absent, il convient d'inscrire au contrat qu'il est signé dans le cadre du remplacement de Mme ou M. X et qu'il prendra fin à son retour. La durée minimale du contrat doit être inscrite et son renouvellement peut faire l'objet d'un avenant si le salarié remplacé renouvelle son arrêt. Si le CDD dure plus de 3 mois, la fin du contrat doit être rappelée 1 mois avant la fin. Si le salarié est embauché en CDD ou en CDI à la suite d'un CDD, il n'y a pas de période d'essai, donc pas de licenciement sans préavis comme en période d'essai, il faudra alors respecter les conditions de licenciement prévues à l'article 7 de la CCN.

Le contrat de travail CDD doit être signé dans les 48 heures qui suivent la prise de fonction du salarié, sans quoi celui-ci peut exiger une embauche en CDI.

Si la structure propose un CDI (soit pour remplacer un salarié qui part soit pour créer un poste), **les personnes embauchées en CDD dans la structure sont prioritaires** si elles répondent aux qualifications exigées.

H.B.S.

Éléments obligatoires inscrits au contrat de travail:

- ★ Référence à la **convention collective** (*Le contrat de M. X est régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale ALISFA*)
- ★ **Date de début** du contrat ainsi que la durée de la période d'essai
- ★ **Le lieu où s'exerce l'emploi** (*en cas d'association gérant plusieurs structures si les salariés sont amenés à tourner sur les structures cela doit être inscrit au contrat*)
- ★ Si temps plein pas d'**horaires** à inscrire, si temps partiel doit être inscrite la répartition des heures de travail ainsi que les règles de modification: *besoin de service, changement des horaires de la crèche, changement dans l'organigramme*. Dans tous les cas il est prudent de signer un avenant au contrat.
- ★ Le **libellé** de l'emploi et fonctions (*mettre la fiche de poste en annexe permet d'être au clair sur les attentes*) ainsi que la référence à l'emploi repère de la CCN (*animateur, auxiliaire, éducateur, etc.*). Cette référence renvoie clairement aux conditions de rémunération.
- ★ Le total des **points** ainsi que les éléments de rémunération (*RIS, valeur du point*)
- ★ Les conditions de **licenciement** (*se référer à la CCN*)
- ★ Le type de **régime** de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que le taux la répartition des cotisations.
- ★ Pour les salariés en contrat aidé ne pas oublier d'inscrire l'obligation de **formation**.

H.B.S.



Le licenciement, points de vigilance

Le **délai** entre la notification du licenciement et le départ effectif du salarié est de 1 mois, porté à 2 mois si le salarié compte 2 ans d'ancienneté. Cette période peut ne pas être respectée, si c'est à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit continuer à verser au salarié son salaire (congrés payés compris), si c'est à l'initiative du salarié celui-ci doit reverser à l'employeur le salaire indûment perçu. Toutefois, si le salarié licencié retrouve un emploi pendant ce délai « préavis » celui-ci est ramené à 24 heures.

Les salariés licenciés, pendant leur délai de congé ont droit à 2 heures par jour sur leur temps de travail ou 1 journée par semaine pour **chercher un nouvel emploi**. Ce temps de travail est rémunéré.

Les salariés licenciés ont également droit à une **indemnité de licenciement**, dont le montant est fixé par la convention collective.

Dans le courrier de licenciement l'employeur doit notifier au salarié que celui-ci bénéficie du **droit à la formation**, notamment pour effectuer un bilan de compétences ou une validation des acquis (VAE). Les heures de **DIF** cumulées doivent également être notifiées.

H.B.S.

Des ateliers thématiques à la crèche: les intervenants amènent leurs compétences

A la crèche « les P'tits Loups » à Trans en Provence

nous avons mis en place 3 partenariats avec des intervenants extérieurs afin d'ouvrir la crèche sur l'extérieur, de permettre aux parents de s'investir et aussi de nourrir les ateliers proposés par l'équipe; cela leur permet aussi de se renouveler, même si les rôles sont différents, ils peuvent être complémentaires et il y a forcément des interactions. Un planning des activités est affiché à l'entrée de la crèche et les parents s'inscrivent lorsqu'ils sont disponibles.



Avec la médiathèque: une fois par semaine soit les enfants y vont, soit l'animatrice de la médiathèque vient. Lorsqu'elle vient, c'est elle qui amène des livres et lis des histoires aux enfants et lorsque les enfants y vont (6 ou 8 selon les nombres d'adultes accompagnants), les enfants choisissent les livres dans les bacs et vont eux-mêmes vers l'adulte pour qu'il leur lise.



Avec une musicienne, Caroline KUTTER-KOZLOWSKI : une fois par quinzaine la crèche, qui partage l'intervention avec l'association des assistantes maternelles de la commune, les reçoit avec 10 enfants + 10 enfants de la crèche et la fois suivante c'est la crèche qui se rend dans le foyer des anciens (salle mise à disposition des Ass Mat) avec quelques enfants et parents. La musicienne propose une séance bâtie sur un rythme rituel que les enfants connaissent et elle amène régulièrement de nouvelles chansons ou danses.

Avec une intervenante en arts plastiques, Cathy RAULT: une fois par mois ces ateliers ont lieu l'après-midi après le lever de sieste. Un parent est convié à chaque fois et les enfants qui le souhaitent y participent (ils sont parfois un peu hésitants au début mais le fait de voir les autres faire les encourage) et ils restent le temps qu'ils désirent. Ils utilisent les outils qu'elle met à leur disposition. C'est un espace individuel à l'intérieur d'un temps collectif; environ 12 enfants y viennent dans l'après-midi.

Armelle RAULT



*Atelier d'Arts Plastiques
et d'Eveil à la Créativité
pour les enfants
de 18 mois à 3 ans*

*proposés par Cathy Rault,
art-thérapeute,
animatrice en arts plastiques*

06 66 41 19 79 / cathy.rault.at@orange.fr

Avec le soutien de: