



**FAITES CIRCULER !**

SEPTEMBRE 2013 - N° 23

Vous pouvez photocopier ou afficher cette gazette

## GPEC

Des formations adaptées à vos besoins:

la fonction de direction, être animateur en crèche...mais aussi une formation en intra sur la gestion financière, administrative et des ressources humaines

## Mais qu'est ce que c'est ...

La SNAECSSO ?

ALISFA ?

Le RMB ?

Et la RIS ?

## Au tour des crèches

Le diagnostic "qualité de l'air"

Le jeu dans l'eau

## Le Code de la Santé Publique à la loupe



## En vrac



## Edito

Solange Passaris, présidente de l'ACEPP83

[www.acepp83.fr](http://www.acepp83.fr)

# GPEC - l'ACEPP83 vous propose des formations

## ETRE ANIMATEUR EN CRECHE

Personnels non qualifiés travaillant auprès des jeunes enfants en établissement d'accueil de jeunes enfants.

cette formation est destinée à apporter une connaissance théorique globale de l'enfant et du travail en crèche pour les salariés sans qualification et/ou en contrat aidé.

### Module 1 : « Connaissance du jeune enfant »

Le développement affectif et social du jeune enfant : 1 jour

Le développement psychomoteur de l'enfant de 0 à 3 ans : 1 jour

La communication du jeune enfant : 1 jour

La nutrition du jeune enfant : 1 jour

### Module 2 : « Accompagner l'éveil du jeune enfant »

Choisir les activités en fonction du développement de l'enfant

et de ses besoins : 2 jours

L'éveil sensoriel : 1 jour

L'éveil artistique : 2 jours

### Module 3 : « Le travail en crèche »

Accueillir l'enfant et sa famille,

savoir accompagner la séparation : 1 jour

Le travail en équipe : 2 jours

L'autorité en crèche : 1 jour

L'hygiène des locaux en crèche : 1 jour

Sécurité : 1 jour

### Rythmes

La formation est sur 15 journées qui peuvent s'organiser soit un jour par semaine (pour éviter une absence trop longue à gérer), soit 2 jours consécutifs tous les 15 jours. Rythme à fixer après consultation des structures. 9 journées seront organisées sur l'année 2013 (module 1 et 3) et 6 journées (module 2) seront organisées sur l'année 2014.

## ACCOMPAGNEMENT À L'ÉVALUATION: LE RÔLE DES RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES

Apporter connaissances, méthodologies et outils nécessaires à la gestion des ressources humaines dans une structure d'accueil à gestion associative.

Comprendre le rôle et les responsabilités de l'employeur.

Accompagner la montée en compétence et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

### Module 1 : Savoir concilier projet d'établissement, rôle employeur et budget (2 jours)

Construire une gouvernance où chacun trouve sa place

Identifier ses besoins en terme de personnels: d'animation, d'entretien ou d'administration

Calculer le taux d'encadrement et construire les plannings

Savoir quantifier le coût des activités

### Module 2 : Connaître et respecter le droit du travail (2 jours)

Recrutement:

Les outils de recrutement: Pôle Emploi, Mission Locale

Savoir mener un entretien d'embauche

Le contrat de travail : temps de travail, calcul de la pesée, RMB, RIS, calcul des congés, licenciement

Les documents obligatoires: Le registre du personnel, etc.

### Module 3 : Accompagner l'évolution (2 jours)

Identifier les besoins en formation pour le développement de la structure

Connaître le fonctionnement de la formation: apprentissage, professionnalisation

Savoir gérer une équipe: mener un entretien individuel, animer des réunions d'équipe

## LA FONCTION DE DIRECTION d'un EAJE

Pour les salariés en poste de direction

### Module 1 : "Gestion financière et administrative"

**La gestion financière prévisionnelle** : 2 jours en 2013

Comprendre les différentes étapes budgétaires

Avoir une vision d'ensemble et prospective de la gestion financière d'une structure.

Savoir construire des outils prévisionnels.

**La gestion administrative** : 2 jours en 2013

Connaître les différents partenaires institutionnels et les modalités du partenariat

Savoir répondre aux différentes exigences administratives

**Maîtriser l'outil informatique au quotidien** : 2 jours en 2013

Word et Excel.

Concevoir des documents texte et des tableaux.

Savoir présenter les documents de la structure

### Module 2 : "Management et gestion des ressources humaines"

**Les techniques de management** : 3 jours en 2014

Le management associatif

Animer et gérer une équipe

L'organisation d'une structure d'accueil petite enfance

**Concevoir une politique de formation** : 2 jours en 2014

La politique de formation selon Uniformation et la CPNEF

Mettre en adéquation formation et projet d'établissement

Organiser la formation

### Module 3 : "Elaboration et conduite de projet"

**Conduire et animer un projet partagé** : 4 jours en 2014

Définition et contenu des différents projets petite enfance.

Clarifier les différents types de projets auxquels sont confrontés les professionnelles, ainsi que leur contenu.

### Rythmes

La formation proposée se déroule sur 15 journées, au rythme de 2 jours consécutifs par mois. Le rythme ayant été choisit afin de ne pas peser sur l'organisation de la structure et du temps de travail des salariés.

6 journées auront lieu sur l'année 2013 et les 9 autres sur l'année 2014.

# ACCOMPAGNEMENT RENFORCE VAE AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Etre accompagné pour valider ses acquis et expériences de travail en crèche afin d'obtenir le diplôme d'Auxiliaire de Puériculture

## Objectifs

- Appropriation des consignes du livret 2.
- Explication du référentiel de compétences du diplôme et mise en relation avec les expériences professionnelles.
- Analyse des pratiques professionnelles.
- Identification des compétences.
- Aide à la formalisation des acquis les plus pertinents.

Quel avenir pour  
les crèches ?

## Contenu

Lecture du référentiel métier, du livret 2	
Etablir un programme individualisé	3 heures
Réflexion sur ses motivations, son expérience	
En lien avec le diplôme visé	3 heures
Exploration des activités	
Exploration de son parcours	3 heures
Phase d'élaboration du dossier	
Sélection des situations à formaliser	3 heures
Retour sur la rédaction du dossier et sélection des nouvelles situations à formaliser	6 heures
Retour sur la rédaction du dossier et constitution finale du dossier avec annexes	3 heures
Préparation et mise en situation de l'épreuve orale	3 heures

## Rythme

24 heures en alternance sur une période de 6 à 8 mois

# Mais qu'est ce que c'est ...

## ALISFA

### Convention collective de l'Animation et Lien Social et Familial

C'est le nom de la convention collective applicable pour toutes les établissements d'accueil de jeunes enfants à gestion associative et les centres sociaux depuis 2007.

Cette convention offre aux salariés des droits supérieurs au Droit du Travail, de meilleures conditions de travail et comprend un accompagnement aux employeurs, notamment via la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation).

Cette convention Collective prévoit une représentation du personnel, des conditions de contrat de travail, un cadre de la durée et des conditions d'emploi ainsi qu'un niveau de rémunération plus favorable. Elle cadre également la formation professionnelle continue afin d'en rendre l'accès plus cohérent avec les besoins du secteur.

Elle fixe le Revenu Minimum de Branche et une Rémunération Individuelle Supplémentaire.

## Le SNAECSCO

Le SNAECSCO est le syndicat employeur des structures relevant de la Convention Collective ALISFA (Crèches, Centres Sociaux).

Son rôle est de :

- Regrouper et représenter les employeurs associatifs
- Négocier avec les syndicats représentatifs de salariés et faire évoluer la Convention Collective Nationale (CCN)
- Défendre les intérêts des employeurs et développer leur reconnaissance auprès des pouvoirs publics et autres organismes.
- Informer, conseiller, accompagner, soutenir les bénévoles dans leur fonction employeur
- Susciter, organiser et développer la qualification et la formation des acteurs bénévoles et salariés



*Environ 1 200 structures adhèrent à ce jour au Snaecso dont 28 % sont des Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants.*

Le SNAECSCO fonctionne avec une Assemblée Générale Ordinaire composée de membres adhérents et associés. Elle se réunit une fois par an.

Le Snaecso est l'unique représentant et signataire employeur de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA) et se réunit régulièrement avec les syndicats de salariés représentatifs au sein d'instances paritaires. L'une des fonctions principales du Snaecso est la négociation des dispositions de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA) avec les partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, USPAOC-CGT).

Le Snaecso a pour vocation de développer des actions externes afin de représenter la branche professionnelle au sein d'instances parfois mises en place par l'Etat.

### Le Snaecso en région

Le Snaecso va à la rencontre des structures de la branche pour apporter des éléments d'informations sur l'évolution réglementaire et législative en cours ainsi que sur la politique de négociation sociale au sein de la branche professionnelle.

**Pour adhérer au Snaecso**, il faut être :

- Une association ou organisme sans but lucratif
- Doté de la personnalité juridique
- Et avoir la qualité d'employeur.

Combien coûte l'adhésion au Snaecso ?

A titre indicatif, en 2013, le coût de l'adhésion se décompose en :

- Une part fixe de 116€,
- Une part variable :
  - Pour les structures de 0 à 835 000€ : masse salariale brute 2012 x 0,345%
  - Pour les structures supérieure à 835 000€ : 2 800€ + masse salariale brute 2012 x 0,01%

### Charte éthique du SNAECSCO

Le SNAECSCO, avec ses adhérents, mène depuis plusieurs années, une réflexion sur l'éthique et les valeurs qui guident les pratiques des employeurs des acteurs du lien social et familial. Ils se réfèrent bien évidemment aux valeurs des mouvements et réseaux fédéraux – ACEPP et FCSF - et, plus généralement, à celles de l'économie sociale et solidaire.

#### Les valeurs

- Mettre le respect de l'autre et bien évidemment du salarié au coeur des pratiques
- Favoriser le dialogue social
- Rechercher justice et équité
- Favoriser la solidarité et le travail en équipe

#### Les services

**Un service juridique** a été mis en place depuis 2010 permettant d'être accompagné en cas de litiges et de conflits de type : assignation aux prud'hommes, litige avec l'Urssaf ou la CPAM mais aussi problème de locaux avec un bailleur, un voisin, une entreprise, différend avec un fournisseur... Le SNAECSCO a souscrit un contrat d'assurance de groupe « Protection Juridique » auprès de l'organisme assureur CFDP.

Le SNAECSCO propose également SOLIDASSO, un **contrat d'assurance "responsabilité financière personnelle"** qui protège le patrimoine des dirigeants associatifs (habitation, économies...) en cas de fautes dites personnelles.

Le Snaecso a également conclu avec la **Mutuelle Générale** un contrat cadre permettant à ses adhérents de bénéficier de tarifs spécifiques s'ils souhaitent mettre en place une mutuelle au sein de leur association.

# Mais qu'est ce que c'est ...

## RMB

### La Rémunération Minimum de Branche

#### Chapitre V Article 1.3. de la CCN ALISFA

La Convention Collective ALISFA prévoit une rémunération minimum supérieure au smic. La RMB est composée d'un plancher (dit conventionnel) fixé à 17 246€ pour 2013 auquel se rajoute 15€ par points supplémentaires. Ce montant correspond à la rémunération annuelle brute. La convention collective fixe un nombre minimum et maximum de points par emploi:

#### Exemple

Une auxiliaire de puériculture employée comme "auxiliaire petite enfance" (emploi reprère de la CCN) peut percevoir une rémunération comprise entre 300 et 407 points. Si elle est à 300 points cela donne comme rémunération annuelle de référence:  $300 \times 52.90$  (valeur du point en 2013) = 15870€ brut par an.

Mais le calcul avec la RMB donne  $17\ 246€ + (8 \times 15) = 18206€$ . C'est donc ce deuxième calcul plus favorable au salarié qui doit être retenu.

Toutefois si l'auxiliaire petite enfance est à 400 points

Calcul rémunération annuelle de référence:  $400 \times 52.90 = 21160€$

Calcul RMB:  $17246€ + (108 \times 15) = 18866€$

Le calcul retenu sera donc le premier, celui de la rémunération annuelle de référence.

Le montant de la RMB et la valeur du point sont réévalués chaque année par la Commission Paritaire Nationale de Négociation composée du syndicat employeur et des syndicats de salariés.

L'ACEPP diffuse chaque année un tableau contenant les calcul RMB et rémunération annuelle de référence pour chaque pesée afin de vous faciliter les calculs.

## La Rémunération Individuelle Supplémentaire

### Chapitre V Article 1.2. de la CCN ALISFA

Chaque année l'employeur reçoit en entretien individuel l'ensemble des salariés afin de faire le point avec eux sur leur travail. C'est l'occasion pour chaque salarié d'exprimer son ressenti sur ses conditions de travail, de faire le point sur ce qui fonctionne ou pas. L'employeur mesure la qualité du travail réalisé et fixe les objectifs de l'année suivante. Ce temps de bilan permet d'évaluer le montant de la RIS qui sera attribuée au salarié. La RIS est un pourcentage d'augmentation du salaire, compris entre 0.5 et 1.5%.

#### Exemple:

Un salarié ayant une pesée de 350 points en poste depuis 1 an perçoit comme rémunération 18 515€ (rémunération de base choisie car supérieur au calcul RMB), au cours de son entretien annuel il s'avère que son travail est bon et qu'il a répondu aux objectifs fixés à son embauche. L'employeur choisi de lui appliquer une RIS de 1.5% (le maximum), le calcul sera le suivant:  $18515 \times 1.5\% = 277.7€$  d'augmentation sur l'année, soit 18792€ annuel.

La RIS ne peut être attribuée qu'aux salariés ayant travaillé 12 mois consécutifs.

## RIS

# Au tour des crèches

## Journée festive à la crèche de la Londe autour de la diversité

Par une belle journée ensoleillée de cette mi-juin, parents et professionnels s'activent pour installer les stands. Après un discours très encourageant et valorisant du Maire sur l'accueil et les atouts de la crèche des Pitchouns, c'est l'heure de passer à table ! Toutes les familles ont réalisé un plat culinaire selon ses origines pour le mettre en commun et le partager autour d'un buffet ouvert à tous ! La structure s'est engagée dans la démarche d'obtention du Label Parental décerné par l'ACEPP et profite de cette journée pour contribuer à la participation et à l'implication des parents. Christine et son équipe ont donc choisi, pour travailler la thématique de la diversité, d'afficher une mappemonde, Estelle avait au préalable récupéré une photo de chaque enfant d'où partaient 2 fils, un pour la maman et un pour le papa. Tout au long de cette après midi, les familles sont venues relier les fils au pays ou à la région dont ils sont originaires. Cela fut aussi l'occasion d'apprendre comment se dit bonjour et bienvenue dans les diverses langues des parents : marocain, italien, espagnol, abidjanais et portugais ; de demander aux parents l'origine du prénom de leur enfant et sa signification (pour ceux qui la connaissait, pour les autres, cela leur a donné l'envie de la chercher) et de finir sur les valeurs éducatives auxquelles les familles tenaient et celles qu'ils appréciaient à la crèche.

D'autres stands ont permis aussi bien aux enfants qu'aux parents de partager des jeux tels que l'incontournable pêche aux canards, les parcours psychomoteurs, le parcours musical, des jeux d'adresse en bois, un stand avec la diététicienne pour aborder la diversité des fruits et créer des brochettes de fruits selon les goûts de chacun, un concours du meilleur gâteau ou de tout simplement, passer un moment ensemble pour clôturer l'année !

Le jeu dans l'eau



## Prise de médicaments en crèche

L'article L. 4161-1 du code de la santé publique réserve sans ambiguïté aux seuls médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes et aux infirmières ou infirmiers le droit d'administrer des médicaments.

Une circulaire de 1999, stipule que la prise de médicament si elle ne présente pas de difficulté technique peut être réalisée par l'enfant lui-même avec l'appui des professionnels qui l'accompagnent (EJE, auxiliaire, assistantes maternelles).

À l'inverse, si l'enfant n'a pas la capacité de le faire seul, parce qu'il est trop jeune, parce que la prise exige une préparation, une injection, seul un auxiliaire médical habilité, c'est-à-dire un infirmier, peut le lui administrer.

Les crèches, tiraillée financièrement ne sont pas toute dotée de la présence d'une infirmière salariée...

Le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé a tranché la question en septembre 2011 et autorise la prise de médicament en crèche, dès lors que les parents fournissent une autorisation accompagnée de l'ordonnance médicale prescrivant le traitement, celà suffit à permettre aux personnels de la crèche d'administrer les médicaments requis aux enfants accueillis.

## L'aide de la PMI dans l'obligation liée au médecin référent

La crèche signe une convention avec un médecin de son choix (pédiatre ou généraliste avec expérience) qui sera le référent de la structure pour mettre en place les protocoles de santé et d'hygiène ainsi qu'examiner les enfants. Dans le cas d'un établissement de vingt places au plus, et notamment dans les établissements à gestion parentale, un médecin du service de protection maternelle et infantile (PMI), non chargé du contrôle de la structure d'accueil, peut, par voie de convention, assurer tout ou partie des missions du médecin référent.

## Surveillance de la qualité de l'air dans les crèches

Faisant suite au Grenelle de l'environnement, la loi du 12 juillet 2010 prévoit la surveillance de la qualité de l'air intérieur dans les établissements recevant du public. Elle est applicable par le décret 2012-14 du 5 janvier 2012 (voir décret sur le site de l'acepp 83) relatif à l'évaluation des moyens d'aération et à la mesure des polluants. Il concerne les établissements d'accueil collectif d'enfants de moins de six ans. Il entre en vigueur au 1er juillet 2012 mais vous avez jusqu'au 1er janvier 2015 pour faire les vérifications.

L'évaluation des moyens d'aération est faite dans les salles d'activités ou de vie, si votre structure comporte moins de 10 pièces, elle sera réalisée dans l'ensemble des pièces, elle sera sanctionnée par un rapport remis au propriétaire. Cette évaluation comprend :

Les ouvertures sur l'extérieur

Une vérification de leur facilité d'accès

Un examen visuel des bouches ou grilles d'aération existantes

La mesure des substances polluantes : le formaldéhyde, le benzène et le dioxyde de carbone.

Le formaldéhyde, qui peut être émis par certains matériaux de construction (peinture, colle...), le mobilier et les produits d'entretien. Le benzène se trouve dans les gaz d'échappement et la fumée de cigarette et sont cancérigènes. La présence de dioxyde de carbone indique que l'air est pollué ; la mesure indique un taux qui va de 0 à 5.

Attention, ce sont des organismes accrédités qui réaliseront tous les 7 ans ce suivi de l'air mais ne vous précipitez pas car le cahier des charges n'est pas encore terminé et si vous faite cette évaluation maintenant, il y a de grandes chances que vous ayez à la refaire. Nous vous informerons lorsque vous pourrez l'effectuer.

En attendant, **voici les préconisations :**

**Aérer le plus possible les pièces**

**Eviter la livraison et le déballage des meubles dans l'espace de vie**

**Respecter un délai minimum entre la fin des travaux et l'occupation des locaux**

**Choisissez des matériaux (peinture, revêtement de sol) et produits d'entretien avec peu de polluants.**

Vive les crèches écolos !!!!!

Sources :

Métiers de la petite enfance n°183 de mars 2012, page 4- Décret n° 2012-14 du 5 janvier 2012 - ApaveMag n°18, pages 18 et 19, site apave.com



## A partir de l'année 2013, la collecte des fonds d'aide au paritarisme sera recouverte par Uniformation

pour les structures de la branche des Acteurs du Lien Social et Familial relevant de la Convention Collective Nationale du 4 juin 1983.

La régularisation s'opérera en début d'année N+1 à l'aide du bordereau adressé au titre de la Formation Professionnelle Continue.

La contribution est exigible selon le calendrier suivant :

- 20 mai (année N) : acompte sur la base de la masse salariale année N-1
- 1er mars (N+1) : régularisation sur la base de la masse salariale année N

Le règlement sera à envoyer à l'adresse suivante :  
UNIFORMATION - Centre de traitement -  
75497 PARIS CEDEX 10.

Dans le cadre du **DIF prioritaire** les frais annexes (transport, hébergement et repas) seront désormais pris en charge au titre de la professionnalisation pour les formations débutant à compter du 1er août 2013.

Les formations des salariés en **Emploi d'Avenir** de plus de 80 heures sont désormais prioritaires au titre de la période de professionnalisation.

## Le travail à temps partiel

La Convention Collective ALISFA rappelle que dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité (coupure) dans la journée et celle-ci ne peut excéder 2 heures.

## Modification du financement Plan de formation pour les associations de 10 à 49 salariés

Le Plan de formation concerne les formations décidées par l'employeur pour répondre aux besoins de la structure. Celui-ci est financé par le versement des cotisations correspondant à un pourcentage de la masse salariale. Le budget formation perçue par les associations correspondant jusqu'à au montant de leur cotisation multiplié par 1.5 avec un minimum de 3 000€/an. A partir de 2013 ce coefficient multiplicateur de 1.5 est supprimé, pour cause des difficultés financières rencontrées par l'OPCA. Le budget à disposition des crèches sera donc égale au montant versé par les cotisations. Si une crèche verse 3 000€ de cotisation, elle disposera d'une prise en charge de 3000€ pour la formation de son équipe.

Ces modifications peuvent poser problème aux structures qui avaient déjà mis en œuvre leur plan de formation (formations commencées ou signées). La CPNEF met en place une possibilité d'aide exceptionnelle pour les structures ayant déjà engagé des formations pour un montant supérieur à celui de leur nouveau budget.

En parallèle et pour permettre un transfert du financement de formation entre le plan et la professionnalisation, les conditions d'accès au DIF ont été totalement ouvertes sur l'année 2013.

Il n'y a donc plus de restrictions propres à la branche quant aux publics ou aux formations prioritaires. La durée de la formation doit toujours être de minimum 14h (condition d'Uniformation). Cette mesure concerne toutes les structures, quel que soit leurs effectifs ETP. Elle s'applique aux dossiers reçus par le département technique Habitat et Lien social à compter du 2 avril (pas de rétroactivité).