



ACEPP
83

La petite gazette du Var

Septembre 2019, n°43

Sommaire :

- La Rémunération Minimum de Branche (RMB)
- Journée de formation CSE
- L'entretien annuel et l'entretien professionnel
- Notre prochaine rencontre inter-structures
- L'école obligatoire à 3 ans
- La Convention Territoriale Globale (Ctg)
- Que se passe-t-il dans le réseau ?

A PARTAGER SANS MODERATION!!!

Vous pouvez la photocopier et/ou l'afficher

EDITO

Bonjour à vous,

Cette période de l'année est riche pour tout un chacun. En effet, les rentrées scolaires, moment de redémarrage après les congés sont à la fois propices aux changements tout en étant dans la continuité de nos projets. Pour les structures d'accueil des jeunes enfants, c'est la période des adaptations. Les organisations internes sont mises à l'épreuve. Les nouveaux enfants arrivent, les familles font connaitre leurs connaissances avec les équipes, les équipes se familiarisent avec leurs nouveaux accueils.

Chacun trouve sa place : planning horaires, contrats, réunion de rentrée, étiquettes, casiers, plan de dortoir, fiche d'adaptation, protocoles... autant d'éléments, d'outils à la disposition de tous pour organiser le collectif et distribuer à chacun un espace individuel. Beaucoup se joue dans cette période de présentation mutuelle, il y a la construction d'un lien de proximité qui va se poursuivre sur l'année entière, jusqu'à 3 ans dans nos structures.

Chacun arrive avec son histoire familiale ou professionnelle. Un dialogue quotidien se met en place dans le respect de certains codes que le fonctionnement amène. Les réunions de rentrée disent beaucoup de ces codes. Nos projets les décrivent. Parfois, certaines demandes individuelles viennent bousculer ces codes, ce sont des attentes parentales qui viennent interroger les équipes sur leur capacité à s'adapter. Des questionnements légitimes se posent, l'accueil collectif peut-il ou doit-il répondre à toutes les demandes, quelles sont ses limites ? Quels sont les cursus qui peuvent nous aider à déterminer ce qui est possible et ce qui ne l'est pas : hygiène, sécurité, pédagogie ...Le positionnement de chaque équipe est différent.

Ce qui importe, à mon sens, c'est le dialogue autour de ces demandes, et pas forcément la réponse. Accueillir, c'est aller vers.

Armelle RAULT
Présidente de l'Acepp83

La Rémunération Minimum de Branche (RMB)

Notre dernière gazette (juillet 19) évoquait l'augmentation du point pour toutes les structures appliquant la convention ALISFA, à partir du 1^{er} juillet 2019.

C'est au tour de la Rémunération Minimum de Branche d'être revalorisé.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la RMB a été fixée à 18495 € pour une pesée de 292 points pour toutes les associations adhérentes au SNAEC SO.

Par arrêté d'extension publié au Journal Officiel du 13 juillet 2019, ces dispositions sont désormais rendues obligatoires pour l'ensemble des structures de la branche des Acteurs du lien social et familial (Alisfa) à partir du 1^{er} août 2019.

Journée de formation CSE en partenariat avec la CPNEF

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

D'ailleurs qui est concerné ?

Les entreprises d'au moins 11 ETP salariés. Ce seuil doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.

Pour les adhérents SNAEC SO, ce seuil est porté à 8 ETP salariés sur une moyenne de 12 mois.

Et qui prendre en compte dans les effectifs ?

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD),
- les travailleurs temporaires,
- les salariés mis à disposition présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an (sauf les contrats de remplacement),

- les salariés à temps partiel, au prorata de leurs horaires contractuels.

Les salariés en CDD, travailleurs temporaires ou salariés mis à disposition et assurant un remplacement pour congés maternité, d'adoption ou parental d'éducation, les apprentis, les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion ou d'un contrat d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE), les salariés en contrat de professionnalisation, et les stagiaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif.

Pour vous aider à y voir plus clair, nous mettons en place une journée de formation gratuite en partenariat avec la CPNEF au mois de novembre (adhérents Uniformation et/ou ACEPP83).

Pour vous inscrire, rendez-vous sur le site de l'ACEPP83 (<https://acepp83.fr/>)

L'entretien annuel et l'entretien professionnel

Alors que l'on s'achemine déjà vers la fin de l'année, il va être temps de se pencher sur les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels.

L'entretien annuel d'évaluation doit se tenir chaque année avant le 30 novembre. Il permet d'examiner la situation de chaque salarié au sein de l'association au regard de son emploi. Pour cela, il doit atteindre deux objectifs :

- L'établissement d'un bilan de l'année écoulée par rapport aux compétences développées et en fonction des résultats atteints.
- Déterminer l'atteinte ou non des objectifs professionnels définis l'année N-1, et spécifier les objectifs pour l'année N+1 (ce qui déterminera l'attribution de la RIS).

L'entretien professionnel doit se tenir tous les deux ans (mais également après un congé maternité, parental, sabbatique, un arrêt longue maladie...).

Il permet de faire le point sur le parcours professionnel du salarié et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Derrière ce formalisme se cache des enjeux importants : Réflexion autour du projet associatif, dialogue social...

Pour plus d'efficacité, lorsque les deux entretiens sont programmés la même année, nous vous conseillons de les enchaîner (avec une pause entre les deux !). En effet, l'entretien professionnel apparaît comme la suite logique de l'entretien d'évaluation.

Il reste également à définir qui mènera ces entretiens... Idéalement, c'est un binôme bénévole/direction : un garant du projet associatif et un garant de sa mise en œuvre.

Pour les adhérents, n'hésitez pas à vous reporter à la boîte à docs de l'ACEPP Nationale. Vous y trouverez également une méthodologie et des trames d'entretien.

Notre prochaine rencontre inter-structures

La prochaine rencontre inter-structures aura pour thème « l'accueil de l'enfant porteur de handicap ».

Cette rencontre aura lieu **le jeudi 5 novembre 2019**, dans les locaux de l'ACEPP83, à Draguignan.

La formule associant l'observatoire et une rencontre inter-structures ayant eu du succès l'année dernière, nous la reprenons pour cette année 2019.

Le thème de cette rencontre nous est venu en croisant les questionnements des professionnels et une des grandes orientations de la nouvelle COG (L'accueil des enfants porteur de handicap en étant un des axes prioritaires).

Une des particularités des établissements de notre réseau est d'avoir toujours accueilli sans trop se questionner les enfants porteurs de handicap. Parce que les crèches parentales sont souvent de petite taille et souple dans leur organisation, les professionnels et les parents sont proches et arrivent ainsi à construire ensemble des pratiques permettant ces accueils.

Ainsi, l'observatoire aura pour but de faire émerger :

- Les freins constatés mais aussi imaginés à l'accueil de l'enfant porteur de handicap.
- Les pratiques et modalités d'accueil permettant d'accueillir les enfants porteur de handicap.

Pour se faire un questionnaire vous sera envoyé début octobre.

L' école obligatoire à 3 ans – aménagement possible

Décret n°2019-826 du 2 août 2019 relatif aux modalités d'aménagement de l'obligation d'assiduité en petite section d'école maternelle 2019, publié au JO du 4 août 2019.

L'obligation d'assiduité peut être aménagée en petite section d'école maternelle à la demande des personnes responsables de l'enfant. Ces aménagements ne peuvent porter que sur les heures de classe prévues l'après-midi.

La demande d'aménagement, écrite et signée, est adressée par les personnes responsables de l'enfant au directeur de l'école qui la transmet, accompagnée de son avis, à l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription dans laquelle est implantée l'école, dans un délai maximum de deux jours ouvrés. L'avis du directeur de l'école est délivré au terme d'un dialogue avec les membres de l'équipe éducative.

Lorsque cet avis est favorable, l'aménagement demandé est mis en œuvre, à titre provisoire, dans l'attente de la décision de l'inspecteur de l'éducation nationale. Le silence gardé par ce dernier pendant un délai de quinze jours à compter de la transmission de la demande d'aménagement par le directeur de l'école vaut décision d'acceptation.

Les modalités de l'aménagement décidé par l'inspecteur de l'éducation nationale sont communiquées par écrit par le directeur de l'école aux personnes responsables de l'enfant. Elles tiennent compte des horaires d'entrée et de sortie des classes, du fonctionnement général de l'école et de son règlement intérieur. Elles peuvent être modifiées à la demande des personnes responsables de l'enfant, en cours d'année scolaire, selon les mêmes modalités que celles applicables aux demandes initiales.

La Convention Territoriale Globale (Ctg)

Les contrats enfance jeunesse, les CEJ, signés entre la CAF et les collectivités, sont appelés à se changer en conventions territoriales globales, les CTG, plus ambitieuses.

Pour la Caf, la conclusion d'une Ctg favorise la territorialisation de l'offre globale de services, en l'organisant de manière structurée et priorisée, en cohérence avec les politiques locales.

Les CTG appellent tout d'abord un diagnostic global d'un territoire, pour apporter les solutions les appropriées au terrain, y compris dans le domaine de l'enfance. Mais cette fois dans tous les compartiments du domaine social : la petite enfance, mais aussi le logement, la parentalité, la santé, etc...

Le but est de mettre en place une politique sociale la plus adaptée possible aux besoins prioritaires en orientant les financements.

Pour élaborer ce diagnostic, chaque territoire conviera donc les différents acteurs des politiques sociales (communes, communautés de communes, associations, acteurs politiques...). Certaines associations du réseau ACEPP ont déjà été conviées à ces rencontres.

Il apparait essentiel de s'y rendre, afin de pouvoir argumenter sur les spécificités de la démarche associative et parentale, mais aussi sur les spécificités des différents territoires.

La petite gazette du Var

Que se passe-t-il dans le réseau ACEPP83 ?

Les analyses de pratiques apparaissent de plus en plus comme un outil indispensable au sein des EAJE et autres établissements recevant de jeunes enfants. Le projet de loi ESSOC envisage de les rendre obligatoires.

Pour l'année 2020 à venir, les financements des analyses de pratiques professionnelles semblent rester sur les modalités 2019 (Pour les adhérents UNIFORMATION) financement possible par le biais de la CPNEF tous les trois ans, pour les adhérents UNFAF, la prise en charge se fait encore via votre plan).

Nous avons choisi de mettre en avant deux témoignages de psychologues intervenant dans ce domaine ainsi que le témoignage d'une EJE en poste dans un établissement où ces analyses de pratiques ont lieu mensuellement.

« On ne peut pas lire de *trop près* »

« Je ne voulais plus être *seule* face à mes *impasses* dans mon travail »

« Parler *ensemble*, dire l'émoi, l'ennui, la sidération et le vide que suscite le contact avec l'Enfant, et cela *sans gêne* et sans se vivre comme incompetent, ce n'est pas si simple...quand on y arrive,...c'est *mieux!* »

Témoignages de professionnelles après des séances d'Analyse des pratiques professionnelles dans des crèches

Psychologue depuis quarante années dans des structures hospitalières accueillant de jeunes enfants j'ai été confrontée à des professionnels « aspirés » par la complexité du travail, soumis à un grand écart psychique entre l'Enfant et sa famille, tentant de sortir de pensées fondées sur des relations binaires et des causalités linéaires...

Face à cela, les groupes d'analyse ont permis de questionner les pratiques, leurs projets d'en découvrir d'autres, de partager les difficultés rencontrées, de rechercher de nouvelles pistes de travail et de nouvelles

orientations entre elles, et se ressourcer au travers de rencontres avec d'autres.

En évitant les disqualifications mutuelles trop hâtives et en permettant le partage des ressentis, ces APP permettent de co-construire ensemble un édifice qui dessinera la famille dans sa complexité de fonctionnement, sa vulnérabilité et ses ressources; les professionnels pourront ainsi déployer leurs compétences et leur créativité en gardant l'Enfant au cœur de leur préoccupation.

GDELOFFRE

« J'accompagne les équipes de crèches à travers l'analyse de pratique depuis une douzaine d'années. Psychologue clinicienne, c'est cette approche que je proposais principalement au départ, avec notamment les grilles de la psychanalyse et de la systémie.

Progressivement, je l'ai complété avec des approches plus développementales, comme la théorie de l'attachement, les dernières découvertes en psychologie cognitive ou l'apport des neurosciences.

Une meilleure connaissance des contraintes de fonctionnement des crèches m'a permis également d'enrichir ma compréhension des situations. Croiser les grilles de lecture, multiplier les angles de vue me paraît fondamental pour pouvoir mieux analyser les situations, trouver des clefs de compréhension et donc des pistes d'action.

Mais le premier élément nécessaire pour que l'analyse de pratique puisse vivre, c'est le désir de l'équipe de se questionner, de

réfléchir ses pratiques. Le rôle du directeur ou de la directrice est à mon sens fondamental dans l'impulsion de cette curiosité. Si l'analyse de pratique est proposée par le gestionnaire mais que le responsable de la structure n'est pas lui-même convaincu de l'intérêt de tels espaces, il y a peu de chance que les professionnels s'en saisissent ».

F. HRN

Le temps de réunion "Analyse des pratiques professionnelles" que nous avons une fois par mois permet à chacune d'exprimer des émotions, des interrogations ressenties sur son temps de travail. Le plus souvent nous évoquons des situations rencontrées auprès d'enfants. La mise en commun de nos réflexions permet d'enrichir notre pratique.

La psychologue nous apporte une théorie, une expérience ainsi qu'un questionnement qui nourrissent cette réflexion et nous aident à distancier du quotidien. Le travail d'équipe y est renforcé, ce qui amène une sérénité pédagogique. Cela nous permet de mettre en mots certains "maux" (Françoise DOLTO)

Djamila KRID, EJE

L'Accepp83 est une fédération :



Elle est soutenue par :



FDVA
FONDS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA VIE ASSOCIATIVE



LE DÉPARTEMENT



2019 - 2020