

BULLES

D'INFANTEE

ASS

MAT

N° 13
JUILLET 2021

Les vacances arrivent bientôt, après ces temps de détente, de soleil, de temps familial... nous vous retrouverons en Septembre pour une nouvelle rentrée pleine d'animation.

Ce numéro parle beaucoup de changement, des changements pour nous, Relais Assistantes Maternelles qui deviennent Relais Petite Enfance, mais aussi des changements pour vous avec votre convention collective qui va être modifiée et qui rentrera en vigueur à partir de 2022, nous vous laissons découvrir tout ça et n'hésitez pas à revenir vers nous.

Bel été à toutes
Vos Référentes Relais Petite Enfance

Du Changement qui vous concerne

Les Relais assistants maternels deviennent les Relais Petite Enfance.

Une nouvelle appellation mais les mêmes missions.

Les Relais Petite Enfance sont des lieux d'information, de rencontres et d'échanges au service des parents, des assistants maternels et des professionnels de la petite enfance.

Les parents et les futurs parents peuvent y recevoir gratuitement des conseils et des informations sur l'ensemble des modes d'accueil (accueil collectif, accueil individuel, accueil à domicile).

Les Relais apportent aux assistants maternels un soutien et un accompagnement dans leur pratique quotidienne en leur donnant la possibilité de se rencontrer et d'échanger leurs expériences.

Ce service s'inscrit en complément des missions d'agrément, de suivi et de formation des assistants maternels qui incombent au Conseil Départemental via les services de Pmi.

Les relais offrent un cadre de rencontres et d'échanges des pratiques professionnelles

- Ils constituent un lieu d'échanges et de rencontres ouverts aux parents, aux professionnels de la petite enfance et aux enfants.

- Ils contribuent à la professionnalisation des assistantes maternelles (groupes d'échanges entre professionnels, organisation pour la venue des formations sur secteur, analyse des pratiques...).

Pour ce faire, ils s'appuient sur l'organisation :

- de temps collectifs, réunions à thème, conférences, manifestations festives en suscitant l'implication des assistants maternels et des parents ;
- d'activités d'éveil en favorisant les partenariats (médiathèque, intervenants extérieurs...)
- d'actions favorisant le départ en formation continue.

A travers ces deux grandes missions, les Relais participent à l'observation des conditions locales d'accueil du jeune enfant.

La déclinaison des axes précités s'articule autour de cinq grands principes :

- la neutralité dans la mise en relation de l'offre et de la demande d'accueil ;
- la neutralité dans l'information et l'accompagnement de la relation employeur/ salarié ;
- la participation des professionnels (assistants maternels et gardes d'enfants à domicile) sur la base du volontariat et de l'accord des familles (s'agissant de la participation des enfants) ;
- l'ouverture du service à l'ensemble de la population ;
- la gratuité.

Il est important que les assistantes maternelles redirigent les parents vers le Relais Petite Enfance pour tout ce qui concerne l'information lié aux contrats de travail, la convention collective et les différentes aides qui leur sont proposées. L'assistante maternelle doit garder son rôle de salarié et connaître ses droits et ses devoirs.

Les Relais Petite Enfance proposent un exemple de contrat de travail avec un guide. Il sera bientôt modifié avec les changements liés à la nouvelle convention collective.



INFORMATION : Une nouvelle convention collective.....

La Convention Collective Nationale des assistantes maternelles en vigueur depuis 2004 évolue !!!

Cette nouvelle CCN des assistantes maternelles sera **applicable obligatoirement au 1er Janvier 2022**, sous réserve toutefois d'une publication au Journal Officiel par le Ministère du Travail.

Pour les contrats antérieurs à cette date qui ne respecteraient pas toutes les clauses de cette nouvelle « convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile », ils devront être alignés avant cette date.

Il ne sera pas obligatoire de faire un avenant au contrat de l'assistante maternelle **pour cela** (ce changement s'impose automatiquement) mais ce sera **fortement recommandé** dans de nombreux cas, pour lever toute ambiguïté !

Nous avons souhaité faire un gros plan **A TITRE INFORMATIF** sur les **principaux changements annoncés et les nouveautés prévues concernant les Assistantes Maternelles....**

Certaines précisions seront fournies dans les mois qui viennent et vos Relais vous en informeront en temps voulu.

LES CHANGEMENTS ESSENTIELS

- **Ancienneté** : Lorsqu'une fratrie est accueillie, le contrat du plus jeune reprend l'ancienneté du contrat de l'aîné (sauf pour les congés payés).

- **Calcul du salaire** : il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'effet du contrat de travail ou à l'issue de l'éventuelle période d'adaptation prévue au contrat de travail.

- **Indemnité d'entretien** : maintien du minimum de l'indemnité d'entretien minimum reste fixée à 2.65 euros, en revanche, pour une durée d'accueil de 9 heures, elle est calculé sur 90% du minimum garanti au lieu de 85%).

- **Indemnité de transport** : il faut la proratiser au nombre d'enfant.

- **Repas** : le parent indique sur le contrat l'évaluation de la valeur des aliments qu'il fournit pour son enfant.

- **Jours fériés** : majoration de 10% pour le travail des jours fériés. Disparition de la condition d'ancienneté pour le maintien de salaire des jours fériés **chômés**.

- **Heures complémentaires** : majoration possible sur accord des parties

- **Heures supplémentaires** (au-delà de la durée légale de 45h hebdomadaires) : une majoration de 10 % du taux horaire devra être prévue au contrat.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède 1/3 de la durée de ces heures prévue au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, les parties devront revoir la mensualisation du temps de travail.

- **Congés pour événements familiaux** : réévaluation et intégration du nombre de jours prévus par le code du travail. Création d'un jour de congés pour le décès d'un descendant (autre que l'enfant). Allongement à 9 jours au lieu de 7 pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans.

- **Déduction de salaire** (il convient d'appliquer ces formules pour déterminer la somme à soustraire de la mensualisation):

« **année complète** » → salaire mensualisé x nombre d'heure à déduire dans le mois / nombre d'heures qui auraient été potentiellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent.

« **année incomplète** » → salaire mensualisé x nombre de jours à déduire dans le mois / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent.

Les périodes d'absence, les semaines de non-accueil ainsi que les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé, sont comptabilisés dans les heures et les jours qui auraient été travaillés par le salarié s'il n'avait pas été absent au cours du mois.

AVANT/APRES

	Convention 2004	Future convention
Maladie de l'enfant	Certificat à fournir dans les 48h. Déduction de salaire dans la limite de 10 jours	Certificat à fournir au plus tard au retour de l'enfant. Déduction de salaire dans la limite de 5 jours.
Détermination de la date de congés	Fixation par l'employeur unique ou par accord entre les employeurs et à défaut d'accord par l'AM	Fixation d'un commun accord et à défaut d'accord par l'AM
Modalité de paiement des congés payés en année incomplète	Les parties doivent se mettre d'accord sur un paiement : Soit en une seule fois au mois de juin Soit lors de la prise principale des congés Soit au fur et à mesure de la prise des congés Soit par 12 ^{ème} chaque mois	L'indemnité de congés est à verser à l'issue de chaque période de référence : Soit en une seule fois au mois de juin Soit lors de la prise principale des congés payés Soit au fur et à mesure de la prise des congés payés TOUTE AUTRE MODALITE DE PAIEMENT DES CONGES PAYES EST PROSCRITE
Régularisation à la rupture du contrat	Si l'accueil s'effectue en année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire il faut comparer les heures d'accueil réellement effectuées avec celle rémunérées. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation	Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés, aux salaires qui auraient dû être versés au titre des heures réellement effectués. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties. Au cours du contrat les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement. A la fin du contrat, les sommes restant dues au titre de la régularisation « finale » font l'objet d'un règlement.
Préavis de rupture	15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis moins d'un an 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an	8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois 15 jours calendaire si l'enfant est accueilli depuis trois mois et jusqu'à 1 an 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'1 an
Indemnité de rupture	1/120 ^{ème} des salaires nets perçus depuis le début du contrat A partir de 12 mois d'ancienneté	1/80 ^{ème} des salaires bruts perçus depuis le début du contrat A partir de 9 mois d'ancienneté

LES NOUVEAUTES

Salaire minimum conventionnel : fixé à 2.97 euros brut de l'heure (et 3.06 pour une assistante maternelle titulaire du titre « assistante maternelle garde à domicile »)

Arrivée d'un nouvel enfant dans le foyer de l'AM : l'AM informe par écrit, le particulier employeur dont elle ne pourra plus accueillir l'enfant, 15 jours avant la date du congé maternité. Le contrat de travail est alors rompu selon la procédure dite de retrait forcé.

Rupture par décès : le décès de l'enfant du particulier employeur entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès. L'employeur doit le dernier salaire, une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, l'indemnité de retrait. Le décès de l'assistante maternelle entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès. L'employeur verse aux ayants-droit le dernier salaire et l'indemnité de congés payés.

Indemnité de départ à la retraite (à partir de janvier 2023) : elle est calculée sur un salaire mensuel moyen sur les 60 derniers mois de travail.

Elle sera équivalente en fonction de l'ancienneté de l'AM à :

- 1 mois pour 10 ans
- 1.5 mois pour 15 ans
- 2 mois pour 20 ans
- 2.5 mois pour 30 ans

Suivi médical : Les assistantes maternelles auront désormais accès à la médecine du travail (aucune précision à ce jour cependant)



LES CONGES PAYES

Nous vous présentons ici une synthèse à propos des Congés Payés : acquisition, prise et paiement.

Cette information reste une information synthétique qui n'a aucune valeur légale ou réglementaire.

ATTENTION !!!!! Le paiement tous les mois de 10% de la mensualisation par anticipation, n'est ni légal, ni conventionnel et peut causer un ou plusieurs préjudices au salarié. Ni l'employeur, ni l'assistante maternelle ne peut exiger le paiement des congés sous cette forme.

DEFINITIONS :

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.

Décompte : les CP se décomptent toujours du premier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise. Ex Clotilde travaille L/Ma/J/V. une semaine de congés = L/MA/Me/J/V/S c'est à dire 6 jours ouvrables.

ACQUISITION

	Mensualisation année complète	Mensualisation année incomplète
Quand calculer	Au 31 mai de chaque année. En fonction de votre situation : -du début du contrat au 31 mai - du 01/06 jusqu'à la rupture du contrat de travail	-du 01/06 au 31/05 de l'année suivante
Combien de jours acquis	2.5 jours ouvrables par mois de travail ou assimilé à du temps de travail effectif*ou par période de 4 semaines complète ou pour x jours de travail	2.5 jours pour 4 semaines complètes Ou pour 20 jours si l'accueil se fait 5 jr/sem Ou pour 16 jours si l'accueil se fait sur 4 jrs/ sem De travail assimilé à du travail effectif
	Quand le nombre de jours obtenu est décimal, on arrondi au nombre entier supérieur. Le nombre total de jours obtenu ne peut excéder 30	
Combien de semaines acquises	Le nombre de jour ouvrables obtenus doit être ramené en semaine (1 semaine = 6 jours ouvrables). On décompte TOUS les jours du lundi au samedi inclus quel que soit le nombre de jours habituellement travaillés Cette règle s'applique à tous les salariés à temps comme à temps partiel	

NB : A la demande du salarié et avec accord de l'employeur, les CP peuvent être pris par anticipation dans la limite des droits acquis.

PRISE : LES CONGES PAYES ACQUIS DOIVENT ETRE PRIS !

Un CP de 2 semaines consécutives doit être pris entre le 01/05 et le 31/10.

Lorsque les dates de CP n'ont pas été fixées dans le contrat dans le contrat de travail :

La date de départ est fixée unilatéralement par l'employeur lorsqu'il est unique

La date de départ est fixée d'un commun accord, au plus tard le 01/03 en cas de multi employeur

A défaut d'accord, au 1^{er} mars, l'AM peut imposer :

La date des 4 semaines en été (entre le 1^{er} et le 31/10) et d'une semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 31/05), que ses congés soient payés ou sans solde.

ATTENTION : les jours fériés ont une incidence sur les CP lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, puisqu'ils ne sont pas décomptés (on décompte alors 5 jours au lieu de 6 pour une semaine « normale »).

FRACTIONNEMENT :

Le congé principal peut-être **fractionné**, avec l'accord du salarié en cas d'employeur unique et avec l'accord de tous les employeurs en cas de multi employeurs.

Ainsi, lorsque le **droit a CP dépasse 12 jours**, le solde des congés peut être **pris après le 31/10 et des jours supplémentaires pour fractionnement peuvent être accordés** :

2 jours si 6 jours ou plus sont pris après le 31/10

1 jour ouvrable si 3 à 5 jours sont pris après le 31/10

ATTENTION : si l'AM a fixé ses dates de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver conformément à la loi, cela ne lui donne pas droit à des jours supplémentaires de fractionnement.

Lorsque le salarié impose ses dates, l'employeur peut autoriser le fractionnement sous réserve du renoncement écrit aux jours supplémentaires de fractionnement.

CALCUL DE LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

Quelque soit le type de mensualisation (année complète ou année incomplète), la rémunération des congés est égale, au plus favorable pour le salarié et hors indemnités :

-**soit** à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé

-**soit** au 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période (année de référence) considérée (y compris celle versée au titre des CP) hors indemnités d'entretien, de repas et de déplacement.

PAIEMENT

	Mensualisation en Année COMPLETE	Mensualisation en année INCOMPLETE
Principe	Les CP sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines	Les CP ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et payés en plus selon les modalités ci-dessous
Quand ?	Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération des congés acquis se substitue au salaire de base. Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris ? A défaut, le salaire est réduit d'autant = congés sans solde. (ce sera le cas la 1 ^{ère} année, ou en cas d'absence de l'AM n'ouvrant pas droit à CP pour l'année suivante (ex : maladie))	En accord des parties, précisé, dans le contrat : En une seule fois au mois de juin Ou Lors de la prise du congé principal Ou Au fur et à mesure de la prise des congés Ou Par 12 ^{ème} chaque mois TOUJOURS EN + DU SALAIRE DE BASE
En pratique	La 1 ^{ère} année, certains sont tentés de maintenir le salaire y compris pendant les périodes de congés non acquis, ce qui revient à payer des congés sans solde. Ce système n'exonérera pas, sauf accord des parties ou décision de justice, le paiement des CP acquis et non pris au moment de la rupture du contrat de travail.	Le paiement par anticipation des congés par 10 ^{ème} tous les mois est encore souvent appliqué. Ce système n'est conforme NI à la législation, NI à la convention collective. Par ailleurs il peut être défavorable à l'AM

Exemple : les parents d'Arthur doivent au 1er Juin 2019, 500 € au titre des 5 semaines de congés payés acquises par leur assistante maternelle (mensualisation sur 46 semaines). Celle-ci prend 4 semaines de congés en Juillet et une semaine à Noël. Voici les **4 solutions** de paiement des congés en année incomplète possibles :

Paiement en une seule fois au mois de juin : ils ajoutent, fin juin 500€ au salaire habituel

Paiement lors de la prise principal des congés : Les parents d'Arthur ajoutent, fin Juillet 2019, 500 € au salaire habituel (les congés principaux étant pris en Juillet).

Paiement au fur et à mesure de la prise des congés : Les parents d'Arthur ajoutent 400 € au salaire habituel de Juillet 2019 et 100 € au salaire habituel de Décembre 2019

Paiement au 12e chaque mois : Les parents d'Arthur ajoutent tous les mois de Juin 2019 à Mai 2020, $500/12=41,67$ € au salaire habituel.

ATTENTION !! La règle du paiement par 12^{ème} disparaît au 1^{er} janvier 2022.

Sont prises en compte pour le calcul des jours de congés payés, les périodes de travail effectif ou assimilées à du temps de travail effectif (art 12c de la convention collective et art D3141-4 du code du travail) :

Les périodes de CP de l'année précédente, les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel (mariage, décès...), les congés de formation professionnelle, de maternité ou d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (1 an maximum), les jours pour appel de préparation à la défense.

Le préavis ouvre droit à CP s'il est exécuté ou en cas d'absence injustifiée de l'enfant.

Les périodes d'absence programmée **n'ouvrent pas droit** aux CP.

SOURCE : DREETS Nouvelle Aquitaine.

FOCUS : PROJET D'ACCUEIL

8 bonnes raisons d'établir un projet d'accueil

Le projet d'accueil est un document écrit dans lequel l'assistante maternelle présente son offre d'accueil et décrit son travail en tant que professionnelle de la petite enfance. Un tel document peut être un outil précieux. A plus d'un titre. Voici en 8 points-clefs les avantages pour une assistante maternelle à établir un projet d'accueil.

1. Le projet d'accueil donne un cadre professionnel à la pratique de l'assistante maternelle

Il contient ses modalités d'accueil, ses valeurs professionnelles, son projet éducatif, son positionnement dans la relation avec l'enfant et sa famille, les règles de vie dans son espace de travail. Il peut être annexé au contrat de travail. Il va servir de fondement à sa pratique tout au long de l'accueil de l'enfant.

2. Le projet d'accueil donne un sens au travail de l'assistante maternelle

Dans son projet d'accueil, l'assistant maternel explique ce qu'elle fait et pourquoi elle le fait. Par exemple, les différentes activités sont présentées en lien avec les besoins de l'enfant, les modalités d'adaptation de l'enfant et l'utilisation des objets transitionnels comme le doudou sont expliqués en lien avec la sécurité affective de l'enfant.

Ceci montre que le travail de l'assistante maternelle n'est pas le fruit du hasard : au contraire il est préparé, réfléchi et tout ce qui est mis en place pour accueillir l'enfant est fait de manière professionnelle, c'est-à-dire à partir des besoins des jeunes enfants.⁵⁻

FOCUS : PROJET D'ACCUEIL

3. Le projet d'accueil facilite la communication avec les parents lors de l'embauche

Lors de la recherche d'un emploi, un projet d'accueil rédigé de manière claire et structurée, aidera l'assistante maternelle à se faire connaître et à trouver de nouveaux employeurs. Le fait d'avoir un document qui reprend son projet d'accueil aidera aussi l'assistante maternelle lors de l'entretien d'embauche. Dans ce cas, le document peut être utilisé comme fil conducteur, ce qui facilitera l'entretien. Le fait de passer par un écrit est d'autant plus utile que les parents peuvent lire le document avant la rencontre, le relire après, en discuter entre eux, poser des questions.

4. Le projet d'accueil aide à vérifier la compatibilité avec son futur employeur

Lors de l'entretien d'embauche, le projet d'accueil permet de s'assurer de l'adéquation entre l'assistante maternelle et les parents, notamment sur les valeurs éducatives. Par exemple si des parents demandent à l'assistante maternelle d'éviter de prendre l'enfant dans les bras car à la maison ils ne le font pas non plus, pour des raisons de principes éducatifs... L'assistante maternelle va-t-elle accepter un tel contrat ? C'est pourquoi le projet d'accueil doit être élaboré avec soin et mentionner ce qui est important pour l'assistante maternelle en termes de valeurs éducatives.

5. Le projet d'accueil contribue à créer une relation de confiance avec les parents

Lors de l'entretien d'embauche, les parents doivent prendre une décision à propos d'une professionnelle qu'ils ne connaissent pas (à priori) et à qui ils s'approprient à confier leur bien le plus précieux : leur enfant. Le fait d'avoir accès au projet d'accueil de l'assistante maternelle va les sécuriser, car ils pourront prendre une décision sur des critères concrets, en plus de leur impression générale et de leur ressenti (qui compte aussi). Plus ils auront d'informations sur comment leur enfant sera accueilli, plus ils seront en confiance.

De plus, les questions abordées dans le projet d'accueil vont répondre à des inquiétudes légitimes de la part des parents, qu'ils n'exprimeront pas forcément de manière spontanée. Par exemple, le fait de rappeler dans le projet d'accueil les mesures de sécurité appliquées chez l'assistante maternelle. Autre exemple qui contribuera à les rassurer : le fait que l'assistante maternelle explique qu'elle se positionne dans un rôle de partenariat avec les parents mais « ne prend pas la place » des parents.

6. Le projet d'accueil aide à gérer les conflits avec les parents employeurs

En cas de difficulté, le projet d'accueil permet de rappeler les modalités initiales sur lesquelles l'assistante maternelle et les parents se sont mis d'accord lors de l'embauche.

Par exemple, si un parent à un moment donné ne respecte pas l'espace privé de l'assistante maternelle, les « règles de vie » chez l'assistante maternelle, sur lesquelles chacun s'était mis d'accord initialement peuvent être rappelées. Ou bien si un conflit survient au sujet d'un élément relatif à l'enfant, par exemple autour du besoin de varier son alimentation, l'assistante maternelle peut s'appuyer sur ses valeurs professionnelles (la bientraitance) et sur son projet éducatif (le respect des besoins physiologiques de l'enfant) pour susciter un échange avec les parents, suggérer une modification, trouver des solutions ensemble... A la limite, le rappel des valeurs professionnelles de l'assistante maternelle peut lui permettre de justifier sa décision de mettre fin à un contrat, lorsque qu'elle estime que ces valeurs ne sont pas respectées et que malgré tous ses efforts, elle n'a pas réussi à améliorer la situation.

7. Le projet d'accueil permet de se différencier par rapport aux autres assistantes maternelles

Le projet d'accueil est unique et personnel : il est élaboré par chaque assistante maternelle en fonction de ses spécificités. Il peut donc contenir des informations qui inciteront un parent à s'adresser à une professionnelle plutôt qu'à une autre, en raison de la compatibilité entre l'offre de l'assistante maternelle et les souhaits des parents.

Par exemple, le fait de proposer des horaires atypiques peut être un atout majeur. De même, le fait d'accueillir des enfants porteurs de handicap, ou bien de proposer des repas bio sont des spécificités qui permettent de se différencier. Des compétences liées au parcours de vie de l'assistante maternelle (interculturel, langues étrangères) peuvent être mises en valeur. Certaines activités (éveil musical, jardinage...) ou des sorties à la ludothèque, au RPE, sont autant d'éléments utiles à mentionner. Chaque assistante maternelle a ses propres compétences et spécificités qu'il est possible de valoriser dans son projet d'accueil.

8. Le projet d'accueil contribue à valoriser la profession d'assistante maternelle

A travers le projet d'accueil de l'assistante maternelle, les parents peuvent constater les avantages liés à ce mode d'accueil : un accueil personnalisé, une flexibilité, un nombre d'enfants accueillis relativement restreint, un environnement familial, une relation privilégiée avec le professionnel, la liberté de choisir le professionnel avec qui l'on se sent le plus en confiance pour accueillir son enfant... Le projet d'accueil de l'assistante maternelle est donc un outil qui contribue à valoriser la

CE QUI S'EST PASSÉ PRÈS DE CHEZ VOUS



Au cours du 2^{ème} trimestre 2021, les RPE de BESSINES, COMPREIGNAC et CHATEAUPONSAC ont pu profiter des compétences de Lydie autour d'ateliers de Baby-Yoga. Les enfants et leurs Assistantes maternelles ont pu apprécier les univers différents à chaque séance et les nombreux thèmes abordés. Les 4 séances programmées sont passées bien vite et les enfants en auraient bien voulu un peu plus. Merci à Lydie pour sa gentillesse, sa disponibilité et la bulle de zénitude qu'elle nous a apporté à chacune de ses interventions.



A CHATEAUPONSAC, les enfants accompagnés de leurs nounous bénéficient d'une heure du conte chaque dernier vendredi du mois. C'est alors l'occasion de découvrir raconte-tapis, livre pop-up, livre à texture qui permettent une approche variée de la lecture d'histoire. Merci à Adeline.



Les RPE de Bellac, Arnac la poste et Magnac-Laval participe eux aussi à l'heure du conte une fois par mois.

A Blond et a Arnac la poste, les assistantes maternelles peuvent pratiquer du renforcement musculaire animé par Cédrik une fois par mois.



Les RPE de Arnac la poste, Le Dorat et Blond ont pu découvrir deux ateliers de sophrologie.



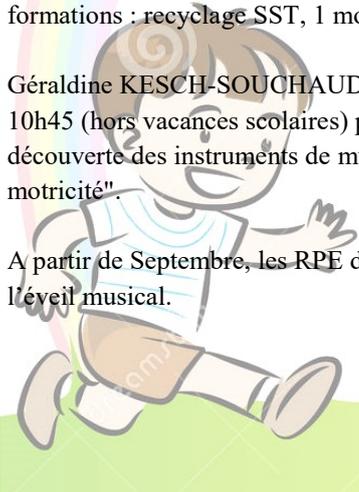
Sur le territoire du Haut Limousin en Marche deux semaines on été chargés, la Semaine Nationale de la Petite Enfance et la Semaine de la famille qui a été une première belle réussite, remplie de rencontre.

Le 3 juillet, 15 assistantes maternelles ont été présentes lors du tout 1er nounou dating du secteur. Rendez-vous en 2022.

Sur l'ensemble du territoire 24 Assistantes Maternelles ont pu suivre 4 formations en 2021. Nous vous attendons encore plus nombreuses fin 2021 début 2022 pour ces nouvelles formations : recyclage SST, 1 mot Isigne niveau 2, construire son projet d'accueil.

Géraldine KESCH-SOUCHAUD intervient au RPE "La Farandole" tous les lundis matin de 10h à 10h45 (hors vacances scolaires) pour un temps d'éveil musical : chansons, comptines, danses et découverte des instruments de musique. Pour l'année 2021-2022 le thème sera "musique et motricité".

A partir de Septembre, les RPE de Bessines, Chateauponsac et Compreignac se verront proposer de l'éveil musical.



Les Relais Petite Enfance prennent des vacances.

Arnac la poste, Magnac-Laval = Du 9 Août au 03 Septembre inclus

le Dorat = **(les vendredis)** Du 9 Août au 03 Septembre inclus; **(les mercredis)** fermé seulement le 18/08 et le 01/09

Bessines sur Gartempe, Compreignac et Chateauponsac = Du 29 juillet au 3 août et du 16 au 29 août inclus

Bellac et Mezières/Issoire = Du 14 août au 3 Septembre inclus

Blond ne fermera pas

JEUX ET ACTIVITÉS MANUELLES

Activité magique : la gelée !!!

Cette activité libre à base de gélatine alimentaire va offrir aux tout-petits la possibilité de triturer, patouiller, découper, verser, remplir, écraser..... La texture fraîche et surprenante de cette gelée éveillera leur sens du toucher. Très peu coûteuse, elle est en plus très facile à réaliser. Vous pouvez préparer les mélanges avec les enfants la veille (attention avec l'eau chaude !!!) et constater leur surprise le lendemain.....



Matériel :

Un bol d'eau froide

Des récipients plats et rectangulaire et d'autre plus profonds

Une casserole

Des colorants alimentaires

Recette à préparer la veille :

Mettez les feuilles de gélatine à tremper dans le bol d'eau froide jusqu'à ce qu'elles ramollissent.

Faire bouillir le litre d'eau.



Essorez les feuilles de gélatine et faites-les fondre dans l'eau chaude hors du feu.

Répartissez la gelée dans différents récipients sur 1 à 2 cm d'épaisseur et colorez comme bon vous semble.

Faites prendre au réfrigérateur.

Le lendemain ... :

Prévoyez des tabliers (à cause des colorants) et des récipients.

Démoulez ou découpez une partie des gelées en bille à l'aide d'une cuillère parisienne ou en cubes.

Laissez libre cours aux envies des enfants.

BIBLIOGRAPHIE



L'auteure s'appuie sur les neurosciences pour balayer de nombreuses idées reçues et livrer des outils précieux. Son approche empathique et bienveillante permettra au lecteur de mieux vivre cet accompagnement de tous les instants.

La collection d'albums dédiée à l'apprentissage des enfants de 2 -4 ans devenue culte. P'tit Loup vit des aventures drôles et touchantes pour bien grandir ! Aujourd'hui, P'tit Loup va à la plage avec Mamie -Loup et sa cousine Louna. Pour arriver à la mer, il faut marcher. Pfff, c'est loin ! Mais une fois arrivés, on s'amuse comme des petits fous ! On y retourne demain, hein ?

