

3eme Trimestre 2016
Août – Septembre



P'tit Diable
Revue Professionnelle
Des
Assistants Maternels

www.angers-camaf.fr

SITE CAMAF www.angers-camaf.fr

Siège Social

21 Rue Marc Sangnier – 49000 Angers

02.41.44.44.59 – 06.85.35.50.74 St.camafa@sfr.fr .

Permanence sur rendez-vous

Tout courrier doit être adressé au Siège Social de la CAMAF

Présidente

Mme Isabelle BRETAUDEAU

Lieu dit la Frippellerie 49250 St Georges du Bois

Tel: 02.41.78.54.22 - E-mail : isabelle.bretaudefaurogues@orange.fr

Vice Présidente

Mme Marie DOUAUD

19 Rue Melisse 49140 Jarze

Tel : 02.41.66.21.94 – E-mail : ma.douaud@orange.fr

Trésorière

Mme Marie Gisèle RODRIGUEZ

16 Square du Champ de l'Aire 49000 Angers

Réception des Adhésions & des cotisations

Dossiers Assurances & Juridique

Tel : 06.77.33.49.59 - E-mail: mariegisele.rodriguez@sfr.fr

Commission Secrétariat

Mme Isabelle Bretaudefaurogues chargée des Procès Verbaux des Conseils d'Administration

Mme Marie Gisèle RODRIGUEZ chargée des rapports d'activités du Siège Social

Frappe et mise en page des différents dossiers .

Mme Annette Bert responsable du classement des archives

Courrier Mme Michele PERROS Mme Marie line CHERRE

Commission Budget et lecture des comptes

Mme Marie Gisèle RODRIGUEZ Trésorière

Lecture des comptes par e-mail

Mme Isabelle Bretaudefaurogues Présidente

Mme Alexia JOREAU Mme Joëlle BIDET

Commission P'tit diable

Frappe et mise en page

Mme Marie Gisèle RODRIGUEZ

Lecture P'tit Diable

Mme Isabelle BRETAUDEAU - Mme Ghislaine GUYADER – Mme Sylvie PICARD -

Commission Mini Jardins

Mme Isabelle BRETAUDEAU – Mme Marie Gisèle RODRIGUEZ

Mme Véronique NAULEAU – Armelle LEMAIRE -

Petit mot

Oui, s'arrêter et prendre le temps de ne rien faire

De flâner. De se reposer et faire le vide.

De ne plus regarder la montre et de prendre soin de soi.

Pendant ces quelques jours de congés bien mérités .

Nous vous souhaitons à tous de bonnes vacances !



Nous nous retrouverons bientôt, pour la rentrée
Nous comptons sur vous pour les Journées Nationales

8/9 Octobre 2016 , qui se déroulent à la POMMERAYE

Au Centre de Vacances

Sommaire

Petit mot – Sommaire	Page 2
Sécurité chez l'Assistant Maternel escaliers intérieur extérieur	Page 3
Synthèse des Congés - Non ce n'est pas un Assistant Maternel	Page 4-5-6-6
Assistants Maternels payés par la CAF	Page 7
Colloque Nourrissons nouveau - Attention aux idées reçues	Page 7
MAM ZEN Question/Réponse Droit de réponse d'un Assistant Maternel sur la profession	Page 8 Page 9
Les premiers puzzles de bébé – Comment bien choisir pour l'enfant accueilli - La difficulté	Page 10
Revue de presse	Page 11

Sécurité chez l'Assistant Maternel

je souhaiterais savoir s'il y a de nouveaux textes de lois concernant les escaliers à notre domicile ou dans nos allées d'immeubles permettant à la PMI de nous faire des restrictions d'agrément (comme pour les lits à barreaux) au moment de notre renouvellement ! Car a priori c'est le nouveau cheval de bataille de cette année chez nous !

Nous sommes un grand nombre à faire notre renouvellement dans les mois à venir... Aussi, je souhaiterais savoir comment nous devons réagir à ça !

Loi ou pas ? Là est la question

Réponse :

La question posée doit être décomposée en 2 :

- Quelles sont les obligations de l'assistant maternel quand il exerce son activité dans son domicile doté d'un escalier ?

- Quelles sont les obligations de l'assistant maternel quant à la sécurisation de l'environnement immédiat à l'exercice de son activité ?

Réponse 1 :

L'assistant maternel a l'obligation d'assurer la sécurité des enfants qu'elle a sous sa garde.

Afin de garantir cette obligation l'assistant maternel doit anticiper les risques potentiels qui pourraient survenir dans son logement et donc sécuriser les lieux présentant un risque pour la sécurité des enfants qu'elle a sous sa garde.

Pour cela, si le logement est doté d'un escalier intérieur, l'assistant maternel a l'obligation de le sécuriser en fixant une barrière en bas (pour l'empêcher de monter l'escalier et ensuite de tomber) et une barrière en haut (pour l'empêcher de tomber) et afin de maintenir l'enfant dans un lieu sécurisé et adapté et contrôlé par l'assistant maternel

Le décret 2012-364 du 15 mars 2012 oblige l'assistant maternel à **la protection effective des espaces d'accueil et des installations dont l'accès serait dangereux pour l'enfant, notamment les escaliers (annexe 1).**

La pose de barrières empêchant l'accès aux escaliers semble être le moyen de sécurisation le plus adapté.

Autant concernant les appareils de chauffage, ramonage, chaudière, piscine privative, animaux susceptibles d'être dangereux les obligations sont formalisées ; autant concernant les escaliers l'initiative doit venir de l'assistant maternel afin de répondre à ses obligations de sécurité.

Réponse 2 :

L'Assistant Maternel a l'obligation d'assurer la sécurité des enfants qu'elle a sous sa garde. Cette obligation s'applique au logement de l'Assistant Maternel qui exerce à son domicile et non pas à son environnement immédiat.

Par contre, le décret de 2012, le Cerfa ainsi que le référentiel de 2012 oblige l'assistant à repérer les espaces pouvant présenter un danger pour l'enfant et à prendre les mesures appropriées.

Ainsi, si l'Assistant Maternel habite un appartement dont l'accessibilité se fait par des escaliers, quelles mesures de sécurité a-t-il pris pour monter et descendre les escaliers avec un, deux trois enfants. Comment fait-il pour assurer la sécurité maximale des enfants qu'il a sous sa garde ?

Il doit pouvoir répondre à ses questions que les services de PMI sont en droit de lui poser. Une absence de réponses ou des réponses inadaptées ou inappropriées pourraient justifier un refus d'agrément ou de renouvellement d'agrément.

La PMI a l'obligation de s'assurer que les enfants gardés bénéficient d'une sécurité absolue et en fonction du principe de précaution d'anticiper tout risque potentiel.

Cependant, la PMI ne peut obliger la sécurisation des escaliers donnant accès à l'appartement ce qui serait contraire aux obligations imposées à l'assistante par le référentiel (décret) qui dans la hiérarchie des normes juridiques s'impose à l'arrêté d'un président de conseil général.

Conclusion :

1^{ère} question : obligation pour l'assistant maternel de sécuriser ses escaliers par le bas et par le haut par la pose de barrières ; réponse générale

2^{ème} question : obligation pour l'assistant maternel d'anticiper tout risque, et ce dans une certaine mesure, en réglant la question de la montée et de la descente d'escaliers avec 1, 2 ou 3 enfants de moins de 3 ans dont 1 ou 2 peuvent être âgés de quelques mois (réponses au cas par cas et fonction de la spécificité du lieu)

Synthèse Congés Payés



N'OUBLIEZ PAS...

Règle applicable

CDI en année complète - CDI en année incomplète - CDD

Acquisition des congés payés (CP)

Les congés payés (CP) s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (ou règles d'équivalence) au cours de la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (par exemple, du 1er juin 2014 au 31 mai 2015), quelle que soit la durée hebdomadaire de travail du salarié.

Ex. : le salarié qui travaille 18 heures par semaine aura droit à 2,5 jours ouvrables de CP par mois travaillé comme le salarié qui travaille 45 heures par semaine.

Seules des périodes de travail effectif ou des périodes assimilées à du temps de travail effectif permettent au salarié d'acquérir des congés payés.

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- ⇒ les périodes de congés payés de l'année précédente,
- ⇒ les congés pour événements personnels,
- ⇒ les jours fériés chômés,
- ⇒ les congés de formation professionnelle,
- ⇒ les congés de maternité et d'adoption,
- ⇒ les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- ⇒ Les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Ainsi, la maladie non professionnelle du salarié ou la prise de congés sans solde n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés. Acquisition selon les règles d'équivalence quelle que soit la durée du contrat

Détermination du nombre de congés payés acquis et règle des équivalences

Lorsque la période d'acquisition n'est pas entièrement travaillée, il faut appliquer les règles d'équivalence qui consiste à acquérir 2,5 jours ouvrables toutes les 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail effectif ou tous les 24 jours.

La méthode en mois s'applique lorsque la période de référence est entièrement travaillée.

La méthode en mois ne pourra pas s'appliquer en cas d'accueil régulier en année incomplète puisque les semaines programmées d'absence de l'enfant accueilli n'ouvrent pas droit à l'acquisition de congés payés.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Ex. : 2,75 jours doit être arrondi à 3 jours ouvrables de CP acquis.

Droit maximum à Congés Payés

5 semaines de CP correspondant à 30 jours ouvrables si la période de référence est intégralement travaillée .

En cas de multi-employeurs, un droit à congés annuels complémentaires non rémunérés permet au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables si non acquis au titre des CP

< 5 semaines de CP correspondant à 30 jours ouvrables selon le nombre de semaines ou de jours travaillé sur la période de référence .

Mais un droit à congés annuels complémentaires non rémunérés qui permet au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours

Fixation des Congés Payés

La date des congés est fixée par l'employeur dans le cadre d'un employeur unique. Mais en cas de multi-employeurs, ces derniers doivent s'efforcer de fixer d'un commun accord avec l'assistant maternel, et au plus tard le 1er mars, les dates de congés de l'assistant maternel.

A défaut d'accord, au 1er mars de chaque année au plus tard, c'est l'assistant maternel qui fixera lui-même les dates de 4 semaines en été (entre le 1er mai et le 31 octobre) et 1 semaine en hiver (entre le 1er novembre et le 30 avril).

Attention ceci s'entend dans la limite des congés acquis par le salarié.

Ainsi, en cas de multi-employeurs, le salarié peut être à la fois en congés payés avec un de ses employeurs et en congés sans solde avec l'autre de ses employeur

Règle applicable

CDI en année complète - CDI en année incomplète - CDD

Prise effective des congés payés

Si la durée de contrat le permet et que l'employeur l'y autorise sinon paiement d'une indemnité compensatrice en fin de contrat

Les semaines de CP s'imputent sur les semaines d'accueil de l'enfant.

Les semaines de CP coïncident avec les semaines programmées de non accueil de l'enfant définies au contrat.

Modalités de prise des CP Les congés payés annuels doivent être pris.

La prise des congés doit se faire à partir du 1er mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Le congé principal doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre (période légale de prise des CP).

Le congé principal est au plus égal à 24 jours (hors 5ième semaine).

Un CP de 12 jours ouvrables consécutifs doit être attribué au cours de cette période, sous réserve de son acquisition

Exception : la prise des congés par anticipation

En principe, les congés payés sont pris l'année de référence suivant la période d'acquisition.

Par exception et si l'employeur est d'accord, le salarié peut prendre ses congés par anticipation. Dans cette situation, il est préconisé de formaliser l'accord des parties par écrit dans le contrat de travail ou au moment de la prise des CP.

Dans ce cas, l'employeur devra rémunérer les congés payés au moment où ils seront pris par le salarié.

Fractionnement des congés payés

La prise du congé principal restant au-delà des 12 jours ouvrables, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à des CP supplémentaires pour fractionnement :

⇒ 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;

⇒ 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

⇒ La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Décompte des CP pris

Le décompte doit être fait en jours ouvrables.

Jours ouvrables = tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Il se décompte du 1er jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise.

Ex. : un assistant maternel qui travaille lundi, mardi, jeudi et vendredi se verra décompter 6 jours ouvrables au titre de la prise de ses CP lorsqu'il prend une semaine entière de CP

Montant de l'indemnité de congés payés (ICP) due

Il faut comparer la règle du maintien de salaire et la règle du dixième et appliquer la règle la plus favorable au salarié. A quelle date effectuer cette comparaison ? Au moins une fois par an (en pratique, au 31 mai de chaque année).

Si une indemnité complémentaire de congés payés est due, elle pourra être réglée par l'employeur sur la paie du mois de juin.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de la durée du contrat

Ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié (art. L.1242-16 Code du travail).

L'indemnité de fin de contrat est prise en compte dans le calcul du montant de l'indemnité de congés payés (Circulaire DRT n° 90-18, 30 octobre 1990).

L'indemnité de CP se substitue au salaire mensuel de base.

L'indemnité de CP s'ajoute au salaire mensuel de base.

L'indemnité de CP se substitue au salaire de base s'il y a une prise effective des CP pendant le contrat ou est payée en fin de contrat sous forme d'indemnité compensatrice de CP

Le paiement des CP selon la règle des 10%

dès le premier mois de signature du contrat de travail est souvent pratiqué ; or, ce système n'est pas conforme ni à la législation, ni à la convention collective.

Par ailleurs, il peut-être dans un certain nombre de cas défavorable à l'assistant maternel.



N'oubliez pas...



N'oubliez pas...

Date du paiement des congés payés

Au moment où ils sont pris En accord des parties, précisé dans le contrat

- soit en une seule fois au mois de juin suivant la date d'embauche ;
- soit lors de la prise principale des congés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés ;
- soit par 12e chaque mois à compter du 1er juin suivant la date d'embauche.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI (art. L.1242-16 Code du travail).

Que faire en cas d'absence de l'assistant maternel ? (article 14 de la CCN des assistants maternels)

Les absences de l'assistant maternel devront être justifiées.

Le salarié a une double obligation :

- informer son employeur dans les plus brefs délais, - et justifier de son absence dans les 48 heures (en fournissant un certificat médical ou un arrêt de travail). Ainsi, en cas d'arrêt de travail et de prolongation, l'employeur doit obligatoirement remplir et retourner :
- à la CPAM, une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières (Formulaire CERFA N° 11135*02) ;
- et à l'IRCEM Prévoyance, une demande d'indemnisation pour arrêt de travail (en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou d'un arrêt maladie supérieur à 7 jours). Il convient de souligner ici qu'en pratique le salarié peut se charger de cette démarche.

NON, CE N'EST PAS UN ASSISTANT MATERNEL !

Une fois encore la profession d'assistant maternel est mise en cause alors même qu'elle n'est pas concernée par les faits.

Ladepeche.fr reprend ce 3 février à 10 h 36 un fait de société rapporté par [RTL Matin](http://RTL.Matin) à 8 h 00, concernant une nounou mise en examen pour violence sur les deux enfants qu'elle gardait de manière alternée aux domiciles des parents.

Trop rapidement, sans aucun discernement, ni vérification, la nounou est appelée « assistant maternel, et cela bien que nous ayons déjà réagi dès 8 h 05 sur RTL pour dénoncer l'amalgame entre les deux professions.

Or les gardes à domicile ne sont pas des assistantes maternelles même si quelques fois le terme affectif « Nounou » est employé pour désigner les deux. Car si les premières n'ont aucune formation et aucun encadrement, les secondes si.

Les assistants maternels sont formées, ont un agrément qui les autorise à travailler et sont contrôlés par les services de la protection maternelle et infantile. Ce sont des professionnels de la petite enfance.

Ce qui n'est pas le cas des gardes à domicile qui sont recrutées sous la seule responsabilité des parents.

Ce qui est déplorable dans cette affaire, au-delà du préjudice subi par les enfants et qui doit être dénoncé et puni à la hauteur de sa gravité, c'est de porter encore une fois atteinte à l'ensemble d'une profession qui s'est donnée les moyens d'offrir aux enfants un accueil et une éducation de qualité, et ce sous contrôle de services mandatés à cet effet.

Merci, mesdames et messieurs les journalistes, de prendre le soin de vérifier les appellations que vous employez pour désigner les auteurs de faits aussi graves et ceci afin de respecter le professionnalisme des 350 000 Assistants maternels

ASSISTANTS MATERNELS PAYÉS PAR LA CAF

Le Sénat a adopté un article additionnel au projet de loi sur l'égalité femmes-hommes le 17 septembre dernier. Par cet article 6 de la loi, les organismes versant les prestations familiales (Caisse d'allocations familiales [Caf] le plus souvent) pourraient rémunérer directement assistants maternels agréés, selon une convention signée entre l'organisme et l'assistant maternel

Ainsi, le parent n'aura plus besoin d'avancer le montant du complément mode de garde (qui représente environ 85 % du salaire de l'assistant maternel), qui lui est ensuite remboursé par la Caf, soit 458 euros par mois pour un enfant de moins de 3 Ans (229 euros pour un enfant de 3 à 6 ans).

La mesure devrait bénéficier à environ 140 000 familles, dont 58 000 monoparentales. Les foyers avec deux enfants touchant moins de 23 840 € par an

20 706€ avec un enfant) n'auront plus à faire l'avance

.Une solution « gagnant-gagnant », estime Dominique Bertinotti, la ministre de la Famille : « Actuellement, plus de 90 % des enfants des familles les plus modestes sont gardés par leurs parents faute de places en crèche ou parce que le coût de l'assistant maternel est trop élevé.

Avec le tiers payant, les familles modestes peuvent avoir recours à un assistant maternel sans que cela grève leur budget mensuel.

Et l'assistant maternel est assuré du versement de son salaire en temps et en heure.

Nous avons relayé dans notre rubrique Am Stram Ram, l'expérience à ce sujet mise en place par la Ville de Grigny (91) et Martine Pigéard, animatrice du relais de cette agglomération.

Cette dernière a organisé depuis 2007 un dispositif tripartite entre la Caf, la ville et le conseil général permettant à 43 assistants maternels d'accueillir des enfants.

En effet, face à l'inadéquation entre d'un côté un très grand nombre d'assistants maternels qui ne trouvaient pas d'employeurs, et de l'autre des parents, avec des besoins très spécifiques, et particulièrement des mères ne trouvant pas d'emplois faute de moyens pour payer un mode d'accueil pour leur jeune enfant,

Martine Pigéard a imaginé un système mieux adapté à cette population. Ainsi, le complément libre choix du mode d'accueil versé habituellement à la famille est donné directement par la Caf aux assistants maternels. Les parents n'ont donc plus à verser à l'assistant maternel que la partie non prise en charge par la CAF

L'article de cette nouvelle loi devait permettre l'extension de ce dispositif expérimental en s'appliquant aux foyers dont les ressources ne dépassent pas un certain montant

pour toute assistante maternelle, de faire l'impasse sur ces fondamentaux et leur évolution : sommeil, langage, alimentation, développement, émotion, pédagogie, attachement, éducation, société, famille...

Une véritable encyclopédie de 592 pages, accompagnée d'un DVD, pour vous permettre de comprendre les enjeux, mais aussi l'importance de la petite enfance. 40 spécialistes vous y livrent les clefs du monde de la petite enfance dans le sillage des travaux de Boris Cyrulnik. A commander sur: www.editions-duval.fr

COLIQUES DU NOURRISSON : DU NOUVEAU

Longtemps, on a attribué les coliques des nourrissons au stress maternel (faute d'autres explications sans doute). Mais là encore la science permet de démentir et de déculpabiliser les mères. En effet, la revue scientifique *Pédiatrics* révèle que des chercheurs néerlandais — ayant analysé l'ADN microbien de plus de 200 échantillons de selles provenant de 12 nourrissons souffrant de coliques et 12 nourrissons témoins — ont constaté que la flore intestinale des bébés souffrant de colique était deux fois plus abondante que celle de ceux n'en souffrant pas. Reste à savoir d'où viennent ces différences et quelles en sont les conséquences.

Attention aux idées reçues

Câlins ou pas câlins ?

Nombreuses sont les assistantes maternelles qui ont entendu dire que les marques d'affection sont réservées aux parents. Que faire ? Comment résister à l'envie de consoler ? Est-ce qu'un câlin, ce n'est pas bien ? Pourtant, d'après Josette Serres, quand on calme un bébé, on lui fait le plus beau des cadeaux en pariant sur l'avenir. Le fait de l'aider à réguler aujourd'hui ses systèmes physiologiques et émotionnels lui permettra plus tard de bien gérer son stress.

Josette Serres

MALADIE DE L'ENFANT EN MAM

Nous venons vers vous pour quelques renseignements concernant les jours de maladie de l'enfant en garde. Les familles ont droit à 10 jours par an pour maladie de leur enfant sous certificat médical. Notre salaire en est impacté et minoré de ces jours d'absences. Cette perte de salaire est tout de même conséquente. Est-ce qu'il y a une obligation pour ces jours enfants malades ? Est-ce qu'il y a une solution pour ne pas perdre autant du salaire ? Ou est-ce une négociation au départ avec les parents lors de la signature du contrat ? Comment pouvez-vous nous guider? Ce crédit de 10 jours est sur une année calendaire et se renouvelle donc à date anniversaire du contrat, il y a tout de même un terme. Oui, certains négocient le maintien ou la moitié de la journée telle que cela existait avant la convention collective mais c'est une négociation qu'il est plus facile de mettre en place en début de contrat qu'au cours de celui-ci

Ensuite en cas de contentieux, que répondra un juge en la matière, cela peut varier... suivrait-il la convention collective ? Ou bien reconnaîtrait-il l'avantage écrit négocié ? Nous ne pourrions vous le confirmer.

Cependant sachez ce que votre Direccte (Midi-Pyrénées) répond à ce sujet : 2.44. Puis-je prévoir dans mon contrat de travail, l'obligation pour l'employeur de me rémunérer les jours d'absence de l'enfant pour cause de maladie ? Non. L'article 14 de la convention collective fixe les règles applicables en cas d'absence pour cause de maladie de l'enfant accueilli. Dans les limites fixées par cet article et sous réserve de produire au salarié un certificat médical, l'employeur est en droit de déduire du salaire mensualisé, les heures non travaillées par l'assistant maternel du fait de l'absence de l'enfant gardé. Le contrat de travail qui prévoit le paiement des jours d'absence pour cause de maladie de l'enfant gardé, est non conforme aux dispositions conventionnelles applicables. Par conséquent, si un contrat de travail prévoit une telle clause, seul le juge sera compétent pour apprécier de la validité de cette dernière. Je vous indique cela car si le parent l'appelle voilà le retour qu'il aura à ce sujet. Ce qui va dans le sens de ce que je vous indiquais plus haut, ceci est laissé à l'appréciation du juge qui peut d'un juge à l'autre aller ou pas en votre faveur.

RAPPEL DES TEXTES CASF

Code de l'action sociale et des familles (CASF) Article L. 421-1 :

« L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile. L'assistant maternel accueille des mineurs confiés par leurs parents, directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil mentionné à l'article L. 2324-1 du Code de la santé publique. Il exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs ou de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues au chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet. » Article L. 424-1 :

« Par dérogation à l'article L. 421-1, l'assistant maternel peut accueillir des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels.

Le nombre d'assistants maternels pouvant exercer dans une même maison ne peut excéder quatre. » Article L. 424-7 :

« Les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels et les particuliers qui les emploient bénéficient des mêmes droits et avantages et ont les mêmes obligations que ceux prévus par les dispositions légales et conventionnelles applicables aux assistants maternels accueillant des enfants à leur domicile





Article paru dans le précédent P'tit Diable

Pour donner mon avis sur les problèmes et manque de valorisation des Assistants Maternels .

Je pense que le grand départ et le manque d'Assistants Maternels viendront surtout des abus de pouvoir des PMI, certes ils ont des droit de regards, certes il y a peut être eu trop d'abus, de négligences trop de plaintes peut être des parents mais si les Assistants Maternels continuent de se sentir diminuer car on se sent vraiment dévalorisées face aux reproches rien n'est parfaits, et même avec des tas de formations.

Cela ne cache t-il pas quelque chose du niveau politique? essayer d'éliminer les Assistants Maternels pour avantager plus les collectivités?

Je dirais a Mr Pierre Suesser oui il fut un temps que les PMI ont peut être accompagné la professionnalisation des Assistants Maternels car c'était nouveau et super bien les personnes se déclaraient, on allait vers la fin du travail au noir maintenant « NON il faut arrêter trop d'agrément !

De toute façon, même, si l'Assistant Maternel avait toutes les formations voulues toutes les passerelles toutes les reconnaissances etc.... cela ne changerait en rien.

Qui alors, ne préférerait pas, avec tous ces bagages de travailler en collectivité ou autres domaines que d'avoir les problèmes avec les parents, réclamer l'argent ou problèmes avec la PMI?

Pourquoi j'ai tenu tant d'année ? Parce que le début était tout autre, parce qu'il n'y avait pas les contraintes parce que les parents nous faisaient confiance , on faisait partit presque de la famille, je peux même dire et remplacé une, on portait pas plainte pour un oui ou pour un non. Combien dans les nouvelles même avec des revalorisations tiendront plus de 25 ans ?

Pour ma part a bientôt de la retraite je ne vais pas changer maintenant et laisser tomber mon acquis si dur a avoir.

Avec mon nombre d'années d'expériences, des formations obligatoires recommandations valorisantes , je me pose beaucoup de questions?

.Les Assistants Maternels en étage sans ascenseurs sont pénalisées maintenant. Alors a quoi sert tout cela? a quoi sert de faire des activités avec les enfants? les formations et autres....????

Accès à la médecine du travail cela ne va t-il pas la aussi contre l'as mat? devront-ils être tenu d'envoyer le compte rendus a la PMI??????

On doit être sans problème, sans douleur pour la sécurité pour les enfants au moindre petit bobo on nous enlèvera l'agrément pour la sécurité.?

Et pour les plus âgés on nous dira vous ne pourrez plus maintenant poussez une poussette avec 2 enfants dedans pour la sécurité car si vous avez des problème de rhumatisme ou autre vous mettez les enfants en danger. idem si on a des problème de vue?

Dans la Loire Atlantique un Assistant Maternel c'est fait réprimander car un bébé dormait dans le transat il faut le remettre dans le lit tant pis s'il se réveille pas le droit de changer les enfants par terre, sur un tapis elle est jeune et avec des années d'expériences mais commence a se poser des questions pour peut être aller travailler a l'extérieur quitte a faire des ménages. Quel est l'enfant qui n'a pas dormi dans un cosy ou autre qui n'a jamais changé un enfant sur un tapis.?

Que faut il faire ou pas ? qu'on nous donne la liste? qu'es-ce qui est bien????

Un jour les assistants maternels habitant immeuble avec ascenseur se verront aussi diminuer leur nombre d'enfant car l'ascenseur deviendra aussi un critère de danger, un manque de sécurité en cas de panne incendie etc et il faut bien dans ce cas la, prendre les escaliers

Faire des formations chaque année pourquoi faire? On ne donne pas les moyens d'évoluer à un Assistant Maternel de 10 ans d'expérience? Par mon expérience professionnelle et personnelle.

J'ai eu de la chance de connaître des possibilités qui n'avaient absolument rien a voir avec des formations car ce n'est pas avec la formation que j'aurai appris certaines choses. J'ai appris par moi même. De toute façon si on évolua ce n'est pas pour rester chez soi.

De plus on peut être une Assistant Maternel formé expérimenté participant a tous les regroupements activité pour enfants, cela n'empêche pas les parents de dire : j'ai une place a la crèche, on vous retire notre enfant mais on a rien contre vous.

il serait intéressant de faire un sondage une enquête en demandant aux Assistants Maternels les raisons de quitter le travail. Je suis sur que ce n'est pas a cause du manque de formation ni de pouvoir passer devant la médecine du travail.

Un assistant maternel

Les premiers puzzles de Bébé



Le puzzle, une activité complète

C'est une activité calme, intelligente, qui lui enseigne la patience et la réflexion. Un enfant peut faire des puzzles dès 18 mois. Nos conseils pour bien les choisir.

Patience, concentration, réflexion, précision... Pour attraper chaque élément et les encastrent les uns dans les autres, votre [enfant](#) doit être habile de ses mains, avoir une bonne représentation de l'espace, faire preuve de réflexion et d'observation pour déduire que telle pièce s'encastre dans telle autre et que telle couleur se retrouve sur plusieurs pièces

Les puzzles sont aussi des jeux méthodiques.

Observez votre enfant tourner la pièce dans tous les sens, la regarder et finalement lui trouver la bonne place : c'est un vrai job ! Très vite (et avec votre aide au début), il repèrera les pièces à bord droit qui forment le cadre. Vous pouvez aussi faire ensemble des petits tas par couleur (le principe de la classification). Enfin, [activité](#) calme, le puzzle se joue seul ou à deux, et même en famille, plus tard, autour d'un puzzle de plus de 200 pièces.

Il est également valorisant pour les petits puisqu'il fait appel à des compétences qui n'ont rien à voir avec les acquisitions scolaires.

Quel puzzle à quel âge ?

A partir de 18 mois, des puzzles à encastrement en bois

Dès que votre enfant sait utiliser la pince (le rapprochement du pouce et de l'index), il peut se servir de ces puzzles. Ils présentent une pointe ronde en bois pour saisir la pièce, une forme prédécoupée (une voiture, un animal, un personnage) qu'il doit replacer dans la forme correspondante du plateau.

Vers 2 ans et demi de vrais puzzles en carton

Choisissez un modèle avec un cadre comportant des grosses pièces (une dizaine au début) que vous augmenterez progressivement .

Bien choisir un puzzle pour l'enfant accueilli

"Choisir un puzzle adapté pour un enfant ..."

choisir un puzzle pour l'enfant n'est pas toujours chose facile. "Intellectuellement", en fonction de l'âge, l'enfant a différente capacité dans les jeux. Choisir un puzzle non adapté découragera l'enfant.

La difficulté des puzzles pour enfant fait varier:

la taille des pièces – le nombre –

les nuances des couleurs - la complexité de l'image ...

Un puzzle pour très petit, ciblera l'acquisition d'emboîtement sur une surface plane.

Autour de 5 ans les nuances de couleurs sera plus accentuées.

Age de l'enfant	NB de pièces
3 ans	15 à 25 pièces
4 ans	25 à 35 pièces
5 ans	35 à 60 pièces
6 ou 7 ans	60 à 100 pièces
8 ou 9 ans	100 à 200 pièces



Conseils

Conseils pratiques

Il manque toujours des pièces aux puzzles au bout de quelques jours d'utilisation. Pour éviter de perdre des éléments, dès l'achat, notez un signe reconnaissable et différent au dos de chaque pièce : M pour un puzzle Martine par exemple, B pour Babar, etc. Quand vous retrouverez une pièce égarée dans sa [chambre](#), vous saurez immédiatement d'où elle vient. Par ailleurs, si vous désirez conserver un puzzle de votre enfant, sachez qu'il existe des colles spéciales que l'on étale sur la surface du [jeu](#) comme un vernis. Il n'y a plus qu'à les accrocher au mur comme un tableau !

• 26 PRODUITS ET JOUETS DANGEREUX

Il a été recensé près de 10 000 accidents de lits pour adultes dont plus de 100 décès, près de 580 blessures par an avec des trotteurs pour bébés, environ 13 000 accidents de vélo chez les enfants âgés de 5 à 14 ans, 19 000 chutes de lits superposés, 40 décès à cause des briquets... Cette liste non exhaustive recense un panel d'accidents domestiques dont sont victimes des enfants tous les ans en Europe. En France, ce sont chaque jour environ 2 000 enfants âgés de 0 à 6 ans qui sont concernés.

La Commission de la sécurité des consommateurs (CSC) a édité un guide répertoriant les 26 produits et jouets dangereux pour les enfants. Pour son élaboration, des experts européens ont examiné attentivement tous les objets domestiques en contact avec les jeunes enfants, qu'ils soient conçus pour eux ou non. Ce guide européen des produits potentiellement dangereux pour les enfants liste les articles de puériculture comme des poussettes, des tétines, des chaises-hautes, des lits et des objets du quotidien comme des briquets, des sacs plastiques... qui peuvent se révéler dangereux. Si la plupart des accidents sont dus à un défaut de fabrication ou à une mauvaise manipulation, les parents et professionnels pourront trouver dans ce guide des conseils d'achat et d'utilisation simples, ainsi qu'un rappel des normes en vigueur sur les différentes catégories de produits.

<http://www.securiteconso.org/wp-content/uploads/2014/04/GUIDE-SECURITE-PRODUITS-POUR-ENFANTS-AVRIL-2014.pdf>

3 NOUVELLES MESURES POUR LES ASSISTANTES MATERNELLES

Accroître de 275 000 le nombre de places d'accueil de jeunes enfants entre 2012 et 2017 (+ 100 000 places de crèche, + 100 000 places chez des assistantes maternelles et + 75 000 places en école maternelle), tel était l'objectif fixé par le ministère des Affaires sociales en 2011. Cet objectif a déjà pris du retard en 2013 comme le soulignait le Haut conseil de la famille dans son rapport détaillé du 9 octobre dernier. Rebondissant sur ce rapport Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, a annoncé quelques jours plus tard, entre autres, une aide exceptionnelle en faveur des assistantes maternelles : trois mesures doivent booster la progression de l'offre de places d'accueil en rendant le métier plus attractif. Tout d'abord, les relais assistantes maternelles (Ram) devraient proposer un accompagnement renforcé aux intéressées. La prime à l'installation des assistantes maternelles – qui finance les travaux d'aménagement et d'équipement du logement – devrait bénéficier d'un nouveau coup de pouce. Enfin, les Caf devraient expérimenter le versement, en tiers payant pour les familles modestes, du complément de libre choix du mode de garde (CMG), un des composants de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

PROPRETÉ : PRESSION CONTRE-PRODUCTIVE !

Commencer l'apprentissage de la propreté trop tôt engendrerait un risque d'incontinence chez l'enfant. C'est ce que révèle une étude menée par l'unité d'urologie du centre médical de Wake Forest aux États-Unis. En effet les enfants forcés à aller aux toilettes bien avant l'âge de 2 ans ont trois fois plus de chance d'être déréglés et de souffrir de fuites urinaires voire de constipation en grandissant. L'explication est simple : avec la pression et à force de se retenir, les nerfs reliés à la vessie finissent par moins bien fonctionner (d'autant que l'appareil urinaire de bébé n'a pas fini de se développer !) ce qui favorise le manque de contrôle. Si la pression des parents est forte notamment avant l'entrée à l'école maternelle, il ne faut pas oublier que l'acquisition de la propreté se déroule en moyenne bien après les 2 ans de l'enfant...

