



Le journal des Petites Frimousses



SEPTEMBRE 2021

Une bonne rentrée, c'est d'abord de bonnes vacances. J'espère que vous avez passé de bonnes vacances et je n'ai aucun doute sur le fait que la rentrée sera bonne elle aussi !!! Très bonne rentrée et à bientôt

Laphia Atissaoui

Dans ce numéro

DOSSIER DU MOIS

Il ne veut pas dormir

Pages 2 à 4

INFOS

Reprenons en détail la nouvelle convention collective : 2^{ème} partie Pages 5 à 8

Accompagner les parents employeurs dans leurs démarches de fin de contrat

Pages 9 à 11

DIVERS

Les jours d'absence

Pages 11 à 13

Bibliothèque

Pages 13 à 14

Temps collectifs de septembre 2021

Page 14

Raconte-moi une histoire...

Pages 14 à 15

Dossier du mois

Il ne veut pas dormir

Certains enfants, tous âges confondus, ne parviennent pas à trouver le sommeil. Un phénomène qui tend à inquiéter les parents et les professionnels compte tenu de l'importance des siestes pour le bien-être et le développement des tout-petits. Voici quelques clés pour faire le point et réajuster votre comportement.

Pourquoi un enfant peut-il avoir du mal à dormir ?

S'endormir, c'est se séparer. S'endormir revient à se séparer de ce qui rassure et stimule l'enfant, à savoir les parents, les professionnels, les autres enfants en garde chez l'assistante maternelle, ses jouets préférés, ses repères, etc. Aller se coucher implique également de passer de l'environnement animé, stimulant et lumineux à un univers sombre et solitaire – la chambre dans laquelle l'enfant se retrouve seul, dans la pénombre, face à ses rêves, ses angoisses, mais aussi éventuellement ses cauchemars. Enfin, s'endormir revient à passer d'un état d'activité intense, propre à l'enfant, à un état de passivité, de détente. Rappelons qu'un jeune enfant vit dans le moment présent et qu'il n'a pas conscience de l'importance du sommeil pour la qualité de santé psychique et physique !

Il ne se sent pas en sécurité. Le comportement de l'enfant à l'entrée dans le sommeil s'analyse au regard de son attitude le reste de la journée. Il arrive que certains enfants en se sentent pas en confiance ou en tout cas, pas suffisamment pour se laisser glisser dans le sommeil. Comme pour l'adulte, un sentiment de sécurité minimum est nécessaire pour baisser son niveau de vigilance et s'endormir. Pour certains enfants, ce n'est donc pas qu'ils « ne veulent pas » dormir c'est tout simplement qu'ils « ne peuvent pas » dormir.

Tous les enfants n'ont pas les mêmes besoins de sommeil. Tout comme l'appétit, le besoin de sommeil varie nettement d'un individu à l'autre, enfant comme adulte. En moyenne, on estime que ces besoins s'élèvent, par tranche de 24 heures à :

- 16 heures pour un nouveau-né,
- 15 heures pour un bébé de 6 mois,
- 14 heures pour un petit d'un an,
- 13 heures pour un enfant de deux ans
- 12 heures pour un grand de trois ans.

Ainsi, il est judicieux de s'inquiéter lorsque l'enfant dort significativement moins que ces moyennes et/ou qu'il manifeste régulièrement les signes suivants :

- Irritabilité
- Excitation importante
- Difficultés de concentration
- Impulsivité répétée et élevée pour son âge
- Intolérance excessive à la frustration ou au contraire,
- Somnolence
- Maladresse démesurée
- Pleurs continus avec un besoin d'être pris dans les bras
- Regard vague, se frottant régulièrement les yeux...

Le besoin de sommeil varie également chez un même enfant. La qualité et la quantité de sommeil évoluent au fil du développement, de la croissance, mais aussi de la maturation du système nerveux central de l'enfant. Il n'est pas rare que le sommeil soit perturbé ou que l'endormissement se révèle plus périlleux lorsque l'enfant expérimente une nouvelle acquisition (motrice ou psychologique) ou qu'il traverse un évènement à la maison ou chez l'assistante maternelle. Ce peut être le changement de poste de papa, l'arrivée d'un petit frère, le départ d'un membre de la famille, etc. Autant de changements qui peuvent bouleverser un enfant, sans que les adultes ne s'en doutent.

Chez l'assistante maternelle et à la maison, c'est différent. Comme pour l'acquisition de la propreté, le sommeil de l'enfant chez l'assistante maternelle et à la maison n'est pas toujours comparable, tant il s'agit de deux environnements de vie différents. Deux cas de figure peuvent se présenter : l'enfant qui dort mieux à la maison et celui qui dort mieux chez l'assistante maternelle. En théorie, il pourrait paraître logique qu'un enfant parvienne plus facilement à s'endormir auprès de ses parents, à son domicile, un milieu qui est, par définition, connu, intime et rassurant. Pour autant, certains enfants parviennent plus facilement à faire la sieste chez l'assistante maternelle qu'à la maison, où ils sont portés par les autres enfants chez l'assistante maternelle et les rituels collectifs.

Comment favoriser son endormissement ?

S'il s'agit d'un bébé qui manifeste une réticence à entrer dans la chambre, n'hésitez pas à lui aménager un espace de sommeil dans le lieu de vie. Veillez à ce que ce dernier soit confortable et surtout sécurisé, c'est-à-dire physiquement préservé des enfants qui se déplacent. L'environnement familial de la pièce (lumineux et animé de voix et de sons) peut être rassurant. En revanche, prenez bien le temps en amont d'expliquer votre projet aux parents. Enfin, l'avantage de cette pratique est de permettre une surveillance plus accrue de l'état de l'enfant en période de sommeil.

Respectez la continuité des soins. Les bébés sont particulièrement sensibles à votre contact physique et à sa continuité. Veillez à accompagner dans le sommeil (et pas uniquement dans la chambre !) juste après lui avoir donné à manger et avoir changé sa couche. Si vous reposez l'enfant en cours de route sur le tapis, ne serait-ce que quelques secondes, vous rompez cette continuité. Dès lors, l'enfant risque d'être plongé dans un état

Journal du Relais Petite Enfance Septembre 2021

de stress et de se mettre à pleurer. Cette disposition d'insécurité peut le maintenir dans un état de vigilance et freiner son endormissement.

Proposez-lui un accompagnement individualisé. Tous les enfants n'ont pas les mêmes ressources et la même capacité à s'endormir seuls, loin de leurs parents et de leur lit douillet. La transition entre le moment du déjeuner et l'entrée dans la chambre peut être une source d'anxiété particulièrement vive pour certains enfants. C'est pourquoi il est bénéfique que vous puissiez leur apporter une attention toute particulière. Quelques minutes avant l'heure de la sieste, aménagez-vous un temps en tête à tête au cours duquel vous pourrez le prendre dans les bras, lui parler, lui demander comment il se sent, etc. Cet échange individuel empreint d'affection et de tendresse permettra de le ressourcer et de l'apaiser. Une disposition propice à l'endormissement. Veillez à l'accompagner dans la chambre en le prenant par la main afin qu'il ne se sente pas délaissé. Enfin, n'hésitez pas à vous installer au chevet de son lit. Peu à peu, il finira par déployer la confiance et l'autonomie nécessaire pour franchir seul cette étape délicate.

Ne l'obligez pas à dormir, ne le maintenez pas de force au lit. Cette attitude, contreproductive et maltraitante, risque de renforcer son malaise et de cultiver son appréhension de la sieste. S'il ne souhaite pas dormir, il peut tout simplement s'allonger sur son lit pour se reposer, les yeux ouverts. S'il ne tient pas à entrer dans la chambre, vous pouvez lui proposer un livre ou une activité autonome. Pour autant, il est important que vous lui conserviez son lit et que, chaque jour, vous lui proposiez de s'y reposer. Bien entendu, invitez-le à aller se coucher avec ses vêtements s'il ne souhaite pas se déshabiller.

Veillez à être présent au réveil. Il peut être anxiogène pour un tout-petit de s'endormir en votre présence et de se réveiller en votre absence. Certains enfants se mettent d'ailleurs à pleurer à leur réveil lorsqu'ils ne voient pas l'assistante maternelle ou le parent dans la chambre. La stabilité d'un environnement de sommeil est favorable à la détente et au sentiment de sécurité.

Chuchoter et détendez-vous ! Quelques minutes avant le temps de sieste, commencez à chuchoter pour baisser le niveau sonore du lieu de vie et plonger les enfants dans une ambiance plus sereine. N'oubliez pas que vous êtes le chef d'orchestre. Si vous accompagnez l'enfant dans la chambre en criant, en gesticulant, en courant partout à la recherche du doudou égaré, le climat général ne sera pas très propice au sommeil. Dès lors, comment voulez-vous que les enfants les plus sensibles parviennent à se détendre ? D'autant plus qu'il est tout à fait paradoxal de crier sur un enfant pour lui demander de se calmer.

Source : lesprosdela petiteenfance

Infos

Reprenons en détail la nouvelle convention collective : 2^{ème} partie

Des garanties sociales améliorées.

La nouvelle convention collective confirme et améliore certains droits des salariés comme l'unification des garanties en matière de prévoyance ou l'instauration d'une prime de départ à la retraite.

La fusion des branches professionnelles aura aussi une incidence sur les droits sociaux des salariés qui y étaient rattachés. Cette démarche, déjà initiée avec la création d'une association paritaire nationale inter branche pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI), vise à construire un socle commun de garanties identiques pour l'ensemble des salariés du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de mutualiser les droits sociaux des salariés et les obligations afférentes des employeurs.

Il en résulte quelques améliorations, dont l'aménagement des conditions d'ouverture du droit et d'indemnisation du salarié partant volontairement à la retraite, ainsi qu'une plus grande solidarité envers les ayant droit des salariés décédés ou confrontés à une perte d'autonomie.

Indemnité de départ volontaire à la retraite

Comme tout salarié, l'assistante maternelle peut bénéficier d'une indemnité lorsqu'elle remplit les conditions pour partir volontairement à la retraite. Or, ce droit n'était ouvert à présent que sous condition d'une ancienneté de dix années et plus auprès de l'employeur. Cette condition d'ancienneté éliminait de fait la quasi-totalité des assistantes maternelles employées par des particuliers.

Aussi, « dans une démarche de reconnaissance et de fidélisation des salariés de la branche », les partenaires sociaux ont décidé, par l'intermédiaire d'un fonds mutualisé alimenté par une cotisation à la charge des particuliers employeurs, de permettre aux salariés de bénéficier d'une indemnité de départ volontaire à la retraite conventionnelle de branche, dont les conditions d'octroi et le montant sont plus favorables que les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Aussi, le dispositif mis en place par la branche appuie le calcul de l'ancienneté sur la durée cumulée des périodes d'emploi au sein du secteur, en lieu et place de la notion d'ancienneté auprès d'un même particulier employeur. Cette notion de périodes d'emploi correspond à la période au cours de laquelle le salarié a été lié par un ou plusieurs contrats de travail à un ou plusieurs particuliers employeurs au cours de sa carrière professionnelle. Elle s'entend quelle que soit la nature des contrats de

travail conclus par le salarié (contrat à durée déterminée ou indéterminée) et que ces périodes d'emploi aient été continues ou non, interrompues ou non par des périodes d'emploi au sein d'autres secteurs d'activité.

Montant

A compter du 1^{er} janvier 2023 (ou à compter du premier janvier de la deuxième année civile suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'annexe 4 de la convention collective), les salariés et les assistantes maternelles relevant de la convention collective qui décident de partir volontairement à la retraite pour bénéficier d'une pension de vieillesse bénéficieront d'une indemnité qui sera déterminée à partir du salaire de référence, qui équivaut à la moyenne des salaires des cinq années précédant le droit à la retraite, tous employeurs confondus.

Son montant s'élèvera à :

- Un mois de salaire brut de référence à compter de dix années de périodes d'emploi au sein du secteur ;
- Un mois et demi entre 15 et 20 ans ;
- Deux mois entre 20 et 30 ans ;
- Deux mois et demi au-delà

Exemple :

Une assistante maternelle ayant entre 10 ans et 15 ans d'ancienneté dans la profession percevra une indemnité équivalant à un mois de salaire.

Conditions

Pour prétendre au versement de l'indemnité, le salarié doit, à la date effective de son départ volontaire à la retraite ou de la date de la liquidation de ses droits à la retraite :

- Avoir rompu l'intégralité des contrats de travail qui le lient à des particuliers employeurs relevant de la branche professionnelle ;
- Justifier d'une période d'emploi d'au moins dix années continues ou discontinues, soit cent-vingt mois calendaires, auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs, au sein de la branche professionnelle dont au minimum soixante mois au cours des sept dernières années ;
- Adresser dans les six mois à l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranches) la demande de versement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives. (Nous verrons ? prochainement les documents à fournir pour l'obtention de cette indemnité).

Prévoyance

Maladie et accident du travail

L'indemnité journalière complémentaire est portée de 77% à 78% du salaire brut de référence journalier, sous déduction de l'indemnité journalière de Sécurité sociale brute recalculée.

Elle est versée à compter :

- Du premier jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle reconnu par la Sécurité sociale ;
- Du huitième jour en cas d'arrêt maladie, la carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle la Sécurité sociale n'applique pas de carence.

Invalidité

Lorsqu'elles sont invalides de seconde ou de troisième catégorie, ou bénéficiaires d'une rente accident du travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66%, les assistantes maternelles employées par des particuliers peuvent obtenir une rente d'invalidité complémentaire à celle de la Sécurité sociale. La rente annuelle d'invalidité est alors portée à 95% du salaire de référence net, après déduction de la rente de la Sécurité sociale.

L'indemnité commence à la date d'effet de l'invalidité.

Rente éducation

La rente d'éducation est versée aux enfants à charge fiscalement du salarié au moment du décès ou de la perte totale et irréversible de l'autonomie. Cette rente est fixée par tranche :

- 12% du salaire de référence jusqu'au dix-sept ans inclus avec un minimum fixé à 1% du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) ;
- 16% du salaire de référence, avec une rente annuelle minimale fixée à 1,30% du PASS jusqu'à 18 ans sans condition et jusqu'à 25 ans inclus, sous conditions (poursuite d'étude de l'enfant, enfant demandeur d'emploi non indemnisé ou en apprentissage).

La rente d'éducation est servie sans limitation de durée en cas d'invalidité de deuxième ou troisième catégorie du régime de la Sécurité sociale ou équivalente avant le vingt-sixième anniversaire, ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé.

Conditions d'attribution

Pour bénéficier de ces prestations, l'assistante maternelle devra être titulaire d'un contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour de l'arrêt de travail et être en mesure de pouvoir justifier de salaires réguliers dans la branche professionnelle :

- Soit de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs employeurs pendant les six derniers mois (trois mois en cas de décès ou de perte totale et irréversible de l'autonomie) :

- Soit avoir cotisé sur une période globale des quatre trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile au moins égal à 40% du montant minimal de vieillesse et d'invalidité.

Financement

Afin de financer ces évolutions, la nouvelle branche professionnelle acte un rééquilibrage des cotisations sociales complémentaires qui seront désormais identiques pour toutes les professions relevant du secteur, à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les cotisations de prévoyance complémentaire baissent de 0.06% et passeront de 2.30% à 2.24% (réparties à part égale entre employeur et salarié).

La cotisation patronale liée au financement du fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) augmente de 0.03% passant de 0.05% à 0.08%.

La cotisation patronale destinée à l'alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme augmente de 0.03%, passant de 0.22% à 0.25%.

La gestion financière de ces deux derniers fonds sera confiée, à compter du 1^{er} janvier 2023, à l'association paritaire dénommée APNI (Association Paritaire Nationale Interbranches).

Source : l'assmat juin/juillet 2021

Accompagner les parents employeurs dans leurs démarches de fin de contrat

La fin de contrat entre le parent employeur et son assistante maternelle ou sa garde à domicile est une étape importante et parfois complexe à la vue des différentes démarches administratives à accomplir.

Afin d'accompagner au mieux ses publics, l'Urssaf service Pajemploi, en lien avec la Direction générale du Travail et Pôle Emploi, propose un nouveau service de simplification des démarches et à l'information des parents employeurs au moment de la fin de contrat avec leur salariée. En ce sens, le système d'information Pajemploi a été adapté pour intégrer dans les espaces déclaratifs, la déclaration d'une fin de contrat. Cette nouvelle fonctionnalité est disponible à partir www.pajemploi.urssaf.fr

Le parent employeur peut ainsi réaliser une première simulation, réaliser les démarches de fin de contrat et obtenir les documents préremplis.

Comment réaliser les démarches de fin de contrat avec « Mes démarches de fin de contrat » ?

Etape 1 : Estimer en amont le coût d'une fin de contrat grâce à « mes démarches de fin de contrat »

Pour anticiper les différentes démarches, l'employeur a la possibilité de simuler une fin de contrat avant son échéance. Pour réaliser cette première simulation, l'employeur doit se munir du contrat de travail et de l'agenda des semaines/mois de garde de l'enfant.

Pour accéder au service, il clique sur la rubrique « Fin de contrat » du menu de son compte en ligne Pajemploi et se connecte à l'aide de ses identifiants Pajemploi. L'accès est également possible à partir de la page d'accueil du site www.pajemploi.urssaf.fr

Pour réaliser la simulation de fin de contrat, il complète les données du formulaire pour obtenir :

- Une estimation du solde de tout compte
- La durée du préavis
- Le montant du dernier salaire à verser tenant compte des régularisations (indemnités de fin de contrat, indemnité de rupture, indemnité de congés payés...)
- Une checklist rappelant la procédure et le calendrier à respecter (modalités pour la dernière déclaration, documents à remettre au salarié).

Ces éléments lui permettront de réaliser la dernière déclaration de « fin de contrat » sur son compte en ligne Pajemploi.

Etape 2 : La réalisation de la dernière déclaration sur son compte en ligne Pajemploi

L'employeur réalise sa dernière déclaration sur son compte Pajemploi. Il coche la case « Voulez-vous signaler une fin de contrat ? » et complète ensuite le formulaire. Une fois complété, il accède au récapitulatif de déclaration sur lequel sont indiqués les différents montants (salaire et indemnités) à verser.

Etape 3 : L'édition des documents de fin de contrat depuis « Mes démarches de fin de contrat »

Une fois la dernière déclaration réalisée, l'employeur reçoit un courriel automatique de la part de Pajemploi l'invitant à éditer les documents obligatoires à remettre à son salarié sur le site « Mes démarches de fin de contrat ».

- Le reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des salaires et indemnités versés dans le cadre de la fin de contrat ;
- Le certificat de travail permettant au salarié de justifier la période de l'emploi auprès de l'employeur ;
- L'attestation d'employeur qui permet au salarié de faire valoir ses droits auprès de Pôle Emploi. La génération automatique de ce

document est en cours de déploiement et sera disponible dans l'ensemble des départements au 1^{er} novembre 2021.

Le certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte seront complétés automatiquement avec les données de la dernière déclaration réalisée par l'employeur sur son compte Pajemploi.

Les fonctionnalités du site ont été construites et optimisées dans le cadre d'ateliers de réflexions et de plusieurs séquences de tests tout au long de l'année 2020 auprès d'une trentaine de parents employeurs volontaires.

Questions / Réponses

A quoi sert « Mes démarches de fin de contrat » ?

« Mes démarches de fin de contrat » permet à l'employeur :

1. D'anticiper une fin de contrat en évaluant le montant du dernier salaire et des indemnités grâce au simulateur.
2. D'obtenir les documents obligatoires à remettre au salarié. Ceux-ci sont automatiquement complétés une fois la dernière déclaration « fin de contrat » réalisée sur le compte en ligne Pajemploi.

Quels sont les éléments à fournir pour simuler une fin de contrat ?

- Choix du salarié et de son métier
- Choix du ou des enfant(s) retiré(s) de la garde
- Information sur le contrat
- Type de contrat de travail (CDI ou CDD)
- Date de début de contrat
- Mode de rémunération du salarié (mensualisation ou accueil irrégulier)
- Termes du contrat de travail (horaires hebdomadaire, salaire horaire et nombre de semaines programmées dans l'année), dans le cadre d'une mensualisation
- Motif de fin de contrat
- Date de fin prévisionnelle du contrat
- Ancienneté du salarié
- Durée du préavis
- Mode de rémunération des congés payés
- Congés payés posés par le salarié
- Nombre de semaines travaillées sur les périodes de référence précédente et en cours pour la prise de congés
- Nombre de semaines réellement travaillées sur la période de régularisation du salarié
- Nombre d'enfants à la charge du salarié

Les résultats d'une simulation réalisée à partir de « Mes démarches de fin de contrat » sont-ils automatiquement préremplis sur la dernière déclaration Pajemploi ?

Non, le simulateur reste une aide à l'employeur. Il permet d'anticiper le montant du dernier salaire et des indemnités.

En cas d'erreur sur la dernière déclaration, est-il possible de générer de nouveau le reçu pour solde de tout compte et le certificat de travail ?

Une fois la dernière déclaration « fin de contrat » modifiée à partir du compte en ligne Pajemploi, il est possible de générer de nouveau les documents. « Mes démarches de fin de contrat » prendra alors en compte la déclaration de fin de contrat actualisée.

La mention de la fin de contrat sera-t-elle intégrée au dernier bulletin de salaire du salarié ? De quelle manière ?

Les montants des différentes indemnités versées dans le cadre d'une fin de contrat figureront sur le dernier bulletin de salaire du salarié.

Source : CAF

Les jours d'absences et le remplacement de la salariée

Les absences de votre salariée (maladie, congé maternité...) ou celles de votre enfant sont à prendre en considération. Elles font varier le salaire de votre assistante maternelle agréée. En cas d'indisponibilité prolongée, vous pouvez la remplacer en embauchant une autre salariée.

Absences de la salariée

Motif de l'absence de la salariée	Minoration de la rémunération	Maintien de la rémunération
Congés pour convenance personnelle	X	
Congés pour évènements familiaux (sous conditions)		X
Congé maladie/maternité	X	
Accident du travail/maladie professionnelle	X	
Congés pour enfant malade de la salariée	X	

Les congés pour convenance personnelle ne sont pas rémunérés. Ils entraînent une minoration de la rémunération.

Les congés pour évènements familiaux doivent être accordés sans condition d'ancienneté (sur justificatif) :

- Mariage ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables

- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès de l'époux, du partenaire pacsé, du concubin : 3 jours ouvrables
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables
- Décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables
- Décès des grands-parents : 1 jour ouvrable
- Annonce de la survenue d'un handicap de son enfant : 2 jours ouvrables
- Décès d'un enfant : 7 jours ouvrables

Ces jours de congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La convention collective prévoit que ces congés doivent être pris au moment de l'évènement, ou, en accord avec vous, dans les jours qui entourent l'évènement. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entoure l'évènement.

Dans le cas où l'évènement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait vous demander un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

Les congés pour maladie/maternité ne sont pas rémunérés. Ils entraînent une minoration de la rémunération. Votre assistante maternelle agréée percevra, si elle remplit les conditions, les indemnités journalières de la part de sa CPAM et des indemnités complémentaires de la part de son organisme de prévoyance, l'IRCEM prévoyance.

Les congés pour enfant malade peuvent être octroyés à l'assistante maternelle agréée si l'un de ses enfants de moins de seize ans est malade ou accidenté. Ils entraînent une minoration de la rémunération. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est de 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si votre assistante maternelle agréée assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

Absences de l'enfant

Motif de l'absence de l'enfant gardé	Minoration de la rémunération	Maintien de la rémunération
Absence non prévue au contrat, à l'initiative du parent		X
Maladie de l'enfant avec certificat médical dans la limite de 10 jours par an	X	
Maladie supérieure à 14 jours calendaires ou hospitalisation		X ou rupture

Les périodes d'accueil de l'enfant sont prévues au contrat de travail. Si, par convenance personnelle, vous ne confiez pas votre enfant un jour prévu au contrat, vous devez rémunérer votre assistante maternelle.

Source : Pajemploi

Bibliothèque

400 recettes pour bébé de 4 mois à 3 ans
Caroline BACH



Votre petit bout d'chou a 4 mois ou plus : il est temps de diversifier son alimentation !

Voici 400 recettes express classées par âge (de 4 mois à 3 ans), concoctées par une diététicienne et approuvées par un pédiatre.

Purée de butternut, velouté de potiron et pomme, mouillettes de chèvre, banane pochée au citron : faites plaisir à votre petit gourmet en herbe !



Le bébé en mouvement
Lucie MEUNIER

Le développement sensorimoteur du bébé est le résultat conjugué d'une programmation naturelle et de la stimulation de son entourage. Surtout il conditionne son développement psychomoteur, et prépare les fonctions plus élevées à venir. En le soutenant là où il est faible du fait de son immaturité à la fois neurologique et postural, tout en le laissant agir selon ses compétences, l'adulte participe très activement au développement du bébé. Cet ouvrage propose des jeux et des astuces qui aideront à prévenir et comprendre ses difficultés de croissance, lesquelles défient parfois notre compréhension : elles sont souvent le fait d'une gêne explicable par l'histoire du bébé depuis son commencement. Un abord relationnel simple et ludique est indispensable pour que la phrase si souvent entendue : « Ne vous inquiétez pas, votre bébé va à son rythme », trouve enfin des réponses plus précises.

Temps collectifs de septembre 2021

AOÛT / SEPTEMBRE 2021		
Du 30 août au 03 septembre 2021	Jeux libres	
Du 06 septembre au 10 septembre 2021	Ma grappe de raisin	
Du 13 septembre au 17 septembre 2021	Le pommier	
Du 20 septembre au 24 septembre 2021	Elmer	
Du 27 septembre au 30 septembre 2021	Atelier chansons	

Raconte-moi une histoire...

La valise de Pikou

Pikou part bientôt en vacances.
Il a sorti sa petite valise rose. Elle a des roues...
Alors, Pikou s'amuse à la promener partout.

Maman dit : « Il faut remplir ta valise, maintenant.
Que vas-tu mettre dedans ? ». Pikou regarde son coffre à jouets. Il a
envie de tout emporter !

Dans sa valise, Pikou met ses cubes : le bleu, l'orange et puis le jaune.
Son jeu de mémoire et son ballon aussi...
Pikou veut aussi Super Chaton, son livre préféré.
Puis sa pelle et son seau pour jouer au bord de l'eau.

Pikou pousse, Pikou appuie, ho hisse ! Dino sort toujours son museau. Et
la valise ne veut pas se fermer.
Pikou dit : « Pauvre Dino ! Je ne peux pas t'emmener. »

Et voilà, Pikou est prêt. Sa valise est enfin fermée !
Pikou peut partir en vacances avec son doudou Toto.
Mais à qui est ce bout de museau dans son dos ?



La valise de Pikou
PICOTI juillet 2021