



Le journal des Petites Frimousses



MAI 2022

Les livres sont le meilleur moyen de s'envoler vers d'autres vies quand la sienne est trop lourde.

Virginie Grimaldi « Et que ne durent que les moments doux »

Dans ce numéro

DOSSIER DU MOIS

La rupture de la période d'essai

Pages 2 à 3

INFOS

Jours fériés : quels sont vos droits ?

Pages 4 à 7

Que faire en cas d'arrêt maladie Covid ?

Pages 7 à 8

Porter un enfant qui marche

Pages 8 à 10

DIVERS

Rappel mon enfant.fr

Page 10

Conférence

Page 10

Formations à venir

Page 10

Lecture spectacle

Page 11

Bibliothèque

Page 11

Temps collectifs de mai 2022

Page 11

Raconte-moi une histoire....

Page 12

Dossier du mois

La rupture de la période d'essai

La période d'essai offre des modalités de rupture simplifiées à l'employeur qui souhaite évaluer les aptitudes professionnelles de l'assistante maternelle.

La période d'essai est, généralement, une clause contractuelle qui permet à chaque partie de rompre le contrat de travail :

- Sans avoir à s'expliquer sur la cause de la rupture ;
- Avec un minimum de formalités ;
- Et à tout moment.

La période d'essai a pour finalité d'apprécier les capacités professionnelles du salarié. Cela entraîne plusieurs conséquences.

- Si une assistante maternelle a déjà travaillé pour un employeur déterminé dans un temps pas trop éloigné, une période d'essai ne peut être stipulée dans le nouveau contrat de travail.
- A fortiori, en cas de contrats se succédant sans interruption où en cas de modification de contrat, il ne peut pas y avoir de nouvelle période d'essai. Le cas échéant, l'employeur peut imposer une « période probatoire » pour vérifier que le salarié est apte à exercer les nouvelles fonctions qui lui sont confiées ; si cette période n'est pas concluante, le salarié doit être remplacé dans ses fonctions antérieures. Cette situation se trouve notamment pour les assistantes maternelles accueillant des fratries : il peut y avoir une période probatoire pour l'accueil du second enfant.

Cette idée d'évaluation explique aussi que la période d'essai est suspendue jusqu'au retour du salarié quand celui-ci est dans l'impossibilité de l'exécuter pour maladie, congés, etc.

Cette possibilité de rupture simplifiée reconnue aux deux parties est encadrée dans sa durée et par quelques règles de procédure.

Durée de la période d'essai

La loi fixe une durée légale à la période d'essai qui peut être réduite par accord collectif ou par le contrat de travail.

Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, la période d'essai doit, dans les limites légales ou conventionnelles, être prévue dans le contrat de travail ; à défaut, le contrat devient définitif dès sa signature.

Durée légale

La loi prévoit une durée maximale de trois mois pour la période d'essai.

Durée conventionnelle

Des dispositions conventionnelles peuvent réduire la durée légale de la période d'essai.

Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, les trois premiers mois de la relation de travail tiennent lieu de période d'essai. Mais la convention collective du 15 mars 2021 prévoit que la période d'essai est réduite à 2 mois quand la garde hebdomadaire est d'au moins quatre jours par semaine.

Le contrat de travail peut encore réduire ces périodes. En revanche, il ne peut allonger :

- La limite légale de trois mois pour les contrats dont la garde hebdomadaire est inférieure à quatre jours ;
- La limite conventionnelle de deux mois pour ceux dont la garde est égale ou supérieure à quatre jours.

Régime de la rupture

Pendant la période d'essai légale, conventionnelle ou contractuelle, le contrat peut être rompu librement par l'employeur ou la salariée, sous réserve que son motif ne soit ni illicite ni abusif. Si cette rupture intervient sans préavis lorsque l'employeur est une personne morale, un délai de prévenance est prévu lorsque l'employeur relève du secteur privé.

Délai de prévenance

La loi de modernisation sociale du 25 juin 2008, applicable uniquement aux employeurs de droit privé, instaure un délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai.

Lorsque la rupture de la période d'essai est le fait de l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures lorsqu'il a moins de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence.

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures (vingt-quatre heures s'il a moins de huit jours de présence).

La période d'essai n'est pas prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Par exemple, si l'employeur interrompt une période d'essai de trois mois une semaine avant la fin initialement prévue, le contrat prendra fin à cette date. Toutefois, l'employeur devra au salarié, sauf faute grave, une indemnité compensatrice égale au montant du salaire et des avantages que ce dernier aurait touchés s'il avait travaillé, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Régime conventionnel des assistantes maternelles employées par des particuliers

Sous réserve de la licéité de son motif, le parent-employeur peut rompre à tout moment le contrat de travail pendant la période d'essai en respectant le délai de prévenance : toutefois, la convention collective du 15 mars 2021 l'oblige à ce que la rupture soit signifiée par écrit à la salariée.

Il est conseillé de remettre cet écrit en main propre contre décharge ou de l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception pour prévenir tout litige.

Source : l'assmat avril/mai 2022

Infos

Jours fériés : quels sont vos droits ?

Des jours fériés sont au calendrier dans les jours et mois à venir. Contrairement à certaines idées reçues, ils ne sont pas toujours synonymes de jours de repos rémunérés.

Le Code du travail énumère onze jours fériés légaux :

- Le 1^{er} janvier,
- Le lundi de Pâques,
- Le 1^{er} mai,
- L'Ascension,
- Le lundi de Pentecôte,
- Le 14 juillet,
- Le 15 août,
- Le 11 novembre,
- Le 25 décembre.

Parmi les jours fériés, le 1^{er} mai est le seul jour férié payé et chômé. Il faut donc distinguer les règles applicables à ce jour de celles concernant les jours fériés ordinaires.

Jours fériés ordinaires

Travail ou repos ?

Toute assistante maternelle peut être amenée à travailler un jour férié.

Tout employeur qui demande à une assistante maternelle de travailler un jour férié doit le faire dans des conditions acceptables, notamment en prévenant l'assistante maternelle suffisamment à l'avance.

Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, la convention collective exige que les jours fériés qui devront être travaillés soient prévus au contrat de travail. A défaut de cette précision, l'assistante maternelle peut refuser de travailler un jour férié ; elle devra néanmoins être payée si elle remplit les conditions nécessaires. Si elle accepte, un accord écrit entre les parties est nécessaire.

S'il a été convenu qu'un jour férié serait travaillé, le refus de l'assistante maternelle de remplir son obligation constituerait une faute grave, et l'absence pourra donner lieu à une retenue sur salaire correspondant aux heures non travaillées.

Si le jour férié est chômé

Pas de condition d'ancienneté pour les assistantes maternelles employées par des particuliers employeurs. La convention collective prévoit simplement que les jours fériés chômés doivent être rémunérés s'ils ont été travaillés le jour de travail précédent et le jour de travail suivant, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par l'employeur.

Les ponts

Lorsque le jour férié n'est séparé du week-end que d'une journée, il est tentant de ne pas travailler également cette journée pour « *faire le pont* ». Cette pratique ne fait l'objet d'aucune réglementation, la loi prévoyant uniquement que l'employeur peut faire récupérer les heures perdues du fait de cette journée supplémentaire.

Juridiquement, cette journée de pont est considérée comme une modification de l'horaire de travail.

Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers.

Ni l'employeur ni l'assistante maternelle ne peuvent l'imposer à l'autre. La négociation s'impose donc.

Si c'est l'employeur qui est demandeur du pont, il devra rémunérer l'assistante maternelle si cette dernière n'est pas d'accord pour « *récupérer* » cette journée. En effet, et sauf mention spécifique dans le contrat de travail, s'agira d'une absence de l'enfant non prévue au contrat qui ouvre droit au maintien du salaire.

Si c'est l'assistante maternelle qui souhaite une journée de congé – congé sans solde ou congé payé -, elle devra obtenir l'accord de son (ses) employeur(s).

Si une assistante maternelle ne remplit pas les conditions pour bénéficier du paiement du jour férié, le salaire sera déduit de l'équivalent de la rémunération due pour ce jour. L'employeur n'est pas obligé de faire cette retenue et peut payer le salaire mensuel convenu ; c'est ce qui se passe le plus souvent en pratique.

En toute hypothèse, et contrairement aux journées de pont (voir encadré ci-dessus), l'employeur ne peut pas demander au salarié de travailler un autre jour pour compenser les heures qui n'ont pas été travaillées du fait du jour férié. Cette règle trouvera à s'appliquer pour les assistantes maternelles qui travaillent suivant des plannings fixés périodiquement, avec des jours et horaires d'accueil variables selon les semaines.

Lorsqu'une semaine comporte un jour férié, les parents peuvent être tentés de répartir la totalité de l'horaire hebdomadaire prévu sur les autres jours de la semaine. Si cela est systématique, cela prive l'assistante maternelle de tout jour férié chômé et revient à lui faire récupérer les heures perdues du fait du chômage du jour férié. Pour éviter tout contentieux, il sera utile de fixer dans le contrat de travail les modalités de détermination des horaires de travail pour les semaines avec un jour férié.

En l'absence de précision dans le contrat de travail, il est possible de se référer aux jours d'accueil les plus fréquents.

Si le jour férié est chômé

Si le jour férié ordinaire est travaillé, il est payé normalement, sauf accord plus avantageux. La convention collective du 15 mars 2021 accorde une rémunération majorée de 10% pour les heures réalisées ces jours, mais le contrat de travail peut aller au-delà.

Jour habituellement non travaillé

Quand un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement non travaillé – par exemple, pendant une période de non-accueil de l'enfant prévue au contrat-, il est sans incidence sur la rémunération, même s'il s'agit du 1^{er} mai. L'employeur n'est pas tenu d'accorder un jour de repos supplémentaire en compensation de cette journée.

Congés payés

Quand un jour férié est inclus dans une période de congés payés, il convient de distinguer :

- Si le jour férié tombe le jour de repos hebdomadaire, il n'a aucune incidence sur le décompte des congés.
- Si le jour férié est habituellement travaillé, il conserve son caractère de jour ouvrable et dit être décompté comme jour de congés payés. L'employeur reste néanmoins libre d'opter pour une solution plus favorable à l'assistante maternelle.

Si le jour férié est chômé (peu importe que l'assistante maternelle remplisse ou non les conditions pour qu'il soit payé), il n'est pas considéré comme un jour ouvrable et il ne sera pas décompté comme jour de congés payés ; les congés peuvent aussi être prolongés d'un jour.

Le 1^{er} mai

Prise de repos

En principe, le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé quelle que soit l'ancienneté du salarié avec l'employeur.

N'étant ni établissement ni service, les particuliers employeurs ne peuvent imposer à l'assistante maternelle de travailler le 1^{er} Mai. Cependant, employeur et salarié peuvent convenir ensemble que le 1^{er} Mai sera travaillé.

Dans ce cas, mention devra en être faite au contrat de travail et il sera prudent de motiver l'obligation de travailler pour prévenir toute contestation.

Rémunération

1^{er} Mai non travaillé

Le 1^{er} Mai chômé ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération de l'assistante maternelle. Elle est payée comme si elle avait normalement travaillé. Il n'y a aucune condition d'ancienneté, contrairement aux jours fériés ordinaires.

Il faut, évidemment, que le 1^{er} Mai tombe un jour habituellement travaillé. Le 1^{er} Mai qui tombe un jour non habituellement travaillé n'est pas rémunéré en plus du salaire normal.

1^{er} Mai travaillé

Si le 1^{er} Mai est travaillé, l'assistante maternelle perçoit, « *en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité égale au montant de ce salaire* ». Ce qui revient à dire que le 1^{er} Mai est payé « double ».

En pratique :

- Si le 1^{er} Mai tombe un jour férié habituellement travaillé (prévu au contrat de travail, que ce jour l'assistante maternelle va travailler), la professionnelle percevra, en plus de son salaire habituel, une indemnité égale au salaire correspondant au temps de travail effectivement réalisé ;

→ Si le 1^{er} Mai correspond à un jour non habituellement travaillé (ce jour férié n'est pas noté dans le contrat de travail comme jour férié réellement travaillé), elle percevra en plus de salaire habituel, la rémunération correspondant aux heures réalisées ce jour majorée de l'indemnité correspondant au montant de cette rémunération : cela semble contradictoire avec ce qui est écrit plus haut, au-dessus de « 1^{er} mai travaillé ».

L'indemnisation spéciale du 1^{er} Mai ne peut être remplacée par un repos compensateur.

Source : l'assmat avril/mai 2022

Que faire en cas d'arrêt maladie Covid ?

Au regard des difficultés rencontrées par plusieurs parents et assistantes maternelles concernant les arrêts maladies Covid, voici un récapitulatif d'informations pour bénéficier des indemnités dans les meilleurs délais.

Lors d'une situation Covid, il est d'abord nécessaire de se reporter aux dernières recommandations sanitaires spécifiques aux modes de garde du jeune enfant afin de savoir si l'accueil de l'enfant peut être maintenu ou pas.

En cas de doute, vous pouvez contacter votre puéricultrice référente de la PMI ou le Relais Petite Enfance.

En cas d'arrêt maladie de l'assistante maternelle, deux organismes interviennent :



La CPAM pour le volet des Indemnités journalières de base



IRCEM
GROUPE

L'IRCEM pour le versement de l'indemnité complémentaire d'incapacité de travail

En cas d'arrêt pour raison de Covid, ces deux indemnisations sont versées sans jour de carence. Pour les autres cas d'arrêt maladie, la carence est de 3 jours pour les indemnités CPAM et 8 jours pour les indemnités IRCEM

Pour la gestion de vos indemnités journalières versées par la CPAM, deux cas de figure sont possibles :

1. **Le médecin remet une seule feuille à l'assistante maternelle :** cela signifie qu'il a déjà télétransmis les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail par internet à la caisse primaire d'assurance maladie suite à l'accord de l'assistante maternelle pour cette télétransmission. Il a remis le volet 3 à l'assistante maternelle qui a 48h maximum pour l'envoyer à son/ses employeur(s) par courrier postal.
2. **Le médecin remet à l'assistante maternelle un avis d'arrêt maladie comportant 3 feuilles :** dans ce cas, l'assistante maternelle a 48h maximum pour compléter et envoyer les volets 1 et 2 par courrier postal au service médical de sa CPAM. Le volet 3 doit également être envoyé par courrier postal à son/ses employeur(s).

Les obligations des parents employeurs en cas d'arrêt de travail de l'assistante maternelle :

L'assistante maternelle avertit chacun de ses parents employeurs de son arrêt. Les photocopies du volet 3 sont des justificatifs valables pour les employeurs auxquels l'original ne pourra être envoyé.

Chaque employeur doit établir une **attestation de salaire** (disponible sur le site internet « ameli.fr ») et la transmettre rapidement à la CPAM de l'assistante maternelle. Il s'agit du document réglementaire qui permet le calcul et le versement des indemnités journalières aux salariés.

Depuis la mise en place du service « PREST'IJ », l'IRCEM reçoit la télétransmission automatique des décomptes d'indemnités journalières par la sécurité sociale (CPAM). Les décomptes « papier » émis par la CPAM ne sont donc plus à fournir par l'assistante maternelle à l'IRCEM. Il est toutefois important que l'assistante maternelle s'assure qu'elle a bien fourni son RIB à l'IRCEM pour permettre le versement des indemnités complémentaires.

L'astuce...

Pour faciliter la gestion du dossier par la CPAM, l'assistante maternelle peut réunir et envoyer en un seul pli :

- L'ensemble des attestations de salaires fournies par les parents employeurs
- Les 3 derniers bulletins de salaires PAJEMPLOI de chaque parent employeur si les salaires sont réguliers ou les 12 derniers bulletins si les salaires sont irréguliers.
- Une attestation sur l'honneur mentionnant la date du dernier jour travaillé pour chacun des employeurs et certifiant ne pas avoir exercé d'activité professionnelle.



Pour savoir si votre dossier a bien été réceptionné par la CPAM, il suffit de vous rendre sur votre espace personnel « ameli.fr ».

Pour tout complément d'information, vous pouvez contacter :

- La CPAM du Rhône
Par messagerie via votre espace sur ameli.fr
Au 3646 (service gratuit + prix appel)

- L'IRCEM au 0 980 980 990 (appel non surtaxé)

Source : ameli.fr / IRCEM

Le Relais Petite Enfance est à votre disposition en cas de question

Porter un enfant qui marche

En général, l'enfant marche bien vers 2 ans. Il court même, grimpe, saute, commence à danser, frappe dans une balle et teste ses limites dans l'espace à son rythme. Au-delà, en théorie, les moments de séparation sont mieux vécus. L'accueil devient plus fluide. Ce n'est pas parce que l'enfant de 24-36 mois est plus grand qu'il doit voir ses besoins mis de côté. Les règles sont mieux intégrées mais il peut aussi tester l'adulte. Il reste parfois méfiant et a besoin de réassurance dans certaines situations. La peur du noir fait son apparition ainsi que l'acquisition de la propreté. Il gagne également en confiance et en autonomie. Cependant l'assistante maternelle doit quand même continuer de répondre aux besoins des plus grands et des autres enfants.

Le portage à bras

A cet âge, la colonne vertébrale de l'enfant est bien mature et nous avons tendance à prendre l'enfant sous les aisselles et à l'accompagner en lui prenant la main, voire parfois en lui tirant le bras, souvent en voulant bien faire, pour jouer ou le faire sauter par exemple.

Faire participer l'enfant le plus possible reste le mieux. Il est alors actif et participe au change par exemple (le change debout). Vous pouvez également installer une table à sa hauteur pour les repas.

Si une prise sous les aisselles d'un enfant grand a moins de conséquence pour son dos que pour celui d'un enfant plus petit, il est malgré tout préférable de vous parler de bonne prise dans les bras.

→ Dans la pratique, si un enfant veut être porté, nous pouvons déjà nous accroupir et nous mettre au sol pour lui proposer un câlin. Il est recommandé également de faire attention en prenant l'enfant et de ne pas tirer sur ses bras : une luxation de l'épaule peut très vite arriver.

→ S'il veut voir ce qu'il se passe plus haut ou s'il semble avoir besoin de bercement, vous pouvez proposer à l'enfant de participer activement à son portage. Il peut alors vous enlacer et vous pouvez le prendre sous les fesses au lieu des aisselles. Les centres de gravité sont alors respectés. Il y a moins de déséquilibre et pas de douleurs.

Les avantages et les bienfaits de porter un enfant plus grand

Toujours bien porté à bras, l'enfant va s'agripper et participer activement à son portage, ce qui n'est pas négligeable pour les assistantes maternelles qui portent au quotidien.

Le portage d'un enfant plus grand peut aussi être bénéfique pour le calmer, le bercer et répondre à son besoin sans que l'adulte ne se fasse mal au dos.

A hauteur d'adulte, l'enfant voit haut et il adore ça ! Cela le fait participer. Le portage à bras peut aussi être utilisé lors des balades. Souvent trop grand ou trop lourd pour être dans une poussette, l'enfant porté à bras peut se reposer et aller un peu plus loin en promenade. Le portage rassure également l'enfant et répond à des cas particuliers, comme par exemple, un enfant qui est en situation de handicap.



En portant, l'assistante maternelle libère ses mains et elle en a besoin ! Elle comble à l'instant T tout en répondant à ceux des autres enfants. Le portage reste de l'individualité dans le collectif. Il facilite le travail quotidien de la professionnelle, diminue les pleurs et les cris. Il reste un plus pour répondre aux besoins des enfants mais aussi des parents qui portent de plus en plus à leur domicile, et un atout et une valeur en tant que professionnelle.


Concrètement, comment et avec quoi porter ?

Porter un enfant plus grand peut faire peur et n'est pas forcément banal. Nous avons beaucoup de fausses croyances sur le portage en général, mais bien plus encore sur celui des plus grands.

Le portage n'est pas exclusivement réservé aux bébés, on l'a vu, car c'est aussi un besoin pour les plus grands, dans certains cas particuliers -notamment aux moments des transmissions, et pour les plus jeunes, quand la fatigue se fait sentir en fin de matinée et qu'ils commencent à ne plus dormir le matin – mais aussi pour les balades ou lors de l'accueil également quand l'enfant a besoin d'être rassuré.

On ne porte pas un plus grand comme on porte un petit. L'enfant plus grand sera porté moins longtemps et avec des outils de portage adaptés. Si l'enfant est bien porté, cela ne fera pas mal au dos de la professionnelle.

Les plus grands seront donc le plus souvent portés sur le dos, en préforme (porte-bébé-physiologique avec clip)  ou en mei-dei (porte-bébé d'inspiration chinoise)  par exemple, plus rapides d'installation qu'une écharpe et plus adaptés à la collectivité.

Le sling et les aides au portage à bras peuvent être aussi des outils fort intéressants, surtout pour le portage de courte durée. 

Le portage au dos sera moins fatigant qu'un portage ventral et ouvre surtout le champ de vision de l'enfant et de l'assistante maternelle par rapport au port ventral. Il est également bien plus sécuritaire. En résumé, il n'y a pas de règles pour porter les plus grands, au fur et à mesure, ils n'en feront même plus la demande.

En toute sécurité

Se former reste primordial pour porter les enfants accueillis, y compris pour les enfants plus grands. On veillera à utiliser un moyen de portage de qualité et qui respecte toujours la physiologie de l'enfant. Dans l'outil de portage, l'enfant doit avoir les genoux maintenus et le dos également enveloppé. Les voies respiratoires de l'enfant doivent toujours être dégagées. Toujours à la verticale comme les petits et pas en face au monde, sauf cas particuliers.

Le dos du bébé sera maintenu par l'outil de portage mais à ce stade de développement, si l'enfant décide de sortir ses bras du porte-bébé, il le peut.

Attention aux notices des porte-bébés et aux tutoriels qui sont souvent incomplets et ne remplacent pas une formation avec une monitrice certifiée.

Il n'est pas question ici de proposer que du portage mais de savoir que cet outil existe aussi pour les plus grands et qu'il fonctionne bien. Il n'est pas dans notre culture de porter, même si cette pratique revient au goût du jour. Cependant, les professionnelles de la petite enfance doivent se questionner sur leurs pratiques et à ne jamais rester sur leurs acquis. Pour elles, pour les parents et pour les enfants. Les projets mûrissent et évoluent. S'ouvrir c'est mieux accueillir.

Source : Assistantes maternelles magazine Mai/juin 2022

Divers

Rappel : monenfant.fr

Attention : pour les assistantes maternelles qui ne sont pas encore inscrites sur monenfant.fr, vous avez jusqu'au 30 septembre 2022 pour le faire.

Le Relais Petite Enfance est à votre disposition en cas de question

Conférence

Le jeudi 21 juin 2022 une conférence aura lieu à 19h00 sur le thème « poser un cadre et des limites » avec l'organisme Passage Parentalité.

Le lieu sera défini en fonction du nombre de participantes.

Suite au retour du sondage, les personnes qui ont choisi cette conférence, recevront une invitation avec le lieu et l'horaire.

Les formations à venir

1^{er} secours (formation initiale)

- Samedi 7 mai et samedi 21 mai 2022 au Relais Petite Enfance (un groupe de 8 assistantes maternelles et 2 gardes à domicile a été constitué)

Analyse de la pratique

- 7 séances dans l'année avec une psychologue. 1^{ère} séance le 14 mai 2022

Construire son projet d'accueil

- Cette formation aura lieu sur votre temps de travail. Lundi 14, Mardi 15 et jeudi 17 novembre au Relais Petite Enfance (il reste encore 2 places). N'hésitez pas à prendre contact avec le Relais

Lecture spectacle

C'est avec une grande joie que nous reprenons la lecture spectacle cette année avec une représentation le jeudi 07 juillet à 20h00 à la Médiathèque. 10 participantes pour le Relais Petite Enfance et quelques membres du Club de l'Amitié et des bénévoles de la Médiathèque.

Bibliothèque



Mon doudou. L'objet transitionnel qui fait grandir
Adrien BLANC



Jouer, un moteur pour la vie
Patrice HUERRE



Les émotions
Isabel Lopez ANIEL



Mon imagier des petits bêtes
Nathalie CHOUX

Temps collectifs mai 2022

Les temps collectifs ont lieu les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 10h30 (lundi et vendredi accueil libre)

Mai 2022	
Mardi 03 et jeudi 05	Muguet
Mardi 10 et jeudi 12	Mon tableau de mai
Mardi 17 et jeudi 19	Cadeau fête des mères
Mardi 24	Pâte à modeler
Mardi 31 et jeudi 02/06	Motricité

Raconte moi une histoire... .

Ferdinon veut des fleurs

Ferdinon veut cueillir des fleurs pour sa maman.

Mêêê interdit de touchez aux pivoines de sa mamie.

Mamie Bigoudi dit « NON » au bébé mouton.

Interdit aussi de cueillir les fleurs violettes du potager de madame Gilette. Elle dit : « NON, mon agneau, pas touche aux artichauts ! »

Saperlipelote, pourquoi tout le monde dit non à Ferdinon ? Puisque c'est comme ça, le bébé mouton va bouder dans la prairie.

Bêêê, ici, les fleurs sont très jolies : Alors Ferdinon fait un bouquet de pâquerettes et de pissenlits. Et Mamoute s'écrie : « Mêêêerci, mon chéri ! »

Picot Mai 2022