



Questions / réponses sur le thème de l'accueil de jeunes enfants au sein d'EAJE

NB : les réponses ne sont que des réponses juridiques. Elles ne doivent ni brider l'initiative ni vous amener à conclure que rien n'est possible.

Avril 2015

Assistante maternelle d'un accueil familial – sanction disciplinaire – agrément de l'assistante maternelle – information de la PMI

Une assistante maternelle d'un accueil familial a commis une faute – cette faute ne donne pas lieu à la mise en cause de l'agrément. La PMI doit elle être informée ?

S'agissant d'un accueil familial municipal, les règles sont les suivantes :

- 1.- Il appartient à la directrice de l'accueil familial d'exercer le contrôle de l'agrément donc de vérifier que les conditions de l'agrément sont toujours requis.
- 2.- dans le dossier que vous citez, nous ne sommes pas dans le domaine des critères de l'agrément mais dans la faute relevant du pouvoir disciplinaire de l'employeur. IL n'y a donc pas lieu d'informer la PMI.

Cette information n'est requise que si la sanction porte sur la directrice, le médecin ou l'infirmière.

Concernant l'agrément lui-même. Si la PMI a pour mission de superviser les contrôles au domicile des assistantes maternelles, cela n'est plus le cas s'agissant d'une assistante maternelle agent non titulaire d'une collectivité territoriale (ce qui est le cas ici). Dans ce cas, ce contrôle est transféré à la directrice.

Si donc, vous es-qualité de directrice, ne retirez pas l'agrément, il appartient au directeur général des services d'exercer son pouvoir disciplinaire sur l'assistante maternelle.

Enfant mordeur – responsabilité de la structure – responsabilité des parents – peut-on exclure l'enfant (éviction) – pression des parents membres de l'association – demande de la part de certains parents du départ de l'enfant vers un accueil chez une assistante maternelle – évocation d'une plainte de la part des parents de l'enfant victime

La question de l'enfant mordeur est assez fréquente.

Nous devons bien comprendre que la directrice comme le personnel vont être confrontés à une forte pression de la part des parents :

- ✓ les uns vont évoquer une faute relevant du pénal
- ✓ les autres vont mettre en cause un défaut de surveillance
- ✓ les troisièmes mettront en cause l'enfant
- ✓ ...

Bien sûr, on doit comprendre le désarroi de tous et de toutes.
Cependant, cette situation ne relève ni du droit ni de la responsabilité de l'équipe ou de la crèche.

Vous devez distinguer trois points :

1.- La responsabilité pénale

Il n'y en a aucune. Un enfant de cet âge est pénalement irresponsable.
La crèche es-qualité de personne juridique, ou l'un des membres du personnel ne pourrait non plus être mis en cause.

2.- la responsabilité civile

En application de l'article 1384 alinéa 4 du code civil, les parents de l'enfant mordeur sont responsables des agissements de leur enfant.

Il convient donc de procéder à deux déclarations d'assurance :

- ⇒ l'une sera réalisée par les parents de l'enfant mordeur
- ⇒ la seconde par la crèche. Cette seconde déclaration est de pure forme et vise à couvrir le risque d'un défaut d'assurance des parents de l'enfant mordeur.

3.- en psychologie de la petite enfance, l'enfant mordeur ne résulte pas d'une pathologie mais d'agissements propres à l'enfant. Il n'y a pas lieu d'évoquer un accompagnement de l'enfant ou même des parents.

(suite de la question) J'ai reçu ses parents ce matin. La discussion était posée mais ils pensent s'orienter vers une conseillère juridique et parlent d'un dépôt de plainte en cas de troisième morsure. Je ne sais quoi penser de tout cela.... est-ce qu'un tel dépôt de plainte est recevable ? nous avons une réunion d'association ce vendredi et nous allons bien sûr aborder ce problème et réfléchir à ce qui peut être mis en place pour accueillir en toute sérénité les enfants. Avez-vous eu des cas similaires ? Quels conseils pouvez-vous me donner ?

Nous vous recommandons d'acquérir auprès des ATELIERS PEDAGOGIQUES la « classe virtuelle » portant sur l'enfant mordeur.

Une « classe virtuelle » est un CD-rom ou un e-book (pouvant être lu sur tablette) présentant les conseils dans la prise en charge d'un enfant mordeur. Vous y trouverez :

- ⇒ une courte analyse juridique
- ⇒ des éléments de langage à destination des parents de l'enfant mordu et des parents de l'enfant mordeur
- ⇒ comment associer les parents de l'enfant mordeur aux apprentissages sociaux en collectivité
- ⇒ comment former son équipe

La « classe virtuelle » associe des présentations powerpoint et des analyses audio. Elle peut donc être réutilisée auprès de l'équipe dans le cadre de réunions d'analyse de pratiques. Tout comme vous pourriez la mettre à disposition des parents.

En pratique, vous allez connaître une pression de la part de certains parents membres de l'association. Vous devez à cet instant dissocier ce qui relève de la crèche et ce qui relève d'une association (qui a son propre règlement et ses propres règles d'échange).

Il est important de savoir apaiser les choses et si vous en avez l'occasion, nous vous recommandons de devenir le temps d'une réunion du bureau de l'association, l'avocat de l'enfant mordeur. En effet, ce n'est ni un sauvageon ni un futur délinquant. Lui aussi est victime. Il ne sait pas s'exprimer et le fait à sa façon. Vous trouverez dans la « classe virtuelle » l'ensemble des arguments permettant d'apaiser les relations.

Autorité parentale – enfant confié à tiers (tiers digne de confiance) – Juge aux affaires familiales – Juge des enfants

Je vais accueillir en urgence une petite fille de 20 mois.

Les grands-parents de cet enfant ont été désignés par le JAF pour un placement de 6 mois.

Je n'ai pas encore le papier qui me confirme ces dires.

Si les parents arrivent de manière non prévue, est-ce que je peux refuser de leur remettre leur enfant ?

Dans l'attente, quel type de document dois-je demander à ces grands-parents ?

JAF et JDE

Le Juge aux affaires familiales est un magistrat du civil. Il intervient donc dans des dossiers de délégation volontaire ou forcée de l'autorité parentale. Les parents ne sont donc pas des délinquants et la mesure que prendra le magistrat le sera dans l'intérêt de tous.

Le JAF va donc confier l'enfant à un tiers digne de confiance. Ici les grands-parents. Il y a deux hypothèses :

Option 1 : l'enfant est dit « confié à... » et dans ce cas l'autorité parentale reste aux parents

Option 2 : l'autorité parentale a été déléguée et dans ce cas, les grands parents ont l'autorité parentale.

Quelle que soit l'option, vous ne devez pas remettre l'enfant aux parents puisqu'il y a une décision prise par un magistrat.

Le Juge des enfants est un magistrat du pénal. Il est saisi soit pour prendre une OPP (ordonnance provisoire de placement), soit une mesure d'assistance éducative. Dans ce cas, une mise en cause pénale d'un ou des parents est envisagée.

Mais votre dossier ne relève pas de ce magistrat.

Quels sont donc les documents à obtenir des grands parents ?

- 1.- Il conviendrait qu'ils produisent l'extrait de la décision du JAF
- 2.- En tout état de cause, ils doivent compléter le formulaire d'inscription précisant leur position de REPRESENTANT LEGAL de l'enfant ainsi que tous les éléments nécessaires permettant de réévaluer le dossier d'accueil de l'enfant. Ils indiqueront en outre leur adresse, confirmeront au besoin des tiers autorisés.
- 3.- Vous préciserez cependant que cette inscription sera temporaire le temps nécessaire d'obtenir l'extrait de décision du JAF.

Au plan strictement personnel, vous pouvez – s'agissant d'une affaire civile – entrer en contact avec les parents sous couvert du secret professionnel, et obtenir des informations confirmant les dires des grands parents.

Si vous avez le moindre doute, n'hésitez pas à le consigner par écrit afin de l'adresser au Procureur de la République.

Procédure de divorce – procédure d’adaptation de l’enfant – opposition de la mère au fait que le père soit informé – soins prodigués à l’enfant

Actuellement, une enfant est en période d’adaptation. Ses parents sont séparés, la maman m’a remis la requête et elle attend le document du jugement. D’habitude, même en cas de séparation, l’autre parent est informé de la présence à la crèche et me signe certains documents. Pour cette famille, Madame ne veut pas en parler au père de l’enfant car pour elle, il refusera l’accueil de son enfant par la structure. Il ne signera donc aucun papier.

Je suis en difficulté par rapport au fait que le protocole de soin (et il devrait aussi y avoir un PAI) et le droit à l’image seront signés uniquement par la maman. Pour les autres documents (règlement de fonctionnement, autorisation d’hospitalisation...) je considère que l’enfant est sous la responsabilité de la maman pendant son temps d’accueil dans la structure.

Attention ! La séparation des parents ne remet pas en cause l’autorité parentale. Dans le cas que vous citez, les deux parents ont l’autorité parentale et il est donc nécessaire d’avoir la signature des deux parents.

Le choix de la mère ne vous est pas opposable. Elle ne souhaite pas, précisez-vous que le père soit informé. Or, elle n’a pas la possibilité de s’opposer aux droits du père.

Il ne vous appartient pas de vous immiscer dans un contentieux de divorce. Par contre, vous devez rester ferme sur les règles de droit.

La mère n’aurait aucune difficulté, par l’entremise de son avocat, pour obtenir une décision temporaire du magistrat organisant la garde de l’enfant et son accueil en crèche.

Vous soulignez avec raison certaines difficultés dont le PAI ou l’accord d’hospitalisation. Ces documents doivent être signés **par les deux parents**.

Pour le droit à l’image, les risques sont nuls sauf si vous envisagiez de vendre les photos à des tiers ce qui n’est quand même pas une pratique très fréquente des directrices de crèche.

Le conseil que nous vous donnons est donc de rappeler les principes de droit évoqués ci-dessus, à votre impossibilité de vous opposer au père en l’absence de toute décision du JAF et surtout du fait qu’en matière de soins, le PAI comme une décision d’hospitalisation relève de l’accord des deux parents.

Conflits entre des salariés d’une micro crèche – menaces proférées par le mari d’une des salariées à l’encontre des autres – cas de harcèlement moral (question) – risque de mise en cause de la structure (question)

Dans une Micro-crèche, une des salariées est mise en cause par ses collègues et nous essayons de gérer ce conflit depuis plusieurs mois. L’équipe est en souffrance et nous avons prévu faire intervenir une psychologue du travail dans cette équipe pour poser un diagnostic.

Hier un événement a précipité les choses : le mari de la salariée a adressé un SMS de menaces à deux membres de l’équipe. Ces deux personnes vont porter plainte ce matin. La personne directement menacée est en arrêt de travail depuis ce matin.

Il convient de distinguer deux points

1.- Vos agissements en vue d’apaiser une relation tendue de travail. Vous démontrez que vous « avez pris le taureau par les cornes », c’est-à-dire que vous agissez en position **d’employeur et c’est parfait**.

Prenez bien soin de garder les preuves de vos agissements et de vous appuyer sur le document unique des risques.

2.- Les agissements du mari de cette salariée. Le courriel tel qu'il a été rédigé ne relève ni de la menace ni du harcèlement. Il s'agit donc d'un fait privé.

On peut comprendre la réaction des deux personnes qui ont reçu ce courriel, mais elle est excessive et il convient maintenant d'apaiser les choses. Il se peut que vous soyez convoquée à la gendarmerie ou au commissariat pour vous entendre sur les faits. Allez-y sans crainte. Aucune mise en cause ne pourra être retenue.

Tout désormais relève de l'acte de management.

Pendant la formation, on nous avait parlé d'une surveillance toutes les 10 min de l'enfant pendant son sommeil

Attention ! Il n'y a pas de règles aussi précises s'agissant de la surveillance effective et constante.

Ce qui est demandé est **d'organiser** cette surveillance effective et constante. Vous devez donc responsabiliser votre équipe pour qu'elle sache l'organiser.

Mais au regard d'une affaire récente (décès d'un enfant dans une crèche de la ville d'Hellème), 10 mn ne me semble pas une bonne référence (trop long). Il faudrait plutôt des tours de ronde plus rapprochés.

Vous trouverez en annexe une affaire récente (mars 2015) permettant de bien comprendre que nous ne sommes pas dans la règle stricte (5, 10 mn), mais le comportemental. Vous aurez beau placer des repères, si votre collaboratrice n'a pas compris le pourquoi des choses, elle mettra les enfants en danger.

Est-ce aussi valable pour l'assistante maternelle de la crèche familiale ?

Oui !

Mais ici encore, il faut bien distinguer :

1.- la nécessité pour vous de poser des règles (indispensable)

2.- la nécessité pour les assistantes maternelles de trouver des solutions adaptées. Pour cela, il faut les réunir lors des sessions de regroupement et de les faire travailler sur cette question. N'hésitez pas au besoin de vous faire aider. Les ATELIERS PEDAGOGIQUES vous aideront si vous le souhaitez.

D'après mes collègues des multi-accueils, le port de chaussettes pendant la sieste est interdit en raison d'un accident par étouffement survenu en Moselle (l'enfant aurait avalé ses chaussettes)

Est-ce qu'il y a une recommandation officielle à ce sujet ?

Effectivement ce point est important.

En effet nous avons plusieurs cas dans lesquels des enfants ont avalé des chaussettes (un bébé arrive à sucer ses doigts de pied, donc il aspirera ses chaussettes).

Non il n'y a pas de recommandation à ce sujet.

Cela signifie une chose : c'est vous les directrices qui possédez le savoir. C'est à vous de capitaliser sur les expériences et d'en tirer les règles. C'est la raison pour laquelle on attend de votre part que vous sachiez réagir. C'est dans vos responsabilités naturelles d'intervenir.

Un magistrat jugera d'après ce postulat. Il va considérer que du fait de votre niveau de formation, votre grade et vos responsabilités, vous ne pouviez pas ne pas savoir qu'il existait un risque. Et reconnaissez avec moi, que c'est bien comme cela. Cela vous place dans une position de MANAGER

Est-ce que le port de boucles d'oreilles en structure d'accueil est bien interdit ?

Si vous l'interdisez : oui !

C'est à vous de poser les règles. C'est pour cela qu'on vous demande de rédiger un règlement de fonctionnement.

Maintenant vous ne l'interdisez pas. Cela signifie que vous l'acceptez et donc que vous acceptez le risque.

Dans les textes officiels, on demande 1/2 EJE pour 30 enfants. Cette règle s'applique sur le nombre d'enfants réel ou sur l'agrément de la structure ?

Chaque année, vous devez déposer à la PMI la liste de votre personnel adapté à votre capacité d'accueil. La référence est donc l'agrément

MAIS n'oubliez pas que vous êtes aussi responsable au plan civil et pénal de la surveillance des enfants.

Cela ne ressort plus de la compétence de la PMI mais du droit commun.

Si donc, vous accueillez 10 ou 20% d'effectif enfant supplémentaire, vous devez garantir la sécurité des enfants par un taux d'encadrement adapté.

En faisant un rapide calcul, ce ne sont donc pas des EJE qui vous manquent, mais des AP (auxiliaires de puériculture).

Peut-on dans une structure d'accueil délivrer un traitement à visée antalgique ?

En effet, actuellement le Doliprane ne doit -être utilisé à visée anti-pyrétique uniquement

En absence de conseils de la PMI ou de votre médecin référent : c'est vous qui décidez !

Donc je vous recommande cependant de vous rapprocher de votre médecin référent afin qu'il rédige un protocole de santé adapté à cette question.

En pratique sur cette question, vous allez trouver autant de réponses que de médecins de PMI et de directrices de crèche.

Option 1 : vous avez la possibilité de questionner par courriel le médecin de PMI. Sollicitez dans ce cas son avis

Option 2 : vous avez un médecin coordonnateur et dans ce cas, c'est à lui de statuer en rédigeant un protocole de santé

Option 3 : à défaut des options 1 et 2. C'est vous qui statuez et dans ce cas je vous conseille de retenir la solution 2 (« *En effet, actuellement le Doliprane ne doit -être utilisé à visée anti-pyrétique uniquement* »)

Condition de rupture d'un contrat par les parents – chèque de caution – opposition au chèque

Je suis directrice d'un EAJE. Dans notre règlement de fonctionnement, il est bien précisé aux parents les conditions de rupture d'un contrat.

En toutes circonstances, les parents doivent prévenir 3 mois à l'avance de leur départ de la crèche par lettre RAR. Or une famille est partie du jour au lendemain laissant derrière elle un dû. Pour remédier à ce genre de pratiques, nous demandons à chaque famille 3 chèques de caution. J'ai donc déposé un premier chèque de caution. Celui-ci a été rejeté par la banque avec comme motif : opposition sur chèque pour perte.

Ce chèque est à nouveau en notre possession. Que faire? vis à vis de ce genre de pratiques, puisqu'il ne s'agit évidemment pas d'un chèque perdu ...

Séparez deux choses :

- 1.- le chèque sans provision
- 2.- le non respect du règlement de fonctionnement

Dans le premier cas, votre interlocutrice est subtile puisque ces agissements lui permettent d'échapper à l'interdit bancaire. Mais elle a agit en connaissance de cause (dépôt de chèque puis déclaration de perte). Il s'agit donc d'un acte de grivèlerie (communément on parle d'escroquerie, mais le terme exact est « filouterie » ou « grivèlerie »). Il suffit donc d'évoquer avec elle les poursuites pénales que vous pourriez envisager d'introduire

2.- le non respect du règlement

Ici, il y a clairement non respect du règlement. Votre interlocutrice savait ce qu'elle faisait et aurait du vous alerter. Dans la résiliation du contrat pour faute (avec demande de dommages-intérêt) pourrait être envisagée.

Il est évident que les fraudes au non paiement de la crèche sont nombreuses. **Il faut donc savoir taper fort et faire des exemples.**

Si vous ne souhaitez pas aller jusqu'à cette limite, vous pouvez demander à la municipalité (le CCAS) une mesure dite de MAGBF ou MESURE DE GESTION DU BUDGET FAMILIAL afin que les prestations sociales soient versées directement à la crèche.

Continuité de fonction de direction – téléphone de fonction – nécessité d'être joignable - astreinte

Dans le cadre du service d'accueil familial, est-ce que la directrice doit être joignable sur tout le temps d'accueil des enfants ?

En effet, les enfants peuvent être accueillis chez leur assistante maternelle de 4h à 22h30

Vous devez en effet organiser la continuité de fonction de direction.

Une personne ayant donc une responsabilité de direction : vous, votre adjointe, la coordinatrice petite enfance, le service RH... doivent donc pouvoir être joignable.

Mais il faut que vous l'écriviez d'où l'importance d'un manuel d'organisation dans lequel vous allez décrire ces règles.

Ma hiérarchie me propose de me fournir un téléphone portable pour être joignable sur ces horaires.

C'est effectivement une excellente idée. Il s'agit d'un avantage en nature

Ne parle-t-on pas d'astreintes dans ces cas là ?

Si effectivement vous demeurez joignable hors des heures de travail, c'est un dispositif d'astreinte. Mais comprenez bien que c'est à vous d'organiser tout cela.

- Option 1 : vous êtes seule. Il faut donc pouvoir identifier d'autres personnes ressources dans l'organigramme de la municipalité ou de l'association
- Option 2 : vous êtes un accueil familial et comptez 1 adjointe. Vous répartirez cette charge à 2 ou 3. Il s'agit donc d'une astreinte qui doit être indemnisée
- Option 3 : vous pourriez faire monter en grade une assistante maternelle qui deviendrait une personne ressource (celle vers laquelle on se dirige dans le cas ou...)

Option 4 : vous pourriez décrire un protocole de sécurité

Mais c'est à vous de décrire cette organisation

Serait-il possible de m'indiquer si une structure d'accueil familial est tenue de fournir le matériel à ses assistantes maternelles: poussettes, lits, matériel de bricolage...

La PMI n'a pas su me dire si l'assistante maternelle devait avoir un minimum de matériel pour avoir l'agrément.

Séparez bien l'agrément de l'assistante maternelle des obligations de l'employeur :

- 1.- l'agrément est préalable à l'embauche et requiert effectivement des conditions minimales
- 2.- vous devez ensuite, en qualité de directrice, veillez au maintien des conditions de l'agrément
(pas de rosiers, pas de piscine, pas d'eau stagnante ? barrière empêchant l'enfant de chuter dans l'escalier etc)
- 3.- concernant les obligations de l'employeur.
Effectivement, il doit mettre à disposition de ses salariés les moyens d'exercer leurs responsabilités et fonctions. Lits, poussettes, matériels de jeux.
Et c'est d'autant plus important que vous devez garantir que ces matériels sont conformes, bien montés et bien entretenus.

Bien sûr, dans le contrat de travail des assistantes maternelles vous préciserez les règles relatives à l'entretien, la propriété du matériel...

Jusqu'à présent l'enfant réalise au démarrage de l'accueil chez l'assistante maternelle une période d'adaptation de 10h réparties sur 1 semaine non facturées à la famille.

Le contrat réel commence après les 10h d'adaptation.

Sommes-nous dans les règles à savoir que l'adaptation se fasse en dehors de la période de contrat ?

Nous sommes dans l'ordre du contrat, c'est-à-dire que c'est vous qui décidez.

Il est évident que dans la formule que vous mettez en place, la gratuité est un avantage intéressant pour les parents, mais rien ne vous oblige à la pratiquer.

En fait, votre interlocuteur dans ce dossier est la CAF. En effet cette instance peut avoir une politique sociale visant soit à encourager la gratuité, soit l'inverse à facturer.

Donc, appuyez vous sur la CAF.

S'ils n'ont pas d'avis, je vous conseille de facturer.

Accident lors d'une sortie – menaces proférées par l'un des parents – obligation de donner le nom de l'enfant auteur des faits

Lors d'une sortie dans le parc à côté de ma structure, un enfant de 2 ans a été heurté en bas d'un toboggan par l'enfant qui était sur le toboggan et donc glissait dessus. Celui qui était en bas a eu une rougeur sur le coin de l'oeil? Suite à ça , les parents du "blessé"ont demandé un entretien et des explications avec moi. Pendant l'entretien j'ai senti qu'ils voulaient une procédure, qu'ils cherchaient à prouver une faute des salariées... A La fin de l'entretien et quand j'ai quitté la pièce avec Madame, le gentil Monsieur a menacé mes salariées présentes "nous n'en restaurons pas là, je vais tout faire pour fermer cet établissement". J'ai fait ma déclaration d'accident auprès de mon

assureur Axa. Je viens de recevoir une demande de leur assureur, il faut que je donne ma déclaration des faits ainsi que le nom des parents de l'enfant "pousseur", qui a blessé.

Tout d'abord, séparez bien deux choses :

L'EMOTION !

Elle sera toujours présente dans ce genre de dossier. Parfois certains parents n'hésitent pas à déposer plainte au commissariat ou à la gendarmerie.

Il faut savoir apaiser, être dans l'empathie.

LES ASSURANCES

L'accident met en cause deux enfants :

L'enfant victime et l'enfant auteur des faits.

Donc en droit, les parents de l'enfant auteur des faits sont responsables et doivent faire une déclaration à leur assurance.

Par précaution, vous avez aussi rédigé une déclaration d'accident auprès de votre propre assureur.

Il est donc normal que votre assureur vous demande les références de l'enfant pousseur et donc de ses parents.

MAINTENANT SUR UN PLAN CONCRET

Y a-t-il blessure ?

A priori la réponse est non. Donc il n'y a pas de problème.

La déclaration d'assurance est simplement une façon de prévenir d'un dommage ultérieur.

Si la réponse était positive

Dans ce cas, les assurances prendront en charge le préjudice et s'accorderont entre elles.

Comme vous le lisez, un incident mineur devient une affaire d'état par la méconnaissance du rôle et des missions de l'assurance. Dans cette affaire, aucun parent ne sera mis en cause.

Dans cette affaire également, la crèche comme le personnel ne seront pas mis en cause.

Mais à nouveau, la tendance à "faire un grand malheur" est une constante de la petite enfance. Et je le comprends. Mais il ne faut pas s'inquiéter, se culpabiliser, craindre la mise en scène.

C'est la première fois que je vais organiser une sortie de fin d'année en forêt avec les 30 assistantes maternelles, 90 enfants et 180 parents. Serait-il possible de m'indiquer quelles mesures je dois mettre en place: protocole de sortie, assureur, ...

Vous devez séparer deux choses :

- 1.- le fait de sortir avec les enfants
- 2.- l'organisation d'une activité de plein air avec plus d'une centaine de personnes

Concernant la sortie avec les enfants, vous avez deux choix :

1. Vous pourriez considérer que durant la sortie, les enfants restent sous la garde de leurs parents (ce qui aurait la qualité de simplifier les règles).
2. Vous pouvez préférer maîtriser les choses et donc être l'organisatrice de la sortie. Et dans ce cas

a.- obtenir l'accord express des parents

b.- s'assurer d'un taux d'encadrement des enfants selon la tranche d'âge

1 adulte pour 2 enfants de moins de 3 ans

1 pour 3 enfants 3 ans

etc

Donc mobiliser suffisamment de parents ou de personnel et respecter le taux d'encadrement 1/5 ou 1/8 (1 personnel qualifié pour 8 enfants qui marchent) + la présence d'une infirmière

- c.- valider avec la police d'assurance que les sorties sont bien autorisées par le contrat
- d.- identifier un moyen de transport des enfants et des adultes qui soit en conformité avec le code de la route (siège auto / ceinture de sécurité adaptées)
- e.- établir un protocole de sortie précisant :

- les règles d'encadrement des enfants
 - comment chaque adulte doit se comporter pour réaliser la surveillance de l'enfant
 - comment s'organiser pour les besoins "naturels" (de l'adulte / des enfants)
- etc.

S'agissant des parents, il convient d'établir un "règlement de fête" rappelant quelques principes élémentaires (ramasser ses ordures, pas de feu, pas de bonbons, aliments et boissons autorisés...).

L'organisation d'une activité de plein air

Vous vous contentez alors d'inviter les parents à vous rejoindre dans un lieu précis afin d'organiser une fête.

Dans ce second cas, je vous rappelle que selon le lieu où vous vous rendez, vous devez soit informer la mairie (si vous vous trouvez dans un espace municipal), soit les services de la préfecture si vous vous trouvez dans le domaine public. Dans certains cas, il s'agira d'obtenir une AUTORISATION.

Vous êtes officiellement ORGANISATRICE et donc responsable des désagréments, pollution, atteinte à l'environnement...

Vous élaborerez un règlement de fête pour éviter tout débordement.

VOICI MAINTENANT LA DERNIERE AFFAIRE RELEVANT DE LA RESPONSABILITE PENALE – maltraitance sur enfant – « bébé secoué »

Le 12 mars dernier, un enfant de cinq mois est mort après avoir fait un malaise dans une crèche municipale du Ve arrondissement de la capitale. Une enquête de police avait alors été confiée à la Brigade de protection des mineurs.

Extrait de presse

Le mois dernier, la mairie de Paris annonçait la mort d'un bébé qui avait fait un malaise dans une crèche municipale du Ve arrondissement de la capitale. Un mois plus tard, une auxiliaire de puériculture a été placée en détention provisoire à la prison de Fleury-Mérogis (Essonne), a indiqué ce mardi au *Figaro* son avocate.

Les faits remontent au 10 mars 2015, quand un enfant de cinq mois «a été victime d'un malaise, (...) nécessitant l'intervention des pompiers et du Samu», expliquait la mairie dans un communiqué le mois dernier. Les faits se sont produits à la crèche [...], qui peut accueillir jusqu'à 80 enfants en bas âge.

Conduit à l'hôpital Necker alors que «son pronostic vital était engagé», le petit garçon est décédé deux jours plus tard. Une enquête de police a alors été confiée à la Brigade de protection des mineurs. «La municipalité a suspendu à titre conservatoire l'agent en charge de l'enfant, le temps que les faits soient précisément établis, et a saisi l'Inspection générale pour qu'elle conduise une enquête administrative», ajoutait la mairie.

La suspecte, âgée de 38 ans et originaire [...], a été incarcérée à l'issue de sa mise en examen pour des faits de violences volontaires sur mineur de 15 ans. Auxiliaire depuis 12 ans, elle travaillait depuis huit ans au sein de cette crèche. Une source proche de l'affaire indique au *Parisien* qu'elle «a notamment expliqué que, le mardi 10 mars, elle était en train de donner un biberon à cet enfant. Ce bébé, pour une raison inexplicquée, lui a échappé des mains et elle l'a rattrapé par un bras, lui occasionnant un choc important.» L'enfant ayant le souffle coupé, elle l'aurait alors «secoué énergiquement»

pour lui faire reprendre conscience, alors qu'il faisait un malaise. Les pompiers ont été contactés peu de temps après. Les médecins qui l'ont prise en charge auraient observé chez la victime un traumatisme crânien et de graves lésions cérébrales.

«Je ne conteste pas la version exposée dans le *Parisien*, même s'il y aurait des précisions à ajouter, déclare l'avocate. J'ai vu ma cliente ce matin, elle est effondrée par cette affaire et nie complètement le fait d'avoir cherché à blesser cet enfant.» Me Sabrina Goldman a fait une demande de mise en liberté pour sa cliente, qui a été rejetée. L'appel sera étudié dans les jours à venir. «Nous attendons désormais le retour de l'expertise médico-légale qui permettra d'en savoir davantage sur les circonstances exactes de la mort de l'enfant.»

L'enquête de police s'oriente vers la responsabilité pénale de l'agent concerné». La crèche, qui n'a connu aucun antécédent de ce genre, n'a pas été fermée le temps de l'enquête. Une cellule psychologique a été mise en place et une réunion organisée entre les parents et la Brigade de protection des mineurs.

Quelle analyse ?

L'incarcération de cette personne est motivée par une suspicion : celle de maltraitance sur enfant (« bébé secoué »). Il y a donc en réalité un décalage entre la description de la scène (un accident) par l'intéressée et son avocate, et les faits poursuivis (violences volontaires sur enfant vulnérable).

La mise en détention n'est utilisée que dans des cas graves.

Mais quels que soient les faits réels, ils soulignent :

- ① L'importance du protocole d'urgence afin d'éviter des gestes inconsidérés. Ce protocole devant être connu et signé par le personnel
- ② Le nécessaire travail sur la BIENTRAITANCE des enfants
- ③ Ne pas hésiter à consacrer des temps d'analyse de pratiques à la question de l'agressivité de l'enfant et donc aux comportements réflexes des membres de l'équipe
- ④ De veiller à la santé mentale de vos équipes