



## NOTE SUR LE « BONUS ATTRACTIVITE » POUR LES AGENTS DU SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE

### Circulaire de la CNAF

### F.A.Q sur la mise en œuvre des revalorisations salariales pour les professionnels de la petite enfance et les critères d'éligibilité au bonus « attractivité » versé par la CNAF

Afin d'encourager les employeurs publics et privés à revaloriser les salaires des professionnels du secteur de la petite enfance, l'État a annoncé, le 5 mars dernier, de nouveaux financements pour soutenir la revalorisation des salaires des professionnels de crèches, dans un contexte de pénurie des métiers de la petite enfance.

Pour soutenir cette mesure, la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) a indiqué, par [communiqué](#) en avril 2024, cofinancer cette mesure et en a expliqué les modalités dans une circulaire et une FAQ dédiées en mai 2024.

Cette mesure, **applicable au secteur public**, ne l'est pas automatiquement et justifie le respect d'une certaine procédure afin de pouvoir bénéficier de la prise en charge partielle du coût de cette revalorisation.

La présente note a pour objet de vous présenter les modalités de mise en œuvre de la revalorisation et ses conséquences financières.

### **I. Le cadre juridique de la revalorisation**

#### **A) La détermination des emplois éligibles**

Peuvent bénéficier de cette revalorisation, l'ensemble des agents, titulaires et contractuels, intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) financés par la prestation de service unique (PSU) et gérés par une collectivité territoriale ou un établissement public local.

Précisément, sont concernés par cette revalorisation, les fonctionnaires et agents publics contractuels ainsi que les assistantes maternelles qui :

- Exercent leurs missions auprès d'enfants ou qui sont exercent une fonction de direction dans un établissement d'accueil des mineurs financés par la prestation de service unique ;

- Sont en poste ou recrutés postérieurement à la délibération mettant en œuvre la revalorisation (**voir ci-après**).

#### Pour approfondir :

**Sont mentionnés les agents relevant notamment des cadres d'emplois suivants :**

- **Auxiliaire de puériculture**
- **Puéricultrice - puéricultrice cadre de santé**
- **Educateur de jeunes enfants**
- **Cadre de santé paramédical**

**Il semble que le personnel administratif ou technique ne peut pas prétendre à la revalorisation ne relevant pas du public ciblé par cette mesure.**

### **B) La détermination du montant de la revalorisation**

Le montant de la revalorisation est d'au moins **100 euros nets mensuels** pour un agent à temps complet sur 12 mois.

La revalorisation doit être pérenne et s'appliquer à l'ensemble des professionnels exerçant leurs fonctions auprès d'enfants ainsi qu'aux agents exerçant les fonctions de direction de ces structures, titulaires et contractuels, en poste ou recrutés postérieurement à la mise en place du dispositif.

**La revalorisation n'est pas liée à la manière de servir ni au mérite de l'agent.**

Ainsi, la revalorisation doit résulter :

- D'une mesure portant sur l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la collectivité ou de l'établissement qui y sont éligibles ;
- D'une mesure de revalorisation équivalente pour les professionnels de la petite enfance qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité ou d'un établissement, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale.

#### **Pour les agents publics éligibles au RIFSEEP**

Cette revalorisation du personnel de la petite enfance doit intervenir par le RIFSEEP pour les agents éligibles en augmentant le montant individuel de l'IFSE de chaque agent concerné **sous réserve de respecter les montants plafonds de la délibération**.

Si les montants plafonds ne sont pas dépassés par la valorisation, il suffit seulement de prendre un arrêté sur l'IFSE qui modifie le montant versé.

Si les montants plafonds étaient amenés à être dépassés par la valorisation, il faudrait modifier la délibération après avis du CST, puis de prendre un arrêté d'IFSE avec le nouveau montant.

### **Pour les agents publics non éligibles au RIFSEEP - Le cas des assistantes maternelles**

L'augmentation de la rémunération ne pourrait ainsi intervenir qu'au niveau de la rémunération principale par rapport au SMIC, y compris sous forme de complément de traitement.

Pour elles, la rémunération est constituée, d'une part, d'une rémunération principale gratifiant les fonctions réalisées et, d'autre part, de primes et d'indemnités permettant de compenser les charges supportées dans le cadre de l'exercice des fonctions, à l'instar des indemnités et fournitures pour l'entretien des enfants et de l'indemnité représentative du congé annuel.

Sachant que, selon l'article D. 423-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles, cette rémunération principale, versée au moins une fois par mois, ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du SMIC, soit 3,27 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, par enfant et par heure d'accueil.

Rien n'interdit ainsi à l'employeur **de modifier la proportion de la rémunération par rapport au SMIC soit en modifiant la proportion du SMIC, soit en créant une prime spécifique par délibération après avis du CST.**

Dans un arrêt du 3 mai 1995 (n° 107209), le Conseil d'Etat a en effet indiqué que, « *considérant que lesdites dispositions [l'équivalent à ce jour de l'article D. 423-9 du CASF], qui instituent un plancher de rémunération, n'interdisent pas à l'employeur d'attribuer aux assistantes maternelles une rémunération supérieure à ce plancher, y compris sous forme de complément de traitement* » sachant que, en l'espèce, il s'agissait de l'instauration d'une prime d'ancienneté mensuelle.

Dans le premier cas de figure, il faudrait calculer l'augmentation de la rémunération pour correspondre *a minima* au bonus voté par le conseil d'administration de la CNAF et faire un avenant au contrat de travail.

Dans le second cas de figure, il faudrait prendre une délibération après avis du CST et un avenant au contrat ou un arrêté pour indiquer le montant de la prime.

\*

### **Bon à savoir - Le cas du maintien de la revalorisation pendant les congés pour raison de santé**

**Dès lors que la revalorisation intervient par l'intermédiaire du RIFSEEP, il revient de faire application de la délibération pour savoir si l'IFSE est maintenue ou non pendant un congé pour raisons de santé ou une autre absence de l'agent public.**

**En ce qui concerne les assistantes maternelles, il faut considérer que la prime est versée dans les mêmes proportions que celles de sa rémunération. La délibération mettant en œuvre cette revalorisation peut toutefois prévoir les modalités de maintien ou non, notamment quand cette revalorisation se manifeste par une prime complémentaire et non par la proportion du SMIC.**

## **II- La procédure de mise en œuvre de la revalorisation**

Cette revalorisation n'est pas automatique et nécessite une délibération de l'employeur public après avis du **Comité Social Territorial** préalable et l'envoi de documents à la CAF.

### **A) La prise d'une délibération après avis du Comité Social Territorial**

La revalorisation implique la prise d'une délibération qui indique les modalités de mise en œuvre pour les agents éligibles au RIFSEEP et/ou les assistantes maternelles.

La délibération indiquera ainsi :

- Pour les agents éligibles au RIFSEEP que la délibération relative au RIFSEEP est modifiée dans ce cadre.
- Pour les assistantes maternelles les modalités concrètes de la mise en œuvre, c'est-à-dire soit l'augmentation de la rémunération par rapport au SMIC, soit en créant une indemnité ayant cet objet.

### **Bon à savoir :**

**Vous trouverez un modèle de délibération [en cliquant ici](#).**

### **La date d'effet de la mesure à compter de la délibération**

| <b>Date de délibération</b>                                                                                                                   | <b>Date d'effet</b>                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Pour une délibération prise entre le 2 juillet de l'année N-1 et le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année N                                      | 1 <sup>er</sup> janvier de l'année N |
| Pour une délibération prise entre le 2 janvier N et le 1 <sup>er</sup> juillet N et dont la date d'application se trouve entre ces deux dates | 1 <sup>er</sup> juillet de l'année N |

Exemple 1 : la collectivité délibère en février 2025 en faveur de revalorisations qui prennent effet en mars 2025. Les EAJE qu'elle gère sont éligibles au bonus attractivité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

Exemple 2 : la collectivité délibère en juin 2025 en faveur de revalorisations qui prennent effet en août 2025. Les EAJE qu'elle gère sont éligibles au bonus attractivité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### **B) La communication de document à la CAF**

Le dispositif « bonus attractivité » implique une prise en charge par la Caisse des Allocations Familiales des 2/3 du coût chargé de la revalorisation de 100 euros net mensuel par agent.

Afin d'obtenir l'accompagnement financier, la collectivité ou l'établissement public doit transmettre aux services de la CAF :

- La **délibération** par laquelle la mesure de revalorisation est mise en place ;
- Le **document déclaratif** par lequel la collectivité s'engage pour la mise en œuvre pérenne des revalorisations des revalorisations de 100 euros net mensuels nets minimum pour l'ensemble des professionnels visés.

#### **Bon à savoir :**

**Le document déclaratif doit impérativement être celui en annexe 3 de la F.A.Q sur la mise en œuvre des revalorisations salariales pour les professionnels de la petite enfance.**