

# Le bonus attractivité

Webinaire  
CDG76  
CDG50



Jeudi 16 octobre 2025

# Webinaire

## CDG76

## CDG50

# Programme

---

1. Objectifs du gouvernement
2. Qui est concerné ?
3. Montant de la revalorisation
4. Modalités de versement
5. Conditions d'éligibilité du « bonus attractivité »
6. Montant du « bonus attractivité »

Questions-réponses



# 1. Objectifs du gouvernement

Le secteur de l'accueil collectif de la petite enfance est marqué depuis quelques années par un **déficit d'attractivité** des métiers et des **difficultés de recrutement**

**Prise en charge** d'une partie des coûts résultant des efforts de **revalorisations salariales** au sein des crèches financées par la prestation de service unique (Psu) des gestionnaires publics comme privés

**Fermetures** de places et des tensions sur le fonctionnement dans les crèches collectives



**Convention d'objectifs et de gestion** pour la période 2023/2027 qui engage la branche Famille à contribuer à soutenir l'attractivité de la filière petite enfance

Installation du **Comité de filière petite enfance** le 30 novembre 2021 pour identifier les difficultés et apporter des solutions

*Représentants syndicaux et associatifs de la filière de l'accueil collectif et individuel, représentants des collectivités locales, directions d'administrations centrales, Cnaf*

**Baisse** du niveau de l'offre pour les familles et de la qualité de l'accueil des enfants

## 2. Qui est concerné ?

### Fonctionnaires et agents contractuels

Exerçant auprès d'enfants ou sur des fonctions de direction d'établissement d'accueil du jeune enfant financé par la Prestation de service unique

- Auxiliaires de puériculture
- Puéricultrices et puéricultrices cadres de santé
- Éducateurs de jeunes enfants
- Cadres de santé paramédicaux

### Assistants maternels exerçant en crèche familiale



*Le personnel administratif et technique exerçant au sein de l'établissement est exclu du dispositif*

### 3. Montant de la revalorisation

1- Une revalorisation pour les tous professionnels de la filière correspondant à des augmentations de **100 € nets mensuels minimum** pour le secteur public (*et de 150 € nets mensuels en moyenne pour le secteur privé*)

2- À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024** ou d'une date postérieure, pour l'ensemble des professionnels intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction

3- Ce niveau de revalorisation net minimum s'entend **pour un agent travaillant à temps plein et en année pleine** (*proratisé pour les agents travaillant à temps partiel/temps non complet ou sur une année incomplète*)

**4-100 € nets mensuels minimum**

## 4. Modalités de versement

### 2 formes de revalorisation possibles selon les agents

- Pour les agents éligibles au RIFSEEP : une augmentation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sans dépasser les montants plafonds de la délibération
- Une mesure de revalorisation équivalente pour les professionnels de la petite enfance qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale



*L'organe délibérant est compétent pour fixer le montant du salaire des assistants maternels dans le respect des dispositions du code de l'action sociale et des familles. Ainsi, la revalorisation salariale compensée par la CNAF peut être versée dans le cadre de la création d'une prime supplémentaire ou de la majoration d'une prime existante*

## 4. Modalités de versement

Le cas du maintien de la revalorisation pendant les congés pour raison de santé

Il convient de faire application de la délibération relative au RIFSEEP pour savoir si l'IFSE est maintenue ou non pendant un congé pour raison de santé

**Pour les assistantes maternelles :** la prime est versée dans les mêmes proportions que la 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



*La délibération ne peut conditionner le versement de la revalorisation à la manière de servir ou au présentéisme*

# 5. Conditions d'éligibilité du « bonus attractivité »

1- Le « bonus attractivité » concerne les professionnels de la filière au sein des établissements d'accueil du jeune enfant financés par la prestation de service unique, gérés par les collectivités locales et établissements publics

2- Le bonus « attractivité » est conditionné à une délibération spécifique, après avis du CST, de la collectivité territoriale qui met en place les mesures de revalorisation et qui doit :

- Viser l'ensemble des professionnels auprès d'enfants et en fonction de direction, titulaires et contractuels, en poste ou recrutés postérieurement à la délibération
- Prévoir une augmentation minimale de 100 € nets mensuels sur une base de douze mois
- S'engager pour une revalorisation pérenne et non ponctuelle

<https://cdg50.fr/petite-enfance-possibilite-dune-revalorisation-perenne-de-100-e-nets-minimum/>

3- La délibération doit être transmise à la CAF avec un document déclaratif d'accompagnement par lequel la collectivité s'engage pour la mise en œuvre pérenne des revalorisations de 100 € nets mensuels minimum

<https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2024-07/FAQ%20Revalorisations%20Petite%20Enfance%20-%20Juillet%202024.pdf>

**DÉLIBÉRATION CONSACRANT LA REVALORISATION DES AGENTS PUBLICS DE LA PETITE ENFANCE DANS LE CADRE DU « BONUS ATTRACTIVITÉ »**

Le ... (date), à ... (heure), en ... (lieu) se sont réunis les membres du conseil municipal (ou autre assemblée), sous la présidence de ... convoqués le ...

Étaient présents : ...

Étaient absent(s) excusé(s) : ...

Le secrétariat a été assuré par : ...

Le conseil municipal (ou d'administration ou autre assemblée),

Sur rapport de Madame / Monsieur le Maire (ou le / la Président(e)) informe l'assemblée qu'afin d'encourager les employeurs publics et privés à revaloriser les salaires des professionnels du secteur de la petite enfance, l'État a annoncé 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, cofinancer cette mesure via le dispositif « bonus attractivité » et en a explicité 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 l'adoption d'une certaine procédure afin de pouvoir bénéficier de la prise en charge à hauteur du coût de cette revalorisation.

Monsieur (ou Madame) le Maire (ou le / la Président(e)) indique à cet égard à l'assemblée que le dispositif « bonus attractivité » implique une prise en charge par la Caisse des Allocations Familiales des 2/3 du coût chargé d'une revalorisation de 100 euros nets mensuels par agent. Il est ainsi permis de solliciter la rémunération des agents publics concernés d'au moins 100 € nets mensuels.

Sont concernés par la 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 assistants maternels qui :

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

**c) Annexe 3 : Modèle du document d'engagement de la collectivité territoriale sur la mise en œuvre des revalorisations des professionnels de la petite enfance en vue du versement du bonus « attractivité » par la CAF**

**Document d'engagement de la collectivité territoriale sur la mise en œuvre des revalorisations des professionnels de la petite enfance en vue du versement du bonus « attractivité » par la CAF**

Conformément aux modalités de déploiement du bonus « attractivité », approuvées par le Conseil d'administration de la Cnaf le 3 avril 2024 et précisées par la circulaire Cnaf de référence, les collectivités territoriales sont éligibles à l'accompagnement financier de la Branche Famille de la sécurité sociale sous réserve de la mise en œuvre d'une augmentation pérenne de 100€ nets mensuels\* de l'ensemble des professionnels, 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) qu'elles gèrent.

La revalorisation doit résulter :

- d'une mesure portant sur l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFE) au sein du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des professionnels concernés ;
- cumulativement, et le cas échéant, 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, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale.

La mesure de revalorisation doit viser les agents en poste au moment de sa mise en œuvre comme les agents recrutés postérieurement à sa mise en œuvre.

L'éligibilité des collectivités territoriales à l'accompagnement financier s'évalue sur la base de la transmission à la CAF de la (ou des) délibération(s) correspondante(s) de la collectivité accompagnée(s) du présent document par lequel la collectivité s'engage pour la mise en œuvre pérenne des revalorisations de 100€ nets mensuels minimum pour l'ensemble des professionnels auprès d'enfant et en fonction de direction, titulaires et contractuels, éligibles au RIFSEEP ou non, en poste ou recrutés postérieurement à la délibération susvisée.

Le Maire / le/la Président(e) de la collectivité territoriale \_\_\_\_\_

\* Ce niveau de revalorisation net minimum s'entend pour un agent travaillant à temps plein en année pleine ; il est susceptible d'être modulé pour les agents travaillant à temps partiel ou sur une année incomplète



## 6. Montant du « bonus attractivité »



**475 €** par place autorisée  
et par an

*Nombre de places prévu dans  
l'autorisation de fonctionnement de l'EAJE,  
sur la base d'1 ETP pour 3 places d'accueil*

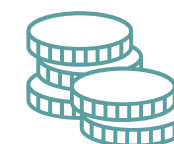


Délai de **3 mois** pour le  
conventionnement et le  
versement de la 1<sup>re</sup>  
tranche de l'aide

*66 % du coût estimé  
pour l'employeur de la  
revalorisation*



Entrée en vigueur à  
compter du **01/01/2026**  
pour les délibérations  
prises au 2<sup>nd</sup> semestre 2025



# Questions-réponses



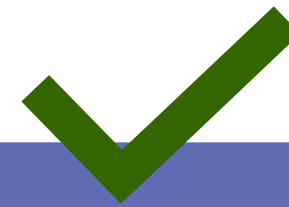
# Le bonus attractivité bénéficie aux ATSEM dans les écoles



**VRAI**



**FAUX**



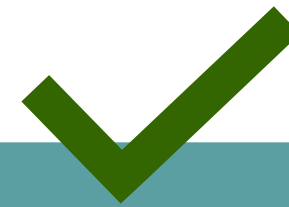
# Cette revalorisation s'applique automatiquement



**VRAI**



**FAUX**



# Pour les agents relevant du RIFSEEP, la revalorisation résulte



De la délibération  
instituant le RIFSEEP



D'une délibération spécifique  
instituant une revalorisation



Après avis du CST

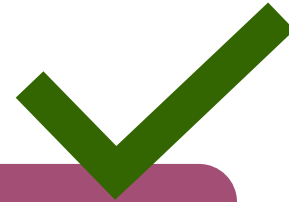


Sans avis du CST

Pour ces agents, la revalorisation sera mise en œuvre individuellement



Par l'IFSE



Par le CIA

# Le montant du bonus est modulable



▲ Jusqu'à 100 €

◆ Sans être < 100 €

▲ Dans la limite du plafond  
fixé par délibération

◆ Non le montant est fixe

# La revalorisation est au minimum



▲ De 100 € nets mensuels

▲ Pour un agent à temps complet  
ou à temps non complet

◆ De 100 € bruts mensuels

◆ Pour un agent à  
temps complet



# FLASH INFO

## L'attestation d'honorabilité



# L'attestation d'honorabilité

Qu'est-ce que c'est ?

Document qui garantit qu'un professionnel ou bénévole n'a pas de condamnation l'empêchant de travailler auprès de mineurs, inscrite sur son casier judiciaire ou au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes (FJAIS)

Permet un contrôle systématique et obligatoire :

- en amont du recrutement, avant l'exercice des fonctions
- tout au long de l'exercice des fonctions à intervalles réguliers

# L'attestation d'honorabilité

**RAPPEL : le bulletin n° 2 et le FIJAISV ne contiennent pas les mêmes informations mêmes si certaines données peuvent être mentionnées sur les deux**

- Le bulletin n° 2 du casier judiciaire comporte la plupart des condamnations définitives pour crimes et délits
- À l'inverse du bulletin n° 2 du casier judiciaire, le FIJAISV recense uniquement les d'infractions sexuelles ou violentes
- Le délai de conservation des condamnations qui figurent au FIJAISV est bien plus important que celui au bulletin n° 2 du casier judiciaire
- À la différence du bulletin n° 2, sont inscrites au FIJAISV des condamnations, même non définitives, et des mises en examen

# L'attestation d'honorabilité

Qui est concerné ?

Professionnels (fonctionnaires et contractuels) ou bénévoles intervenant en établissements et services sociaux et médico-sociaux de la protection de l'enfance ou dans une structure d'accueil du jeune enfant

- éducateurs de jeunes enfants
- auxiliaires de puériculture
- agents techniques

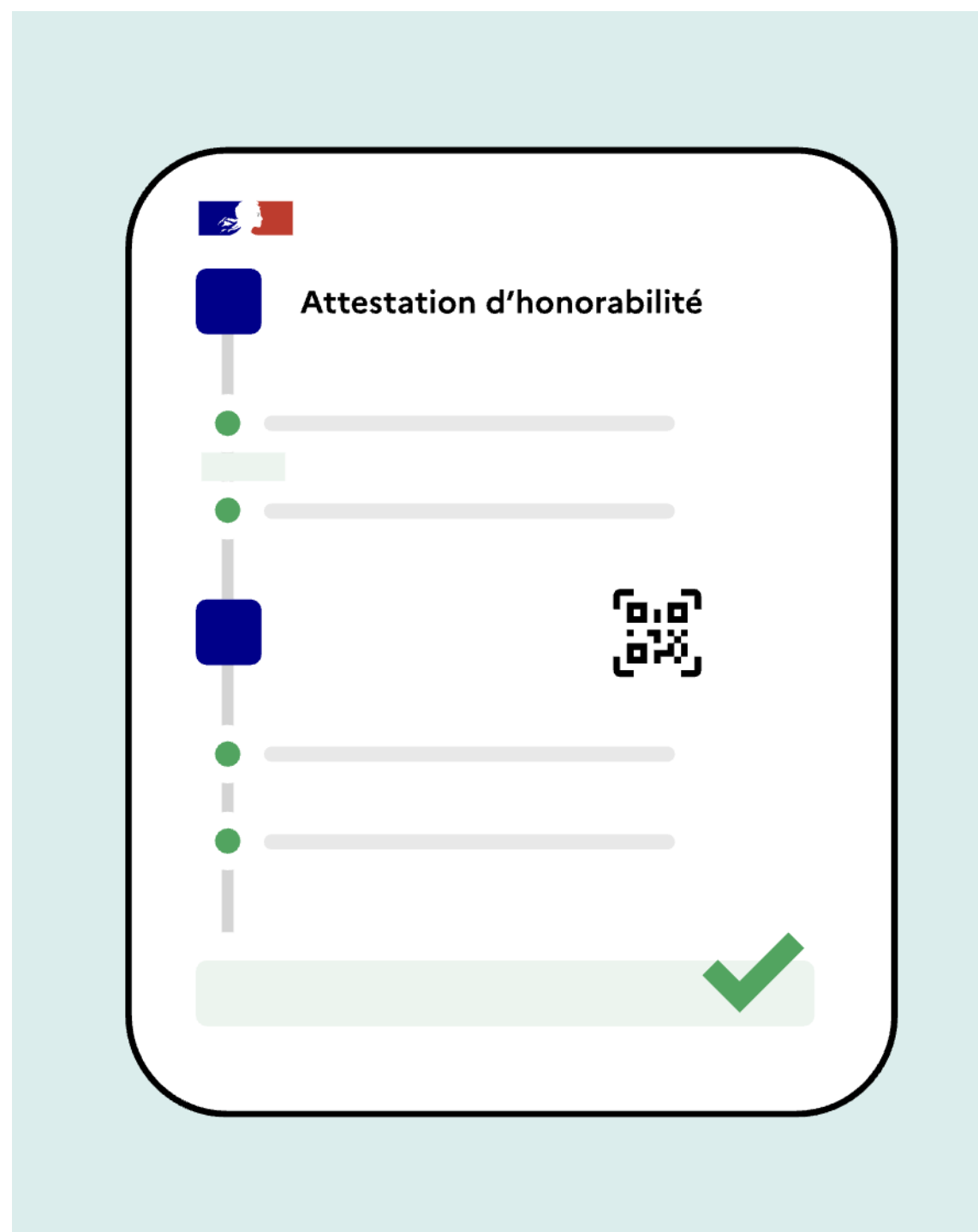
Assistants maternels ou familiaux (et toute personne de plus de 13 ans vivant au domicile de l'agent)

NB : Les élèves, stagiaires et apprentis majeurs sont également concernés

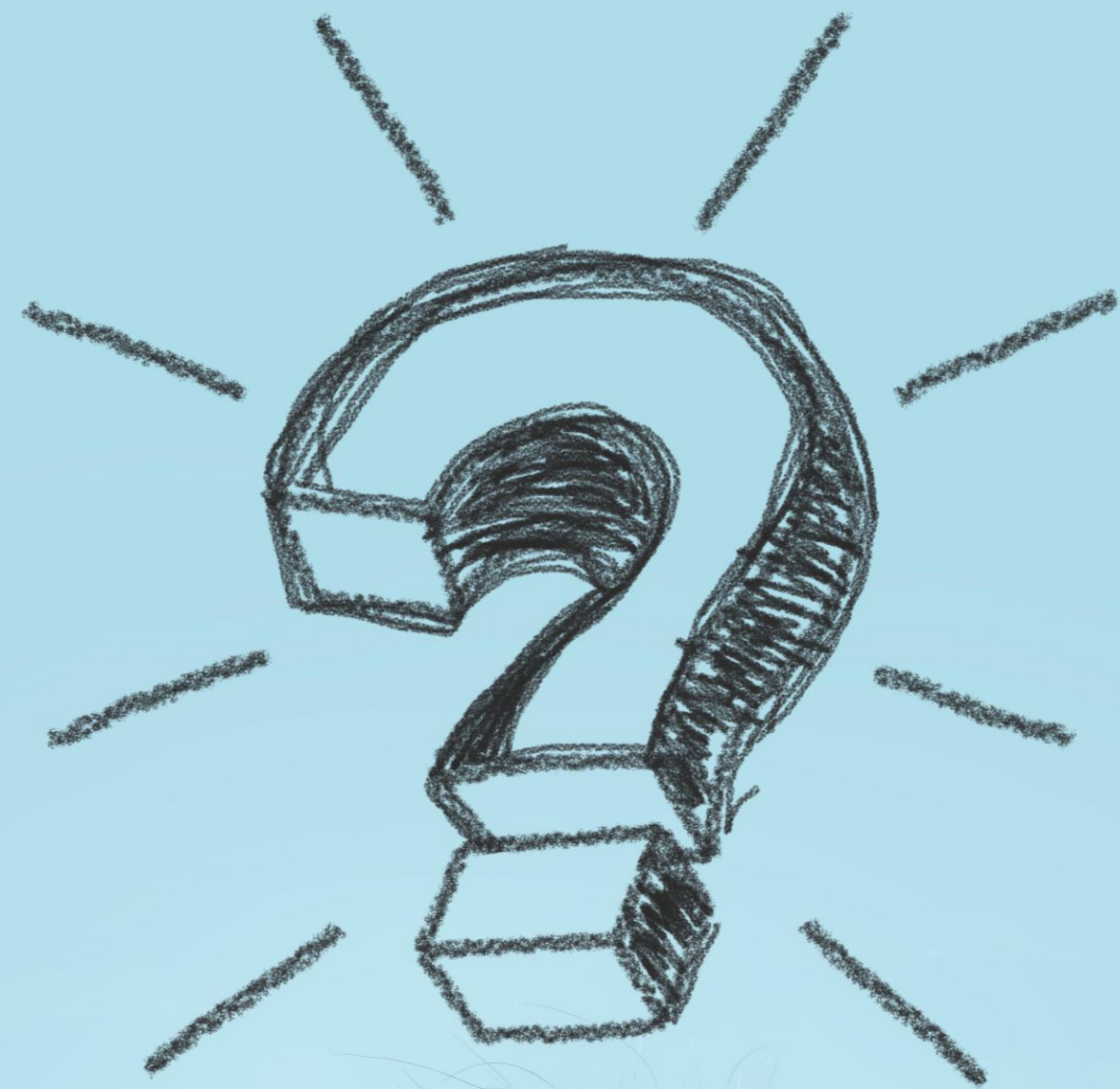


Les agents travaillant en milieu scolaire ou périscolaire (école communale, intercommunale ou d'un syndicat scolaire) ne sont pas concernés par cette attestation. Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans des secteurs non concernés est interdite et peut donner lieu à des poursuites.

# L'attestation d'honorabilité



- L'attestation d'honorabilité est délivrée par le **Président du Conseil départemental**, sur demande de la personne concernée, réalisée sur le site [honorabilite.social.gouv.fr](https://honorabilite.social.gouv.fr)
- L'attestation n'est pas délivrée lorsque le bulletin n° 2 et le FIJIAS établissent l'existence d'une condamnation entraînant une incapacité d'exercice
- Avant tout recrutement, la personne doit présenter une attestation datant **de moins de 6 mois** à son futur employeur, qui est chargé de vérifier l'authenticité de l'attestation
- Puis **tous les 3 ans**, une nouvelle attestation devra être transmise par la personne concernée



# Avez-vous des questions ?

## Service juridique, documentation et instances disciplinaires du CDG 76

- Par téléphone au 02.27.76.27.76
- Par mail : [service.juridique@cdg76.fr](mailto:service.juridique@cdg76.fr)

## Service juridique et conseils statutaires du CDG 50

- Par téléphone au 02.33.77.89.00
- Par mail : [juridique@cdg50.fr](mailto:juridique@cdg50.fr)