

Webinaire
CDG76
CDG50

Le bonus attractivité



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



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^{er} 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

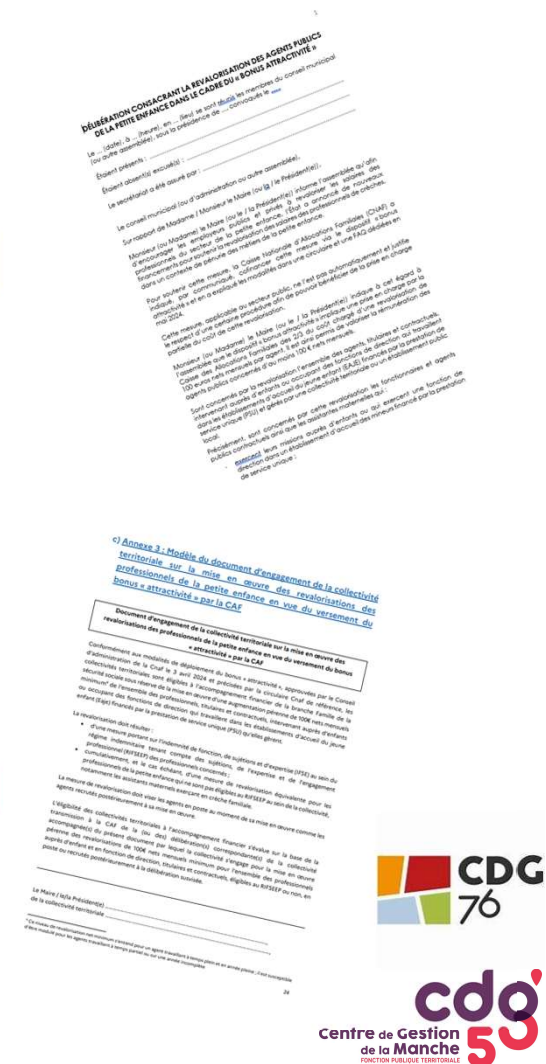
2- Le bonus « attractivité » est conditionné à une délibération spécifique, après avis du CST, de la collectivité territoriale qui met en place les mesures de revalorisation et qui doit :

- 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>



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^{re}
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 2nd 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

◆ De 100 € bruts mensuels

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

◆ 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 FIJASV 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 FIJASV recense uniquement les d'infractions sexuelles ou violentes
- Le délai de conservation des condamnations qui figurent au FIJASV est bien plus important que celui au bulletin n° 2 du casier judiciaire
- À la différence du bulletin n° 2, sont inscrites au FIJASV 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

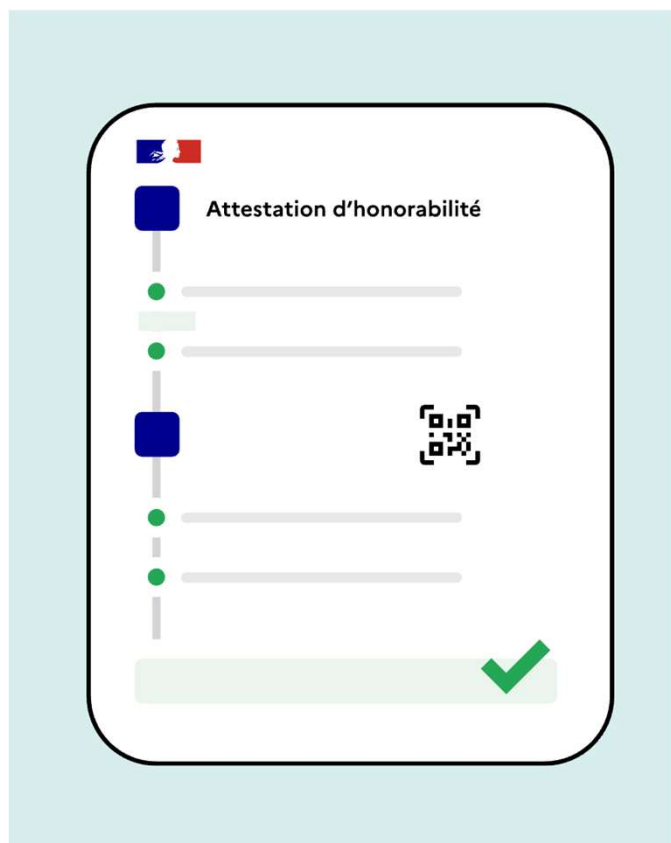
- éducateurs de jeunes enfants
- auxiliaires de puériculture
- cuisiniers
- agents techniques



Assistants maternels ou familiaux

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

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
- 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

Service juridique et conseils statutaires du CDG 50

- Par téléphone au 02.33.77.89.00
- Par mail : juridique@cdg50.fr

