



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

5 juillet 2024

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

Cette foire aux questions vise à apporter des éclairages sur la mise en œuvre de l'accompagnement financier des revalorisations salariales des professionnels de la petite enfance. Elle s'adresse à la fois aux employeurs et partenaires sociaux (branches professionnelles et collectivités territoriales) mais aussi à l'ensemble des professionnels de la petite enfance exerçant en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) qu'ils soient agents publics ou salariés du secteur privé. Elle précise les règles d'éligibilité au dispositif d'accompagnement financier dénommé « bonus attractivité » pour les gestionnaires de structures petite enfance financés par la prestation de service unique (PSU).

Cette foire aux questions vise à :

- Clarifier pour les branches professionnelles les modalités de transposition des revalorisations salariales qui ouvriront le droit au bonus « attractivité » après instruction du comité de pilotage ministériel
- Clarifier les critères d'éligibilité au bonus « attractivité » pour les collectivités territoriales
- Préciser pour les salariés et les agents publics, les modalités de mise en œuvre des revalorisations salariales annoncées par l'Etat.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 1. MISE EN ŒUVRE DES REVALORISATIONS SECTEUR PRIVE | 3 |
| a) Critères d'éligibilité au bonus « attractivité » pour les branches et les employeurs..... | 3 |
| b) Critères de versement du bonus « attractivité » (CNAF)..... | 10 |
| c) Critères d'éligibilité aux revalorisations salariales pour les salariés..... | 13 |
| 2. MISE EN ŒUVRE SECTEUR PUBLIC | 16 |
| a) Critères d'éligibilité du bonus « attractivité » pour les employeurs de la FPT et modalités de versement | 16 |
| b) Montant et règles de calcul du « bonus attractivité » pour les EAJE de la fonction publique territoriale..... | 18 |
| c) Critères d'éligibilité aux revalorisations salariales pour les agents de la FPT | 19 |
| 3. ANNEXES | 22 |
| a) Annexe 1 : périmètre des professionnels auprès d'enfants des EAJE..... | 22 |
| b) Annexe 2 : processus d'éligibilité au bonus attractivité..... | 23 |
| 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 | 24 |

1. Mise en œuvre des revalorisations secteur privé

a) Critères d'éligibilité au bonus « attractivité » pour les branches et les employeurs

1. Quels sont les établissements concernés ?

La circulaire CNAF 2024-096 vise les crèches financées par la branche Famille de la Sécurité sociale. Ainsi, sont concernés par l'accompagnement financier des revalorisations salariales uniquement les établissements répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

- Les établissements d'accueil du jeune enfant du secteur privé lucratif ou non lucratif financés par la Prestation de Service Unique (PSU) ;
- Les établissements relevant, au titre de l'activité principale de l'employeur du champ d'application d'une convention collective considérée comme éligible au bonus « attractivité », après avis consultatif émis par le comité de pilotage ministériel.

2. Qui peut demander l'éligibilité au bonus « attractivité » ?

L'éligibilité au bonus « attractivité » est déterminée au niveau de la branche professionnelle qui doit négocier un avenant à sa convention collective afin de mettre en œuvre les revalorisations salariales.

L'éligibilité de chaque EAJE au bonus « attractivité » sera déterminée par la CAF au regard de la convention collective nationale applicable en fonction de l'activité principale de l'employeur, conformément à l'article L.2261-2 du Code du travail.

L'application volontaire par un employeur des dispositions d'une convention collective nationale reconnue éligible par le COMITÉ DE PILOTAGE ministériel ne rend pas le partenaire éligible au bonus « attractivité ».

Un schéma en annexe 2 précise le processus.

3. Je suis gestionnaire d'EAJE puis je demander auprès de ma CAF le bonus « attractivité » ?

Non, la procédure se fait nationalement au niveau des branches. Les accords locaux et décisions unilatérales de l'employeur visant à mettre en œuvre des revalorisations salariales ne sont pas éligibles au bonus « attractivité ».

4. Je suis gestionnaire d'EAJE, comment savoir si je suis éligible au bonus « attractivité » ?

Il convient de se rapprocher des organisations patronales représentatives de la branche de laquelle dépend mon établissement afin de savoir si des accords de revalorisations salariales applicables ont été reconnus comme remplissant les critères d'éligibilité.

La liste des branches reconnues comme éligibles fera également l'objet d'une actualisation régulière de la FAQ.

5. Comment les branches professionnelles peuvent-elles mettre en œuvre les revalorisations salariales pour être éligibles au bonus « attractivité » ?

Les branches professionnelles doivent se conformer aux trois critères suivants qui seront mis en œuvre en 2024 et 2025 selon l'échéancier suivant :

Critère n° 1 relatif aux emplois repères :

- mention des emplois-repères identifiés de façon commune par les branches professionnelles et établissement le cas échéant expressément de la correspondance entre les dispositions de la convention collective nationale et ces emplois-repères ;
- organisation d'un comptage périodique des salariés exerçant l'un de ces emplois-repères.

Un référentiel des emplois repères des professionnels des métiers de la petite enfance, en cours d'élaboration, sera communiqué durant l'été 2024.

La branche disposera de 12 mois à compter de la publication du référentiel pour mettre en œuvre ce critère.

Critère n°2 relatif aux revalorisations salariales :

- mettre en place des revalorisations au moins égales en moyenne à 150€ nets mensuels par salarié ;

Ce critère sera apprécié dès 2024 par le comité de pilotage ministériel. Il pourra résulter le cas échéant de plusieurs avenants complémentaires entrés en vigueur à partir de 2024.

- atteindre au plus tard le 31/12/2027 les salaires d'entrée de grilles de la CCN la mieux-disante pour les emplois repères identifiés.

Un référentiel relatif aux emplois repères sera communiqué aux branches d'ici septembre 2024 permettant de faciliter la convergence des rémunérations d'entrées de grille. Le comité de pilotage ministériel sera chargé de dresser un bilan des négociations et trajectoires de convergence engagées. Ce bilan sera transmis au ministre en charge de la Famille et publié sur le site du Ministère au 1^{er} trimestre 2028.

Appréciation en 2024 puis suivi de 2025 à 2027 - critère n°3 relatif au non tassement des grilles :

- prévision d'un mécanisme de non-tassement des grilles, prévenant la concentration des salaires au niveau du Smic.

Selon la modalité de mise en œuvre des revalorisations salariales, les partenaires sociaux pourront prévoir un mécanisme de non-tassement si celui se prête à la forme retenue des revalorisations salariales.

6. Puis-je mettre en œuvre la revalorisation par recommandation patronale ?

Les branches qui souhaiteraient effectuer ces revalorisations par recommandations patronales ne seront pas éligibles au bonus « attractivité ». Seuls les accords étendus par la direction générale du

travail¹ peuvent en effet être examinés par le comité de pilotage ministériel chargé d'émettre un avis consultatif sur la conformité aux critères mentionnés ci-dessus.

7. Comment la branche professionnelle peut-elle se conformer aux trois critères d'éligibilité au bonus « attractivité » ?

Critère n° 1 relatif aux emplois repères :

- **Quels emplois repères doivent être a minima visés pour permettre l'éligibilité au bonus « attractivité »?**

Un référentiel des emplois repères des professionnels des métiers de la petite enfance, en cours d'élaboration, sera communiqué durant l'été 2024 et fera l'objet d'une publication. Les branches disposeront d'un délai de 12 mois à compter de la publication pour se conformer à ce critère.

Critère n°2 relatif aux revalorisations salariales :

- **Sous quelle forme est-il possible de verser les revalorisations ? Par exemple est-il possible de prévoir le versement d'une prime annuelle ? Ces revalorisations sont-elles ponctuelles ou pérennes ?**

La forme de la revalorisation est laissée à la libre appréciation des partenaires sociaux lors de la négociation de l'avenant.

Ces revalorisations doivent être pérennes.

Les revalorisations salariales de 150 euros nets en moyenne pourront prendre la forme :

- D'une prime. L'avenant devra prévoir :
 - La fréquence de la prime : mensuelle, autre fréquence (semestrielle, bi-annuelle, annuelle...).
 - Le caractère pérenne de la prime. Cette prime doit être versée de façon automatique, sans lien avec des critères individuels liés aux résultats du salarié. Son montant et l'éligibilité du salarié ne doivent pas être à la discrétion de l'employeur ;
 - La liste des métiers éligibles
 - Le niveau financier de la prime. Le montant sera exprimé en brut.
 - Les critères de modulation (quotité de travail, typologie de poste...)
 - D'une augmentation de points. L'avenant devra prévoir :
 - La liste des métiers éligibles
 - Le nombre de points supplémentaires attribués par emploi au minimum
- **Comment sont calculés les 150€ nets mensuels net en moyenne ?**

Le montant de 150€ euros nets correspond à un montant mensuel sur 12 mois. Il sera calculé ainsi : $1/12^e$ du coût total en année pleine des revalorisations brutes / nombre d'ETP petite enfance éligibles*.

¹ Pour l'ensemble des branches concernées pour lesquelles les accords peuvent faire l'objet juridiquement d'une extension

Le résultat devra être compris entre 185 et 193 euros bruts selon les taux de cotisations applicables pour chacune des branches.

*Ce calcul sera réalisé sur le seul périmètre de l'ensemble des professionnels des EAJE financés PSU de la branche relevant des fonctions suivantes :

- Directeurs répondant aux conditions prévues par l'article R2324-34 du code de la santé publique (CSP)
- Directeurs adjoints répondant aux conditions prévues par l'article R2324-35 du CSP
- Professionnels auprès d'enfants dans les conditions prévues par l'article R2324-42 du CSP

Ce périmètre est précisé dans le tableau en annexe 1.

En cas d'accord mettant en œuvre des revalorisations salariales sur un périmètre plus large intégrant d'autres types de professionnels (exemple intervenants techniques, salariés administratifs, intervenants sociaux spécialisés), le coût des revalorisations salariales de ces derniers ne rentrera pas dans le calcul mentionné supra permettant d'apprécier la conformité du critère de 150 euros nets mensuels en moyenne.

- **Est-il possible de faire varier le niveau de revalorisation par type d'emploi si la moyenne est égale à 150€ net ?**

Oui. Les partenaires sociaux ont toute latitude dans la mise en œuvre des revalorisations tant que la revalorisation est pérenne, non conditionnée à des critères autres que l'exercice de fonctions et qu'elle correspond à une revalorisation moyenne au moins égale à 150 euros nets. Elle peut être pondérée selon les emplois, avec une moyenne de 150€ nets. Aucun niveau minimum de revalorisation n'est imposé aux employeurs. Il est également admis une progressivité des revalorisations et une augmentation proportionnelle selon le niveau de salaire avec un ciblage sur les bas salaires.

- **Quel est le niveau de revalorisation en brut à prévoir a minima dans l'accord de transposition ?**

Le résultat devra être compris entre 185 et 193 euros bruts selon les taux de cotisations applicables pour chacune des branches.

Critère n°3 relatif au non tassement des grilles :

- **Comment puis-je mettre en œuvre les mécanismes de non tassement dans mon accord ?**

Pour les accords revalorisant les grilles de rémunération des professionnels de la petite enfance, les partenaires sociaux peuvent opter pour des dispositifs spécifiques permettant de prévenir l'immersion des salaires sous le SMIC et/ou le resserrement de l'éventail des rémunérations²

En lien avec les obligations découlant de l'article L. 2241-10 du code du travail, une clause peut être intégrée à l'accord de revalorisation des professionnels de la petite enfance prévoyant

² L'éventail de salaire de chacune des branches sur le champ de la petite enfance correspond au rapport entre le salaire conventionnel maximum et le salaire conventionnel minimum de cette catégorie d'emploi

que les partenaires sociaux renégocient à chaque revalorisation du SMIC les salaires d'entrée des professionnels de la petite enfance ou de l'ensemble des professionnels visés par la mesure de revalorisation. Pour rappel, les clauses d'indexation automatiques ne sont pas légales.

8. Qui se prononcera sur la conformité de l'accord de revalorisation salariale (présentation du comité de pilotage ministériel, ses membres) ?

Un avis sur la conformité des critères d'éligibilité sera réalisé par un comité de pilotage ministériel réunissant trois directions : la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et la Direction générale du travail (DGT).

Ce comité de pilotage est chargé de réceptionner les dossiers des branches, de les instruire et d'émettre un avis sur la conformité de l'accord de branche avec les critères susmentionnés. Cet avis est transmis à la direction de la CNAF pour la mise en œuvre du versement du bonus « attractivité ».

9. Sur quels critères le comité de pilotage ministériel va-t-il examiner les accords de revalorisation salariale de chaque branche ?

Le comité de pilotage examinera les accords de branches au regard des trois critères cités précédemment et qui seront appréciés en 2024 et les années suivantes selon l'échéancier suivant :

- Appréciation dès 2024 du critère relatif au montant moyen de la revalorisation et du critère relatif à un dispositif de prévention du tassement des grilles des professionnels de la petite enfance
- Appréciation à partir de 2025 des autres critères :
 - **critère relatif aux emplois repères** : à compter de la date de publication du référentiel, la branche disposera d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre ce critère ;
 - **critère relatif à la convergence d'ici au 31/12/2027 des salaires d'entrée de grille avec la convention collective la mieux disante** : le comité de pilotage ministériel sera chargé de dresser un bilan des négociations et trajectoires de convergence engagées. Ce bilan sera transmis au Ministre en charge de l'enfance et publié sur le site du Ministère.

10. En tant que branche professionnelle, quelle est la procédure à suivre quand j'ai négocié un accord et que je souhaite qu'il bénéficie d'un avis du comité de pilotage ? Et dans quel calendrier ?

La branche professionnelle qui a négocié un accord doit tout d'abord s'assurer de sa légalité et de sa publicité. Elle doit également solliciter auprès de la direction générale du travail l'extension de l'accord dans la mesure où l'accord peut être juridiquement étendu.

Seuls les accords étendus seront examinés par le comité de pilotage, à l'exception :

- des branches pour lesquelles l'extension ne peut juridiquement pas être sollicitée (c'est auquel cas l'accord signé et valide, c'est-à-dire dont le délai d'opposition a été purgé, qui sera examiné) ;
- des branches pour lesquelles les accords sont soumis à un agrément ministériel en vertu de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles (pour les branches concernées, le comité de pilotage examinera les accords signés ayant fait l'objet d'un agrément ministériel).

Ensuite, la branche adresse par mail au comité de pilotage ministériel un dossier comprenant les éléments suivants :

1. **la version intégrale du texte** (version signée des parties) ;
2. **l'arrêté d'extension** ou la copie du courrier, du mail, du récépissé ou d'un avis de réception daté notifiant le texte à l'ensemble des organisations représentatives à la fin de la procédure de signature pour les branches non concernées par une procédure d'extension et l'enregistrement de l'accord auprès de la direction générale du travail et les documents attestant de la régularité de la procédure dans la négociation ;
3. **un rapport explicitant les modalités retenues pour la revalorisation salariale** :
 - explicitations sur les modalités de mise en œuvre des 150€ nets ;
 - présentation du mécanisme de tassement des grilles ;
4. **un rapport financier** explicatif :
 - indication du coût total des revalorisations salariales, en brut et en net ;
 - calcul pour le niveau de montant brut retenu ;
 - déclaration des effectifs concernés par les revalorisations salariales par fonction et coût correspondant.

Un modèle de rapport financier pourra être transmis aux branches.

Les pièces doivent être transmises par voie dématérialisée au comité de pilotage ministériel à l'adresse suivante : dgcs-metiers@social.gouv.fr

Les dates des COPIL seront communiquées aux branches. **Pour qu'un dossier soit examiné au comité de pilotage, il doit être impérativement transmis au plus tard un mois avant la date du comité de pilotage.** En cas de transmission tardive, l'examen est reporté au COMITÉ DE PILOTAGE suivant. La liste des éléments à fournir sera actualisée à la parution du référentiel des emplois repères petite enfance.

11. Comment puis-je transmettre mon accord au comité de pilotage ministériel ?

L'accord et les pièces constitutives du dossier doivent être transmises par voie dématérialisée au comité de pilotage ministériel à l'adresse suivante : dgcs-metiers@social.gouv.fr

12. A quelle fréquence se réunit le comité de pilotage ?

Un premier comité de pilotage se réunira à le 27 juin 2024.

En 2024, le calendrier prévisionnel des comités de pilotage est le suivant pour tenir compte des dates d'entrées en vigueur possibles du bonus attractivité telles que prévues par la circulaire CNAF 2024-096 :

- 27 juin 2024
- 05 septembre 2024
- 21 novembre 2024

D'autres comités de pilotage seront programmés en 2025, 2026 et 2027 pour assurer le suivi de la conformité aux autres critères et émettre un avis sur la conformité des accords de revalorisation salariale des branches qui négocieront ultérieurement la mesure de revalorisation salariale de 150 nets

en moyenne.

13. Est-ce que je serai informé de l'avis rendu par le comité de pilotage ministériel ?

Oui, la branche sera tenue informée par courrier ministériel (copie de l'avis transmis à la Caisse nationale d'allocations familiales).

14. J'ai un projet d'accord, je souhaite un pré avis. Est-ce possible ?

Non, il n'est pas possible de demander un pré avis du comité de pilotage ministériel.

En revanche, les branches peuvent prendre l'attache de la Direction Générale de la Cohésion Sociale pour qu'elle puisse apporter un appui technique et des conseils en amont de la négociation d'un accord. Les branches s'adressent à la DGCS en envoyant leur demande à l'adresse suivante : dgcs-metiers@social.gouv.fr

15. En tant que branche professionnelle, j'ai déjà revalorisé des salariés avant 2024, puis-je être éligible au bonus « attractivité » ?

Si la branche professionnelle a déjà négocié avant 2024, deux cas de figure :

- si la revalorisation entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024, elle sera prise en considération pour l'obtention du bonus « attractivité » ;
- si la revalorisation est entrée en vigueur avant le 1^{er} janvier 2024, elle ne sera pas éligible au bonus « attractivité ».

16. J'ai mis en œuvre les revalorisations salariales par plusieurs accords successifs, cela me permet-il de bénéficier du bonus « attractivité » ?

Seuls les accords entrés en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024 sont examinés par le comité de pilotage. Si le gain de 150 euros en moyenne résulte de plusieurs accords, la date d'entrée en vigueur du dernier accord sera retenue par le comité de pilotage comme correspondant à la date de mise en œuvre de la revalorisation de 150 euros en moyenne.

17. Je suis un EAJE ayant mis en œuvre des revalorisations salariales par accord local ou décision unilatérale de l'employeur avant 2024, puis-je être éligible au bonus « attractivité » ?

Non, l'éligibilité au bonus « attractivité » est effectuée au niveau de la branche professionnelle qui doit négocier un accord pour mettre en œuvre les revalorisations salariales en respectant les trois critères précédemment définis. L'EAJE adhérent à la convention collective déclarée éligible percevra alors le bonus « attractivité » sans besoin d'une transposition au niveau local.

18. Je suis directeur d'un EAJE non adhérent ou ma fédération n'a pas encore négocié, puis je négocier par accord local ?

Non, l'application volontaire par un employeur des dispositions d'une CCN reconnue éligible ne rend pas le partenaire éligible au bonus « attractivité ».

Si la branche à laquelle l'employeur a adhéré n'a pas encore négocié un avenant pour se mettre en

conformité avec les critères d'éligibilité, cet employeur ne peut pas non plus percevoir le bonus « attractivité ».

b) Critères de versement du bonus « attractivité » (CNAF)

1. Comment l'employeur peut-il bénéficier de l'accompagnement financier de la CAF ? Quelle est la procédure à suivre ?

Dès lors qu'il relève d'une convention collective lui permettant d'être éligible au bonus « attractivité », l'employeur doit signer une convention avec la CAF. Cet acte juridique permet le paiement du bonus « attractivité » à la date d'entrée de l'employeur dans le dispositif.

2. Quel est le montant de l'accompagnement financier ?

Le montant du bonus « attractivité » est fixé à 970€ par place et par an (sur la base de l'autorisation de fonctionnement de l'EAJE financé PSU et sur la base d'une hypothèse d'1 ETP pour 3 places d'accueil). Il a été calculé de manière à prendre en charge les deux-tiers du coût chargé de la revalorisation.

3. Quelles sont les règles de calcul de la compensation ?

Le montant de la compensation correspond au montant par place multiplié par le nombre de places autorisées au sein de la crèche. Le montant est proratisé en fonction de la date d'effet de l'éligibilité de la convention collective unique reconnue par le comité de pilotage. Si la crèche ouvre ou ferme en cours d'année, le montant annuel est également proratisé en proportion.

La compensation fait l'objet d'acomptes de 70% versé la 1ère année puis d'un solde de 30% versé l'année suivante (en même temps que le solde de la PSU).

4. A quelle date les employeurs percevront-ils la compensation ?

Une fois l'éligibilité actée de la convention collective nationale reconnue, un délai de 3 mois peut être attendu pour le conventionnement et le versement de la première tranche de l'aide.

5. A quelle date l'éligibilité de l'EAJE au bonus attractivité peut-elle être reconnue ?

Conformément à la circulaire n° 2024-096 de la Cnaf, la date d'effet du bonus « attractivité » tient compte des échéanciers d'application des Ccn éligibles comme suit :

- un Eaje appliquant une Ccn reconnue éligible au 1er janvier N ouvre droit au bonus attractivité à compter du 1er janvier N ;
- un Eaje appliquant une Ccn reconnue éligible entre le 2 janvier et le 1er juillet N ouvre droit au bonus attractivité à compter du 1er juillet N ;
- lorsqu'un partenaire, relevant d'une Ccn éligible avec date d'effet à l'une des deux dates mentionnées ci-dessus, ouvre ou reprend la gestion d'un établissement en cours d'année, la date d'effet du bonus est celle qui correspond au démarrage de la Convention de financement

au titre de la Psu. La proratisation du montant annuel du bonus par place s'effectue au mois, tout mois entamé étant dû. La même règle de proratisation s'applique à l'échéance des conventions d'objectifs et de financement (Cof) ou en cas de fermeture définitive de l'établissement.

Par exemple, un gestionnaire employeur relevant d'une Ccn éligible au 1er janvier 2024 gère un Eaje à compter du 15 septembre 2024 : le partenaire ouvre droit bonus « attractivité » au titre de la gestion de cet Eaje pour 4 mois (septembre à décembre).

Deux critères cumulatifs sont appréciés par le comité de pilotage pour déterminer la date d'éligibilité d'une convention collective au 1er janvier ou au 1er juillet : d'une part la date de signature de l'accord au semestre précédent et d'autre part la date d'entrée en vigueur de l'accord. Le tableau ci-dessous synthétise les cas de figure rencontrés. Les modalités de d'appréciation au cours de l'année 2024, pour l'entrée en vigueur du dispositif, sont spécifiques et font l'objet d'une explicitation détaillée dans le tableau suivant.

| | Entrée en vigueur de l'accord en N-1 | Entrée en vigueur de l'accord au 1^{er} semestre (entre le 02/1/N et le 1/7/N) | Entrée en vigueur de l'accord au second semestre (entre le 02/7/N et le 1/1/N+1) |
|---|--|---|---|
| Accord conclu au 1^{er} semestre (entre le 02/1/N et le 1/7/N) | Eligibilité au bonus attractivité à compter du 1/7/N | Eligibilité au bonus attractivité à compter du 1/7/N | Eligibilité au bonus attractivité à compter du 1/1/N+1 |
| Accord conclu au second semestre (entre le 02/7/N et le 1/1/N+1) | Eligibilité au bonus attractivité à compter du 1/1/N+1 | Eligibilité au bonus attractivité à compter du 1/1/N+1 | Eligibilité au bonus attractivité à compter du 1/1/N+1 |

Le tableau ci-dessous vous donne des éléments indicatifs de la date d'éligibilité potentielle au bonus attractivité selon la date de signature de l'accord et son entrée en vigueur.

| Date de signature de l'accord | Entrée en vigueur de l'accord étendu | Date d'éligibilité potentielle au bonus (si conformité aux critères) |
|---|---|---|
| Entre le 2 juillet 2023 et le 1 ^{er} juillet 2024 | 1 ^{er} janvier 2024 | 1 ^{er} janvier 2024 |
| Entre le 1 ^{er} janvier et le 1 ^{er} juillet 2024 | Entre le 2 janvier et le 1 ^{er} juillet 2024 | 1 ^{er} juillet 2024 |
| Entre le 2 juillet et 31 décembre 2024 | Entre le 2 juillet 2024 et 1 ^{er} janvier 2025 | 1 ^{er} janvier 2025 |
| Entre le 2 juillet et 31 décembre 2024 | Rétroactive au 1 ^{er} janvier 2024 | 1 ^{er} janvier 2025 |
| Entre le 2 janvier et le 1 ^{er} juillet | Rétroactive en 2024 | 1 ^{er} juillet 2025 |

| | | |
|---|---|------------------------------|
| 2025 | | |
| Entre le 1 ^{er} janvier et le 1 ^{er} juillet 2025 | Entre le 2 janvier et le 1 ^{er} juillet 2025 | 1 ^{er} juillet 2025 |
| Entre le 2 juillet et 31 décembre 2025 | Entre le 2 janvier et le 1 ^{er} juillet 2025 | 1 ^{er} janvier 2026 |
| Entre le 2 juillet et 31 décembre 2025 | Entre le 2 juillet et 1 ^{er} janvier 2026 | 1 ^{er} janvier 2026 |

C'est ainsi la date de signature de l'accord et les effets juridiques qui déterminent la date d'éligibilité au bonus « attractivité » entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet et non la date d'examen par le comité de pilotage de l'accord étendu.

Ainsi dans le cas où un accord signé au semestre de l'année n-1 produisant ses effets au 1^{er} janvier de l'année N aurait été étendu dans le courant du mois de janvier de l'année N, cet accord pourra être reconnu éligible rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année N.

6. Une rétroactivité est-elle prévue en 2024 ?

La date d'effet du bonus « attractivité » dépend de la date à laquelle la convention collective nationale est reconnue éligible par le comité de pilotage.

Le bonus « attractivité » ne rentre en vigueur qu'au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet de chaque année.

La date d'éligibilité correspond par principe à la première date d'éligibilité possible dès l'avis de conformité transmis par le comité de pilotage, sous réserve que les revalorisations salariales soient effectives à cette date.

Par exception et dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'accompagnement financier, les accords signés au 1^{er} semestre 2024 et examinés par le comité de pilotage ministériel de juin avec une date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et déclarés conformes pourront bénéficier du bonus « attractivité » rétroactivement au 1^{er} janvier 2024.

7. Un employeur peut-il bénéficier d'une compensation alors même qu'il n'est pas adhérent ou que sa fédération n'a pas encore négocié ?

Non. La compensation n'est accessible qu'à partir du moment où un employeur relève d'une convention collective nationale reconnue éligible par le comité de pilotage national.

8. Quelle est la durée de l'engagement de la compensation ?

Tant que le gestionnaire remplit les conditions d'éligibilité, la compensation est versée sur la durée de la Convention d'objectifs et de financement signée par le gestionnaire avec la Caf.

c) Critères d'éligibilité aux revalorisations salariales pour les salariés

1. Quels sont les emplois concernés par les revalorisations salariales annoncées dans le cadre du comité de filière ?

Les personnels visés par l'accompagnement financier de leurs revalorisations salariales sont les professionnels des métiers de la petite enfance, salariés des crèches financées par la branche famille de la Sécurité sociale (établissements d'accueil du jeune enfant du secteur privé lucratif ou non lucratif financées par la Prestation de service unique et relevant d'une convention collective considérée comme éligible).

Pour être éligible à l'accompagnement financier, les revalorisations doivent obligatoirement concerner les professionnels de la petite enfance mentionnés à l'annexe 1.

La détermination du périmètre des professionnels éligibles aux revalorisations salariales et les modalités relèvent toutefois de la négociation collective. Le périmètre visé par la circulaire CNAF n'est pas ainsi exclusif d'autres revalorisations salariales qui pourraient être négociées par chacune des branches.

Pour soutenir la mise en place des revalorisations, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide financière de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), calculée à la place, dénommée bonus « attractivité » dont les conditions sont précisées au point C. infra.

Un référentiel des emplois repères des professionnels des métiers de la petite enfance, en cours d'élaboration, sera communiqué durant l'été 2024.

2. Quel montant net pourra percevoir le salarié ?

Le montant moyen de la revalorisation salariale devra s'élever au moins à 150 euros nets mensuels par salarié pour ouvrir le droit au dispositif de compensation dénommé bonus « attractivité »³. Les employeurs sont libres d'octroyer une revalorisation supérieure ou inférieure aux salariés concernés par ces revalorisations au regard des modalités retenues par les partenaires sociaux lors des négociations collectives de branche, tant que le montant moyen des revalorisations salariales est égal ou supérieur à 150 euros nets à l'échelle de la branche.

3. La revalorisation est-elle ponctuelle ou pérenne ?

Pour bénéficier de l'accompagnement financier, la revalorisation salariale doit être pérenne. Elle vient concrétiser l'engagement de l'Etat en faveur des professionnels de la petite enfance, reconnaissant ainsi leur contribution indispensable au bien-être et au développement des jeunes enfants. L'Etat réaffirme ainsi sa volonté d'agir sur l'attractivité de ces métiers.

4. Quand le professionnel va-t-il percevoir cette revalorisation ?

Pour le professionnel, la date d'effet de la revalorisation salariale dépend de la branche à laquelle son

³ Cf. partie IB et IC et circulaire CNAF 2024-096

employeur appartient et des négociations engagées au niveau de la branche.

La date d'effet sera celle décidée par les partenaires sociaux lors de la négociation collective et précisée dans l'avenant à la convention relatif à la mise en place des revalorisations sur le champ de la petite enfance.

5. Sous quelle forme la revalorisation apparaîtra-t-elle sur la fiche de paie du professionnel éligible ?

La revalorisation pourra prendre deux formes :

- soit la forme d'une prime, mensuelle ou selon une autre échéance déterminée dans l'accord de branche par les partenaires sociaux (trimestrielle, bi-annuelle, etc) ;
- soit la forme d'une augmentation de points.

La décision relève des partenaires sociaux dans le cadre de leurs négociations

6. Professionnel de la petite enfance exerçant en EAJE en CDD, suis-je éligible aux revalorisations salariales ?

Oui, les personnels visés par les augmentations salariales sont les salariés des crèches financées par la branche famille de la Sécurité sociale.

Le professionnel de la petite enfance en CDD est lié par un contrat de travail avec son employeur EAJE et il bénéficie donc de la revalorisation salariale sur toute la durée de son contrat.

En outre, pour le calcul de l'indemnité de précarité dont bénéficiera le professionnel à l'échéance de son CDD, il sera tenu compte de la rémunération brute perçue durant le contrat, incluant la revalorisation salariale.

7. Professionnel de la petite enfance exerçant en EAJE en intérim, suis-je éligible aux revalorisations salariales ?

Conformément à l'article L. 1251-43 du code du travail, le principe d'équivalence des rémunérations impose que la rémunération de l'intérimaire prenne en compte l'ensemble des éléments de rémunération, en particulier les primes et accessoires de salaire, octroyés aux salariés de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

Les professionnels de la petite enfance pourront donc être revalorisés si leur rémunération est inférieure à celle des professionnels salariés occupant un poste équivalent au sein de l'établissement d'accueil du jeune auprès duquel ils sont mis à disposition par l'entreprise de travail temporaire.

8. Professionnel de la petite enfance exerçant en EAJE en alternance ou en contrat aidé, suis-je éligible aux revalorisations salariales ?

Ces professionnels peuvent être revalorisés si les accords de branche le prévoient.

9. Auxiliaire de petite enfance exerçant en EAJE en mise à disposition, suis-je éligible aux revalorisations salariales ?

La mise à disposition du personnel est l'opération juridique qui consiste, pour une entreprise, à prêter un salarié pour une durée déterminée à une autre entreprise, dite « utilisatrice » pour la mise en œuvre d'une compétence particulière.

Le salarié reste lié à l'entreprise prêteuse par son contrat de travail auquel il est signé un avenant de mise à disposition. Il continue à bénéficier des dispositions conventionnelles comme s'il exécutait sa prestation de travail dans son entreprise d'origine. Il continue de percevoir la totalité de son salaire habituel, versé par son employeur d'origine. L'entreprise qui l'accueille temporairement rembourse ce salaire à l'entreprise d'origine.

Ainsi, si l'entreprise prêteuse relève d'une convention collective nationale (CCN) reconnue éligible, le salarié mis à disposition percevra la revalorisation salariale. En revanche, si l'entreprise prêteuse ne relève pas d'une CCN éligible, le salarié mis à disposition ne pourra pas bénéficier de la revalorisation salariale.

10. Existe-t-il des règles de proratisation ?

Les branches pourront retenir des règles de proratisation en fonction de la quotité de travail du salarié dans l'entreprise.

Si le professionnel travaille au sein de deux EAJE et que seul l'un des deux établissements a adhéré à une CCN reconnue éligible, alors l'accord de branche pourra prévoir que ce professionnel ne perçoive la revalorisation salariale qu'à hauteur de son temps de présence dans l'établissement concerné.

Il convient de souligner que le bénéfice de la revalorisation ne peut être conditionné à une durée minimum d'ancienneté dans l'EAJE.

11. Un professionnel en arrêt de travail continue-t-il de percevoir la revalorisation salariale ?

En cas d'arrêt de travail (maladie, maladie professionnelle ou accident du travail, maternité, congé paternité), la revalorisation salariale est intégrée à l'assiette servant de base à l'éventuel maintien du salaire par l'employeur, sous réserve des dispositions conventionnelles spécifiques.

Pour les salariés qui ne bénéficiaient pas de la revalorisation salariale dans la période précédant l'arrêt de travail, celle-ci n'est pas intégrée à l'assiette de calcul, sauf dispositions contraires prévues par la convention collective ou l'accord de branche.

2. Mise en œuvre secteur public

a) Critères d'éligibilité du bonus « attractivité » pour les employeurs de la FPT et modalités de versement

1. Quels sont les établissements concernés au sein de la FPT ?

Les établissements concernés sont les établissements d'accueil du jeune enfant financés par la prestation de service unique que les collectivités territoriales (ou établissement public local relevant de la FPT) gèrent.

2. Quelles sont les dates d'entrée possibles dans le dispositif en 2024 ? A partir du 1er janvier 2025 ?

Le bonus s'appliquera :

- à compter du 1er janvier N en présence de délibérations prises entre le 2 juillet N-1 et le 1 er janvier N et dont la date d'application se trouve entre ces deux dates. Cette disposition permet de reconnaître éligibles les Eaje gérés par des collectivités territoriales dont les délibérations prises le cas échéant en 2023 ont une date d'effet prévue au 1er janvier 2024 ;
- à compter du 1er juillet N en présence de délibérations prises entre le 2 janvier N et le 1 er juillet N et dont la date d'application se trouve entre ces deux dates.

Lorsqu'une délibération prise au cours d'un semestre prévoit une date d'effet au cours du semestre suivant, la date à laquelle l'Eaje est éligible au bonus correspond au 1er janvier ou au 1er juillet suivant la date d'effet de la délibération.

- **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 1er 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 1er janvier 2026.

Lorsque les mesures de revalorisation résultent de plusieurs délibérations successives prises à compter du 1er juillet 2023, c'est la date de la dernière délibération permettant l'atteinte de toutes les conditions requises par la présente circulaire qui détermine la date d'effet du bonus « attractivité ». En 2024, pour faciliter une montée en charge rapide du dispositif au sein du secteur public et par dérogation aux principes généraux énoncés aux paragraphes précédents, l'éligibilité au bonus pourra intervenir dès la date d'effet des revalorisations adoptées par la collectivité territoriale, dans la limite du 1er juillet 2024. (cf. question 5. Infra).

3. Cette revalorisation s'applique-t-elle automatiquement ou bien nécessite-t-elle une délibération de la collectivité territoriale ?

Le bonus « attractivité » est conditionné à une délibération de la collectivité territoriale qui met en place les mesures de revalorisation ainsi que la transmission d'un document d'engagement (cf. annexe).

4. Que doit prévoir la délibération pour permettre aux EAJE gérés par une collectivité territoriale de bénéficier du bonus « attractivité »?

a. Quelles sont les fonctions et cadres d'emploi qui doivent être a minima visés par la délibération ?

La délibération 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, et qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant financés par la prestation de service unique que la collectivité gère.

b. Comment est calculé le montant de 100€ mensuel net ?

Tous les agents visés doivent percevoir au minimum 100€ nets mensuels sur une base de douze mois.

c. La délibération peut-elle moduler le montant de la revalorisation selon les cadres d'emploi ?

Oui, la délibération peut moduler le montant tant que chacun des cadres d'emploi bénéficie au moins de 100 euros nets de revalorisation mensuelle.

d. Sous quelle forme juridiques les revalorisations salariales doivent-elles être versées ?

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 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, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale.

e. Comment mettre en place ces revalorisations pour les communes de moins de 3500 habitants qui n'ont pu mettre en place le RIFSEEP ?

Pour les communes qui n'ont pas pu mettre en place le RIFSEEP, la revalorisation doit résulter d'une mesure équivalente, qui pourra prendre la forme d'un complément de prime existante.

f. Et si la collectivité territoriale souhaite augmenter davantage ses agents ?

La collectivité territoriale est libre d'augmenter davantage des agents.

g. La délibération peut-elle prévoir des revalorisations ponctuelles ?

Non, pour percevoir le bonus « attractivité », la collectivité territoriale doit s'engager pour des revalorisations pérennes.

h. La délibération peut-elle conditionner le versement de la revalorisation à la manière de servir de l'agent, au présentisme ou au mérite ?

Non, la délibération doit procéder à une revalorisation de 100€ nets mensuels minimum de l'ensemble

des professionnels visés, sans tenir compte de la manière de servir de l'agent.

5. J'ai déjà revalorisé certains cadres d'emploi avant 2024, puis-je bénéficier du bonus « attractivité »?

Non : seules les revalorisations qui interviennent à partir du 1^{er} janvier 2024 sont prise en compte pour apprécier l'éligibilité au bonus « attractivité »

6. Existe-t-il un modèle type que doit prendre la délibération de l'employeur de la FPT ?

Non, il n'existe pas de modèle type que doit prendre la délibération de la collectivité territoriale. Les mesures de revalorisations peuvent résulter d'une ou plusieurs délibérations.

En revanche, pour être éligible au bonus attractivité, la collectivité territoriale doit transmettre également à la CAF un document déclaratif d'accompagnement par lequel elle s'engage pour la mise en œuvre pérenne des revalorisations de 100€ nets mensuels minimum pour l'ensemble des professionnels visés (modèle joint en annexe).

7. Cette délibération de l'employeur nécessite-elle d'être validée par le comité de pilotage ministériel ?

Non. Le comité de pilotage ministériel donne un avis uniquement pour les accords de revalorisation des branches professionnelles.

8. Comment la collectivité territoriale peut-elle bénéficier de la compensation, quelle est la procédure à suivre ?

La collectivité territoriale doit transmettre à la CAF :

- la ou des délibération(s) de la collectivité par laquelle (lesquelles) celle-ci met en place les mesures de revalorisation ;
- un document déclaratif d'accompagnement 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, en poste ou recrutés postérieurement aux délibérations susvisées. La collectivité doit utiliser à cette fin strictement le modèle joint en annexe.

b) Montant et règles de calcul du « bonus attractivité » pour les EAJE de la fonction publique territoriale

1. Quel est le montant de la compensation ?

Le montant du bonus « attractivité » est forfaitaire et s'élève à 475€ par place autorisée et par an (sur la base de l'autorisation de fonctionnement de l'EAJE financé PSU et sur la base d'une hypothèse d'1 ETP pour 3 places d'accueil). Il a été calculé de manière à prendre en charge les deux-tiers du coût chargé de la revalorisation de 100€ nets mensuels minimum par agent.

2. Quelles sont les règles de calcul de la compensation ?

Le bonus « attractivité » est calculé sur la base du nombre de places prévues dans l'autorisation de fonctionnement de l'EAJE.

3. A quelle date la collectivité territoriale percevra-t-elle le versement de la compensation ?

Une fois la ou les délibérations accompagnées du document d'engagement adressés à la CAF, un délai de 3 mois peut être attendu pour le conventionnement et le versement de la première tranche de l'aide.

4. Une rétroactivité du bonus attractivité est-elle prévue en 2024 ? Quelles dates d'entrées dans le dispositif en 2024 ?

Par principe, les délibérations en tant qu'actes administratifs ne peuvent pas avoir d'effet rétroactif. Pour permettre aux collectivités de mettre en œuvre par délibération la revalorisation des professionnels des EAJE, un système dérogatoire est prévu au second semestre 2024 afin de permettre une entrée dans le dispositif « bonus attractivité » à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation.

Ainsi, en 2024, le bonus pourra s'appliquer :

- à compter du 1^{er} janvier 2024 pour les collectivités territoriales qui avaient pris en 2023 des délibérations avec effet au 1^{er} janvier 2024
- à compter du 1^{er} juillet 2024 en présence d'une délibération prise entre le 2 janvier 2024 et le 1^{er} juillet 2024 dès lors que celle-ci prévoit une date d'effet des mesures de revalorisation au 1^{er} juillet 2024 ;
- pour le second semestre 2024, à compter du mois au cours duquel les mesures de revalorisation prennent effet en présence d'une délibération prise entre le 2 juillet et le 31 décembre 2024 (par exemple, 1^{er} septembre).

Les délibérations prises à compter du 2 janvier 2025 ne permettront une entrée en vigueur dans le dispositif de « bonus attractivité » qu'à compter du 1^{er} juillet 2025 (ou 1^{er} janvier 2026 pour les délibérations prises au second semestre 2025).

5. Quelle est la durée de l'engagement de la compensation ?

La CNAF s'engage à une compensation sur la durée de la Convention d'objectifs et de financement signée avec la Caf.

c) Critères d'éligibilité aux revalorisations salariales pour les agents de la FPT

1. Quels sont les emplois concernés par les revalorisations salariales annoncées?

Sont visés 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) gérés par la collectivité territoriale.

Les établissements du secteur public sont gérés à titre principal par les collectivités territoriales, les professionnels relèvent dans ce cas de la fonction publique territoriale (FPT).

Les EAJE du secteur hospitalier public ne sont pas éligibles au bonus « attractivité », les personnels de la fonction publique hospitalière travaillant au sein des crèches dites « hospitalières » et intégrées aux établissements hospitaliers publics ayant été bénéficiaires des revalorisations salariales résultant des accords dits du « Ségur de la Santé » du 13 juillet 2020.

2. Quel montant net minimal percevra l'agent éligible ?

Les agents visés percevront une augmentation minimale de 100€ nets mensuels.

3. Comment la revalorisation apparaîtra-t-elle sur la fiche de paie de l'agent éligible ?

L'agent percevra la revalorisation au niveau de son indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

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 collectivité territoriale prendra une mesure de revalorisation équivalente.

4. Quand l'agent va-t-il percevoir cette revalorisation ?

La revalorisation s'appliquera aux agents dès lors qu'elle aura été mise en place par une délibération de la collectivité territoriale.

5. Pourquoi y a-t-il une différence entre les revalorisations attendues dans le secteur privé (150€ net) et la FPT (100€ net) ?

Pour les agents territoriaux, la prise en charge des revalorisations par le bonus « attractivité » se fera dans la limite d'une augmentation de salaire de 100 euros nets mensuels, afin de tenir compte de la récente revalorisation du point d'indice des fonctionnaires et des mesures portant sur l'augmentation du nombre de points intervenues en 2023 et 2024.

6. La revalorisation est-elle ponctuelle ou pérenne ?

Il est prévu une revalorisation pérenne qui sera institutionnalisée dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ou dans le cadre d'une mesure équivalente pour les professionnels qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP.

7. Je suis contractuel dans la FPT, puis-je bénéficier des revalorisations salariales ?

OUI, les personnels contractuels intervenant auprès d'enfants et en fonction de direction en EAJE sont éligibles aux revalorisations.

8. Je suis assistante maternelle et j'exerce au sein d'une crèche familiale, puis-je bénéficier des revalorisations salariales ?

Oui, les assistantes maternelles qui exercent en crèche familiale bénéficient des revalorisations.

9. Professionnel de la petite enfance, je suis en détachement dans une autre structure, puis-je bénéficier des revalorisations salariales ?

Conformément au décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration, c'est la collectivité d'accueil qui prend en charge la rémunération de l'agent détaché. Le fonctionnaire perçoit la rémunération attachée à son emploi d'accueil. Ainsi, le fonctionnaire en détachement pourra bénéficier des revalorisations uniquement s'il occupe un emploi éligible.

10. Professionnel de la petite enfance, je suis mis à disposition d'une organisation syndicale, puis-je bénéficier des revalorisations salariales ?

Conformément à l'article L512-6, l'agent continue d'être rémunéré par son administration d'origine pendant sa mise à disposition.

L'article 9 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux précise que :

« Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine.

Sans préjudice d'un éventuel complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions dans l'organisme d'accueil, le fonctionnaire mis à disposition peut être indemnisé par le ou les organismes d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans ce ou ces organismes.

La convention précise, lorsqu'il y a lieu, la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition ».

Ainsi, si l'agent public percevait la revalorisation dans son administration d'origine, il continuera de la percevoir. Dans le cas où il ne la percevait pas, l'organisme d'accueil qui a mis en place les revalorisations peut décider de lui accorder s'il occupe un emploi éligible.

11. Existe-t-il des règles de proratisation et de modulation (temps partiel, absence...) ?

Ce niveau de revalorisation de 100€ net minimum s'entend pour un agent travaillant à temps plein et en année pleine ; il est susceptible d'être modulé pour les agents travaillant à temps partiel ou sur une année incomplète.

12. Un agent en arrêt de travail continue-t-il de percevoir la revalorisation salariale ?

Conformément à l'article Article L822-3 du code de la fonction publique, le fonctionnaire en congé de maladie perçoit pendant trois mois, l'intégralité de son traitement. L'agent continue donc de percevoir la revalorisation salariale.

Après 90 jours de congés maladie à plein traitement, Les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnités sont fixées par délibération de la collectivité territoriale.

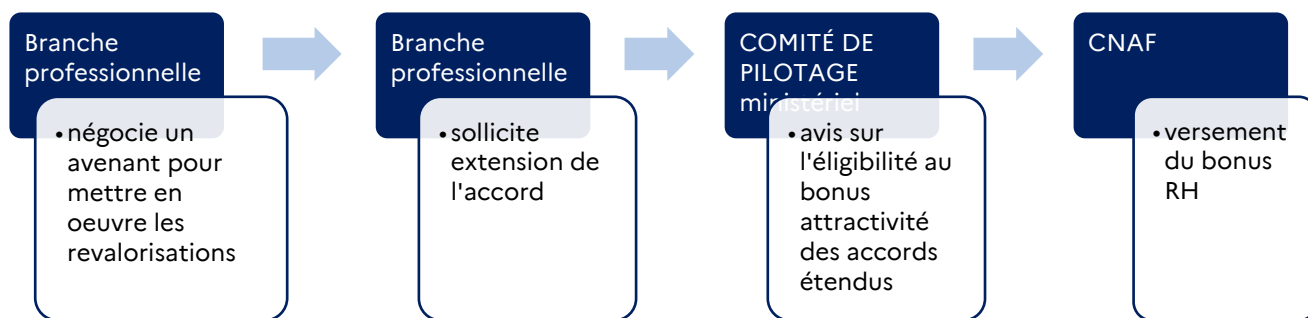
3. Annexes

a) Annexe 1: périmètre des professionnels auprès d'enfants des EAJE

La liste ci-dessous servira de référentiel pour le comité de pilotage pour apprécier la conformité du critère « 150 euros nets en moyenne pour les professionnels auprès d'enfants des EAJE financés PSU ».

| FONCTION | Certifications requises par le cadre réglementaire |
|--|---|
| DIRECTION | |
| DIRECTION R2324-34 du Csp | <p>Répondant aux conditions prévues par l'article R2324-34 du Csp</p> <p>Article R2324-34</p> <p>I.-Sous réserve des dispositions du II, les fonctions de directeur d'établissement ou de service d'accueil de jeunes enfants peuvent être exercées par :</p> <p>1° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine ;</p> <p>2° Une personne titulaire du diplôme de puéricultrice ;</p> <p>3° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;</p> <p>4° Toute personne justifiant d'une expérience de trois ans dans des fonctions de directeur, directeur adjoint, responsable technique ou référent technique dans un ou plusieurs établissements ou services d'accueil de jeunes enfants. Pour les personnes disposant d'une expérience de trois ans comme référent technique, un diplôme d'auxiliaire de puériculture est également exigé à la date de la prise de fonction comme directeur ;</p> <p>5° Toute personne présentant une des qualifications mentionnées aux 4° à 11° du II de l'article R. 2324-35 et une certification au moins de niveau 6 enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L 6113-1 du code du travail attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction.</p> <p>Article 15 VI du Décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants :</p> <p>Par dérogation aux dispositions des articles R. 2324-34 et R. 2324-35 du code de la santé publique dans leur rédaction issue du présent décret, toute personne exerçant les fonctions de directeur ou de directeur adjoint au 31 août 2021 peut continuer à les exercer après cette date au sein de l'établissement qui l'emploie ou dans un autre</p> |
| DIRECTION ADJOINTE R2324-35 du Csp | <p>Article R2324-35</p> <p>I.-Le directeur d'un établissement ou d'un service de jeunes enfants d'une capacité supérieure ou égale à soixante places est assisté d'un adjoint.</p> <p>II.-Les fonctions de directeur adjoint peuvent être exercées par :</p> <p>1° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de docteur en médecine ;</p> <p>2° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice ;</p> <p>3° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;</p> <p>4° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de sage-femme ;</p> <p>5° Une personne titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ;</p> <p>6° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'assistant de service social ;</p> <p>7° Une personne titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé ;</p> <p>8° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale et familiale ;</p> <p>9° Une personne titulaire du diplôme d'Etat de psychomotricien ;</p> <p>10° Une personne titulaire d'un DESS ou d'un master II de psychologie ;</p> <p>11° Une personne ayant exercé comme instituteur ou professeur des écoles ;</p> <p>12° Une personne justifiant d'une expérience minimale d'un an dans des fonctions de responsable technique ou de référent technique dans un établissement d'accueil de jeunes enfants et disposant d'un diplôme d'auxiliaire de puériculture à la date de la prise de fonction comme directeur adjoint.</p> |
| PERSONNEL AUPRES DES ENFANTS R2324-42 du Csp. | |
| Educateur de jeunes enfants/référent éducatif (ou pédagogique) | DE EJE |
| Auxiliaire de puériculture (y compris sur des fonctions de référentes techniques dans les microcrèches PSU) | DE AP |
| Infirmier (ère) | DE IDE |
| Psychomotricien(cienne) | DE PSYCHOMOTRICIEN |
| Puériculteur | DE IDPE |
| PERSONNEL AUPRES DES ENFANTS -Arrêté du 29 juillet 2022 | |
| Auxiliaire Petite enfance/Animatrice petite enfance | <p>Arrêté du 29 juillet 2022</p> <p>1° Des personnes titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou du certificat d'aptitude professionnelle d'accompagnant éducatif petite enfance ;</p> <p>2° Des personnes titulaires du baccalauréat professionnel accompagnement, soins et services à la personne ou du baccalauréat professionnel services aux personnes et aux territoires ;</p> <p>3° Des personnes titulaires du brevet d'études professionnelles accompagnement, soins et services à la personne ;</p> <p>4° Des personnes titulaires du brevet d'études professionnelles, option sanitaire et sociale ;</p> <p>5° Des personnes titulaires du certificat de travailleuse familiale ou du diplôme d'Etat de technicien de l'intervention sociale et familiale ;</p> <p>6° Des personnes titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile ;</p> <p>7° Des personnes titulaires du titre diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale et des personnes titulaires du diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social ;</p> <p>8° Des personnes titulaires du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ou du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ;</p> <p>9° Des personnes titulaires du brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse, option petite enfance ou du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité loisirs tout public ;</p> <p>10° Des personnes ayant validé les blocs 1 et 2 du certificat d'aptitude professionnelle d'accompagnant éducatif petite enfance et justifiant d'une expérience professionnelle d'un an auprès de jeunes enfants ;</p> <p>11° Des personnes titulaires du titre professionnel Assistant de vie aux familles et ayant exercé pendant trois ans à ce titre ;</p> <p>12° Des personnes ayant exercé pendant trois ans en qualité d'assistant maternel agréé ;</p> <p>13° Des personnes justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans auprès d'enfants dans un établissement ou un service visé au troisième alinéa de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ou en qualité d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;</p> <p>14° Des personnes titulaires du certificat professionnel Assistant maternel/garde d'enfants et ayant exercé pendant trois ans à ce titre ;</p> <p>15° Des personnes exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction ou direction adjointe en établissement d'accueil du jeune enfant et titulaires de diplômes ou qualification visés aux 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 10°, 11° de l'article R. 2324-35 du même code ;</p> <p>16° Des personnes titulaires du diplôme d'Etat d'aide-soignant ayant exercé au moins un an auprès de jeunes enfants ;</p> <p>17° Des personnes titulaires du diplôme d'Etat d'assistant familial et justifiant d'une expérience d'un an auprès de jeunes enfants.</p> |
| AUTRES PROFESSIONNELS AUPRES D'ENFANTS | |
| Assistante maternelle en crèche familiale | Assistante maternelle en crèche Familiale |
| Agent polyvalent | Agent réalisant au moins 50% de son temps auprès d'enfants et qui ne disposerait pas d'un diplôme prévu à l'arrêté du 29 juillet 2022 |
| Assistant de vie aux familles (ADVF) | Personnels ayant au moins 3 ans d'expérience et embauchés avant l'arrêté du 29 juillet 2022 |

b) Annexe 2 : processus d'éligibilité au bonus attractivité



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

| |
|--|
| <p align="center">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</p> |
|--|

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 minimum⁴ 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 (IFSE) 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

⁴ Ce niveau de revalorisation net minimum s'entend pour un agent travaillant à temps plein et en année pleine ; il est susceptible d'être modulé pour les agents travaillant à temps partiel ou sur une année incomplète

atteste que celle-ci procède à une revalorisation de 100€ nets mensuels minimum¹ de l'ensemble des professionnels, titulaires de la fonction publique ou contractuels, exerçant auprès d'enfants ou en fonction de direction dans les établissements d'accueil du jeune enfant financés par la Prestation de service unique (PSU) qu'elle gère :

- relevant notamment des cadres d'emplois suivants :
 - Puéricultrices territoriales ;
 - Auxiliaires de puériculture territoriaux ;
 - Éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
 - Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;
 - Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;
 - Puéricultrices territoriales ;

- relevant d'autres statuts et cadres d'emploi.

J'atteste que l'intégralité des effectifs placés auprès d'enfants et en fonction de direction exerçant au sein des Eaje gérés par la collectivité est bénéficiaire de la mesure de revalorisation susvisée à compter du 1^{er} janvier 2024 ou d'une date postérieure.

La date d'entrée en vigueur de la mesure⁵ de revalorisation est fixée au :

J'atteste avoir procédé aux revalorisations par le biais de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) au sein du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les professionnels qui en bénéficient ou par le biais de revalorisations équivalentes pour les professionnels qui ne bénéficient pas du RIFSEEP.

Fait à, le.....

⁵ Lorsque les revalorisations de l'intégralité des effectifs visés par la présente déclaration résultent de plusieurs mesures distinctes et successives visant des catégories de personnels différents et susceptibles d'intervenir à des dates différentes, la date à d'entrée en vigueur à mentionner dans cette déclaration est celle à laquelle l'ensemble des professionnels de la petite enfance auprès d'enfants et en fonction de direction sont effectivement couverts par une mesure de revalorisation salariale correspondant aux attendus définis dans la circulaire Cnaf régissant le bonus « attractivité ».