

Le secteur de l'accueil collectif de la petite enfance est marqué depuis quelques années par un déficit d'attractivité des métiers et donc des difficultés de recrutement. Cela conduit à des phénomènes de fermetures de places et des tensions sur le fonctionnement dans les crèches collectives. A terme, ce sont le niveau de l'offre pour les familles et la qualité de l'accueil des enfants qui s'en trouvent fragilisés.

Pour répondre à la persistance des préoccupations transverses à l'ensemble du secteur concernant le sens, la reconnaissance et l'attractivité de ces métiers, un Comité de filière petite enfance a été installé le 30 novembre 2021. Réunissant les représentants syndicaux et associatifs de la filière de l'accueil collectif et individuel, les représentants des collectivités locales, les directions d'administrations centrales, ainsi que la Cnaf, le Comité de filière a pour mission d'objectiver les difficultés rencontrées et de proposer des réponses susceptibles d'y être apportées.

Dans ce cadre et avec l'appui d'une mission de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), les partenaires sociaux ont notamment partagé en juin 2023 des constats et engagements communs par le biais d'un « document d'engagement pour la création d'un socle social commun en faveur des professionnels de l'accueil du jeune enfant ». Le projet d'un socle social commun vise à répondre au constat qu'au sein du secteur privé, l'architecture de branches est morcelée, inopérante pour harmoniser les droits, impropre à favoriser les passerelles entre elles et impuissante à empêcher une forte concurrence entre employeurs et des différences salariales conséquentes. L'absence de socle commun dans la définition des différents emplois en crèche ou à domicile fait obstacle à la convergence des droits et des conditions de travail, de même que l'absence de couverture conventionnelle de certains salariés.

En réponse, les partenaires se sont notamment engagés à permettre l'application d'une convention collective à tous les salariés du secteur privé non couverts à ce jour, en particulier ceux du secteur privé marchand de l'accueil collectif ; à harmoniser les emplois repères ; et à ouvrir des négociations salariales en vue d'une convergence à la hausse des niveaux de salaires conventionnels de branches.

La Convention d'objectifs et de gestion pour la période 2023 – 2027 engage la branche Famille à contribuer à soutenir l'attractivité de la filière en participant notamment à la 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.

Cet accompagnement s'inscrit dans une dynamique plus générale de renforcement de l'intervention des Caf au bénéfice des Eaje visant à répondre aux défis majeurs identifiés pour pérenniser le parc de places existantes et développer des places nouvelles et de qualité : la persistance des écarts de financement historiques entre établissements, les limites de financement du bloc communal amplifiées par un contexte inflationniste, et la pénurie de personnel qualifié au sein des établissements.

Face à l'ampleur du défi que représente le déficit d'attractivité de la filière et en cohérence avec les travaux conduits dans le cadre du Comité de filière Petite enfance, les Caf verseront à compter de 2024 un bonus « attractivité » aux partenaires gestionnaires de crèches financées par la Psu qui revaloriseront le niveau des rémunérations. Le montant de ce bonus forfaitaire sera calculé par place sur la base d'un montant déterminé pour représenter 66% du coût pour l'employeur de revalorisations qui devront correspondre, pour les professionnels, à des augmentations de 100€ nets mensuels minimum pour le secteur public et de 150€ nets mensuels en moyenne pour le secteur privé.

La présente circulaire détaille les critères d'éligibilité, les modalités de calcul et de gestion du bonus « attractivité ». Elle sera complétée par des instructions opérationnelles dédiées aux modalités d'identification des crèches éligibles au regard de la Convention collective nationale applicable en fonction de l'activité principale de l'employeur.

**La Directrice générale déléguée,
chargée des politiques familiales et sociales**

Gaëlle CHOQUER-MARCHAND

1.	Places, structures et gestionnaires éligibles	5
1.1.	Périmètre des places couvertes et méthodologie.....	5
1.2.	Critères d'éligibilité pour le secteur privé et dates d'effet	5
1.2.1.	Critères applicables en relation avec la convention collective nationale	5
1.2.2.	Modalités d'identification des EAJE en fonction de la Ccn applicable	6
1.2.3.	Dates d'effet.....	6
1.3.	Critères d'éligibilité pour les crèches gérées par des collectivités territoriales et dates d'effet 6	
1.3.1.	Principes généraux et dates d'effet.....	6
1.3.2.	Dates d'effet	7
2.	Modalités de calcul et de gestion	9
2.2.	Modalités de calcul.....	9
2.3.	Modalités de conventionnement	9
2.4.	Modalités de versement et d'acompte	10
2.5.	Suivi comptable.....	10

1. Places, structures et gestionnaires éligibles

1.1. Périmètre des places couvertes et méthodologie

Le bonus « attractivité » s'adresse aux établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) financés par la Prestation de service unique (Psu).

1.2. Critères d'éligibilité pour le secteur privé et dates d'effet

1.2.1. Critères applicables en relation avec la convention collective nationale

Le bonus est attribué aux Eaje qui relèvent, au regard de l'activité principale de l'employeur, d'une convention collective nationale (Ccn) respectant les trois critères cumulatifs suivants :

- **Critère n° 1 relatif aux emplois repères** : le partenaire applique les dispositions d'une Ccn qui cite les emplois-repères identifiés de façon commune par les branches professionnelles et qui mentionne le cas échéant expressément la correspondance entre les dispositions de la Ccn et ces emplois-repères. Par ailleurs un avenant à la Ccn prévoit un comptage périodique des salariés exerçant l'un de ces emplois-repères ;
- **Critère n°2 relatif aux revalorisations salariales** : la branche doit avoir conclu un accord, permettant de mettre en œuvre des revalorisations au moins égales en moyenne à 150€ nets mensuels par salarié. Par ailleurs, la branche doit avoir atteint au plus tard le 31/12/2027 les salaires d'entrée de grilles de la Ccn la mieux-disante pour les emplois repères qui auront été identifiés ;
- **Critère n°3 relatif au non tassement des grilles** : la Ccn prévoit un mécanisme de non-tassement des grilles, prévenant la concentration des salaires au niveau du Smic.

L'éligibilité de la Ccn au regard des critères cumulatifs précités sera déterminée par un comité de pilotage composé des administrations centrales de l'Etat dont les décisions seront portées à la connaissance de la branche Famille. Les Caf seront informées régulièrement par la Cnaf de la mise à jour des Ccn ayant été reconnues éligibles par le comité de pilotage.

L'éligibilité de chaque Eaje au bonus « attractivité » sera déterminée par la Caf au regard de la Ccn 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 Ccn reconnue éligible par le comité de pilotage ne rend pas le partenaire éligible au bonus « attractivité ». Lorsque le gestionnaire reprend la gestion d'une structure à la suite d'un autre (cas de cession d'un établissement ou d'un changement de concessionnaire dans le cadre d'un contrat de concession par exemple) et applique transitoirement ou de façon pérenne à des salariés les dispositions d'une Ccn résultant de l'activité principale du précédent gestionnaire, c'est toutefois l'activité principale du nouvel employeur qui est prise en compte pour définir la Ccn qui détermine l'éligibilité du partenaire au bonus attractivité.

1.2.2. Modalités d'identification des EAJE en fonction de la Ccn applicable

Les modalités d'identification par les Caf des Eaje en fonction de la Ccn applicable seront détaillées dans des instructions techniques diffusées ultérieurement et à mesure de la reconnaissance par le comité de pilotage des Ccn éligibles.

1.2.3. Dates d'effet

La date d'effet du bonus « attractivité » tient compte des échéanciers d'application des Ccn éligibles comme suit :

- un Eaje appliquant une Ccn reconnue éligible¹ 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).

1.3. Critères d'éligibilité pour les crèches gérées par des collectivités territoriales et dates d'effet

1.3.1. Principes généraux et dates d'effet

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 collectivités locales sont éligibles à l'aide de la Caf en contrepartie de la mise en œuvre d'une augmentation pérenne de 100€ nets mensuels minimum² à compter du 1^{er} janvier 2024 ou d'une date

¹ L'éligibilité d'une Ccn fait l'objet d'une instruction au réseau qui précise la date à laquelle celle-ci est reconnue éligible

² 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.

postérieure, 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 financés par la prestation de service unique qu'elles gèrent.

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.

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 de la collectivité territoriale à l'accompagnement financier est déterminée par la transmission à la Caf :

- de la ou des délibération(s) de la collectivité par laquelle (lesquelles) celle-ci met en place les mesures de revalorisation ;
- et d'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. Le partenaire doit utiliser à cette fin strictement le document joint en annexe à la présente circulaire.

1.3.2. Dates d'effet

Le bonus s'appliquera :

- à compter du 1^{er} 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 1^{er} janvier 2024.
- à compter du 1^{er} 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 1^{er} janvier ou au 1^{er} 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 1^{er} 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^{er} janvier 2026.

Lorsque les mesures de revalorisation résultent de plusieurs délibérations successives prises à compter du 1^{er} 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 1^{er} juillet 2024. Ainsi le bonus pourra s'appliquer :

- à compter du 1^{er} juillet 2024 en présence de délibérations prises entre le 2 juillet 2024 et le 31 décembre 2024 dès lors que celles-ci prévoient une date d'effet des mesures de revalorisation au 1^{er} juillet 2024 ;
- à compter du mois au cours duquel les mesures de revalorisation prennent effet en présence de délibérations prises entre le 2 juillet et le 31 décembre 2024.

Par exemple : la collectivité délibère en septembre 2024 en faveur de revalorisations qui prennent effet en octobre 2024. Les Eaje qu'elle gère sont éligibles au bonus attractivité dès le 1^{er} octobre 2024.

Par ailleurs lorsqu'un partenaire éligible 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 Cof ou en cas de fermeture définitive de l'établissement.

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. Modalités de calcul et de gestion

2.2. Modalités de calcul

Le montant du bonus « attractivité » est calculé en fonction du nombre de places prévues dans l'autorisation de fonctionnement ou l'avis émis par le Conseil départemental.

Le montant unitaire a été construit sous l'hypothèse de 3 places d'accueil autorisées pour 1 Etp de professionnels de la petite enfance³ intervenant au sein de l'Eaje. Il est le même pour tous les Eaje et indépendant de la constitution effective de l'équipe et du nombre d'ETP effectivement mobilisés.

En ciblant une augmentation moyenne de 150€ nets mensuels, le montant du bonus équivaut à 66% du coût prévisionnel pour l'employeur lié à la revalorisation salariale.

Pour le secteur public, le montant du bonus est calculé en référence à une augmentation minimale de 100€ nets par professionnel de la petite enfance⁴.

Pour le secteur privé (c'est-à-dire tous les employeurs privés), le montant unitaire du bonus est de 970€ par place et par an.

Pour le secteur public (collectivités territoriales), le montant unitaire du bonus est de 475€ par place et par an.

Le montant total du bonus « attractivité » au titre de l'année N se calcule comme suit :

- Pour un Eaje de droit privé : $970\text{€ par place} \times \text{nombre places} \times (\text{nombre de mois d'éligibilité dans l'année} / 12)$
- Pour un Eaje de droit public : $475\text{€ par place} \times \text{nombre de places} \times (\text{nombre de mois d'éligibilité dans l'année} / 12)$

2.3. Modalités de conventionnement

Pour les conventions au titre de la Prestation de service unique arrivées à échéance au 31 décembre 2023, un nouveau modèle intégrant le bonus attractivité a été diffusé sous @doc-AS.

³ Personnels auprès d'enfants et en fonction de direction

⁴ Les agents de la fonction publique territoriale ont bénéficié de mesures d'augmentation antérieures, estimées à 50€ nets en moyenne : augmentation de 1,5% du point d'indice à compter du 1er juillet 2023, attribution de 5 points d'indice supplémentaires à compter du 1er janvier 2024, mesures ciblant les agents de catégories C et pouvant aller jusqu'à +9 points. Il est demandé aux collectivités un effort nouveau de revalorisation de 100€ nets afin d'atteindre 150€ nets mensuels d'augmentation.

Pour les conventions en cours, un avenant de portée générale, intégrant le bonus attractivité, a été diffusé sous @doc-AS.

Un addendum, qui devra être adressé aux partenaires, sera prochainement diffusé et précisera les modalités techniques de calcul du bonus attractivité.

2.4. Modalités de versement et d'acompte

En 2024, le versement du bonus s'effectuera via Sias Spc, en attendant les évolutions dans le système d'information Maia en cours d'année 2025.

Le bonus attractivité est calculé sur une base relativement stable (le nombre de places prévues dans l'autorisation de fonctionnement de l'Eaje) et vient en accompagnement de hausses salariales engagées par le gestionnaire. Dès lors, le bonus « attractivité » fait l'objet de versement d'acomptes selon les modalités adoptées pour le versement de la Psu :

- 40% d'acomptes seront versés de façon prévisionnelle avec le 1er acompte de Psu ;
- Un deuxième acompte de 30% sera versé dans l'année en lien avec une actualisation des données d'activité ;
- Le solde sera versé en N+1 après déclaration des données définitives.

S'agissant du versement pour les partenaires reconnus éligibles dès le 1^{er} semestre 2024, afin d'une part, de soutenir la trésorerie des partenaires qui se sont déjà exposés à financer des hausses de salaires, et d'autre part, de limiter la charge de gestion des Caf, le versement d'un acompte de 70% dès conventionnement est autorisé en 2024. Il intervient par l'applcatif SIAS SPC.

2.5. Suivi comptable

Pour la première année de mise en œuvre, les bonus seront calculés via un utilitaire Excel fourni par la Cnaf et qui sera à remonter lors de la clôture des comptes 2024.

Les spécificités comptables à utiliser figurent ci-dessous :

Spécificité	Intitulé PCG	Libellé	Destinataire de dépense
19412215	Bonus territoire petite enfance et autres bonus	Bonus attractivité (revalorisation de salaires)	Associations, communes et intercommunalités, départements, Etat
19413215	Bonus territoire petite enfance et autres bonus	Bonus attractivité (revalorisation de salaires)	Services Caf
19414215	Bonus territoire petite enfance et autres bonus	Bonus attractivité (revalorisation de salaires)	Entreprise (privée ou publique)

Les comptes comptables à utiliser figurent ci-dessous :

Compte exercice en cours	Compte exercice précédent	Compte exercice précédent	Compte d'acompte	Compte de charges à payer pour le fonctionnement
SF 65623224210	SF 656232242191	SF 656232242192	T 4091532	T 4081431321