



Mémo Maternité

Pour connaître et comprendre vos droits en tant que mère, le SNUipp-FSU 65 a réalisé ce dossier.

La réglementation est complexe, et les situations diverses.

Sommaire du dossier

1. Grossesse et maternité

2. Congé parental

3. Temps partiel et disponibilité

4. Prestations liées à l'arrivée de l'enfant

5. Enfants malades

6. Droits retraite



Mémo Maternité

1. Grossesse et maternité

Le congé de maternité est accordé de droit aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires en position d'activité, sur présentation d'un certificat médical. Il est rétribué à temps plein même si l'enseignante travaillait préalablement à temps partiel. *De même, le congé supplémentaire accordé au titre de « grossesse pathologique » est assimilé au congé de maternité et ouvre donc droit à traitement à temps plein.(à vérifier)*

Le congé de maternité est rémunéré à taux plein quelle que soit la quotité de travail antérieure au congé.

Durée des congés

- Pour chacun des 2 premiers enfants, la durée du congé de maternité est de **16 semaines (6 semaines au plus avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après)**
- Pour le 3ème enfant et les suivants, le congé est de 26 semaines (8 semaines avant, 18 après). Le congé prénatal peut être rallongé (10 semaines avant, 16 semaines après)
- Si la mère accouche de jumeaux le congé est de 34 semaines (12 avant, 22 après). On peut l'anticiper de 4 semaines pris sur le congé postnatal (16 avant et 18 après)
- S'il s'agit de triplés, de quadruplés etc... le congé passe à 46 semaines (24 avant et 22 après).

Remarques

Quel que soit le nombre d'enfants nés ou à naître, **il est possible de reporter jusqu'à 3 semaines du congé prénatal sur le congé postnatal**, sur prescription médicale attestant que l'état de santé de la mère lui permet de poursuivre son activité professionnelle. Mais un congé de maladie pendant la période reportée y met fin définitivement. Cette règle de report n'est pas limitée par les vacances scolaires.

Des congés de maternité supplémentaires peuvent être accordés en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement

- **2 semaines avant le début du congé prénatal** (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse et être découpés en plusieurs périodes),
- **4 semaines après le congé postnatal.**
- Ces congés sont des congés de maternité et non de maladie.*(à vérifier)*



Mémo Maternité

Un congé de maternité peut être précédé ou suivi de congé de maladie, mais si l'enseignante est à temps partiel, elle n'est rétribuée qu'au salaire correspondant à son temps partiel pour ces périodes de congés.

En cas de décès de la mère du fait de l'accouchement, le père a droit au congé postnatal de la mère.

En cas de décès de l'enfant né viable (né au terme de 22 semaines d'aménorrhées ou pesant plus de 500 grammes) il sera établi un acte d'état civil qui ouvrira droit à la totalité du congé maternité non pris.

Cas particulier

Les collègues qui auraient été exposées in utero au diethylstilbestrol (DES), distribué en France sous le nom de Distilbène, doivent être considérées en grossesse « à risque » et à ce titre peuvent bénéficier d'un congé pour grossesse pathologique rémunéré dès le premier jour d'arrêt de travail. Ce congé prend fin au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal.

Date de l'accouchement différente de la date présumée

a) accouchement prématuré

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, le repos prénatal non utilisé s'ajoute au congé postnatal.

Quand l'accouchement a lieu plus de 6 semaines avant la date présumée et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est augmenté d'une période supplémentaire correspondant à la durée séparant la date effective de l'accouchement de la date prévue du congé prénatal.

Cas particulier

Il existe un cas où le congé de maternité peut être interrompu puis repris : si l'enfant est toujours hospitalisé après 6 semaines, la mère peut alors reprendre le travail et reporter après la sortie de l'enfant le reste des congés maternité non utilisés. Les jours supplémentaires dus à l'accouchement prématuré de plus de 6 semaines devront être pris avant le report.

b) accouchement retardé

Le retard est pris en compte au titre du congé de maternité. Ainsi, la période se situant entre la date présumée de l'accouchement et la date effective de celui-ci est considérée comme congé de maternité, cette période s'y ajoutant.



Mémo Maternité

Dispositions particulières

a) concernant l'allaitement

Les mères allaitant un enfant ont en principe droit à une heure par jour à prendre en 2 fois durant les heures de travail ; en l'absence de réglementation particulière pour les enseignantes, cette disposition est souvent inapplicable ou inappliquée...sauf quand des facilités de service sont accordées en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin...par exemple un logement de fonction sur place). Une demande écrite devra être formulée de façon à être en situation régulière si un incident survenait.

b) préparation à l'accouchement dit sans douleurs

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour des séances préparatoires à l'accouchement ; cependant, comme pour l'allaitement, il n'y a pas de dispositions claires prévues pour les personnels de l'éducation nationale. Les autorisations sont accordées si les séances ne peuvent avoir lieu en dehors des périodes de service.

c) autorisation d'absence pour assistance médicale à la procréation PMA

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux agentes pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA). L'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité (PACS), ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à trois des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance médicale à la procréation.

La durée d'absence est proportionnée à la durée de l'acte médical reçu. Ces autorisations d'absence rémunérées sont incluses dans le temps de travail effectif.

Congé d'adoption

Le congé d'adoption est assimilable au congé de maternité. Il est de 10 semaines pour le premier ou le second enfant. En cas d'adoption portant à 3 ou au-delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de 10 à 18 semaines. En cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à la charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé est de 22 semaines.

Le congé débute au moment de l'arrivée de l'enfant au foyer, ou au plus 7 jours calendaires avant pour permettre de préparer cette arrivée.

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs si les deux travaillent, sous réserve que la durée totale ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne



Mémo Maternité

peut être inférieure à 11 jours. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption peut être allongée de 11 jours pour l'adoption d'un enfant et de 18 jours en cas d'adoption multiple.

Congé pour naissance

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption, le conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption bénéficie d'un congé pour naissance de 3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans les quinze jours entourant la naissance.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le conjoint a droit à un congé de paternité d'une durée maximale de 11 jours consécutifs, ou de 18 jours en cas de naissances multiples (dimanches et jours fériés compris). Cette durée est fractionnable en deux périodes dont l'une est au moins égale à sept jours et peut se cumuler avec le congé de trois jours (voir ci-dessus). Le congé doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent la naissance.

La demande de congé doit être formulée un mois avant.



Mémo Maternité

2. Congé parental

Il s'agit d'une position du fonctionnaire instituée pour élever son enfant. Le congé parental est accordé de plein droit après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, après un congé de paternité ou congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption. **Le congé parental peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit.**

La demande doit être formulée 2 mois avant la date de départ souhaitée.

Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément.

Il est accordé par période de 6 mois renouvelable, à l'occasion de chaque naissance ou adoption sur simple demande jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption :

- Si l'enfant a moins de 3 ans : le congé parental prend fin 3 ans après l'arrivée au foyer.
- Si l'enfant a plus de 3 ans mais est encore d'âge d'obligation scolaire, le congé parental prend fin 1 an après l'arrivée au foyer.

Il peut être pris à tout moment dans cette période.

En cas de nouvelle naissance ou adoption au cours du congé parental, le fonctionnaire a droit à un nouveau congé parental au titre de ce nouvel enfant (mêmes conditions et durées).

La dernière période de congé parental peut être écourtée sur demande, après accord de l'administration.

Renouvellement

Il doit être demandé 2 mois avant la fin de la période sous peine de fin du congé.

La réintégration à l'issue d'une période de congé parental ferme le droit à être de nouveau dans cette position pour le même enfant.

Réintégration



Mémo Maternité

A l'expiration du congé parental, le fonctionnaire est réintégré, à sa demande, dans son administration d'origine.

Six semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine.

Effets du congé parental

Dans les Hautes Pyrénées, le collègue en congé parental reste titulaire de son poste.

Le congé parental n'est pas rémunéré.

Droits à l'avancement (AGS) : plusieurs situations liées à la modification des textes (Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires). Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2012. Par conséquent, les périodes de congé parental accordées avant cette date restent régies par l'ancien dispositif. En revanche, pour les congés parentaux ou les prolongations de congés parentaux accordés après cette date, les nouvelles dispositions sont pleinement applicables.

Trois hypothèses sont alors à distinguer :

1. Pour un congé parental ayant débuté avant le 1er avril 2012, dont la première prolongation, si elle intervient, aura lieu avant le 1er octobre 2012 (Schéma Cas 1) :

- Les droits à avancement d'échelon sont réduits de moitié sur toute la durée du congé parental ;
- Les périodes de congé parental accordés avant le 1^{er} octobre 2012 ne sont pas pris en compte comme service effectifs, les renouvellements de congé parental accordés après le 1^{er} octobre 2012 sont pris en compte pour moitié ;

2. Pour un congé parental ayant débuté entre le 1er avril et le 30 septembre 2012 dont la première prolongation, si elle intervient, aura lieu après le 1er octobre 2012 (Schéma Cas 2) :

- Les droits à avancement d'échelon sont réduits de moitié pour la première période de six mois, conservés dans leur totalité pour la première prolongation de six mois puis de nouveau réduits à moitié pour le reste du congé parental ;
- Les services effectifs ne sont pas pris en compte pour la première période de six mois, pris en compte pour leur totalité pour la première prolongation de six mois puis pris en compte pour moitié pour le reste du congé parental ;



Mémo Maternité

3. Pour un congé parental ayant débuté après le 1er octobre 2012 (Schéma Cas 3) :

- Les droits à avancement d'échelon conservés dans leur totalité la première année puis réduits de moitié ;
- Les services effectifs sont pris en compte pour leur totalité la première année puis pour moitié.

Mémo Maternité

Schéma sur l'application dans le temps de nouvelles dispositions relatives à la prise en compte des périodes de congé parental pour les droits à avancement d'échelon et les services effectifs

	Janvier 2012	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sep.	Oct.	Nov.	Déc.	Janvier 2013	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sep.	Oct.	Nov.	Déc.	Janvier 2014	Fév.	Mars	
Cas 1 CP débuté avant 01.04.2012			Loi							Décret																		
	Période initiale de congé parental			1ère prolongation de congé parental						2ème prolongation de congé parental																		
	50%			50%						50%																		
	0%			0%						50%																		
Cas 2 CP débuté entre 01.04.2012 et 01.10.2012			du 12 mars 2012							du 18																		
	Période initiale de congé parental			1ère prolongation de congé parental						2ème prolongation de congé parental																		
	50%			100%						50%																		
	0%			100%						50%																		
Cas 3 CP débuté après 01.10.2012										septembre																		
	Période initiale de congé parental			1ère prolongation de congé parental						2ème prolongation de congé parental																		
	100%			100%						50%																		
	100%			100%						50%																		
										2012																		

50% 100% Prise en compte de périodes de congé parental pour l'avancement d'échelon.

50% 100% Prise en compte des périodes de congé parental au titre des services effectifs.

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Décret n° 2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques



Mémo Maternité

Durant le congé parental il est possible de participer aux opérations de changement de département en conservant, sans interruption, le bénéfice du congé dans le nouveau département. Il est possible de demander à l'écourter.

S'agissant d'un stagiaire en congé parental, la durée du congé parental compte pour moitié dans le calcul des services pour le classement et l'avancement.

Exercice d'une activité rémunérée durant le congé parental

Le congé parental étant accordé pour élever son enfant, il ne peut être exercé d'activité rémunérée que si l'exercice de celle-ci permet d'assurer normalement l'éducation de l'enfant (par ex. garde d'enfants à domicile).

L'administration peut le vérifier par enquête, normalement deux fois par an.

Il est possible de suivre une formation pendant le congé parental.

3. Temps partiel et disponibilité

Temps partiel

Le temps partiel est de droit après un congé de maternité ou d'adoption.

Il est accordé à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer

Il peut être accordé en cours d'année scolaire à l'issue du congé maternité, du congé d'adoption, du congé paternité ou du congé parental. La demande devra être faite 2 mois avant le début du temps partiel.

Les enseignants qui aux 3 ans de leur enfant, ne souhaitent pas reprendre à temps complet, ont la possibilité de terminer l'année scolaire selon le même régime, mais dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation.



Mémo Maternité

Les enseignants qui souhaitent reprendre à temps plein aux 3 ans de leur enfant devront l'indiquer sur la demande de temps partiel.

Dans un cadre hebdomadaire

Le service doit être réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet.

Dans un cadre annuel

Le temps partiel de droit peut être également assuré dans un cadre annuel (à la quotité de 50%, 60%, 70%, 80%) en répartissant sur l'année un nombre entier de demi-journées supplémentaires à effectuer pour obtenir en fin d'année scolaire le nombre de demi-journées correspondant à la quotité. L'IA doit alors examiner au cas par cas les demandes qu'il peut refuser en évoquant l'intérêt du service.

Rémunération

La rémunération est perçue au prorata de la quotité effectuée (exemple : un temps partiel à 75% est rémunéré à 75% du temps plein) ; par exception : le temps partiel à 80% est rémunéré à hauteur des 6/7ème d'un temps complet (soit 85,7%).

Il est possible de surcotiser pour faire valider ces périodes comme des temps plein dans la limite de 4 trimestres. Attention au coût très élevé de la surcotisation ! Se renseigner auprès de la section départementale du SNUipp-FSU avant de prendre une décision.

Disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de 8 ans

Une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans est de plein droit et peut être demandée en cours d'année.

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui placé hors de son administration d'origine cesse de bénéficier dans cette position de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Attention ! Une mise en disponibilité entraîne la perte du poste à TD.

L'agent doit solliciter sa réintégration deux mois avant l'expiration de sa période de disponibilité.

Cette position administrative entraîne la perte du traitement, du droit au logement ou à l'I.R.L. pour les instituteurs, de l'avancement et de son poste.

Les années de disponibilité ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite, sauf dans le cas de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, dans la limite de 3 ans.

Mémo Maternité

4. Prestations liées à l'arrivée de l'enfant

Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) : complément de libre choix d'activité

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) pour un enfant né ou adopté comprend :

- Une prime à la naissance ou à l'adoption ;
- Une allocation de base ;
- Une prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) pour toute naissance ou adoption à compter du 1er janvier 2015 ;
- Un complément de libre choix du mode de garde.

Ces prestations sont liées à conditions de ressources.

Toutes les demandes sont à faire à la caisse d'allocations familiales (CAF).

Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

pour enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2015

C'est une prestation qu'il est possible de percevoir en cas de réduction totale ou partielle de l'activité pour s'occuper de son enfant. Il faut :

- avoir au moins un enfant de moins de 3 ans à charge ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans ;
- avoir cessé de travailler ou travailler à temps partiel et justifier de 8 trimestres de cotisation vieillesse validés dans les 2 années qui précèdent pour un premier enfant, dans les 4 années qui précèdent pour un deuxième enfant et dans les 5 années qui précèdent à partir de 3 enfants.

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) majorée

Il faut avoir au moins 3 enfants à charge, avoir cessé totalement de travailler et justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 5 années qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant ouvrant droit. L'option est irrévocable.

Complément de libre choix du mode de garde pour enfant né ou adopté à compter du 1er avril 2014 par emploi direct d'une assistante maternelle ou d'une garde à domicile

Pour percevoir ce complément de libre choix du mode de garde, il faut :

- avoir un enfant de moins de 6 ans né, adopté ou recueilli en vue d'adoption ;
- employer une assistante maternelle agréée ou une garde à domicile ;



Mémo Maternité

- avoir une activité professionnelle.

Un minimum de 15 % du salaire versé doit rester à charge.

Assistante maternelle agréée : son salaire brut ne doit pas dépasser 48,80 € par jour et par enfant gardé.

Garde à domicile par une association : l'enfant doit être gardé au moins 16 heures par mois.

Micro-crèche : l'enfant doit être gardé au moins 16 heures par mois. A compter du 1er septembre 2016, la rémunération horaire doit être inférieure ou égale à 10 € par enfant.

Complément de libre choix du mode de garde pour enfant né ou adopté à compter du 1er avril 2014 en faisant appel à une association, une entreprise habilitée ou micro-crèche

Il faut :

- avoir un enfant de moins de 6 ans né, adopté ou recueilli en vue d'adoption ;
- faire appel à une association ou une entreprise qui emploie des assistantes maternelles (dans ce cas la garde de l'enfant est assurée au domicile de l'assistante maternelle) ou des gardes d'enfant à domicile (dans ce cas la garde de l'enfant est assurée au domicile des parents) ;
- faire garder l'enfant au moins 16 heures par mois ;
- avoir une activité professionnelle.

Supplément familial de traitement (SFT)

- indice plancher : 449 ; indice plafond : 717
1 enfant : 2,29 €,
2 enfants : 10,67 € plus 3% du brut
3 enfants : 15,24 € plus 8% du brut
par enfant en plus : ajouter 4,57 € et 6% du brut.



Mémo Maternité

5. Enfants malades

Autorisations d'absence pour enfants malades

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux enseignants pour soigner et assurer momentanément la garde d'un enfant de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) sur présentation d'un certificat médical ou justificatif précisant la présence obligatoire d'un des parents auprès de l'enfant.

Les autorisations d'absence sont de 10 demi-journées par an et par agent. Si le conjoint ne bénéficie pas du même droit, le nombre de demi-journées passe à 20, soit 10 jours par an. **Le décompte se fait par année civile. Ces autorisations d'absence sont accordées avec traitement.**

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé de la position d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de son père ou de sa mère et des soins. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire faite au moins 15 jours avant sa date de début.

La durée du congé de présence parentale ne peut excéder, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, 310 jours ouvrés (soit 14 mois) sur une période de 36 mois (soit 3 ans). Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Pendant son congé, **l'agent n'est pas rémunéré** mais peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Il bénéficie de la totalité de ses congés annuels. **Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein** : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation et l'agent non titulaire conserve les avantages liés à son ancienneté.

A l'issue du CPP ou en cas de diminution des ressources du ménage ou en cas de décès de l'enfant, **le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine.** Il est réaffecté dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans un emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des priorités de mutation prévues à l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984.

Mémo Maternité

6. Droits retraite

La réforme des retraites du secteur public mise en place par Fillon en 2003 a profondément remanié les droits des femmes fonctionnaires : la bonification de 4 trimestres par enfants accordée aux femmes fonctionnaires a été supprimée et remplacée par une majoration de 2 trimestres par enfant. Cette réforme a été mise en application sans lissage dès le 1^{er} janvier 2004.

(Les trimestres de bonification sont des trimestres cotisés par la solidarité nationale et sont pris en compte dans le calcul de la pension. Les trimestres de majoration sont des trimestres non cotisés et servent uniquement à éviter les décotes).

Conséquences de la réformes Fillon :

- **Les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004 :**

- Les agents bénéficient d'une bonification de 4 trimestres de durée de service pour chaque enfant né ou adopté avant le 1^{er} avril 2004. Cette bonification vaut également pour l'enfant du conjoint ou l'enfant recueilli dont la prise en charge a débuté avant cette date. L'enfant doit avoir été élevé pendant 9 ans au moins avant son 21^{ème} anniversaire.
- Cette bonification compte comme une période travaillée. Il faut, pour en bénéficier avoir interrompu son activité pendant une période d'au moins 2 mois : congé maternité, congé parental, congé d'adoption, congé de présence parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans
- Les femmes qui ont accouché pendant leurs études bénéficient de cette bonification à condition qu'elles aient été recrutées dans les 2 ans ayant suivi l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours (pas de condition d'interruption d'activité).
- Les femmes qui ont eu un ou des enfants avant de devenir fonctionnaires et qui ne remplissent pas cette condition perdent le droit à avoir une bonification alors qu'auparavant, elles en bénéficiaient.
- Un enfant né durant l'exercice de services auxiliaires validés est pris en compte dans les mêmes conditions.
- Mais si l'interruption d'activité est hors période de services validés, la prise en compte est identique si : elle est précédée d'une période validée, elle est encadrée par 2 périodes validées, la durée d'interruption devant être inférieure à 300 jours

- **Les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 :**

- Suppression des 4 trimestres de bonification par enfant.



Mémo Maternité

- Majoration de 2 trimestres d'assurance pour les femmes qui n'interrompent pas leur activité au-delà de la durée légale du congé maternité pour la naissance d'un enfant. Cette durée de majoration n'entre pas dans le calcul de la pension mais dans la durée des services et peuvent permettre de ne pas avoir de décote.
- Cette majoration est accordée aux femmes qui accouchent postérieurement à leur recrutement dans la fonction publique.
- Cette majoration s'annule en cas de congé de plus de 6 mois pour garde d'enfant.
- Prise en compte gratuite des interruptions d'activité pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004. C'est la solidarité nationale qui prendra en charge les cotisations des agents ayant fait le choix d'arrêter leur activité dans le cadre : d'un congé parental ou de présence parentale, d'un congé d'adoption, d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, d'une interruption partielle de leur activité (temps partiel de droit à 50 %, 60 %, 70 % ou 80%)
- **Les périodes d'interruption de travail sont validées et considérées comme cotisées à hauteur de 3 années par enfant soit 12 trimestres par enfant.**
- En cas de naissances ou adoptions successives (ou d'adoption simultanée de plusieurs enfants d'âge différents), les trimestres s'additionnent. Cependant, si 2 périodes d'interruption ou de réduction d'activité se chevauchent, les droits ne sont pris en compte qu'une seule fois. Ainsi, pendant la période de chevauchement, les droits ne se cumulent pas.

Les parents de trois enfants au moins : la majoration de 10 % du montant de la pension

Les femmes et les hommes fonctionnaires, parents de trois enfants au moins, voient leur pension majorée de 10 % pour 3 enfants (et 5 % par enfant supplémentaire). Cette majoration n'est pas imposable sur le revenu.

Pour l'obtention de cette majoration, les enfants (légitimes, naturels ou adoptifs) doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans, soit avant leur 16^e anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge selon le Code de la Sécurité sociale (20 ans).

Si l'enfant n'a pas atteint ses 16 ans à la date du départ en retraite de son parent, la majoration ne sera versée que lorsqu'il aura atteint cet âge.

Cette majoration ne peut vous conduire à percevoir une pension supérieure à 100 % de votre traitement indiciaire.

La loi du 20 août 2003 a fait perdre à de nombreuses femmes fonctionnaires la bonification qui leur était jusqu'alors accordée, en particulier celles qui ont eu leurs enfants avant le recrutement dans la fonction publique. Les inégalités entre les femmes et les hommes fonctionnaires subsistent.



Mémo Maternité

Il est donc pour le moins paradoxal d'avoir supprimé au nom du principe d'égalité, un droit comme celui à bonification pour enfant qui visait précisément à corriger des inégalités de carrière et de pension.

En accordant majoritairement aux femmes (seuls 3,5% des hommes prennent un congé parental), le bénéfice de trimestres cotisés pour enfant conditionné à une interruption de leur activité professionnelle, le législateur a ainsi choisi de privilégier le "retour au foyer" des femmes, sachant que ne sont pas légion les couples pouvant se permettre de vivre uniquement avec le seul salaire du conjoint ! C'est en effet toujours le salaire le plus faible qui sera incité à prendre ce type de congé. Toute mesure incitant à rester à la maison pour s'occuper d'un enfant est un risque pour l'égalité femmes-hommes, on le sait depuis longtemps.