



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

263, RUE DE PARIS
CASE 549 – 93515
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

Les Cahiers

**La maternité
et
la paternité**

SOMMAIRE

Fiche 1	La grossesse, la maternité	p.3 à 5
Fiche 2	L'adoption	p.6
Fiche 3	Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	p.7
Fiche 4	Le congé parental d'éducation	p.8/9
Fiche 5	Le temps partiel de droit	p.10
Fiche 6	Le complément de libre choix d'activité (CLCA) Le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)	p.11
Fiche 7	Le congé de présence parentale	p.12
Fiche 8	Les autorisations d'absence	p.13
Fiche 9	La maternité, la paternité et la retraite	p.14 à 16

L'agent fonctionnaire ou non titulaire enceinte bénéficie de toute une série de garanties protectrices au moment de l'embauche comme pendant l'exécution de son travail, dès lors que l'employeur est informé de son état : autorisations d'absence pour examens médicaux (article [L.1225-16](#) du code du travail), conditions de travail aménagées, possibilité d'être affectée temporairement à un autre emploi en cas de risques particuliers ou de travail de nuit, protection contre le licenciement. Des dispositions protectrices s'appliquent également pendant le congé de maternité.

Une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse pendant la phase de recrutement.

■ Garanties dont bénéficie l'agent

■ Interdiction de prise en compte de l'état de grossesse (Article [L.1225-1](#) du code du travail)

Il est interdit à l'employeur de rechercher des informations sur l'éventuel état de grossesse d'un agent. De même, il ne peut prendre en considération cet état pour prononcer une mesure à l'encontre de l'intéressée (non renouvellement de contrat, mutation - hors des cas autorisés - licenciement, sanction...). En cas de litige, il appartient à l'agent qui s'estime victime d'une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait laissant supposer l'existence de cette discrimination. Il incombe alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

De son côté, la salariée n'est pas tenue de révéler son état, sauf si elle demande le bénéfice des dispositions concernant la protection de la femme enceinte.

À l'issue de son congé de maternité, l'agent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La grossesse et/ou le congé de maternité n'ont aucun effet sur la date d'échéance d'un contrat à durée déterminée. Ce dernier prend fin à la date initialement prévue. Un agent en état de grossesse médicalement constaté peut démissionner sans préavis.

■ Conditions de travail

- L'agent travaillant de nuit (exemple : assistant d'éducation), enceinte ou venant d'accoucher, peut demander à être affectée à un poste de jour. Cette affectation peut aussi être demandée par le médecin et prolongée, à sa demande, pour une durée

maximale d'un mois. En cas d'impossibilité de reclassement sur un poste de jour, la salariée bénéficie d'une suspension de son contrat de travail en dehors de la période de congé de maternité, avec une garantie de maintien de sa rémunération (voir articles [L. 1225-9](#) et [L.1225-10](#) du code du travail).

- Il est interdit d'exposer les femmes enceintes ou allaitantes à certains risques, notamment aux risques toxiques pour la reproduction (articles [D. 4152-3](#) à [D. 4152-12](#) du code du travail).

■ Droit à des autorisations d'absence

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence sans diminution de rémunération pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement (article [L. 1225-16](#) du code du travail).

■ Temps partiel et maternité

Le bénéficiaire du temps autorisé ou de droit est rétabli durant le congé maternité dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

■ Rémunération pendant le congé maternité

Pour le fonctionnaire, la totalité du traitement est versée pendant ce congé. Pour l'agent non-titulaire de l'Etat, elle doit justifier d'au moins six mois de service pour percevoir l'intégralité de son traitement pendant le congé.

■ Évaluation et avancement

Ce congé est pris en compte pour l'avancement. Il ne saurait avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

■ Droit aux congés payés

A leur retour de congé de maternité, les agents ont droit à leurs congés payés annuels. Ainsi, les agents dont le congé de maternité aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour, même si ladite période a expiré.

Attention ! Les enseignants ont droit à 5 semaines de congés annuels. Les vacances scolaires correspondent aux congés des élèves. Mais il est néanmoins possible de reporter en partie et sous certaines conditions son congé maternité (voir plus loin).

■ Déclaration de grossesse

Conformément à la législation de la sécurité sociale, pour bénéficier de la totalité des prestations légales, la première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du troisième mois de grossesse et donner lieu à une déclaration à adresser avant la fin du quatrième mois :

- pour les fonctionnaires et stagiaires, au service du personnel de l'administration gestionnaire ;
- pour les agents non titulaires, à la caisse primaire d'assurance maladie.

■ **Durée du congé de maternité** (voir articles [L. 331-3](#) et [L. 331-4](#) du code de la sécurité sociale et articles [L1225-16](#) à [L1225-29](#) du code du travail).

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général 1 ^{ère} ou 2 ^e naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 ^e naissance	8 semaines <i>(durée qui peut être augmentée de 2 semaines)</i>	18 semaines <i>(durée qui peut être réduite de 2 semaines si reportée avant accouchement)</i>	26 semaines
Naissance de jumeaux 1 ^{ère} et 2 ^e naissances 2 ^e et 3 ^e naissances 3 ^e et 4 ^e naissances	12 semaines <i>(durée qui peut être augmentée d'un maximum de 4 semaines)</i>	22 semaines <i>(durée qui peut être réduite d'un maximum de 4 semaines si reportées avant accouchement)</i>	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

• **La mère peut renoncer à une partie de son congé à condition de cesser tout travail durant au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.** (article [L. 1225-29](#) du code du travail).

• **En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.**

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite : dans ce cas, la durée du congé prénatal qui n'a pas été prise est reportée à l'expiration du congé postnatal. En outre :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 6 semaines après sa naissance, la mère peut reprendre son travail et reporter à la fin de l'hospitalisation de son enfant tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut encore prétendre ;
- lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

■ Le report du congé maternité

Il est possible, sous certaines conditions, de reporter une partie de son congé de maternité (voir Circulaire du 12 juillet 2007 relative à l'assouplissement du régime du congé de maternité et Code de la sécurité sociale : article [L331-4-1](#)).

Une enseignante (titulaire ou non), en vacances scolaires la veille du début de son congé prénatal peut demander le report d'une partie de ce congé prénatal sur le congé postnatal.

Quelle que soit la durée du congé prénatal, **seules 3 semaines au maximum peuvent être reportées sur le congé postnatal.**

Ainsi, par exemple, une enseignante enceinte de son 1^{er} enfant, dont le congé de maternité de 16 semaines débute le 15 juillet, pourra reporter jusqu'à 3 semaines après l'accouchement.

Exemple :

	Début du congé maternité	Fin du congé maternité	Congé avant l'accouchement	Congé après l'accouchement
Congé maternité classique	15 juillet	3 novembre	6 semaines	10 semaines
Congé maternité avec report de 3 semaines	5 août	24 novembre	3 semaines	13 semaines

La future mère qui souhaite bénéficier de cette possibilité doit adresser une demande écrite à son service gestionnaire. Cette demande doit être accompagnée d'un certificat médical autorisant le report et précisant le nombre de jours qu'elle est autorisée à reporter, dans la limite de 3 semaines. Ce certificat médical doit être établi par un gynécologue, un médecin généraliste ou une sage-femme.

Cette demande doit être présentée au plus tard le premier jour du congé prénatal initialement prévu.

Un agent contractuel doit, en plus, transmettre ces documents à sa [CPAM](#).

En cas d'arrêt de travail pendant la période ayant fait l'objet d'un report, ce report est immédiatement annulé et le congé prénatal débute au premier jour de l'arrêt de travail.

■ Autorisations d'absence

A. Séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psycho-prophylactique (accouchement sans douleur)

L'accouchement par la méthode psycho-prophylactique nécessite plusieurs séances de préparation s'échelonnant sur les derniers mois de la grossesse.

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations d'absence peuvent être accordées par les chefs de service, sur avis **du médecin chargé de la prévention**, au vu des pièces justificatives. Voir La [circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995](#) relative aux autorisations d'absences liées à la naissance, Chapitre VII.

B. - Allaitement

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (J.O. des 26 mars, 7 et 29 avril 1950) dont les termes sont rappelés ci-après :

« Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires.

Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois.

« Des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.) ». Voir aussi articles [L. 1225-30](#) à [L. 1225-33](#) du code du travail.

C. - Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires de leur service et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables. ([circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995](#)).

D. - Examens médicaux obligatoires

Conformément à l'article 9 de la directive n° 92/85/C.E.E. du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, les agents de l'Etat bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, prévus par l'article L. 154 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Lorsque l'administration ne dispose pas d'un service de médecine chargé de la prévention, un certificat du médecin traitant remplace l'avis du médecin chargé de la prévention dans tous les cas où cette circulaire prévoit d'y faire appel.

En cas de difficultés, les agents sont priés de prendre contact avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique, bureau des affaires sociales, FP/4.

L'adoption

■ Adoption d'un enfant

Lorsque, en vue de son adoption, un agent accueille un enfant par l'intermédiaire d'un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou d'un organisme autorisé pour l'adoption, il/elle a droit à un congé. La durée du congé est fixée comme suit :

- 10 semaines ;
- 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants au foyer ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours (y compris les dimanches et jours fériés) avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

- Si les deux conjoints travaillent, le droit au congé pour adoption est ouvert indifféremment à l'homme ou à la femme.
- L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.
- Le congé d'adoption peut également être pris simultanément par les deux parents (voir articles [L1225-37](#) à [L1225-40](#) du code du travail).

■ Garanties dont bénéficie le parent adoptif

La mère - ou le père salarié-e qui exerce son droit au congé d'adoption - bénéficie d'une protection contre le licenciement.

Le bénéficiaire d'un temps partiel autorisé ou de droit est rétabli durant le congé d'adoption dans les droits d'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Pour le fonctionnaire, la totalité du traitement est versée pendant ce congé. Pour l'agent non-titulaire de l'Etat, il doit justifier d'au moins six mois de service pour percevoir l'intégralité de son traitement pendant le congé.

Ce congé est pris en compte pour l'avancement. Il ne saurait avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

A leur retour de leur congé d'adoption, les salarié-e-s ont droit à leur congé payé. Ainsi, les salarié-e-s dont le congé d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour, même si ladite période a expiré.

(voir articles [L1225-42](#) à [L.1225-46-1](#) du code du travail).

Attention ! les enseignants ont droit à 5 semaines de congés annuels. Les vacances scolaires correspondent aux congés des élèves.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

FICHE 3

La maternité
11/2014

■ Droit au congé pour le conjoint

Le fonctionnaire ou l'agent non-titulaire en activité a droit au congé de paternité en cas de naissance d'un enfant.

Après la naissance de l'enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un **congé de paternité et d'accueil de l'enfant**. (voir article [L1225-35](#) du code du travail).

■ Durée de congé

Il est de 11 jours calendaires consécutifs, pouvant être porté à 18 jours en cas de naissance multiples.

Il est possible de demander à bénéficier d'un congé d'une durée inférieure à la durée maximum, mais le congé n'est pas fractionnable.

■ Moment du congé

Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant (avec possibilité de report en cas d'hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère).

■ Demande de congé

L'agent qui souhaite bénéficier d'un congé de paternité doit avertir par écrit l'administration au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

■ Rémunération durant le congé

Le fonctionnaire bénéficie de son plein traitement. (cf. circulaire du [22 mars 2011](#) et article [L331-8](#) du code de la sécurité sociale).

Pour les non-titulaires, le plein traitement est automatique après 6 mois de service. Si cette condition d'ancienneté n'est pas remplie l'agent est placé en congé sans traitement pour paternité et perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale (voir articles 15, 16 et 17 du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État).

■ Situation administrative durant le congé

L'agent à temps partiel bénéficie durant le congé de paternité des mêmes droits qu'un agent à temps plein (notamment en matière de rémunération : le temps partiel est suspendu pendant le congé).

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne prolonge pas la durée du contrat de l'agent contractuel.

■ Reprise des fonctions

Le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi (voir article 34-5^e de [la loi n°84-16 relative au statut de la fonction publique de l'État](#)).

Pour le non-titulaire, si son contrat n'est pas arrivé à son terme, il est réemployé sur son emploi précédent.

A la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout-e salarié-e de droit public ou de droit privé peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant.

Le congé parental est de droit, sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable (voir article 54 de la [Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique de l'État](#)).

Les non-titulaires doivent avoir été employés de manière continue depuis au moins un an (voir [article 14](#) du 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).

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré. Le bénéficiaire du congé peut, s'il en remplit les conditions, bénéficier du complément de libre choix d'activité (CLCA) (ou du complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) s'il a au moins 3 enfants), servi par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

L'agent titulaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon, en totalité la 1^{ère} année de congé puis réduits de moitié. De la même manière, les agents non-titulaires bénéficient également de la prise en compte de la durée du congé parental dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération (voir [article 19](#) du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État (FPE), modifié le 21 mars 2014).

■ Modalités

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 qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels.

Trois modalités de congé parental existent :

- A. Le congé total de trois ans ;
- B. Le travail à temps partiel (voir fiche n°5).
- C. Le congé total d'un an (voir fiche n° 6).

■ Durée (A)

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;

- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le/la salarié-e peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental.

■ Exercice d'une activité professionnelle, suivre une formation durant le congé parental

Au cours du congé, le/la salarié-e peut suivre une formation professionnelle. Dans ce cas, il/elle n'est pas rémunéré-e mais bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il (elle) peut également bénéficier d'un bilan de compétences. Pendant le congé parental, seule l'activité professionnelle d'assistant(e) maternel(le) est autorisée.

■ Formalité

L'agent doit simplement informer par lettre recommandée avec accusé de réception précisant le point de départ et la durée du congé choisi.

Cette information doit être faite deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacun des deux renouvellements, le salarié doit avertir l'employeur 2 mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La dernière période du congé parental peut-être inférieure à six mois pour assurer le respect du délai de trois années ci-dessus mentionné.

■ Prolongation en cas de nouvelle naissance ou adoption (A)

La prolongation s'achève au 3^e anniversaire du nouvel enfant ou trois ans après l'arrivée au foyer du nouvel enfant adopté de moins de trois ans.

■ Interruption ou modification (A)

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, il est possible au salarié :

- soit de reprendre son activité professionnelle initiale ;
- soit de transformer le congé parental complet en activité à temps partiel ;
- soit de modifier la durée du temps partiel choisi, avec l'accord de l'employeur.

Une demande motivée doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au moins avant l'interruption ou la modification du congé.

Par ailleurs, le (la) salarié(e) a la possibilité d'écourter son congé parental (congé total ou travail à temps partiel) pour bénéficier d'une action de formation professionnelle.

■ Fin du congé

- Agents titulaire qui souhaite réintégrer en fait la demande par courrier 2 mois à l'avance. Il est réintégré dans son administration d'origine ou de détachement.
- agent non-titulaire, sous réserve que son contrat n'ait pris fin. Il est réemployé dans son précédent emploi ou en cas d'impossibilité dans un emploi équivalent le plus près possible de son ancien lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il en fait la demande par courrier 2 mois à l'avance.

Voir aussi articles [52 à 57](#) du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, modifié par décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012.

Le temps partiel de droit

- Loi n° 84-16 du 11.01.1984
- Décret n° 82-624 du 20.07.82 modifié
- Décret n° 86-83 du 17.01.86 (art. 34 à 42)
- Décret n° 94-874 du 07.10.94
- Décret n° 2002-1072 du 7 août 2002.

■ **Conditions** : le temps partiel de plein droit est accordé :

Cas 1 : à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant,

Cas 2 : à l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Cas 3 : **pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un-e ascendant-e victime d'un accident, d'une maladie, grave ou atteint d'un handicap.**

Cas 4 : aux fonctionnaires handicapés après avis du médecin de prévention.

■ **Quotités de travail** : 50, 60, 70 ou 80 % du temps complet. La durée du service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel.

■ **Calcul de la pension ou retraite**

Cas 1 et 2 : selon la quotité, seront validés pour la constitution du droit à pension (15 ans de services publics) de 6 à 2,4 trimestres maximum pour le temps non travaillé par enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2004.

Pour le calcul de la durée d'assurance (à lier avec la décote), les périodes de services accomplis à temps partiel sont décomptées comme des périodes de service à temps complet.

Les fonctionnaires qui exercent à temps partiel de droit pour élever leur enfant né ou adopté depuis le 1.01.2004 bénéficient de la prise en compte gratuite de la période de temps partiel comme du temps plein pour le calcul de la pension.

■ **Durée du temps partiel** : l'autorisation est accordée pour une période comprise entre 6 mois et un an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

A l'issue de cette période de 3 ans, l'autorisation doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

• **Cas particuliers**

I - Pour les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation (enseignement scolaire), le travail à temps partiel de droit ne peut être accordé en cours d'année :

1°) qu'à l'issue :

- du congé maternité,
- du congé paternité,
- du congé parental,
- après l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Demande faite deux mois avant.

2°) que suite aux événements prévus au cas 3 – (voir conditions).

II – Pour les personnels dont les fonctions comportent l'exercice de responsabilités non partageables, l'octroi du congé de droit est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes au statut du corps concerné.

■ **Aménagement du service**

• Enseignants du second degré : la durée du temps partiel correspond à un nombre entier d'heures/semaine.

• Enseignants du 1^{er} degré : la durée du temps partiel correspond à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires.

■ **Rémunérations, primes, NBI**

• Au prorata de la durée effective de service sauf pour les quotités 80 % (85,7 % de la rémunération d'agent à temps plein) et 90 % (91,4 %).

■ **Droit de percevoir des indemnités pour travaux supplémentaires** (voir décret n° 50- 1253 du 6.10.50)

• Cas particuliers : les enseignants du second degré peuvent percevoir des heures supplémentaires lorsqu'ils effectuent **exceptionnellement à leur demande** des remplacements au-delà de la quotité de service à temps partiel (voir décret n° 50-1253 du 6.10.50).

■ **Avancement, promotion** : voir temps partiel sur autorisation

■ **Congés annuels**

Droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein.

Durée : 5 fois les obligations hebdomadaires de service des intéressés.

■ **Congés maladie**

Fraction des rémunérations auxquelles les agents auraient eu droit dans cette situation s'ils travaillaient à temps plein.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, les agents, s'ils demeurent en congé maladie, recouvrent les droits des agents exerçant leur fonction à temps plein.

■ **Congé maternité, d'adoption, de paternité**

Les bénéficiaires de tels congés sont rétablis, durant la durée de ces congés, dans les droits des agents travaillant à temps plein.

Pour bénéficier d'un temps partiel de droit, un agent non-titulaire doit être employé depuis plus d'un an.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) Le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA)

FICHE 6

La maternité
11/2014

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est attribué lorsqu'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans

Dès votre premier enfant et pour chaque nouvel enfant, le CLCA (complément de libre choix d'activité) peut vous être attribué si vous avez cessé ou réduit votre activité professionnelle pour élever votre ou vos enfant(s).

■ Conditions d'attribution

- Vous remplissez les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales ;
- Votre enfant est âgé de moins de 3 ans ;
- Vous avez adopté un enfant de moins de 20 ans ;
- Vous devez justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 dernières années, si c'est votre premier enfant ; dans les 4 dernières années, si vous venez d'avoir un deuxième enfant ; dans les 5 dernières années à partir du 3^e enfant.

Sont inclus dans ce temps de travail : les arrêts maladie, les congés maternité indemnisés, les formations professionnelles rémunérées, les périodes de chômage indemnisé (sauf pour le premier enfant), les périodes de perception du complément de libre choix d'activité.

■ Durée

Pour un enfant à charge : il est versé pendant une période maximale de 6 mois décomptée à partir du mois de fin de perception des indemnités journalières de maternité, de paternité, d'adoption ou de maladie, ou, à défaut, à partir de la naissance.

- **Pour deux enfants à charge ou plus** : il est versé jusqu'au mois précédant le 3^e anniversaire du dernier enfant, si les conditions d'attribution continuent d'être réunies.

Ces durées sont différentes en cas d'adoption.

Le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) est une allocation d'un montant plus important que le CLCA à taux plein, versée pendant une période plus courte.

■ Conditions d'attribution

Vous avez cessé de travailler et vous avez au moins trois enfants à charge.

Le choix entre COLCA et CLCA est définitif. Vous ne pourrez renoncer au COLCA pour bénéficier du CLCA à taux plein ou à taux partiel pour un même enfant.

Que vous soyez fonctionnaires ou non-titulaires, les démarches sont à effectuer auprès de la Caisse d'Allocations familiales.

Pour plus de détails, se rendre sur le site de la CAF :

<https://www.caf.fr>

Le congé de présence parentale

• **Décret n°2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale.**

■ Conditions

Pour un même enfant de moins de 20 ans, ce congé non rémunéré est accordé de droit au père ou à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap graves d'un enfant à charge nécessite la présence de l'un de ses parents auprès de lui.

■ Formalités

15 jours avant le début du congé :

- lettre (recommandée avec accusé de réception) à l'employeur + un certificat médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant. Le certificat médical précise la durée pendant laquelle s'impose la nécessité de présence et de soins.
- à la caisse d'allocations familiales un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent, une attestation de l'employeur précisant que le demandeur bénéficie de ce droit, le formulaire de demande d'allocation.

■ Durée maximum

310 jours d'absence ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Chaque jour n'est pas fractionnable.

Au terme de cette période initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant, le congé peut être prolongé ou rouvert, sur présentation d'un certificat médical, pour une nouvelle période dans la limite des 310 jours et des 36 mois.

■ Allocation journalière de présence parentale (AJPP)

L'allocation versée correspond au nombre de jours d'absence au cours de chaque mois, limité à 22 jours par mois.

Complément pour frais soumis à conditions de ressources.

Ce congé est de droit. Dès lors que le salarié remplit les conditions, l'employeur ne peut ni refuser, ni le reporter.

Il s'agit d'un droit. Dans tous les cas, le fonctionnaire ou l'agent non titulaire doit présenter un justificatif de l'événement.

■ Autorisation d'absence en cas de naissance ou d'adoption

- Naissance d'un enfant pour le père de famille : 3 jours ouvrables
- Adoption d'un enfant pour le parent qui a renoncé au congé d'adoption : 3 jours ouvrables.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26.

Ces autorisations doivent être prises dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

■ Autorisation d'absence pour garde d'enfant

Les agents peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde lorsque l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple).

L'enfant concerné doit être âgé au maximum de 16 ans ou handicapé quel que soit son âge.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est généralement égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour, soit 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine.

Lorsque les 2 parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an répartissables entre les parents à leur convenance.

Peuvent aussi bénéficier de 12 jours par an, les agents :

- qui assument seuls la charge de leur enfant,
- ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi,
- ou dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour ce motif.

Le nombre de jours est décompté par année civile et, pour les agents travaillant selon un cycle scolaire, par année scolaire.

Ces autorisations d'absence sont accordées par journées ou demi-journées. Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.

1. La bonification pour enfants dans le calcul de la pension de retraite

Pour chacun de leurs enfants **nés avant 2004** ou qu'ils ont commencé à élever avant 2004, les fonctionnaires et les militaires bénéficient d'une année supplémentaire à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité en raison de la présence de ces enfants (Articles [L 12](#) et [R 13](#) du code des pensions civiles et militaires de retraite).

■ Ces bonifications sont les suivantes :

Aux trimestres liquidables, s'ajoutent des trimestres supplémentaires (ou bonifications) accordés en raison de certaines situations personnelles ou professionnelles, notamment :

- bonification d'un an par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004, à condition de l'avoir élevé pendant au moins 9 ans avant son 21ème anniversaire et d'avoir interrompu son activité pendant au moins 2 mois dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- bonification d'un an par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004, à condition de l'avoir élevé pendant au moins 9 ans avant son 21ème anniversaire et d'avoir réduit son activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant pendant au moins 4 mois à 50 % ou pendant au moins 5 mois à 60 % ou pendant au moins 7 mois à 70 %,
- bonification d'un an par enfant né avant le 1er janvier 2004 si l'agent a accouché au cours de ses études avant son recrutement dans la fonction publique, dès lors que ce recrutement est intervenu dans les 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours,

-> ***Vous pouvez également obtenir cette bonification d'un an par enfant si vous étiez agent non titulaire et que vos services ont été validés.***

[L'article 52](#) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 a ouvert le droit à bonification aux agents qui ont réduit leur activité. Le [décret n° 2010-1741](#) du 30 décembre 2010 est venu préciser à [l'article R 13](#) cette notion de réduction d'activité et a **étendu le droit à bonification aux agents qui ont interrompu leur activité alors qu'ils ne possédaient pas encore la qualité de fonctionnaire de l'Etat ou de militaire**. Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1er janvier 2011, lendemain de la publication du décret précité au Journal officiel. Désormais, et conformément à la note d'information du 5 août 2011 de la Direction Générale des Finances Publiques (Service des Retraites de l'État) les interruptions d'activité intervenues dans le cadre des congés tels que le congé de maternité ou d'adoption, le congé parental, le congé de présence parentale..., accordés en application de certaines dispositions du code de la Sécurité sociale ou celles du code du travail, c'est-à-dire au profit

d'agents ne possédant pas, à l'époque, la qualité de fonctionnaire de l'Etat ou de militaire, ou n'exerçant pas leur activité en cette qualité, pourront être prises en compte pour l'application de la condition d'interruption d'activité.

En revanche, pour l'application de la condition de réduction d'activité, seules **peuvent être retenues les périodes de service à temps partiel des fonctionnaires civils** ou des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

[L'article R 173-15](#) du code de la Sécurité sociale ayant trait à la coordination entre le régime général et les régimes spéciaux confère la priorité à ces derniers régimes en matière d'octroi de majoration de durée d'assurance pour enfant.

Il en résulte qu'il appartient au régime des pensions de l'Etat d'accorder la bonification pour enfant dès lors que les conditions prévues à [l'article R 13](#) précité sont remplies. Ainsi, si l'interruption est intervenue alors que l'intéressé-e ne possédait pas encore la qualité de fonctionnaire de l'Etat ou de militaire, la bonification sera accordée au titre de l'article [L 12 b](#) du code des pensions de retraite. Le droit à la majoration de durée d'assurance prévue à [l'article L 351-4](#) du code de la sécurité sociale ne sera, par conséquent, pas reconnu.

Dans l'hypothèse où la bonification ne peut être accordée par le régime des pensions de l'Etat au motif que les conditions prévues à [l'article R 13](#) du code des pensions ne sont pas remplies, la majoration de durée d'assurance peut être attribuée par le régime général si aucun autre régime spécial n'est compétent par priorité.

2. Les périodes prises en compte gratuitement dans le calcul de la pension

Pour les parents d'enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés ou adoptés à **compter du 1er janvier 2004**, les périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour les élever sont prises en compte gratuitement dans le calcul de la pension, dans la limite de trois ans ([Articles L 9](#) et [R 9](#) du code des pensions).

Les périodes concernées sont :

- **le temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'à ses trois ans,**
- **le congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant,**
- **le congé de présence parentale,**
- **la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.**

En outre, les périodes de temps partiel de droit pour élever un enfant sont prises en compte pour du temps plein.

3. Majoration de durée d'assurance

Pour chacun de leurs enfants **nés à compter du 1er janvier 2004**, les **femmes, fonctionnaires** ou militaires, ayant accouché postérieurement à leur recrutement, bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres (Article [L 12bis](#) du code des pensions).

Les fonctionnaires, élevant à leur domicile un enfant de moins de vingt ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois, dans la limite de quatre trimestres (Article [L 12ter](#)).

Pour les **agents non-titulaires**, la majoration de durée d'assurance est celle définie dans le code de la sécurité sociale, en l'occurrence : (Articles [L 351-4](#), [R 173-15](#) et [R 173-15-1](#))

■ Naissance ou adoption avant le 1er janvier 2010

-> Majoration accordée à la mère.

Une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres est accordée à la mère, dans les conditions suivantes :

- 4 trimestres au titre de la maternité ou de l'adoption de l'enfant,
- 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant, sauf si le père peut y prétendre à la place de la mère.

-> Majoration accordée au père (à la place de la mère)

Le père peut, sous conditions, bénéficier de la majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation à la place de la mère.

Le bénéfice de cette majoration est possible si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- l'enfant est né ou a été adopté entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2009,
- le père a élevé seul l'enfant au cours de ses 4 premières années (ou des quatre années suivant son adoption).

Le père doit en apporter la preuve à sa caisse de retraite au plus tard dans les 6 mois suivant le 4^e anniversaire (ou les 4 ans suivant l'adoption) de l'enfant.

La majoration est calculée à raison d'un trimestre majoré par année au cours de laquelle il a élevé son enfant.

■ Naissance ou adoption depuis le 1er janvier 2010

-> Majoration accordée à la mère

Pour tout enfant né à partir du 1er janvier 2010, une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres est accordée à la mère pour chaque enfant au titre de la maternité.

-> Répartition de la majoration en cas d'adoption

Une majoration de 4 trimestres est attribuée au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci. Elle est due pour chaque enfant mineur adopté depuis le 1er janvier 2010.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de cette majoration. En cas de désaccord sur la répartition, la majoration est attribuée au parent qui établit avoir assumé à titre principal l'accueil et les démarches préalables à l'accueil de l'enfant adopté. À défaut, la majoration est partagée par moitié entre les 2 parents.

L'option (ou le désaccord sur la répartition) doit être exprimée auprès de la caisse de retraite dans les 6 mois suivant la date du 4^e anniversaire de l'adoption de l'enfant. À défaut, la majoration est :

- soit automatiquement attribuée à la mère adoptante,
- soit, lorsque les 2 parents sont de même sexe, partagée par moitié entre eux.

-> Répartition de la majoration pour éducation de l'enfant

Une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres supplémentaires est accordée au titre de l'éducation de chaque

enfant mineur pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption.

Le nombre de trimestres majorés ne peut être supérieur au nombre d'années durant lesquelles le bénéficiaire de la majoration a résidé avec l'enfant au cours des 4 années suivant sa naissance ou son adoption.

Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration. En cas de désaccord exprimé par l'un ou l'autre des parents, la majoration est attribuée au parent qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue. À défaut, la majoration est partagée par moitié entre les 2 parents.

L'option (ou le désaccord sur la répartition) doit être exprimée auprès de la caisse de retraite compétente dans les 6 mois suivant la date du 4^e anniversaire de la naissance de l'enfant ou de son adoption. À défaut, la majoration est :

- soit automatiquement attribuée à la mère,
- soit, lorsque les 2 parents sont de même sexe, partagée par moitié entre eux.

La majoration peut être attribuée si chaque parent justifie d'une durée d'assurance minimale de 2 ans auprès d'un régime légal de retraite obligatoire. Celui-ci doit être soit français, soit issu d'un autre État adhérent à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) ou de la Confédération suisse. Toutefois, cette condition n'est pas exigée lorsqu'un parent a élevé seul son enfant pendant tout ou partie des 4 années suivant sa naissance ou son adoption.

La majoration ne peut pas s'appliquer au parent privé de l'exercice de l'autorité parentale ou dont l'autorité parentale a été retirée par le juge au cours des 4 premières années de l'enfant.

De plus, les parents assurés qui ont obtenu un congé parental d'éducation ont droit à une majoration de durée d'assurance égale à la durée effective de ce congé (Article L 351-5 du code de la sécurité sociale).

Cette majoration pour congé parental d'éducation ne se cumule pas avec les trois majorations de durée d'assurance pour enfant : maternité, adoption et éducation.

4. Majoration de pension aux parents de trois enfants :

Une majoration de pension est accordée aux fonctionnaires ayant élevé au moins 3 enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16^e anniversaire ou avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge (Article L 18 du code des pensions).

La pension est majorée de :

- 10 %** pour les 3 premiers enfants,
- 5 %** par enfant au-delà du 3^eme.

Le montant de la pension majorée ne peut pas dépasser le montant du dernier traitement indiciaire brut pris en compte pour le calcul de la pension, revalorisé au 1^{er} avril de chaque année, en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

En cas de dépassement, les montants de la pension et de la majoration sont réduits à due proportion.

Pour les **agents non-titulaires**, si vous avez eu **3 enfants ou plus**, votre retraite est augmentée de **10 %** (Articles [L 351-12](#) et [R 351-30](#) du code de la sécurité sociale).

5. Départ anticipé en retraite

Retraite anticipée du **fonctionnaire parent d'un enfant handicapé** (Articles [L 24](#) et [R 37](#) du code des pensions).

Le bénéfice d'une retraite avant l'âge minimum légal de départ à la retraite est ouvert aux fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers parents d'un enfant âgé de plus d'un an atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

■ Enfants pris en compte

-> **Ouvre droit à une retraite anticipée :**

- l'enfant dont le fonctionnaire est parent,
- ou l'enfant de son conjoint,
- ou l'enfant ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur du fonctionnaire ou de son conjoint,
- ou l'enfant placé sous tutelle du fonctionnaire ou de son conjoint, si la tutelle s'accompagne de la garde effective et permanente,
- ou l'enfant recueilli par le fonctionnaire ou son conjoint qui justifie en avoir assumé la charge effective et permanente.

Toutefois, pour être pris en compte, l'enfant autre que celui dont le fonctionnaire est le parent, doit avoir été élevé, à la date de la demande de retraite, pendant au moins 9 ans :

- avant son 16^{ème} anniversaire,
- ou avant l'âge auquel il a cessé d'être à la charge du fonctionnaire ou de son conjoint.

■ Conditions à remplir

-> **Principe**

Le bénéfice d'une retraite anticipée est ouvert au fonctionnaire :

- ayant **accompli au moins 15 ans de services**,
- et ayant interrompu ou réduit son activité professionnelle pour l'enfant.

-> **Conditions d'interruption d'activité**

L'activité professionnelle doit avoir été interrompue pendant au moins 2 mois consécutifs au titre :

- d'un congé de maternité,
- ou d'un congé d'adoption,
- ou d'un congé de paternité,
- ou d'un congé de présence parentale,
- ou d'un congé parental,
- ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

-> **Conditions de réduction d'activité**

L'activité professionnelle doit avoir été réduite dans le cadre d'un temps partiel de droit pour donner des soins à un enfant handicapé :

- à 50 % pendant au moins 4 mois consécutifs,
- ou à 60 % pendant au moins 5 mois consécutifs,
- ou à 70 % pendant au moins 7 mois consécutifs.

■ Date de cessation ou de réduction d'activité

-> **L'interruption ou la réduction d'activité doit être intervenue :**

- s'agissant de l'enfant dont le fonctionnaire est le parent, entre le 1^{er} jour de la 4^{ème} semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour du 36^{ème} mois suivant la naissance ou l'adoption,
- s'agissant d'un autre enfant, avant son 16^{ème} anniversaire ou avant l'âge auquel il a cessé d'être à la charge du fonctionnaire ou de son conjoint.

■ Calcul de la pension

Le calcul de la pension est effectué sur la base du nombre de trimestres requis pour les fonctionnaires qui atteignent l'âge de 60 ans l'année où les conditions pour bénéficier du départ anticipé sont remplies par le fonctionnaire parent de l'enfant handicapé.

Exemple : un fonctionnaire né le 1^{er} septembre 1957 remplit les conditions (15 ans de services + 1 enfant invalide + interruption d'activité) pour partir en retraite anticipée à partir du 1^{er} septembre 2004.

Même s'il part en retraite après 2004, sa pension sera calculée par rapport au nombre de trimestres requis pour un fonctionnaire ayant eu 60 ans en 2004 (c'est-à-dire 152 trimestres).

-> **Les agents non titulaires ne bénéficient pas de cette possibilité.**

Cependant, pour ces personnels, une **majoration de durée d'assurance** est ouverte à toute personne élevant un enfant (avec ou sans lien de parenté) dont le handicap ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et soit à son complément, soit à la prestation de compensation du handicap (PCH) - (Article [L 351-4-1](#) du code de la sécurité sociale).

La majoration de durée d'assurance est ouverte à la fois au bénéficiaire de l'allocation et à son conjoint ou ex-conjoint, concubin ou ex-concubin, partenaire d'un Pacs ou ex-partenaire, ou à toute autre personne pouvant justifier avoir assumé la charge de l'enfant.

Tout trimestre majoré est dû pour toute période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres (soit jusqu'au 20^{ème} anniversaire de l'enfant).

Cette majoration est cumulable avec la majoration pour enfant.

■ Départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants

La **loi du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites ferme le dispositif permettant aux parents de 3 enfants, ayant quinze ans de services effectifs et interrompu leur activité pour chaque enfant au moins 2 mois, à partir à la retraite sans aucune condition d'âge. Afin de respecter les projets de départ de chacun, cette réforme est cependant mise en place progressivement.

-> **Qui peut continuer à bénéficier du départ anticipé ?**

Le dispositif de départ anticipé reste ouvert aux parents qui à la date du 31 décembre 2011 ont au moins trois enfants et ont effectué 15 années de services effectifs. Ces parents peuvent donc continuer à partir en retraite, à la date qu'ils choisissent, y compris après 2010.

Par exemple, un fonctionnaire de 35 ans ayant effectué 15 années de services effectifs et ayant un troisième enfant en 2011 peut ainsi demander à partir à la retraite de manière anticipée en 2025.

-> **Comment est calculée la pension ?**

La pension est calculée selon les règles de droit commun, notamment avec une décote si la durée d'assurance est incomplète (41 ans et 3 mois exigés en 2013). Un agent qui souhaite partir de manière anticipée se verra appliquer les mêmes règles que les agents de sa génération.



Cahiers
La maternité et
la paternité

A remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Ville

Tél. E-mail

Établissement

Code postal Ville

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – E-Mail : unsen@ferc.cgt.fr –
Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale
263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –
E-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture
263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex
Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43
E-mail : ferc@cgt.fr - Internet : <http://www.ferc.cgt.fr>