

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 24 septembre 2008 - 9 h 30

« Evolution des droits familiaux : contexte international et éléments chiffrés pour le débat »

Document N° 3
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Rappel sur l'historique des droits familiaux au régime général

Catherine Bac
CNAV n°2008-061-DSP

ETUDE

N° 2008 - 061

Mots clés : droits familiaux de retraite

OBJET : RAPPEL SUR L'HISTORIQUE DES DROITS FAMILIAUX AU REGIME GENERAL

Résumé :

Cette note a pour objet de rappeler les objectifs à l'origine de la mise en œuvre des principaux dispositifs de droits familiaux au régime général ainsi que les évolutions au cours du temps. Les modalités d'octroi complètent cette présentation.

Rédacteurs : C.Bac

DIFFUSION : COR

Les avantages familiaux de retraite au régime général : rappel des objectifs et des modalités

1) Le contexte historique de l'évolution des droits à la retraite des femmes

En France, le développement de droits familiaux en matière de retraite s'est réalisé sous l'impulsion de revendications féministes et de courants familialistes. Cette double filiation marque les droits familiaux dans le système de protection sociale.

Avant 1945, les droits accordés aux femmes se limitaient à quelques régimes particuliers et concernaient essentiellement la maternité ou le décès du conjoint. En ce qui concerne la constitution de droits propres, avant 1945, beaucoup de femmes travaillaient avec leur conjoint (artisanat, commerce, agriculture) ou dans des secteurs (activité ouvrière) où leur activité professionnelle générait peu de droit. Dans leur vieillesse, elles restaient tributaires des ressources de leur conjoint et éventuellement du recours à la solidarité nationale avec l'AVTS créée en 1941 complétée par la prestation du Fonds national de solidarité à partir de 1956.

La constitution de droits propres pour les femmes, avec la mise en place du régime général en 1945, s'est heurtée à la condition de durée minimale de cotisations de 15 ans en raison de la discontinuité du travail féminin liée à la maternité et à l'éducation des enfants.

En ce qui concerne les droits familiaux, pour la maternité, le régime général a repris la validation des périodes de congés qui avait été introduite en 1930 dans le cadre du régime des assurances sociales. De même, la majoration de pension de 10% pour les parents de 3 enfants et plus qui existait dans les régimes spéciaux est aussi reprise dès 1945.

Dans les années 60 et 70, les femmes sont massivement entrées sur le marché du travail. L'augmentation de leurs droits propres se situe dans un contexte de débat sur la place de la femme dans la société. D'un côté, les mouvements féministes réclament une égalité entre hommes et femmes tant dans la vie professionnelle que dans la vie familiale (fin de la tutelle marital en 1965 et fin de l'autorité parentale réservée au chef de famille en 1970). De l'autre côté, les mouvements familialistes soutiennent le modèle de la mère au foyer s'occupant de son époux et de ses enfants. Le débat sur le salaire maternel cristallise ces divergences d'opinions. Dans le même temps, le dénuement des personnes âgées, le plus souvent des femmes vivant seules, lié au niveau dérisoire des retraites est dénoncé (en particulier par la commission présidée par Pierre Laroque en 1962).

Les lois « Boulin » en 1972 vont permettre d'améliorer sensiblement les droits à la retraite des femmes. Des dispositions générales comme la suppression de la condition de durée de cotisation dans le régime général et le calcul du salaire de référence avec les 10 meilleures années au lieu des 10 dernières les touchent davantage que les hommes. Par ailleurs, des mesures particulières leur sont réservées : l'assurance vieillesse des mères de famille et la majoration de durée d'assurance pour enfants, d'un an à partir du deuxième enfant en 1972 est porté à deux ans dès le premier enfant en 1975. De plus, en 1975, la possibilité de départ à 60 ans est ouverte aux ouvrières, mères de 3 enfants, et qui ont 30 ans de cotisations. Durant cette période le montant du minimum vieillesse va être doublé.

Les évolutions législatives jusqu'en 2003 ont eu des effets différents pour les droits à l'assurance vieillesse des hommes et des femmes. Celles-ci ont continué à être pénalisées du fait de leur durée d'assurance plus faible que celle des hommes mais leur niveau de pension a

connu certaines améliorations. En 1982, l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans a de fait plus souvent concerné les hommes en raison de la condition de 37 annuités de durée d'assurance. Mais, l'instauration du minimum contributif en 1983 a davantage profité aux femmes. En revanche, la réforme de 1993 avec des mesures telles que le passage à 40 annuités et le calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années est plus pénalisantes pour les femmes en raison de leurs carrières généralement plus courtes et de salaires plus faibles.

Enfin, la fin de la période est marquée par l'intervention du droit communautaire et de sa conception de l'égalité homme femme. La jurisprudence européenne a opéré une distinction des régimes dits « légaux de sécurité sociale » comme le régime général et des régimes professionnels comme la fonction publique. Pour les premiers, elle admet dans ces régimes la mise en œuvre progressive du principe d'égalité et donc des discriminations positives au moins temporairement. Dans les seconds, le principe d'égalité doit être appliqué immédiatement. La réforme de 2003 a ainsi modifié notablement la majoration de durée d'assurance dans la fonction publique¹.

2) La majoration de pension de 10% pour avoir élevé 3 enfants

a) Origine et Objectifs

La bonification pour enfants, instaurée dès 1945 lors de la création du régime général, s'explique, à l'origine, par le souhait d'encourager la natalité dans le contexte démographique de l'époque, mais également dans le souci de reprendre une disposition qui existait déjà avant guerre dans les régimes spéciaux.

La bonification a aussi un objectif de nature économique en impliquant une redistribution horizontale en direction des familles nombreuses. Certains auteurs analysent cet avantage familial comme une compensation du déficit d'épargne généré par la présence d'une descendance nombreuse (C.Bonnet, O.Chagny et P.Monperrus-Veroni, revue de l'OFCE, n° 90, page 367, 2004).

b) Conditions d'octroi et modalités

Cette bonification pour enfant est accordée aux deux parents. La personne qui adopte un enfant, dans le cas d'une adoption plénière, bénéficie également de la bonification. Les enfants mort-nés sont pris en compte. Les enfants recueillis ouvrent droit à la majoration s'ils ont été élevés pendant au moins 9 ans avant 16 ans par l'intéressé et à sa charge ou à celle de son conjoint. La notion de charge d'enfant implicite à la majoration de pension comprend l'éducation, les soins matériels, et le soutien financier apportés à l'enfant. En cas de déchéance de l'autorité parentale, cette condition doit être remplie avant la date de suppression de l'autorité parentale.

Cette bonification s'ajoute à la pension. Elle est attribuée à la même date que l'avantage de base sans que l'intéressé en fasse la demande. Si les conditions ne sont pas remplies à cette date, la majoration est attribuée le 1er jour du mois qui suit la date à laquelle les conditions sont remplies ; la bonification de pension peut donc venir compléter un avantage plusieurs années après le début de son versement si l'assuré remplit les conditions alors que ce n'était pas le cas précédemment.

¹ Voir en annexe 1

La bonification de pension est égale à 10 % de l'avantage principal porté au minimum ou ramené au maximum. Si l'assuré bénéficie d'une surcote, la bonification est calculée sur la base du montant annuel de la pension, majoré par la surcote. Ainsi, le cumul de l'avantage de base et de la bonification de 10 % peut conduire à verser à l'assuré une pension globale supérieure au maximum de pension correspondant à 50 % du plafond de la sécurité sociale, le cumul n'étant pas soumis à ce maximum.

L'assuré titulaire de plusieurs avantages de vieillesse a droit à une majoration pour chaque avantage ; un assuré ayant eu au moins trois enfants et ayant un droit propre et un droit dérivé, bénéficie de la bonification pour enfant pour son droit personnel et pour son droit dérivé².

Pour les polypensionnés, en matière de bonification de pension, chaque régime a ses propres règles³ et verse la bonification à ses assurés. Un assuré polypensionné recevra autant de bonifications liées à sa pension que de régimes lui versant une pension.

La bonification pour enfant n'est pas imposable.

3) La majoration de durée d'assurance pour enfant

a) Objectifs et origine

Si elle existait déjà dans certains régimes du secteur public ou spéciaux, la majoration de durée d'assurance pour enfant (MDA) a été instituée au régime général en 1972 par la loi Boulin du 31 décembre 1971 au profit des seules mères de famille lorsque l'activité féminine commençait à croître significativement. Un des principaux objectifs de cette majoration était de compenser les éventuels arrêts d'activité et de tenir compte des charges liées à l'éducation des enfants. Pour cela, la loi prévoit d'augmenter les droits à pension des femmes ayant acquis un droit personnel au régime général et éventuellement d'avancer leur âge de départ en retraite en majorant la durée d'assurance prise en compte pour le calcul du taux (durée tous régimes) et la durée du coefficient de proratisation (durée au régime général).

b) Conditions d'octroi et modalités

A l'origine, la majoration de durée d'assurance pour enfant était d'une année supplémentaire par enfant pour les femmes ayant élevé au moins deux enfants et relevant du régime général. D'après l'article L521-2 du code de la Sécurité sociale, sont considérées comme ayant élevé un enfant, les assurées qui en ont assumé la prise en charge effective et permanente au sens des allocations familiales.

Puis, avec la loi du 3 janvier 1975, la MDA a été portée à deux ans par enfant dès le premier enfant dès lors qu'il a été élevé pendant neuf ans avant ses 16 ans au régime général, dans les régimes alignés et pour les exploitants agricoles.

Avec la réforme des retraites de 2003, la restriction d'avoir élevé l'enfant 9 ans avant ses 16 ans est assouplie mais les règles sont hétérogènes entre les régimes. Au régime général, la

² Ensemble des avantages = pension de droit propre + 10 % droit propre + pension de droit dérivé + 10 % droit dérivé ;

³ A l'ARRCO le montant de la retraite est majoré de 5 % pour au moins trois enfants élevés ; à l'AGIRC, la bonification de pension s'élève à 10 % pour trois enfants élevés auquel s'ajoute 5 % supplémentaires par enfant dans la limite d'un plafond de 30 % (15 % pour 4 enfants, 20 % pour 5 enfants, 25 % pour 6 enfants et 30 % pour 7 enfants et plus). Dans la fonction publique, même taux que pour l'AGIRC dans la limite du dernier traitement de base.

majoration reste réservée aux femmes, dans la fonction publique, elle est ouverte aux hommes comme aux femmes mais sous des conditions plus restrictives (voir en annexe 1).

Au régime général et dans les régimes alignés, pour les pensions attribuées à compter du 1er janvier 2004, un trimestre est attribué à la naissance (les enfants mort-nés sont pris en compte), à l'adoption ou à la prise en charge effective de chaque enfant. Puis un trimestre supplémentaire est accordé à chaque date anniversaire dans la limite de 7 trimestres jusqu'au 16e anniversaire de l'enfant. Le nombre total de trimestres ne peut être supérieur à 8 trimestres par bénéficiaire et non au titre d'un même enfant⁴.

A noter qu'au régime général et dans les régimes alignés, la MDA ne joue que sur la retraite de base et pas sur la retraite complémentaire, sauf indirectement par le biais de la suppression des coefficients d'anticipation pour les pensions complémentaires dès lors que le taux plein est acquis au régime général. Pour les régimes spéciaux, la MDA porte sur la totalité de la retraite puisque ceux-ci ne séparent pas retraite de base et complémentaire.

Les trimestres de majoration de durée d'assurance ne sont pas affectés à des années civiles au régime général. Ils s'ajoutent à la durée d'assurance. Par ailleurs, les assurés ayant cotisé à différents régimes ne peuvent pas cumuler les MDA au titre de plusieurs régimes. Dans ce cas, des règles de priorité s'appliquent. Le régime général est prioritaire si l'assuré a été affilié au régime général et dans les régimes alignés et/ou régime agricole. S'il a relevé d'un régime spécial ou fonctionnaire, ce dernier prime, à moins que le régime spécial n'attribue pas de MDA pour enfant ou que l'enfant soit né, adopté ou recueilli après l'attribution de la pension du régime spécial (voir en annexe 2).

Le durcissement des règles pour l'attribution de la MDA enfant dans la fonction publique instauré par la réforme de 2003 conjointement au large champ de compétence du régime général peut se traduire par une augmentation sensible du nombre de MDA prise en charge par le Régime Général (voir annexe 2). L'instauration de règles similaires dans les régimes spéciaux avec la réforme de 2008 qui s'annonce va renforcer cet effet.

c) Compléments de la MDA

Deux autres dispositifs de majoration de durée d'assurance peuvent compléter la MDA enfant au régime général qui sont ouverts aussi bien aux hommes qu'aux femmes :

La majoration de durée d'assurance pour congé parental

Depuis 1983, les assurés père ou mère de famille qui ont obtenu un congé parental bénéficient d'une majoration de trimestres égale à la durée du congé parental (dans la limite de 3 ans). Pour les mères de famille, chaque enfant ouvre droit à des trimestres du congé parental ou à la majoration de durée d'assurance pour enfants. Ces deux avantages ne peuvent se cumuler pour un même enfant, l'avantage le plus favorable étant accordé depuis la réforme de 2003. Auparavant, la majoration de durée d'assurance était accordée en priorité.

⁴ L'enfant peut ouvrir droit à plusieurs MDA puisqu'il n'est pas nécessaire que l'enfant ait un lien de filiation directe avec l'assuré.

La majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé

Depuis le 1^{er} septembre 2003, une majoration de durée d'assurance peut être accordée à l'assuré qui élève ou a élevé un enfant handicapé. L'enfant doit ouvrir droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et à son complément (il s'agit d'enfant dont le taux d'incapacité permanent est au moins égal à 80%). Il n'est pas nécessaire que l'assuré ait un lien de parenté mais il faut qu'il assume ou ait assumé la charge de l'enfant. Le premier trimestre est accordé à la date d'attribution de l'allocation, ou à la date de prise en charge de l'enfant. Un trimestre supplémentaire est attribué pour chaque période de trente mois civils de versement de l'allocation jusqu'au mois civil précédant le 20^{ème} anniversaire de l'enfant. La majoration maximal est de 8 trimestres, cumulable avec la majoration de durée d'assurance enfant ou pour congé parental.

⇒ **En résumé, au régime général, la MDA est accordée :**

- à toutes les femmes ayant élevé au moins un enfant, quel que soit le nombre d'enfants
- qu'il y ait ou non interruption d'activité pour assurer la prise en charge des enfants
- dès lors qu'il y a eu cotisation à l'assurance vieillesse du régime général quel que soit le montant des cotisations obligatoires ou volontaires, la durée et date du versement.

La prise en compte des majorations de durée d'assurance dans le calcul des retraites des salariés du régime général est faite selon les règles suivantes :

- Les majorations de durée d'assurance ne sont pas affectées à des années civiles déterminées. Elles s'ajoutent à la durée d'assurance utilisée par le régime général (RG) et les régimes complémentaires sans être écrêtées ou plafonnées.
- Les majorations de durée d'assurance sont intégrées à la fois dans la durée tous régimes utilisée pour le calcul du taux, dans la durée RG du coefficient de proratisation, au même titre que les périodes assimilées et les trimestres validés au titre de l'AVPF, et dans le calcul des coefficients d'anticipation dans les régimes complémentaires.
- Les MDA ne sont pas considérées comme de la durée d'assurance cotisée et ne sont donc pas prises en compte dans la durée cotisée définie pour déterminer le droit à la retraite anticipée ni dans la durée cotisée permettant d'obtenir une majoration du minimum contributif.

Les conséquences d'une majoration de la durée d'assurance sont doubles :

- effet positif sur le montant de la pension puisque la MDA permet d'atteindre plus facilement le taux plein et augmente le coefficient de proratisation ;
- impact à la baisse sur l'âge de départ en retraite dans la mesure où l'assurée peut éventuellement anticiper son départ ;

La MDA peut donc correspondre à un supplément de pension et/ou à une anticipation du départ en retraite lorsque la femme a une durée de carrière inférieure à la durée nécessaire pour le taux plein. Si les femmes atteignent le taux plein seulement en partant en retraite à l'âge de 65 ans, l'effet de la MDA est moindre puisqu'il modifie seulement le coefficient de proratisation dans le calcul de la pension.

L'assurance vieillesse des parents au foyer

a) Origine et objectif

A l'origine, en 1972, l'affiliation ne concernait que les mères de famille inactives qui avaient à charge un enfant de moins de 3 ans ou au moins 4 enfants, et qui bénéficiaient de l'allocation de salaire unique (ASU créée en 1941) ou de mère au foyer (AMF créée en 1956) versées par les caisses d'allocations familiales (CAF). Ces prestations familiales, initialement versées sans condition, ont été soumises à des conditions de ressources avec la création de l'AVMF en 1972. Le dispositif permettait ainsi de compter les périodes que les mères ont passées au foyer pour élever leurs enfants comme des périodes d'assurance dans le calcul des pensions de vieillesse.

Progressivement, au travers de plusieurs réformes, l'accès au dispositif est étendu à de nouvelles populations avec des conditions assouplies quant au nombre d'enfants et aux prestations familiales versées ou non sous condition de ressources. L'objectif a ainsi évolué et consiste à limiter les effets des diminutions ou arrêts d'activité professionnelle liés à la charge d'enfants sur les futures retraites des parents.

Les extensions de population ont été les suivantes :

- Le bénéfice de l'AVPF est élargi par la loi du 30 juin 1975 aux femmes assumant la charge d'un enfant ou adulte handicapé et bénéficiaires de l'allocation d'éducation spécialisée (AES) ou de l'allocation pour adulte handicapé (AAH) ;
- La loi du 12 juillet 1977 étend son bénéfice aux mères de famille de 3 enfants bénéficiaires du complément familial (CF) ;
- A partir de 1979, l'AVPF est étendue aux hommes ;
- En janvier 1985, les conditions d'ouverture, alignées pour les hommes et les femmes, concernent le parent qui d'une part réduit ou interrompt son activité pour s'occuper de ses enfants et d'autre part bénéficie du CF, de l'allocation pour jeune enfant (APJE) ou de l'allocation parentale d'éducation (APE) ;
- En juillet 1994, l'AVPF est ouverte aux parents d'au moins deux enfants, le dernier étant âgé de moins de 3 ans, qui bénéficient de l'APE à taux plein ou partiel, selon qu'ils interrompent ou réduisent partiellement leur activité professionnelle ;
- L'affiliation est ouverte en 1995 à tout parent bénéficiant de l'APE qui exerce une activité réduite dès le premier enfant de moins de 3 ans ;
- En janvier 2000, l'âge limite des enfants à charge pris en compte par le CF est reporté de 20 à 21 ans ;
- A partir de 2001, les bénéficiaires de l'allocation de présence parentale (APP) peuvent aussi être affiliés à l'AVPF ;
- En 2004, les prestations liées à la petite enfance sont remplacées par la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Dès lors, l'AVPF est ouverte aux bénéficiaires de l'allocation de base (AB) et du complément du libre choix d'activité (CLCA) qui composent la PAJE.

b) Conditions d'octroi et modalités de calcul

Aujourd'hui, sont affiliés à l'AVPF, les pères et mères, en couple ou isolés, qui ont à la fois :

- la charge au moins d'un enfant en bas âge (inférieur à 3 ans) ou de trois enfants et plus, ou d'un handicapé (enfant ou adulte) dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80%
- le bénéfice de prestations familiales, certaines d'entre elles étant attribuées sous condition de ressources et sous condition d'interruption ou de réduction d'activité : il s'agit de l'allocation pour jeune enfant (APJE), l'allocation parentale d'éducation (APE), l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), le complément familial (CF), l'allocation d'éducation spéciale (AES), l'allocation d'adulte handicapé (AAH) et à partir de 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE, pour les volets allocation de base ou complément libre choix d'activité)
- des ressources dans la limite d'un montant de revenu, sauf pour le parent isolé ou les familles ayant la charge d'une personne handicapée.

L'ouverture de droit à l'AVPF induit le versement de cotisations forfaitaires à l'assurance vieillesse au titre des mois au cours desquels le parent bénéficie des prestations familiales. Ces cotisations sont calculées sur la base du salaire⁵ forfaitaire annuel et de taux de cotisation vieillesse⁶. Les cotisations⁷ varient selon que le bénéficiaire perçoit la prestation familiale à taux plein ou partiel pour l'APE et selon la durée de perception de l'allocation sur l'année.

L'affiliation de l'AVPF est gérée pour tous les assurés exclusivement par la branche vieillesse du régime général de la Sécurité sociale, que le bénéficiaire ait ou non un lien avec ce régime. Ainsi, les cotisations AVPF correspondent à une affiliation à l'assurance vieillesse du régime général par le biais des reports, sur le compte individuel de l'assuré, des salaires forfaitaires annuels AVPF et de validations de trimestres d'assurance vieillesse⁸. Les annuités validées par la CNAV sont en général de trois ans maximum pour chacun des enfants de rang 1 et 2 et peuvent être plus importantes pour les familles de trois enfants ou plus. Au final, la valorisation des salaires et durées AVPF sur le compte carrière de l'assuré est proportionnelle au SMIC annuel (100% en cas d'inactivité, 20% ou 50% SMIC en cas d'activité réduite). Pour une même année, si le bénéficiaire de l'AVPF exerce une activité professionnelle, il cumule le salaire AVPF à son salaire d'activité.

Ainsi le dispositif AVPF est analogue au processus qui conduit un employeur à verser un salaire à un assuré, ce salaire constituant au moment de la retraite un des éléments de calcul de la pension dont bénéficiera le salarié. Il correspond à une prestation vieillesse indirecte. Comparativement aux prestations familiales existantes par ailleurs, l'effet de l'AVPF est décalé dans le temps par rapport au fait générateur. En augmentant la durée de cotisation et le salaire de référence, l'AVPF procure aux bénéficiaires un supplément de pension vieillesse variable selon les droits à retraite de base des assurés. C'est le seul avantage vieillesse accordé aux familles faisant l'objet d'une cotisation spécifique.

⁵ Le salaire forfaitaire mensuel versé au titre de l'AVPF, calculé sur la base du SMIC, est égal à :
SMIC horaire en vigueur au 1^{er} juillet de l'année précédente * durée hebdomadaire légale du travail * 52 / 12
Ainsi, en 2007, le salaire forfaitaire AVPF mensuel est égal à : 8,27 €* 39 h * 52/12 = 1 397,63 €

⁶ Le taux de cotisation à l'assurance vieillesse, parts patronale et ouvrière cumulées, est égal à 16,35% jusqu'au 30 juin 2004, 16,45% entre juillet 2004 et décembre 2005, et 16,65% à partir du 1^{er} janvier 2006.

⁷ La cotisation unitaire AVPF au taux plein versée en 2007 est alors égale à : 1 397,63 €*12*16,65% = 2 792 €

⁸ Le nombre de trimestres validés est fonction du montant du salaire forfaitaire AVPF ; un trimestre est validé dès que le salaire forfaitaire AVPF est égal à 200 heures de SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée. Avec un SMIC horaire de 8,27 € entre le 01/07/2006 et le 30/06/2007, le salaire permettant de valider un trimestre est égal à 1 654 €

Jusqu'à présent, aucune disposition n'a été prise pour ouvrir l'AVPF aux régimes complémentaires de retraite.

Sources :

Brocas A-M (2004) « Les femmes et les retraites en France : un aperçu historique » *Retraite et Société* n°43

Note n°136-2007 de la Direction de la Retraite et du Contentieux, CNAV

Notes n°2007-14, 2007-15 et 2007-16, de la Direction statistique et prospective, CNAV.

Rapport de la Cour des Comptes sur l'application de la loi de financement de la Sécurité Sociale de septembre 2000, Chapitre 13 « les avantages familiaux et conjugaux dans les systèmes de retraites ».

Annexe 1 : la majoration de durée d'assurance dans la fonction publique

Avant la réforme de 2003, la majoration était d'une année par enfant dès le premier enfant pour les fonctionnaires qui ont élevé l'enfant pendant 9 ans au moins avant son 21^{ème} anniversaire. Avec la réforme, le dispositif de la MDA diffère, selon que les enfants sont nés ou adoptés avant ou après le 1^{er} janvier 2004.

Enfants nés, adoptés ou à charge avant le 1.01.2004

Les fonctionnaires peuvent obtenir une bonification d'un an par enfant dans les 3 cas suivants (durée d'assurance et calcul de la pension)

- La personne était fonctionnaire, militaire ou agent non titulaire (mais ses périodes ont été validées) au moment de la naissance ou de l'adoption et elle a interrompu son activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois (congé maternité, congé parental, congé de présence parental ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans).
- La personne n'était pas fonctionnaire ou militaire au moment de la naissance ou de l'adoption mais a interrompu son activité (congé maternité, congé parental, congé de présence parental ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) après son recrutement dans la fonction publique.
- La personne a accouché pendant ses années d'études et son recrutement dans la fonction publique est intervenu dans un délai de 2 ans après l'obtention du diplôme qui lui a permis de se présenter au concours.

Enfants nés, adoptés ou à charge à compter du 1.01.2004

- Les fonctionnaires peuvent bénéficier de la prise en compte, dans la limite de 3 ans par enfant, des périodes d'interruption ou de réduction de travail dans le cadre d'un temps partiel de droit attribué pour élever un enfant, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.
- D'une majoration d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres, pour tout enfant de moins de 20 ans, élevé au domicile, et dont l'invalidité est égale ou supérieure à 80%. Cette majoration est prise en compte uniquement pour la détermination de la durée d'assurance.
- Pour les femmes, une majoration de la durée d'assurance de 2 trimestres par enfant est attribuée, à condition que l'accouchement se soit produit après le recrutement. Cet avantage n'est pas cumulable avec la prise en compte des interruptions ou réductions de travail mentionnés ci-dessus si celles-ci donnent droit à au moins 2 trimestres supplémentaires.

Annexe 2 : les règles de priorité pour l'attribution de la MDA entre le régime général (RG) et le régime de la fonction publique (FP)

Avant la réforme de 2003, le régime de la fonction publique était compétent pour attribuer la majoration de durée d'assurance dès lors qu'il servait une pension. Depuis la réforme 2003, les conditions d'attribution sont devenues plus restrictives et en conséquence, le régime de la fonction publique n'est plus systématiquement compétent pour l'attribution de la MDA enfant dès lors qu'il sert une pension (cf. au rappel des règles pour attribution de la MDA dans la fonction publique page suivante).

Aujourd'hui, dans le cas où une femme a été affiliée à plusieurs régimes de base dont la fonction publique, dont elle perçoit une pension, et qu'elle ne peut prétendre au bénéfice de la MDA enfant dans ce régime, deux cas de figure se présentent :

1 - Lorsqu'elle a été affiliée au RG, la compétence relève de ce régime et ce dès lors que la personne y a été affiliée :

- A quelque titre que ce soit (obligatoire ou volontaire, via des prestations familiales, par rachat de cotisations, ..)
- Quelle que soit la durée de cette affiliation
- Quel que soit le positionnement de cette affiliation dans sa carrière

2 - Lorsqu'elle n'a jamais été affiliée au RG mais a relevé d'un autre régime de base en plus de la FP comme le régime des salariés agricole, professions non salariés artisanales, commerciales, industrielles ou régime des exploitants agricoles, la MDA enfant est servie par ce régime. Si elle a été affiliée à plusieurs régimes, celui auquel elle a été affiliée en dernier, si plusieurs simultanément, celui susceptible d'attribuer la pension la plus élevée.

Ces modalités sont valables pour chacun des enfants n'ouvrant pas droit à la majoration de durée d'assurance au titre de la FP. En pratique, la personne doit fournir une attestation de la FP mentionnant qu'elle ne bénéficie pas de droit à majoration dans le régime mais cette attestation n'existe pas encore. Par conséquent tout document produit par la fonction publique et qui établit la non validation est accepté (par exemple : formulaire de liaison 5717 ou brevet de pension).

Au total, le régime de la fonction publique n'est plus systématiquement compétent pour l'attribution de la MDA enfant dès lors qu'il sert une pension du fait de la restriction d'attribution suite à la réforme de 2003. En revanche, le champ de compétence du régime général apparaît très large et recouvre vraisemblablement un grand nombre des cas où le droit n'est pas ouvert à la FP.