

Centre de Gestion TARN

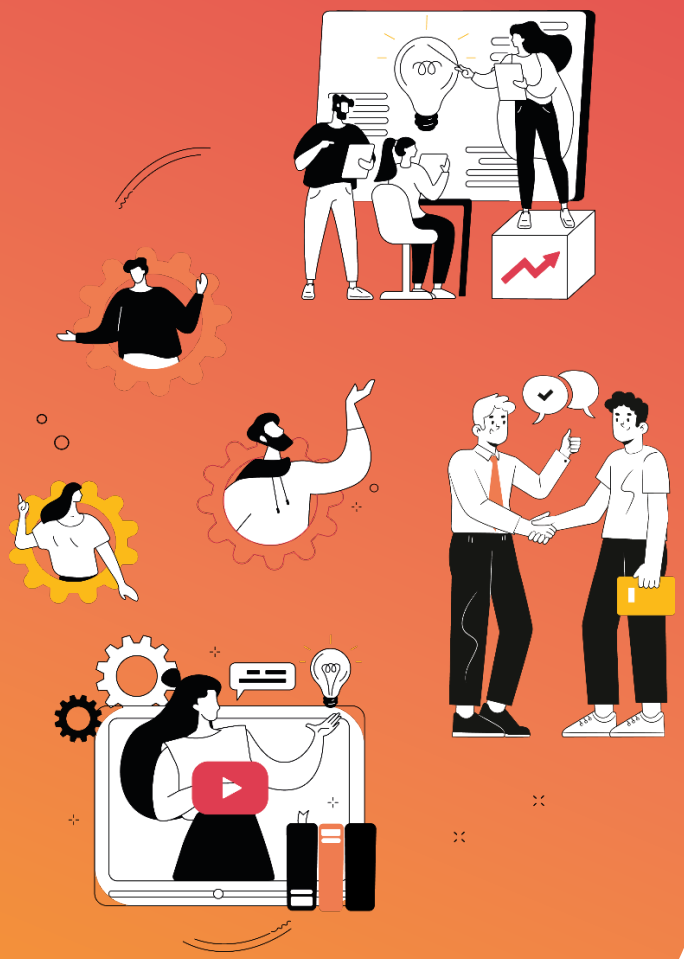
Rendez-vous Statut

29 octobre 2026

Les aides du FIPHFP

Retraite et avantages familiaux

Notre mission, accompagner les vôtres !



Centre de Gestion TARN

Le catalogue d'intervention du FIPHFP

Notre mission, accompagner les vôtres !

L'offre d'intervention du FIPHFP

- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6 % payent une contribution financière au FIPHFP

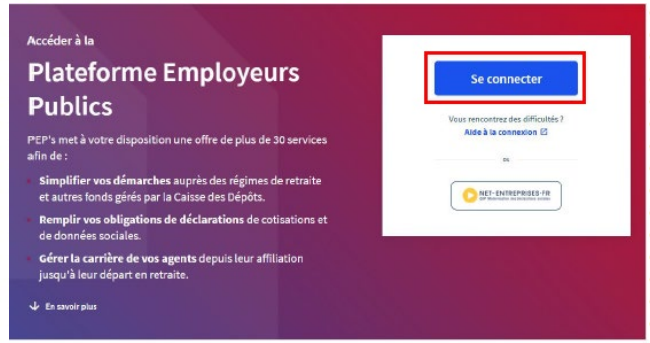
- Redistribution sous forme d'aides aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap



Quelles modalités ?



- ✓ Plateforme employeurs publics



Quel outil ?

- ✓ Catalogue des interventions du FIPHFP

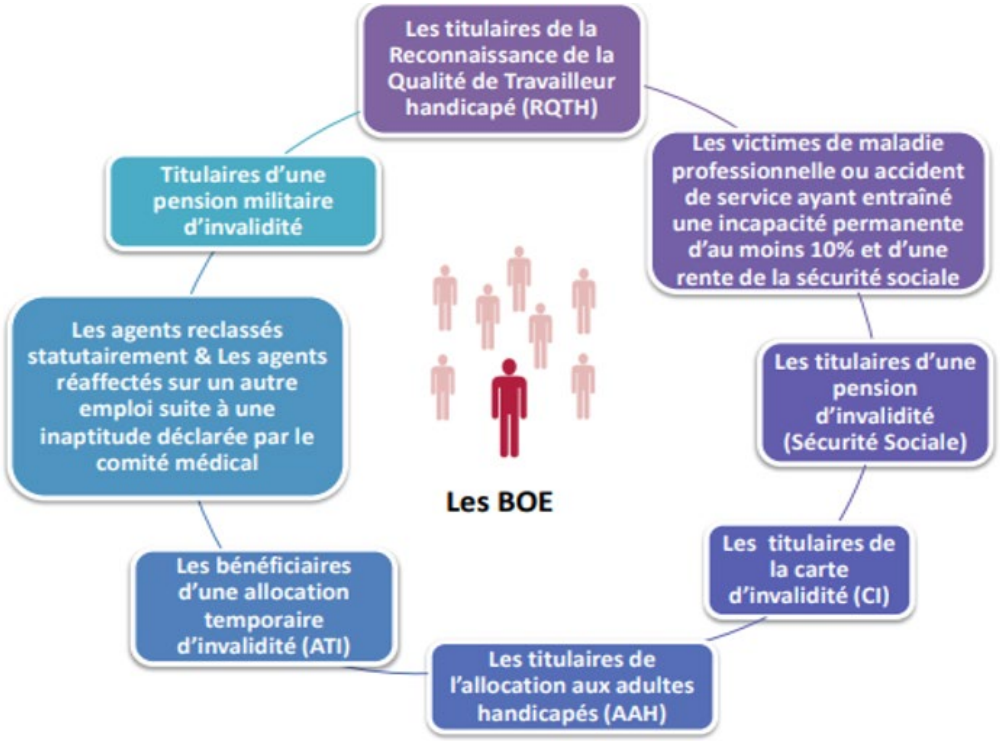


https://fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions

Les agents éligibles



- Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés)



- Les **agents en PPR, les agents avec restrictions médicales et les agents en disponibilité pour raison de santé.**

Les interventions directes du FIPHFP



Les interventions sont classées par thématiques afin de répondre aux priorités du FIPHFP

Les aides techniques à la compensation du handicap	**32 fiches**
L' aide au parcours dans l'emploi	
L'aide aux déplacements en compensation du handicap	
L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur protégé	
Les aides spécifiques à l'apprentissage	
Les aides à l'insertion	
Les aides à l'aménagement du poste de travail	
Les aides à la formation	
Les aides afin d'améliorer les conditions de vie	
Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap	
Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique	

Une présentation par fiche



1. Prothèses auditives

Mis à jour le 01/01/2026

L'aide est accordée exclusivement pour l'achat d'audioprothèse(s) prise(s) en charge par la sécurité sociale. Sont pris en charge également les frais de réglages et les accessoires et services suivants acquis en même temps que la (les) prothèse(s) : **CROS ou BICROS, Piles, Microphone déporté, Chargeur, Assurance.**

Elle ne prend pas en charge le coût d'éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée ...) ni les accessoires autres que ceux cités ci-dessus.

Le montant maximum est de 1 700€.

01. Prothèses auditives

Statut de l'agent	Qualité du bénéficiaire	Aide Mobilisable
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
	Disponibilité d'office pour raison de santé	NON
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (+1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Agent en CDD (-1 an)	BOE	OUI
	Inapte et/ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	OUI
Contrats aidés (CUI-CAE-PEC)	BOE	OUI
Emploi d'avenir	BOE	OUI
Pacte	BOE	OUI
Stagiaire	BOE	OUI
Service civique	BOE	OUI
Travailleur d'ESAT	Travailleur d'ESAT	OUI

Une présentation par fiche



01. Prothèses auditives

1. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- les agents inaptes et/ou en cours de reclassement

2. LE CONTENU

L'aide est accordée exclusivement pour l'achat d'audioprothèse(s) prise(s) en charge par la sécurité sociale. Sont pris en charge également les frais de réglages et les accessoires et services suivants acquis en même temps que la (les) prothèse(s) : **CROS ou BICROS, Piles, Microphone déporté, Chargeur, Assurance.**

Elle ne prend pas en charge le coût d'éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée ...) ni les accessoires autres que ceux cités ci-dessus.

Toute demande de microphone déporté postérieure à l'achat d'audioprothèses, pourra être sollicitée au titre de la fiche « adaptation de poste ».

3. QUEL MONTANT ?

Le FIPHFP intervient en complément des autres financements (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation ...).

Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP est de 1700€.

4. RÈGLES DE CUMUL

L'aide est cumulable avec les autres aides du FIPHFP.

5. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

La prise en charge par le FIPHFP est conditionnée par le remboursement par l'Assurance Maladie de la prothèse auditive.

01. Prothèses auditives

PIECES JUSTIFICATIVES NECESSAIRES A L'INSTRUCTION

En complément des documents obligatoires à la recevabilité du dossier, des pièces supplémentaires peuvent être demandées lors de l'évaluation de la situation.

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP)

- Justificatif de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

- Attestation de travail (disponible sur le site du FIPHFP)

3/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

- Le devis devra faire ressortir les remboursements notamment au titre du régime obligatoire et des mutuelles.

4/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

- La facture doit soit porter la mention « acquittée » soit être accompagnée du mandat de paiement correspondant.

5/ Justificatifs de remboursement : les décomptes de sécurité sociale, mutuelle, PCH...

Le décompte de sécurité sociale est obligatoire (disponible sur le site assuré de l'assurance maladie : ameli.fr).

Le comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2026, de ne plus exiger la production de la prestation de compensation du handicap (PCH). Si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.

6/ RIB de l'employeur

Les aides techniques à la compensation



Prothèses auditives – fauteuil roulant- orthèses et autres prothèses

- Le FIPHFP n'intervient qu'après prise en charge de la sécurité sociale
- Il n'est plus demandé de prescription de la médecine du travail
- Le Comité national du FIPHFP a décidé, à titre dérogatoire et jusqu'au 31 décembre 2026, de ne plus exiger la production de la Prestation Compensation du Handicap (PCH) ou une décision de rejet de la MDA. Mais, si l'agent bénéficie de la PCH, celle-ci devra être déduite.
- Plafond de prise en charge de 1700 € pour les prothèses auditives
- Plafond de prise en charge de 10 000 € pour le fauteuil roulant
- Prise en charge du FIPHFP examinée au cas par cas pour les orthèses et autres prothèses.

Les aides à l'aménagement du poste de travail

Etude de poste

QUI ?	Modalités de mobilisation ?
➢ Agent titulaire et non titulaire BOE en activité ➢ Agents aptes avec restrictions/aménagement	➢ Préconisation médicale du médecin du travail ➢ Qualification / nombre d'heures afférentes de la personne en charge de l'étude ➢ Étude ergonomique datée et signée par le médecin du travail

➢ 3000 € pour une étude ergonomique réalisée en externe

➢ 1300 € pour une étude ergonomique réalisée en interne



Les aides à l'aménagement du poste de travail

Adaptation du poste de travail



Pour quelle situation ?	Qui ?	Modalités de mobilisation ?
➢ Aménagement de poste ➢ Télétravail ➢ Aménagement au CFA ➢ Du transport adapté dans le cadre des activités professionnelles	➢ Agent titulaire et non titulaire BOE en activité ➢ Inapte et/ou en cours de reclassement ➢ Agents aptes avec restrictions/aménagement	➢ Tableau de surcoût ➢ Préconisation médicale du médecin du travail *(antérieure à la date d'achat et doit comporter la nature du matériel sollicité)*
Le montant maximum est de 10 000 €		

Les aides à la formation

Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation

- Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé)
- Le FIPHFP prend en charge les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour une durée d'un an
- La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme extérieur
- Les formations prévues ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue
- Le FIPHFP ne rembourse pas les formations dispensées par un dispositif de droit commun (ex : congé de formation professionnelle CFP…)



Les aides à la formation

Formation dans le cadre de la période préparatoire au reclassement (PPR)

- Cette aide vise, à titre expérimental, à financer des actions de formation engagées dans le cadre de la PPR
- La prise en charge est conditionnée à la convention relative à la PPR
- Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 €
- Le FIPHFP ne participe pas au frais de déplacement et de séjour des agents en formation ou en stage dans le cadre de la PPR



Les aides à la formation

Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

- Cette aide vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

- Le FIPHFP prend en charge :
  1. Les frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000 € pour la durée de la PPR
  2. Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60 %

- La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe

- Les formations par correspondance sont prises en charge hors rémunération

- Le FIPHFP ne rembourse pas les formations prévues dans la cadre de la formation continue ainsi que les formations dispensées par un dispositif de droit commun (ex : congé de formation professionnelle CFP…)

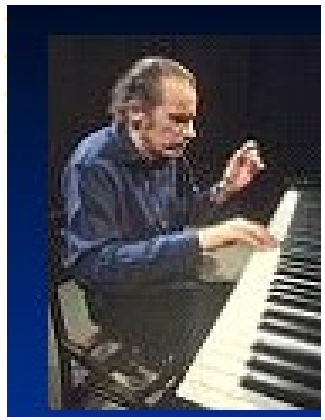


Les aides à la formation

Surcoûts liés aux actions de formation

- Cette aide vise à financer les surcoûts liés à la compensation du handicap :
  - Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques dans la limite de 150 € par jour
  - Les surcoûts pédagogiques de la formation : objectifs et ingénierie spécifiques, frais relatifs à une adaptation de la durée de stage, frais relatifs à l'adaptation des supports pédagogiques.







Panorama des aides mobilisables dans le cadre de l'apprentissage

Rémunération	Prise en charge de 80% de la rémunération brute restant à la charge de l'employeur
La formation de l'apprenti	Prise en charge plafonnée à 10 000 € pour chaque année, pour un cycle de formation d'une durée maximale de 36 mois, déduction faite des aides financières perçues par l'employeur
L'accompagnement socio-pédagogique	Prise en charge de l'accompagnement socio-pédagogique dans la limite de 520 fois le SMIC horaire brut. Si l'accompagnement pédagogique est réalisé dans le CFA, celui-ci doit produire une facture permettant à l'employeur de demander le remboursement au FIPHP



Panorama des aides mobilisables dans le cadre de l'apprentissage

Le tutorat d'accompagnement du maître d'apprentissage	Temps consacré par un collaborateur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste de reclassement. Le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 20 heures par mois pour un coût horaire maximum de 20,50 euros.
Surcoûts liés aux actions de formation : les déplacements, l'hébergement et la restauration	-Les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques -Les surcoûts pédagogiques de la formation : objectifs et ingénierie pédagogiques spécifiques, frais relatifs à une adaptation de durée de stage, à l'adaptation des supports pédagogiques… Prise en charge jusqu'à 150 € par jour.



Panorama des aides mobilisables dans le cadre de l'apprentissage

Une aide à l'apprenti	Faciliter l'entrée en apprentissage (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti…) Montant maximum de l'aide de 530 € à l'apprenti Facture acquittée détaillée au nom de l'agent ou de l'employeur.
Recrutement de l'apprenti à la fin de son contrat	L'employeur peut solliciter le bénéficie d'une prime d'insertion durable de 4000 €, si à l'issue du contrat d'apprentissage, il titularise l'apprenti.



Les règles liées à la mise en œuvre des aides

- Le FIPHFP intervient **en complémentarité** des dispositifs de droit commun
- **Les aides ne sont pas accessibles de « droit »,** le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce
- **L'absence ou le refus de prise en charge par le FIPHFP** ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste
- La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du **principe d'aménagement raisonnable** des postes de travail
- **Le montant planché :** les demandes d'aides < à 200 € TTC ne sont pas prises en charge.
- **Le montant plafond :** un employeur peut demander 40 000€ d'aides par année civile

Les règles liées à la mise en œuvre des aides

- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge

- La majorité des interventions du FIPHFP sont mobilisées sur **prescription du médecin du travail**. La date de préconisation doit être antérieure à la mise en place de l'action et donc aux factures

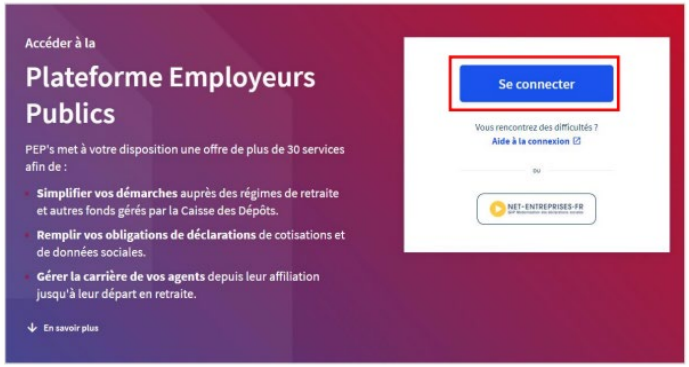
- L'ensemble des aides sont mobilisables **quel que soit le taux d'emploi global de l'employeur** (supérieur à 6% ou non)

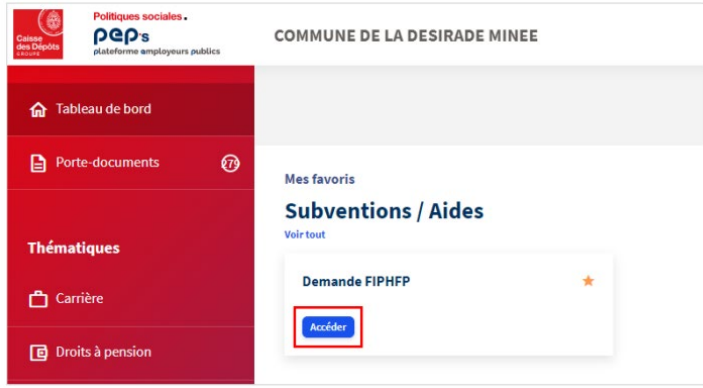
- Le financement des aides est conditionné au **versement intégral des contributions annuelles dues** par l'employeur assujetti



Comment déposer une aide sur la plateforme ?

- Directement sur la Plateforme Employeurs Publics (PEPS)



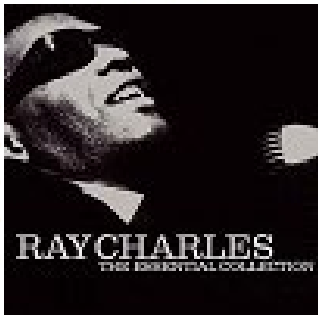




Comment déposer une aide sur la plateforme ?

Le CDG 81 vous accompagne

- Conseil auprès des collectivités affiliées sur les aides et solutions
- Un accès multicomptes du CDG 81 permet l'accès à votre structure
- Aide au montage des dossiers d'aide
- Saisie des dossiers d'aide pour votre compte
- Un formulaire de demande à compléter + Pièces justificatives obligatoires exigées par le FIPHFP

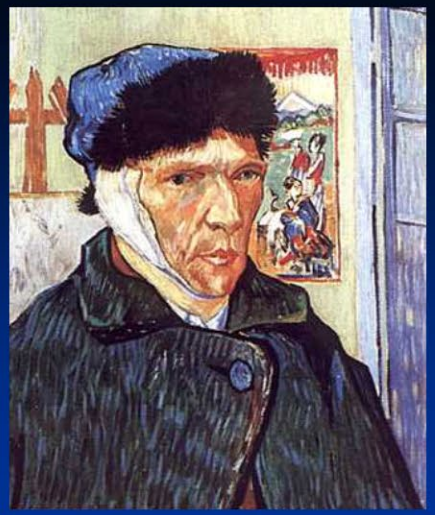


Liens et documents utiles

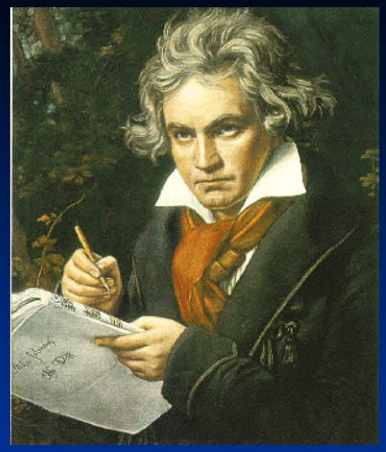
Le catalogue des interventions du FIPHFP

Accès à la plateforme de demande d'aides PEP'S

Pour les employeurs publics : Guide d'utilisation – Service de demande d'aide ponctuelle

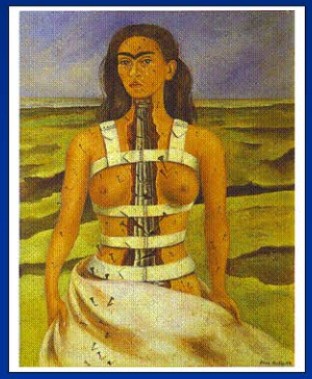
















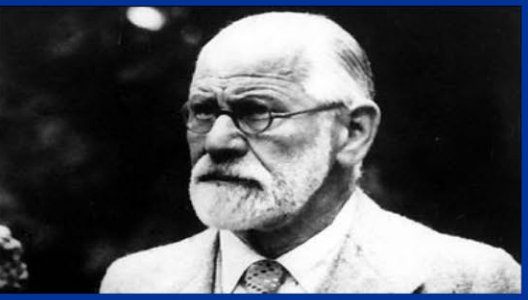




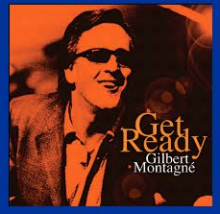










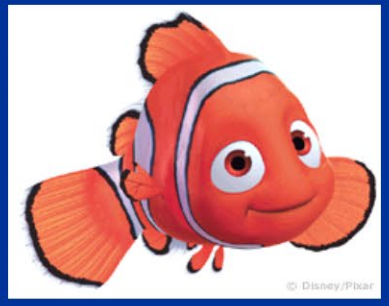

Get
Ready
Gilbert
Montagné





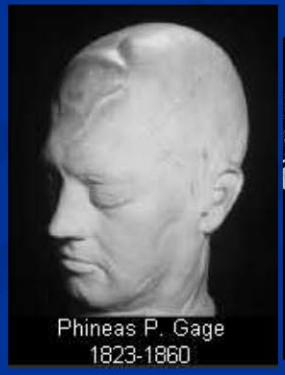


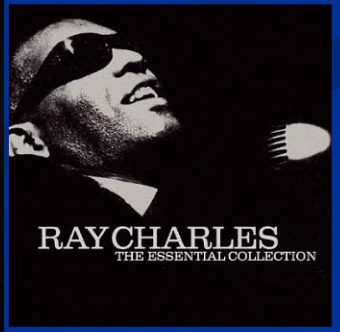

JACK NICHOLSON
VOL AU-DESSUS
D'UN NID DE COUCOU

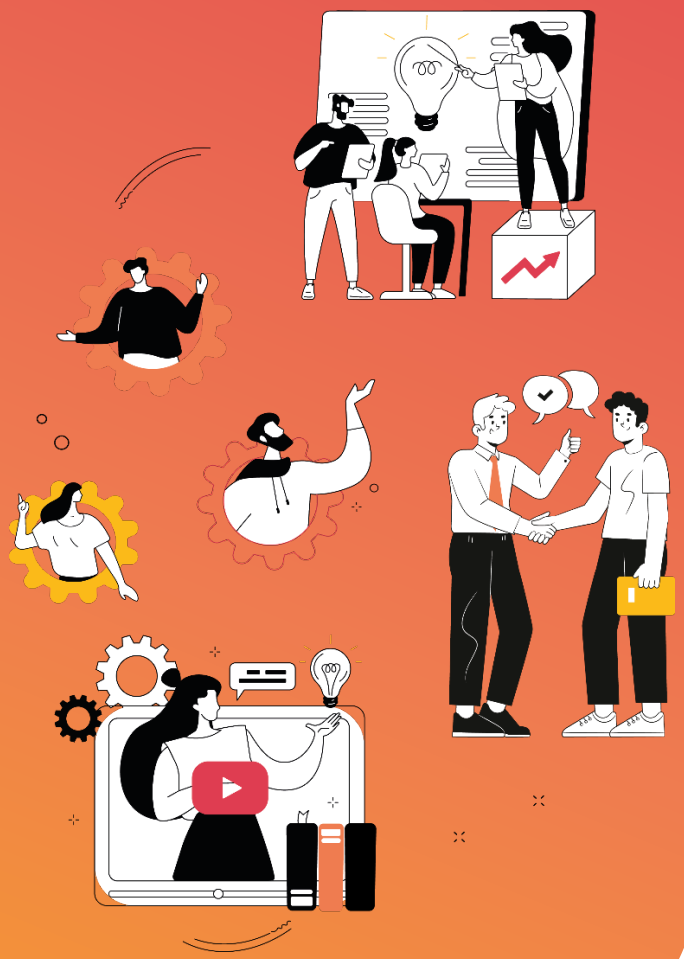

© Disney/Pixar


Stéphane
Grappelli
Michel
Perrucciani
Flamingo




Phineas P. Gage
1823-1860


RAY CHARLES
THE ESSENTIAL COLLECTION



Centre de Gestion TARN

Merci de votre attention !

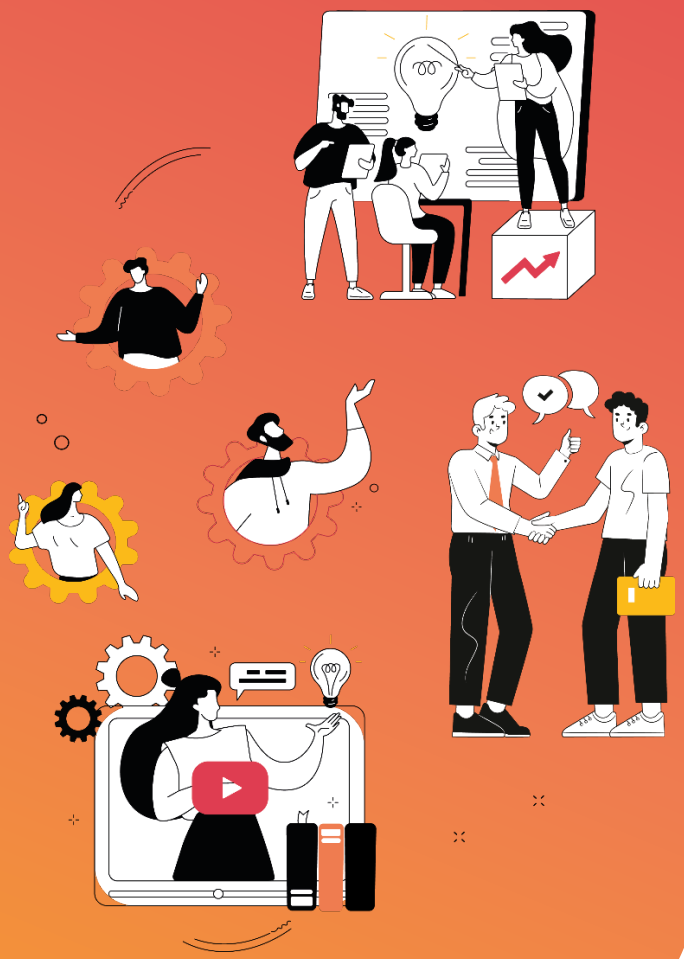
Nadia NADI

handicap@cdg81.fr

05.63.60.16.69

Des questions ?

Notre mission, accompagner les vôtres !



Centre de Gestion TARN

La retraite et les avantages familiaux

Notre mission, accompagner les vôtres !

Sommaire

1 Présentation

2 La bonification pour enfants nés avant 2004

3 La prise en compte gratuite des services non faits pour les enfants nés à compter de 2004

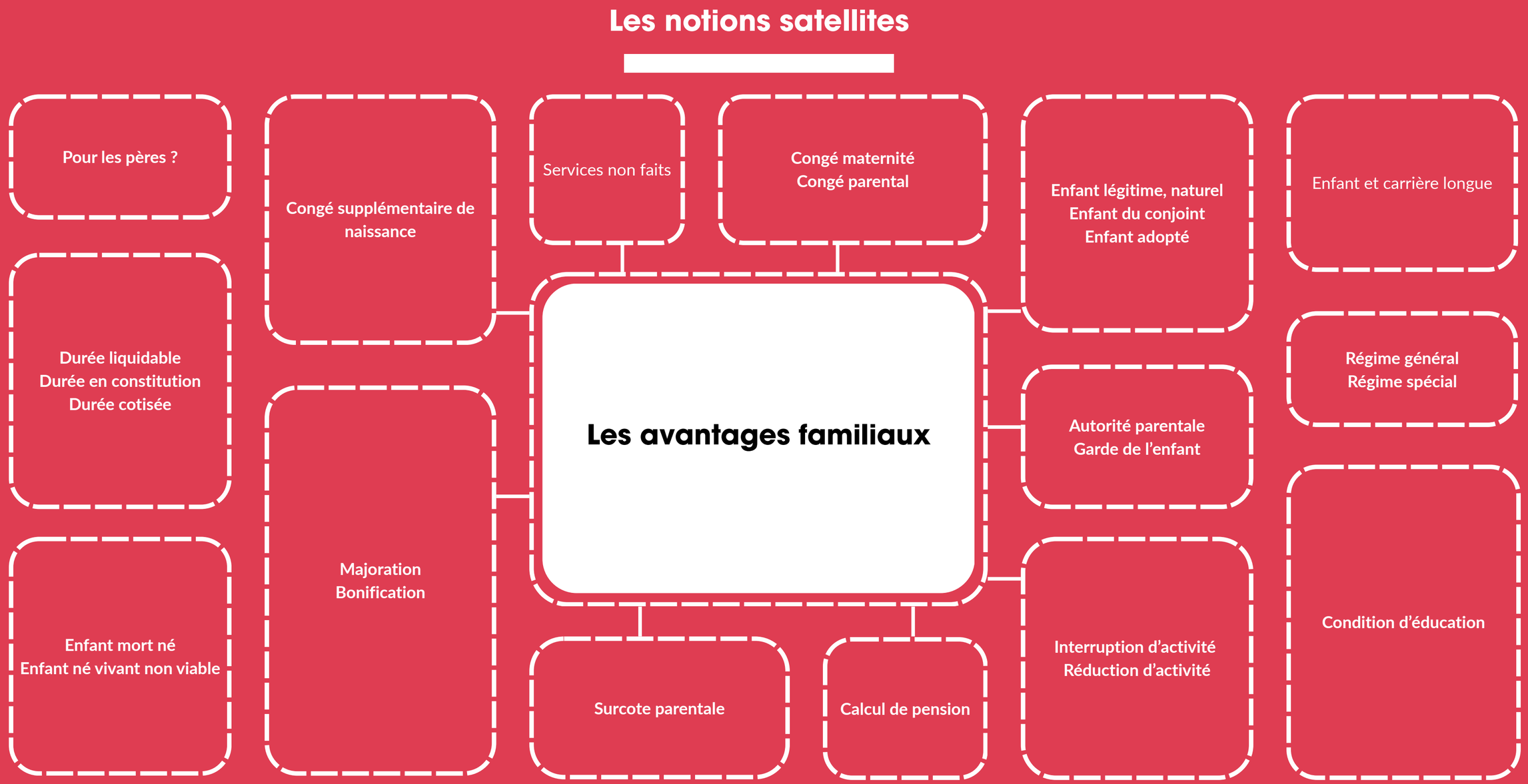
4 Les majorations de durée d’assurance CNRACL

5 La majoration pour enfant

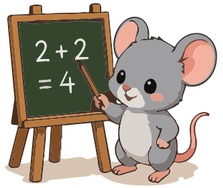
6 Dérogation surcote parentale



Les avantages au titre des enfants



Mais à quoi ça sert ?



Définitions

Durée liquidable

Nombre de trimestres retenus pour le calcul de la pension CNRACL. Composé des services effectifs ou assimilés et des bonifications

Trimestres requis

Nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein en fonction de la génération

Durée d'assurance tous régimes

Ensemble des trimestres retenus auprès de tous les régimes de base auxquels l'assuré a cotisé

TAUX DE BASE ⟶ ⊖ [**DÉCOTE SURCOTE** ⊗ **TAUX DE BASE**] = ⟶ **TAUX MAJORÉ OU MINORÉ**

TAUX DE BASE

75 %

DURÉE LIQUIDABLE CNRACL

÷

TRIMESTRES REQUIS

DÉCOTE SURCOTE

1.25 %

DURÉE D'ASSURANCE TOUS RÉGIME

⊖

TRIMESTRES REQUIS

TAUX MAJORÉ OU MINORÉ

⊗

TRAITEMENT DE RÉFÉRENCE

↓

PENSION CNRACL

⊕

MAJORATION

La bonification pour enfant né avant 01/01/2004

Les conditions



Quels enfants ?

Les enfants du fonctionnaire

- Nés ou adoptés avant la radiation des cadres
- Morts nés ou nés vivant non viables

Les enfants

- Du conjoint
- Ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur du titulaire de la pension ou de son conjoint
- Placés sous tutelle du titulaire de la pension ou de son conjoint
- Recueillis à son foyer par le fonctionnaire ou son conjoint

Pris en charge avant le 01/01/2004

ET

Élevés pendant 9 ans avant leur 21 ans

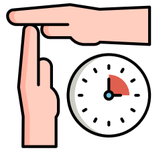
Condition d'octroi

Interruption d'activité — **OU** — **Diminution d'activité** **NON**

Durée continue au moins égale à deux mois

- Congé maternité
- Congé parental
- Congé de présence parental
- Congé d'adoption
- Disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans
- ~~Congé paternité~~





Période de service à temps partiel de droit d'une durée continue d'au moins

4 mois 50% **OU** 5 mois 60% **OU** 7 mois 70%

Période de service à temps partiel sur autorisation accordée avant le 01/01/2004 si

Quotités et durées respectées **ET** Motif non précisé **ET** Délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer

La preuve d'éducation

Domiciliation et foyer fiscal

Avis d'imposition
Attestation CAF

Résidence effective

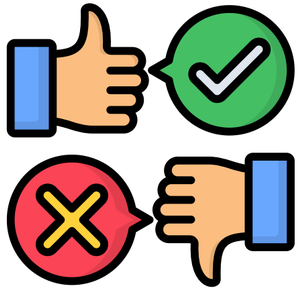
Certificats de scolarité
Jugement de divorce précisant le mode de garde

Pour les enfants reccueillis

Décision de délégation d'autorité parentale, adoption ou acte officiel du reccueil

La bonification pour enfant né avant 01/01/2004

Les effets



Cas particuliers

Enfant(s) nés avant le recrutement fonctionnaire

Accordé si l'agent détient

Au moins 1 trimestre cotisé **OU** **1 trimestre de chômage indemnisé**

l'année de naissance de l'enfant (ou l'année précédente si né en janvier ou février)

Enfant né pendant les études

Agent féminin uniquement

- Avoir accouché au cours des études et avant le recrutement
- Tous types d'études
- Pas de lien obligatoire entre le diplôme et le concours
- Recrutement dans un délai de 2 ans après diplôme

Enfant né pendant une période de non titulaire validée

Accordée dès que la période est validée

Accordé également

Né entre 2 périodes validées si interruption <= 300 jours

Né après une période validée qui correspond à la durée du congé maternité

Qui accorde la bonification

Sinon

Le droit est accordé par le régime spécial

CNRACL
La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Priorité



4 trimestres par enfant

DURÉE LIQU. CNRACL ⊥ DA TOUS RÉGIMES

Les hommes et les femmes peuvent en bénéficier

Le droit est accordé par le régime général

SÉCURITÉ SOCIALE
L'Assurance Retraite

A défaut



4 trimestres de maternité

⊕ 4 trimestres d'éducation

DURÉE LIQUIDABLE AR ⊥ DURÉE D'ASSURANCE TOUS RÉGIMES

Choix réparti entre les 2 parents

▼

Déclaration dans les 6 mois à compter du 4e anniversaire

Enfants nés après 2010





Alexandra

Rentrée dans la FP en 2001

- Romain né le 05/03/1991, elle travaillait alors dans le privé
- Thibaut né le 01/06/1995, elle ne travaillait pas et percevait l'AVPF
- Clémentine née le 13/11/2004

Les prestations de la CAF - L'AVPF

Les conditions

Définition

L'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

L'AVPF garantit une **continuité dans la constitution des droits à la retraite** des personnes **cessant ou réduisant leur activité professionnelle** pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne gravement malade ou en situation de handicap.

La Cnaf prend en charge ces années, **sur la base du Smic**, et **verse les cotisations correspondantes à la Caisse nationale d'assurance vieillesse.**

Affiliation automatique

Sécurité sociale – L'Assurance Retraite

Dans l'ordre

Remplir les conditions générales CAF

- **Remplir les conditions de droit au séjour** (citoyen de l'UE, de l'Espace économique européen, ou Suisse)
- **Fournir un titre de séjour en cours de validité** (étranger en situation régulière)
- **Résider en France** (foyer permanent en France ou lieu de séjour principal pour 9 mois minimum)

L'allocation de base (AB)

- Enfant âgé de - de 3 ans ou adoption d'un enfant de - 20 ans
- Conditions de ressources

La Prestation Partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

- Enfant de - de 3 ans ou adoption d'un enfant de - de 20 ans
- Cesser ou réduire l'activité professionnelle.
- Avoir travaillé au moins 2 ans dans les :
  - 2 dernières années pour le 1er enfant,
  - 4 dernières années pour le 2ème enfant,
  - 5 dernières années à partir du 3ème enfant

Le Complément Familial

- Avoir la charge d'au moins 3 enfants de + de 3 ans et de - de 21ans.
- Avoir des revenus ne dépassant pas le plafond correspondant

AVPF | Activité réduite ou interrompue
Conditions de ressources différentes

Jusqu'à 4 trimestres / an

Carrière longue

Historiquement, ces trimestres sont de la Durée d'assurance

Depuis la réforme des retraites de 2023, **jusqu'à 4 trimestres** d'AVPF peuvent être retenus comme « réputés cotisés » pour ouvrir un **droit à un départ anticipé pour carrière longue**.





La prise en compte des services non faits - Après 2004

Les conditions et les limites



En clair

Fin des ”bonifications”

Il n’y a plus de bonification pour les enfants nés à compter du 01/01/2004



DURÉE LIQU. CNRACL ⊕ DURÉE D’ASSURANCE TOUS RÉGIMES

≠

Congé supplémentaire de naissance

Naissances à compter du 01/01/2026

Durée du congé
1 ou 2 mois

Rémunération
70% le 1er mois
60% le 2e mois

Remboursement possible

Caisse des Dépôts GROUPE

100% Constitution Liquidation DA

Les règles de prises en compte

Périodes concernées

Périodes à temps partiel de droit pour élever un enfant ou pour donner des soins à un enfant

Jusqu’au 3 ans de l’enfant ou la fin des soins

Périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans

Durée maximale de 3 ans renouvelables si conditions remplies

Congé de présence parentale

310 jours au cours d’ une durée de 3 ans



Congé parental

2 à 6 mois renouvelables pour 3 ans maximum

Limite



12 trimestres (3 ans) par enfant

Aucun droit accordé = Sécurité sociale – L’Assurance Retraite

La majoration de durée d'assurance CNRACL

Les conditions d'attribution

En clair



2 trimestres par enfant

Seulement pour les enfants nés à partir du 01/01/2004

DURÉE D'ASSURANCE TOUS RÉGIMES	~~DURÉE LIQU. CNRACL~~	Agent féminin uniquement

Les prérequis à la majoration

Période concernées

Pour les femmes ayant accouché à compter du 01/01/2004

Uniquement pour les enfants **nés après le recrutement dans la Fonction Publique**





Cumulable

Avec la prise en compte gratuite d'une période d'interruption d'activité de moins de 6 mois ou d'une période de réduction d'activité

Evolution



A partir du 01/09/2026

Je bénéficie de la majoration

↓

1 des deux trimestres de majoration est également retenu pour la bonification

↳



Je ne bénéficie pas de la majoration

↓

1 trimestre de bonification est retenu en durée d'assurance et en liquidation

↲

Liquidation



Date de naissance = Régime

Enfant né dans la Fonction Publique

↓

CNRACL
La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

Enfant né dans le privé

↓

Sécurité sociale
L'Assurance Retraite

Avant 2004 VS Après 2004



01/09/2026

L'attribution d'un trimestre de bonification direct dans le calcul du pourcentage de la pension à partir du 01/09/2026 réintroduit le concept de rendement financier de la maternité.

Scénario	Avant 2004	Après 2004	Résultat
Congé maternité ⊕ **Reprise**	**4 trimestres** Durée d'assurance Liquidation	**1 trimestre** DA + Liquidation | **1 trimestre** DA	✗
Congé maternité ⊕ **Congé parental 3 mois**	**4 trimestres** Durée d'assurance Liquidation	**1 trimestre** DA + Liquidation *Services non faits* | **1 trimestre** DA | **1 trimestre** DA + Liquidation	✗
Congé maternité ⊕ **Congé parental 1 ans**	**4 trimestres** Durée d'assurance Liquidation	**4 trimestres** DA + Liquidation *Services non faits* | **1 trimestre** DA + Liquidation	= ✓
Congé maternité ⊕ **Congé parental 3 ans**	**4 trimestres** Durée d'assurance Liquidation	**12 trimestres** DA + Liquidation *Services non faits* | **1 trimestre** DA + Liquidation	✓

Simulateur à jour → **Jumeaux**

Depuis le 01/09/2026, certains droits familiaux peuvent être pris en compte dans la DAC exigée pour l'ouverture du droit au départ anticipé pour carrière longue.

2 trimestres maximum

- Bonif. avant 2004
- MDA à compter de 2004

CNRACL
La retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

⊕

Sécurité sociale
L'Assurance Retraite

La majoration de pension pour enfants

Supplément/accessoire de pension



Bon à savoir

Un pourcentage

Après application de la surcote/décote



Absence de plafond



Pour les deux parents

~~DURÉE D'ASSURANCE TOUS RÉGIME~~

~~DURÉE LIQU. CNRACL~~

Enfants concernés

- Enfants légitimes, adoptés
- Enfants du conjoint
- Recueillis
- Placés sous tutelle



Le fonctionnaire ne doit pas avoir été condamné pour maltraitance

Conditions



3 enfants et plus

Élevés 9 ans avant l'âge de 16 ans ou 20 ans

OU

Décédés

Effets

10 % Pour 3 enfants

+ 5 % Par enfant au delà du 3e

Appliqué sur le montant total de pension

Tous régimes

Sécurité sociale – L'Assurance Retraite

Mise en paiement

Dès la liquidation de la pension si à cette date les enfants y ouvrant droit ont été élevés pendant 9 ans et ont atteint l'âge de 16 ans

Retard possible

Si un ou plusieurs enfants n'ont pas encore 16 ans

OU

moins de 9 ans d'éducation

La majoration de pension pour enfants

Les notions clés



Bon à savoir

Enfant du conjoint

Condition remplie dès lors que l'enfant a sa résidence au domicile

Enfant à charge après 16 ans

A compter de 16 ans, un enfant est considéré à charge tant qu'il ne perçoit pas une rémunération supérieure à 55 % du SMIC calculée 151,67 heures par mois.

A charge au sens des prestations familiales

Condition d'âge (- de 20 ans) et d'instruction

- Certificat de scolarité
- Contrat d'apprentissage ou stage formation pro
- Certificat médical d'interruption des études
- Attestation de bourse

Résidence (Garde)

Fixation du lieu de vie physique

Alternée

L'enfant vit en alternance **chez chaque parent**

Ex : une semaine sur deux

Exclusive

L'enfant vit **chez un parent**

L'autre dispose d'un droit de visite et d'hébergement

Autorité parentale

Pouvoir juridique de prendre les grandes décisions pour l'enfant

Conjointe dans 99% des cas

Quel que soit le mode de résidence choisi



Charge (financière/ sociale/fiscale)

Obligation légale d'assumer les frais d'entretien (nourriture, logement, éducation) et les aspects administratifs

Parts fiscales et allocations familiales de base **divisées par deux**

Part et allocations au **parent hébergeant**

Sur le plan financier

Contribution de chaque parent à hauteur de ses moyens

Pension alimentaire

Outil financier de rééquilibrage

Elle peut être fixée **si l'un des parents a des revenus nettement supérieurs** à l'autre

Le parent non hébergeant la verse **pour payer sa part** des dépenses quotidiennes

Dérogation surcote familiale

Les notions clés



Attention

Ne pas confondre avec la surcotisation

La surcotisation est la possibilité pour l'agent de **cotiser davantage** pour palier une baisse de sa durée d'assurance liquidable en raison d'une diminution de de durée hebdomadaire de travail

AGE LEGAL ≥ 63 ANS

Conditions

L'agent doit justifier

Du nombre de trimestres nécessaires

ET

Au moins 1 trimestres au titre de

- La majoration de durée d'assurance pour les enfants nés à compter du 01/01/2004

OU

- D'un congé parental accordé pour enfants nés ou adoptés à compter du 01/01/2004

OU

- La majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé

OU

- La bonification pour enfant ou majoration autres régimes

Tableau des âges de bénéfice

Depuis le 01/01/2026

Année de naissance	Age de surcote de droit commun	Age anticipé de la surcote familale
1964	62 ans et 9 mois	
Du 01/01 au 31/03/65	62 ans et 9 mois	
Du 01/04 au 31/12/65	63 ans	62 ans
1966	63 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1967	63 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois
1968	63 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
1969 et suivants	64 ans	63 ans

PRÉSENTATION DISPONIBLE EN REPLAY ET TÉLÉCHARGEABLE SUR NOTRE SITE

WWW.CDG81.FR