

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 20 mars 2025 à 10h00
« Droits familiaux et conjugaux : restitution des simulations »

Document n° 10
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Résultats simulations EF3 : Modifier les règles d'attribution des MDA

*Samuel Goujon, Grégoire Mayo, Note de la Cnav, DSPR n°2025-003, janvier
2025*

Objet : Simulation COR droits familiaux et conjugaux : EF3

Référence : 2025-003-DSPR

Date : 20/03/2025

Direction statistiques, prospective et recherche

Sous-Direction Prospective

Auteur(s) : Samuel Goujon, Grégoire Mayo

Diffusion : COR

Mots clés : simulation, droits familiaux, MDA

Résumé :

A la demande du COR, une harmonisation des règles d'attribution des trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA) entre les régimes de retraite a été simulée (scénario EF3). Concrètement, les naissances donneraient lieu à une MDA allant de 2 à 4 trimestres par enfant pour les mères : deux trimestres forfaitaires attribués par défaut et jusqu'à deux supplémentaires selon l'utilité de ces derniers jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Cette mesure s'appliquerait pour les naissances dès 2026 et cela pour l'ensemble des régimes. Les MDA seraient comptabilisées pour la durée de service des fonctionnaires. Ces nouvelles règles d'attribution seraient alors avantageuses au regard des règles actuelles pour certains régimes (fonction publique et régimes spéciaux) et au contraire désavantageuses pour d'autres (régime général et régimes alignés).

Pour les femmes de la génération 1996, environ 10 % de l'ensemble (tous régimes) seraient gagnantes en termes de pension perçue et un tiers d'entre elles (31 %) seraient perdantes. Au niveau des régimes, la majorité des femmes gagnantes ont été affiliées à la fonction publique et dans les régimes spéciaux (par exemple, 49 % des femmes monopensionnées FP ou RS nées en 1996 seraient gagnantes). A l'inverse, les femmes affiliées dans les régimes alignés seraient surreprésentées parmi celles qui perdent en niveau de pension perçue (par exemple 36% des monopensionnés LURA seraient perdantes).

Néanmoins, si certaines femmes peuvent se retrouver gagnantes à la liquidation avec un niveau de pension supérieur dans cette simulation EF3, elles pourraient ne plus l'être en prenant en compte le cycle de vie. En effet, une partie des femmes gagnent à la liquidation car elles sont amenées à reculer leur départ (et donc acquérir des droits supérieurs) suite à la diminution du nombre de trimestres de MDA, mais ces gains de pensions ne compensent pas la somme des pensions non versées pendant le décalage de départ. Ainsi, là où 10 % des femmes seraient gagnantes à la liquidation, elles ne seraient plus que 7 % en cycle de vie. Cet écart se reporte sur les perdantes, elles étaient 31 % à la liquidation contre 33 % en cycle de vie. En cycle de vie, elles seraient 6 % à perdre plus de 10 % de pension, 18% à perdre entre

5 % et 10 % de pension et 18 % à connaître une baisse de leur niveau de pension entre 1 % et 5 %.

Les femmes qui perçoivent les pensions les plus faibles seraient les plus concernées par les pertes de niveau de pension dans cette simulation EF3, que ce soit en pension à la liquidation ou en cycle de vie. Dans les deux premiers quintiles (en pension moyenne et en cycle de vie) il y aurait environ 55 % de perdantes pour le Q1 et 40 % pour le Q2. Résultats qui peuvent être corrélés à ceux selon le nombre d'enfants dans la mesure où ce sont également les femmes qui ont trois enfants ou plus qui perdent le plus (pension moyenne et cycle de vie) avec plus ou moins 45 % de perdantes.

Les masses de droit direct tous régimes (hors ASPA) baisseraient à l'horizon 2090 de -0,8 % par rapport à une situation hors mesure. Cette diminution masquerait toutefois une baisse plus forte des masses de prestations dans les régimes alignés (-1,7% en 2090) et une hausse dans les régimes de la fonction publique (+1,6%).

Contexte

Pour donner suite à la réforme des retraites d'avril 2023, la Première ministre a demandé au Conseil d'orientation des retraites (COR) à travers une lettre de saisine de réaliser un rapport sur les droits familiaux et les droits conjugaux et notamment les pistes envisageables de convergence entre les régimes, ou d'évolution des dispositifs compte tenu des tendances sociétales.

Le COR a déjà mené 3 séances afin d'élaborer ce rapport : une sur l'état des lieux, la seconde sur les objectifs et leviers envisageables et une troisième relative aux propositions de scénarios d'évolution.

La 4^{ème} et dernière séance avant l'élaboration du rapport présentera les résultats des différents scénarios d'évolution (effets individuels, masses versées...).

Cette note présente les résultats d'une simulation d'évolution : le scénario paramétrique EF3.

Numéro simulation	Description
EF1	Borner le bénéfice de l'AVPF aux 3 ans de l'enfant.
EF2	EF1+salaires reportés au compte égal au maximum entre la moyenne des 3 derniers revenus et le SMIC.
EF3	2 trimestres de MDA par défaut pour les mères + 0 à 2 trimestres selon le nombre de trimestres validés les 3 années suivant la naissance (MDA pris en compte dans la durée de service des fonctionnaires).
EF7	EF3+majorations avec taux progressifs selon le nombre d'enfants, aux femmes bénéficiaires de MDA. Les majorations sont plafonnées dans leur montant (EF5)
EF8	EF2 + EF7
B1	AVPF attribuée jusqu'aux 3 ans de l'enfant, si réduit/interrrompt/sans activité, sans condition de ressources, affecté au dernier régime d'affiliation + points acquis dans les régimes complémentaires.
	Suppression des MDA.
	Majorations proportionnelles aux mères dès le 1er enfant (sous plafond) ~EF5.
	Pension de réversion égale aux deux tiers du DP du décédé moins un tiers des ressources du survivant (plafond de 3000€ en 2026 qui tend vers le plafond du MICO à l'horizon 2050).
	La réversion est ouverte à tous les concubins pouvant justifier d'une vie commune prolongée à un âge élevé.

Contenu de la simulation

Les trimestres de Majoration de Durée d'Assurance (MDA) pour enfant sont des trimestres attribués forfaitairement au moment de la liquidation, majoritairement et par défaut aux femmes. Ce dispositif consiste à combler les conséquences que peuvent avoir les maternités ou adoptions mais aussi les années d'éducation des enfants sur le parcours professionnel et plus précisément celui des femmes en leur permettant d'atteindre plus rapidement les durées requises.

Selon la réglementation actuelle, au régime général ainsi que pour les régimes alignés, les trimestres de majoration de durée d'assurance sont attribués de la manière suivante : 4 trimestres au titre de l'accouchement (donc nécessairement attribués à la mère) puis 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant (qui peuvent revenir soit à la mère soit au père, le choix devant être fait dans les 6 mois suivants le 4ème anniversaire de l'enfant) et cela pour chacune des naissances ou adoptions.

Du côté de la fonction publique et des régimes spéciaux, la règle était de 4 trimestres de MDA respectivement pour les naissances avant 2004 et avant 2009¹, et de 2 trimestres de MDA pour les naissances ultérieures à ces dates. Dans les régimes de la fonction publique par ailleurs, les naissances à partir de 2004 ne majorent plus la durée de service et donc le coefficient de proratisation.

Cette simulation viserait à uniformiser les règles entre les régimes à partir des naissances dès l'année 2026 sur la base de 2 trimestres forfaitaire de MDA par naissance auxquels viendraient s'ajouter jusqu'à 2 trimestres par naissance mais uniquement dans les cas où ces trimestres seraient « utiles » et cela de l'année de naissance de l'enfant jusqu'à l'année de son 3ème anniversaire. Autrement dit, s'il venait à manquer des trimestres dans les 4 années à partir de la naissance, il serait alors possible de rajouter au besoin jusqu'à 2 trimestres de MDA. Ainsi une personne validant la totalité des trimestres sur ces 4 années (soit 16 trimestres) aurait 2 trimestres forfaitaires, une personne validant 15 trimestres aurait toujours ces 2 trimestres forfaitaires plus 1 trimestre venant combler le trimestre manquant. Enfin, une personne ne validant que 14 trimestres ou moins bénéficierait de 2 trimestres forfaitaires et de 2 trimestres supplémentaires (quand bien même le nombre de trimestres manquants serait supérieur à 2).

Dans le cas de naissances rapprochées, c'est-à-dire une nouvelle naissance au cours des 4 années suivant la précédente, ces dernières sont traitées indépendamment. Pour la première l'année « n », les trimestres sont comptabilisés jusqu'en « n+3 » et si une nouvelle naissance intervient en « n+2 » par exemple les trimestres sont comptabilisés entre n+2 et n+5 sans prendre en compte les éventuels trimestres associés à la première naissance.

Illustration :

Année n				Année n+1				Année n+2				Année n+3				Total	Simulation
T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16 tr	2 tr forf
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15 tr	2 tr forf + 1 tr utile
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	15 tr	2 tr forf + 1 tr utile
1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	14 tr	2 tr forf + 2 tr utiles
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	13 tr	2 tr forf + 2 tr utiles
1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	9 tr	2 tr forf + 2 tr utiles
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 tr	2 tr forf + 2 tr utiles

Ainsi, il n'y a plus de disparité entre les régimes de retraite. La règle de compétence demeure toutefois identique avec une priorisation aux régimes de la fonction publique ou aux régimes spéciaux. Par ailleurs, la durée de service dans les régimes de la fonction publique est majorée des trimestres de

¹ En réalité, l'année dépend du régime d'affiliation, juillet 2008 pour RATP/IEG, avril 2007 pour la Banque de France, juillet 2006 pour la CRPCEN

MDA à l'instar des naissances avant 2004 mais ne permet pas au coefficient de proratisation de dépasser 1.

Modèle sous-jacent, champ et hypothèses

Pour évaluer l'effet de la simulation, le modèle de micro-simulation dynamique Prisme est utilisé². Il consiste à projeter au niveau individuel, suivant un pas trimestriel ou mensuel, les principaux événements de la vie pertinents du point de vue de la retraite (emploi, chômage, variation du salaire, naissances, départ en retraite, décès...).

La projection est réalisée sur un échantillon au 1/20^{ème} de la population totale des personnes immatriculées à la Sécurité sociale.

La projection de référence est celle utilisée dans le cadre des projections COR de 2024 sur le scénario central : hypothèses du Programme de Stabilité à court terme, taux de chômage cible de 5%, évolution du SMPT de +1% par an à compter de 2040, scénario central démographique issu des projections de 2021.

Le champ de la simulation concerne l'ensemble des régimes de retraite (droit direct hors minimum vieillesse).

En modifiant la législation (que ce soit vis-à-vis des majorations de durée pour enfant (MDA) ou l'assurance vieillesse parents au foyer (AVPF)), les assurés (principalement les mères) obtiendront une durée validée différente de celle issue du contrefactuel. Afin que les comportements de départ s'adaptent à cette nouvelle situation, une simulation déterministe est effectuée.

Cette dernière consiste, à partir de la projection hors mesure, à appliquer des hypothèses de comportement de départ prédéfinies pour obtenir la situation post-mesure. Ainsi, à chaque assuré est appliqué une hypothèse qui définit son comportement selon les nouvelles conditions réglementaires du départ en retraite et son statut sur le marché du travail.

Les assurés qui liquident avec le taux plein par la durée (avec ou sans surcote) et qui, suite à la mesure simulée, perdent le bénéfice du taux plein sont supposés reculer leur départ afin de préserver leur taux³.

A l'inverse, parmi ces assurés liquidant avec le taux plein, ceux qui gagnent en durée suite à la mise en œuvre de la mesure peuvent potentiellement avancer leur départ tout en continuant de bénéficier du taux plein⁴.

² <https://www.insee.fr/fr/information/5008705?sommaire=5008710#titre-bloc-12>
https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2020-03/Doc%209_%20DSPR_CNAV.pdf

³ Soit jusqu'à l'atteinte de la durée d'assurance requise pour le taux plein DAR, soit en reculant jusqu'à l'âge d'annulation de la décote (AAD).

⁴ En liquidant au maximum à l'âge d'ouverture des droits (AOD) de droit commun, la durée pour pouvoir prétendre à un départ en RACL n'étant pas touché par les mesures (hormis les 4 trimestres d'AVPF au sein de la durée réputée cotisée mais les simulations AVPF vont dans le sens d'une diminution de la durée).

Les autres catégories de départ (inaptes, ex-invalides, décoteurs, surcoteurs qui ne perdent pas le taux, départs à l’AAD et au-delà) sont supposées ne pas modifier leur date de départ malgré les gains ou pertes de durée validée. Ils peuvent perdre ou gagner en pension à la liquidation mais il est supposé que cette perte ou ce gain d’influencera pas leur âge de départ.

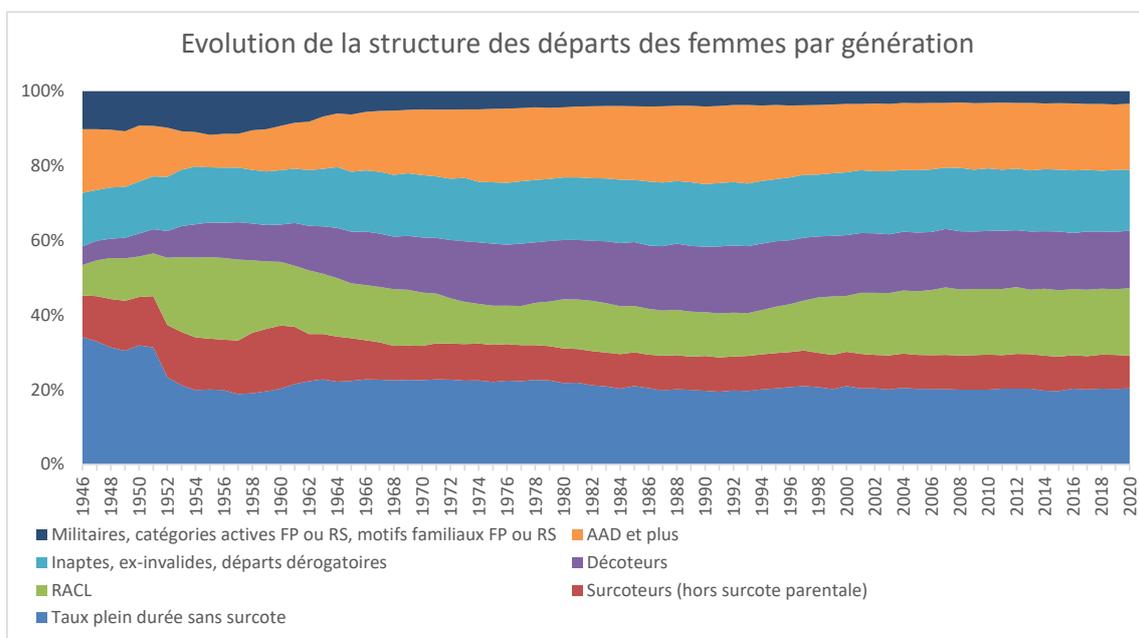
Lorsqu’un assuré recule sa date de départ, il est supposé que sa situation sur le marché du travail demeure inchangée jusqu’à sa nouvelle liquidation (en emploi⁵, au chômage etc...). Les reculs peuvent donc générer des gains de pensions pour les assurés et des cotisations supplémentaires pour les régimes de retraite.

Lorsqu’un assuré avance sa date de départ, les différents reports (emploi, chômage, maladie...) et salaires qu’il avait obtenus dans la situation avec mesure sont supprimés entre son ancienne et sa nouvelle date de liquidation. Ainsi, les droits acquis par l’assuré durant cette période diminuent en conséquence et les cotisations versées baissent également.

Il n’est pas effectué de bouclage macroéconomique derrière ces hypothèses comportementales. Ainsi, la croissance des effectifs de cotisants selon les régimes, les niveaux de taux de chômage et de croissance des salaires de long terme (respectivement 5% et 1% par an dans ces simulations) peuvent être légèrement en-dessous ou au-dessus des cibles compte tenu de ces décalages.

Les simulations concernant très majoritairement des femmes, afin de mieux comprendre les effets des mesures sur les âges de départ en retraite, est représentée ci-dessous l’évolution de la structure des départs chez les femmes par génération au sein du modèle Prisme (hors mesures simulées).

Les assurés qui sont amenés soit à reculer ou à avancer leur départ en retraite se situent donc très majoritairement au sein des catégories taux plein par la durée sans surcote et surcoteurs (pour les reculs), soit environ 30% des départs en retraite à terme chez les femmes au maximum.



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

⁵ Avec une hausse du salaire égale au SMPT de l’économie (1% à partir de 2032).

Dans le modèle Prisme, les naissances sont attribuées en deux étapes : une première étape de complétion des données de la table initiale sur la période observée puis les naissances en projection. Si la mécanique reste sensiblement la même à savoir une régression logistique se basant sur l'âge de la mère et l'âge de fin d'étude (pour les naissances de rang 1) et l'âge de la mère et l'âge du benjamin (pour les naissances de rang supérieur), les données de gestion pour la période observée permettent de prendre en compte davantage d'éléments afin de positionner ces naissances que ce soit pour les prestataires ou les non-prestataires.

En effet, le modèle Prisme s'appuie sur une multitude d'informations comme les périodes assimilées maternité depuis 2004 pour positionner les naissances avec certitude, les périodes assimilées maladie pouvant coïncider avec une naissance avant 2004, mais aussi des variations de salaires en fonction de la législation du moment, la présence de trimestres AVPF ou encore des périodes de vides dans la carrière afin de déterminer des périodes dites « éligibles » durant lesquelles une naissance est probable.

Sur la période observée tout comme en projection, Prisme s'assure de respecter les hypothèses démographiques fournies par l'Insee à travers les principaux indicateurs de fécondité transversaux tels que l'indice conjoncturel de fécondité et l'âge moyen à la maternité découlant directement des taux de fécondité par âge mais aussi des indicateurs longitudinaux selon les générations. Le modèle va même au-delà en décomposant les naissances selon les rangs 1 à 5 permettant ainsi une finesse accrue dans l'analyse des droits familiaux typiquement.

A noter par ailleurs que dans Prisme, l'ensemble des MDA sont attribués par défaut aux femmes, la très faible part d'hommes demandant le partage des MDA au titre de l'éducation des enfants justifie ce choix.

Compte tenu des règles de compétence, les MDA sont affectés par défaut aux régimes de la fonction publique ou aux régimes spéciaux pour les assurés poly-pensionnés ayant une retraite dans au moins l'un des régimes concernés.

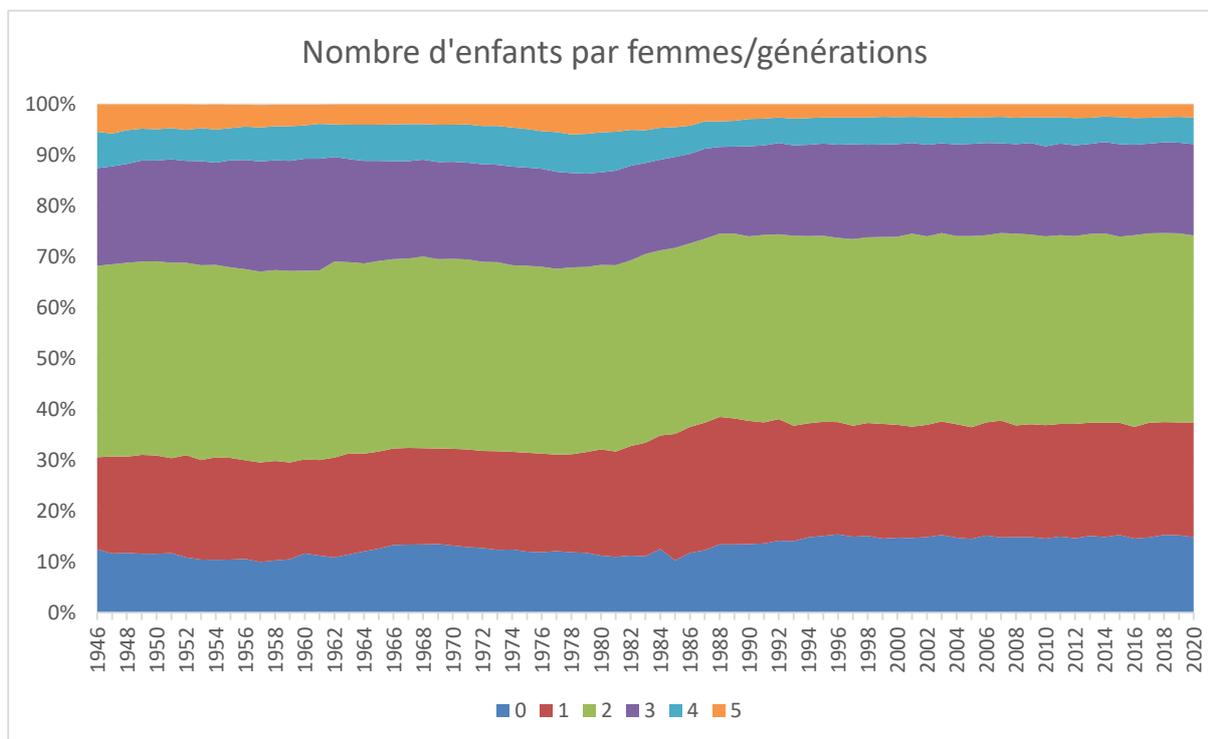
Le nombre d'enfant par génération n'est pas une hypothèse fournie de manière exogène dans les projections. L'hypothèse de fécondité porte uniquement sur l'indice conjoncturel de fécondité (ICF⁶). A partir de cette hypothèse, l'affectation d'une naissance à une femme une année donnée dépend d'équations logistiques⁷. La descendance finale et la répartition des femmes selon le nombre d'enfants est donc une résultante de cette hypothèse sur l'ICF et de ces logits. Ainsi dans Prisme, environ 30% des femmes ont au moins 3 enfants entre les générations 1960 et 1980 puis ce ratio atteindrait progressivement 25% à compter de la génération 1988.

En raison de la diminution progressive de la fécondité observée à partir de 2014 (entre 2014 et 2023 l'ICF est passé de 2,00 à moins de 1,68 enfant par femmes), la part des femmes sans enfant, qui était légèrement supérieure à 10% pour les anciennes générations, serait proche de 15% pour les plus

⁶ Dans les projections du COR de 2024, un ICF de 1,8 enfant par femme est retenue en début de projection.

⁷ Cf article insee

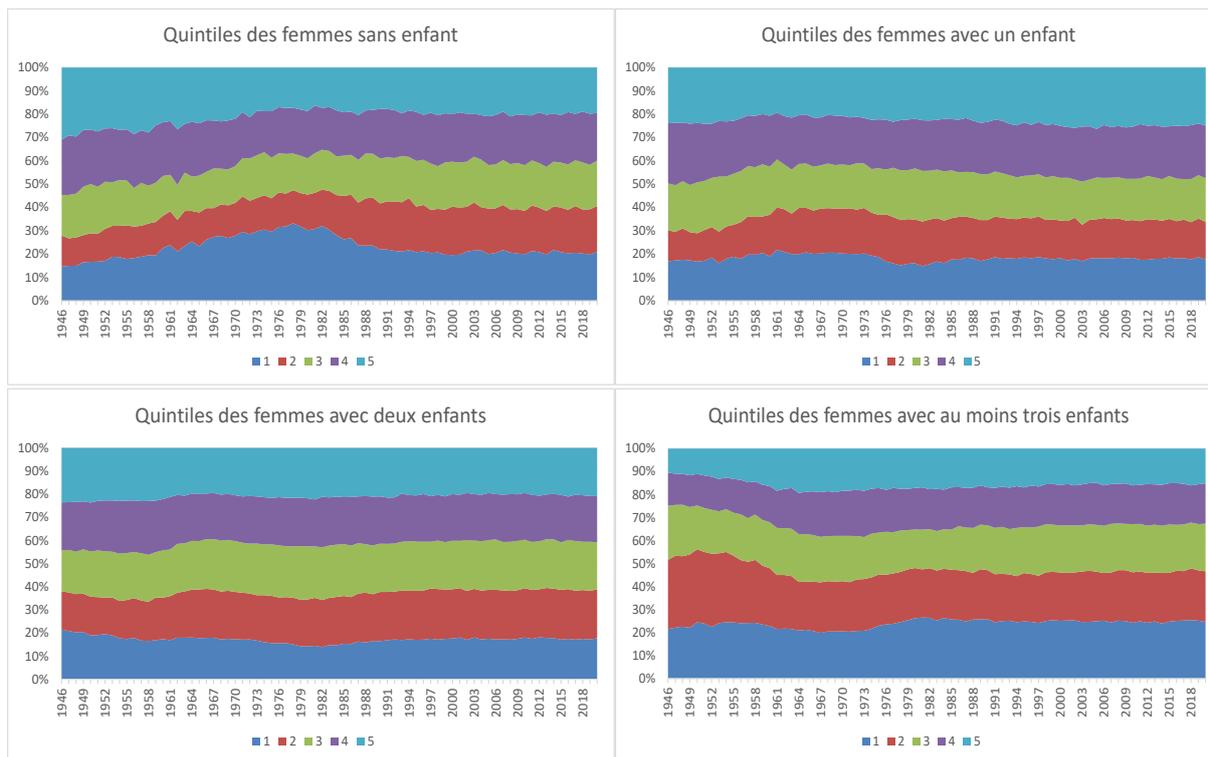
jeunes. La part de femmes avec un enfant serait légèrement supérieure à 20% et celles avec 2 enfants légèrement inférieure à 40%.



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Plusieurs effets de la mesure sont fournis selon le quintile de pensions tous régimes. Comme les simulations concernent majoritairement des mères, il est présenté dans les graphiques ci-dessous la répartition par quintiles des femmes selon si elles ont 0,1,2 ou au moins 3 enfants.

Le point important à souligner est que les mères de familles nombreuses sont plus nombreuses parmi les premiers quintiles de pension tous régimes même si cela est moins fort que pour les anciennes générations. Ainsi, entre un tiers et 40% des mères de 1 ou 2 enfants seraient présentes dans les 2 premiers quintiles de pension selon les générations alors qu'elles seraient près de la moitié à être dans ces quintiles parmi les mères d'au moins 3 enfants.



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

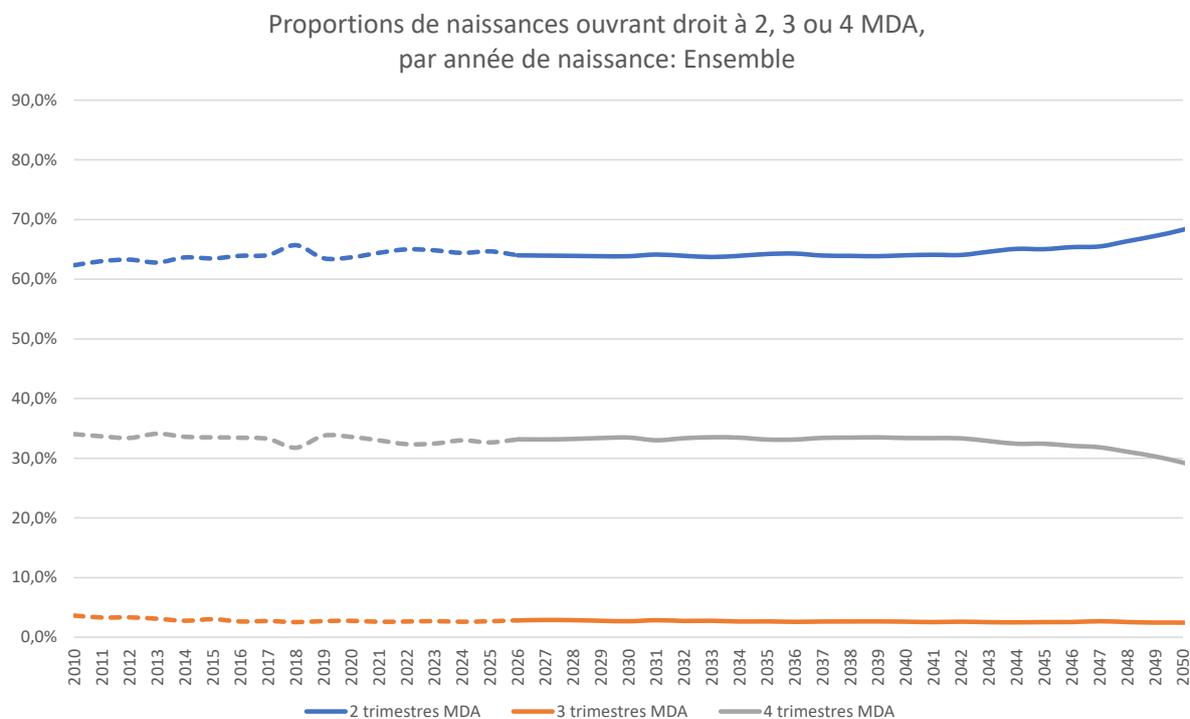
D'autres sorties pouvant être utiles à l'analyse des simulations seront présentées dans les prochaines sections telles que l'évolution de l'âge moyen de départ en retraite, la durée de retraite ou encore la pension moyenne versée à la liquidation.

Résultats spécifiques à la simulation EF3

Les graphiques suivants présentent pour les naissances d'une année donnée, la part des naissances qui octroieraient 2 MDA (i.e. la mère valide 4 trimestres par an dans les 4 ans suivant la naissance), 3 MDA (i.e. la mère valide moins de 14 trimestres sur les 4 ans).

Bien que la mesure débute en 2026, la répartition est également donnée avant 2026, de manière fictive donc, pour montrer la stabilité de la répartition sur le passé comme en projection.

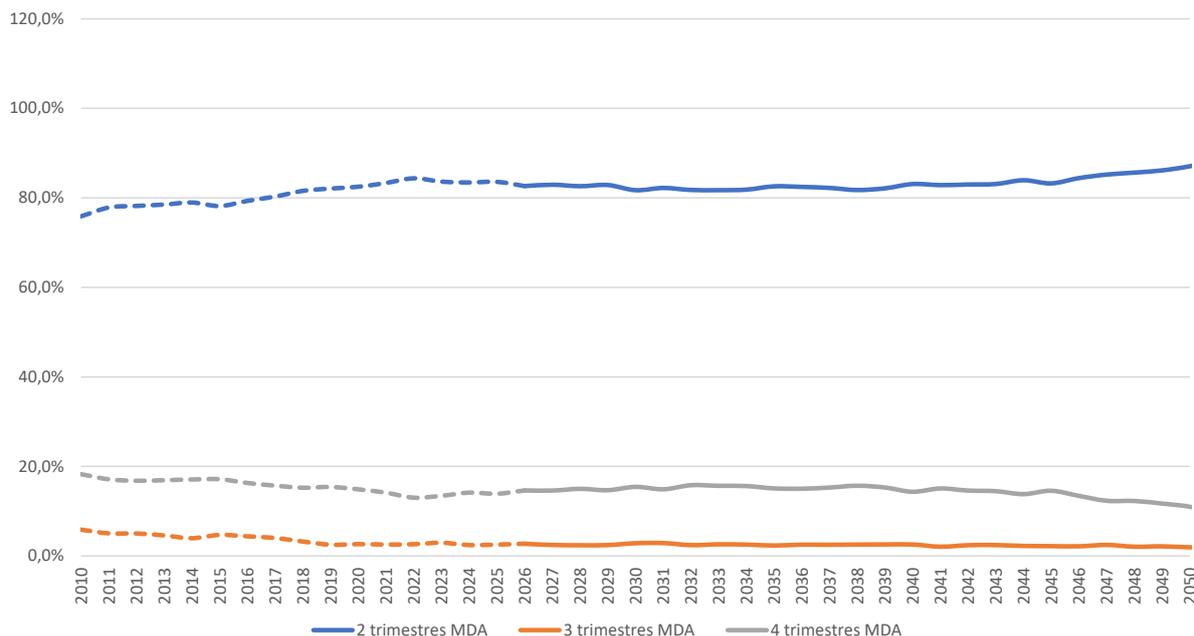
Pour 60% des naissances, la mère valide 16 trimestres durant les 4 années suivant la naissance et donc bénéficierait des seuls 2 trimestres forfaitaires. La part dont la mère valide exactement 15 trimestres (soit l'attribution de 3 trimestres de MDA) serait de 5 %. Enfin la part des naissances qui attribueraient les 4 trimestres de MDA (14 trimestres validés ou moins par la mère) serait de 35 %.



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Pour les naissances des assurées ayant été affiliées dans un régime de la fonction publique au cours de la carrière, la part des naissances donnant 2 trimestres de MDA serait bien plus élevée (de l'ordre de 80-85 % à terme). Celle qui permettrait de valider 3 trimestres serait du même ordre que pour l'ensemble à savoir 2 à 3 %. Enfin, la part qui octroierait 4 trimestres serait mécaniquement plus faible autour de 15 %. Ceci s'explique par les carrières plus linéaires des mères au sein de la fonction publique.

Proportions de naissances ouvrant droit à 2, 3 ou 4 MDA,
par année de naissance: Fonctionnaires

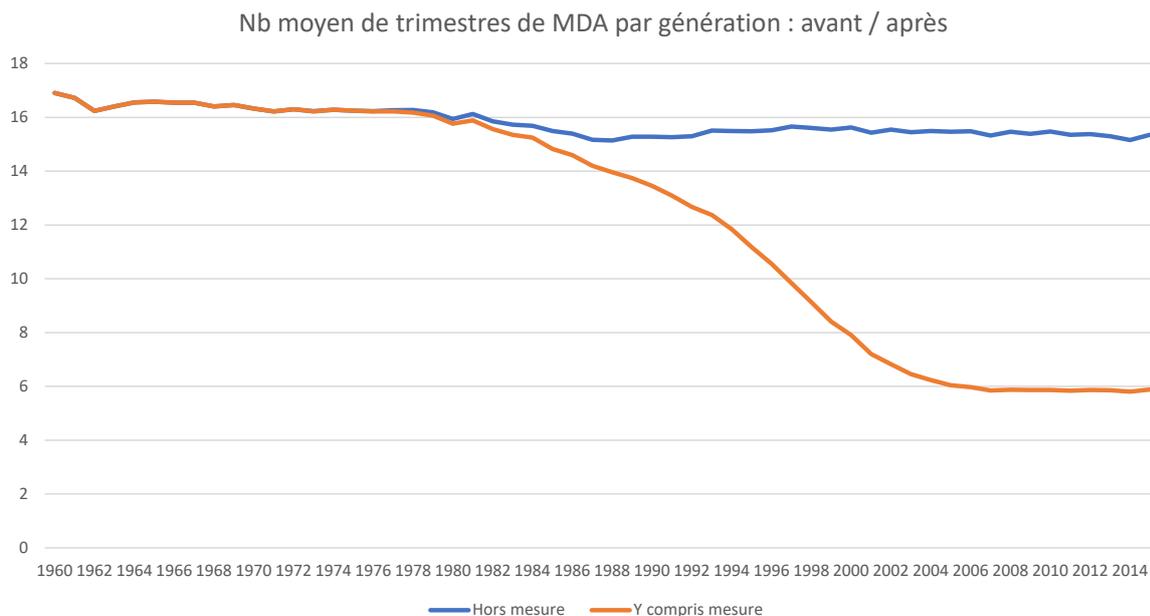


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

A noter que dans la projection contrefactuelle (situation hors mesure), le nombre de trimestres de MDA avait tendance à baisser en projection compte tenu de la baisse de l'ICF à 1,8.

Avec la mesure, le nombre moyen de trimestres de MDA pour l'ensemble des mères⁸ baisserait significativement et progressivement dès les générations 1980 de 16 trimestres pour atteindre 6 trimestres pour les assurées nées à partir de 2005 (pour lesquelles la quasi-totalité des MDA sont affectées avec les nouvelles règles compte tenu de l'entrée en vigueur). Ce nombre de trimestres de MDA moyen dépendant à la fois du nombre d'enfants mais aussi du régime.

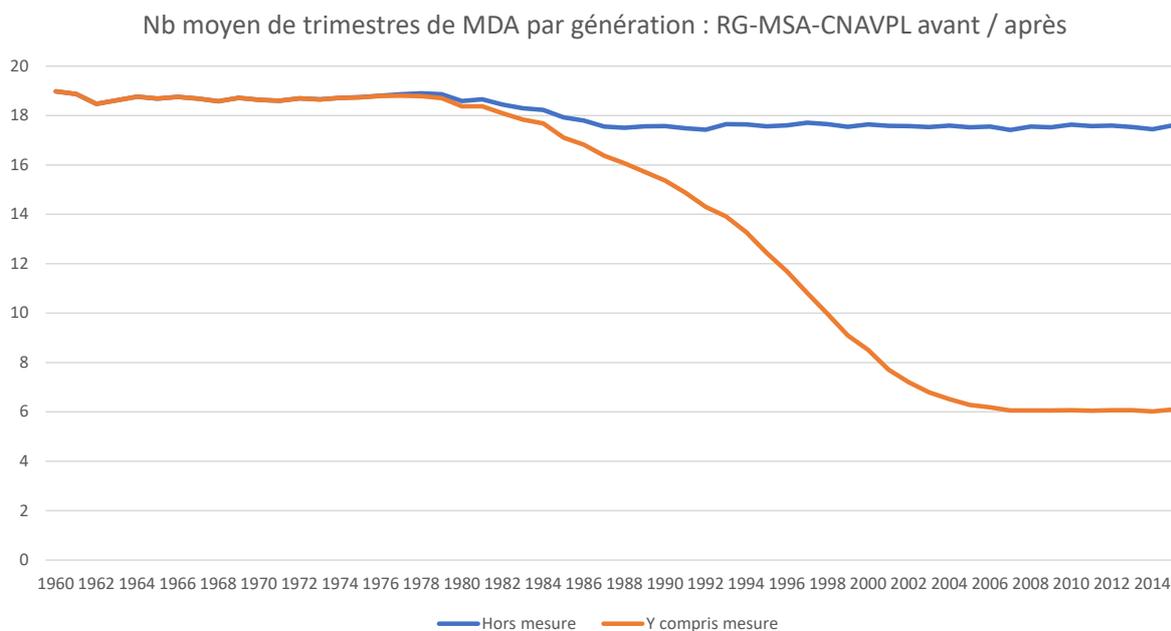
⁸ Les femmes sans enfant ont été exclus des graphiques MDA



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Champ : femmes ayant au moins un enfant

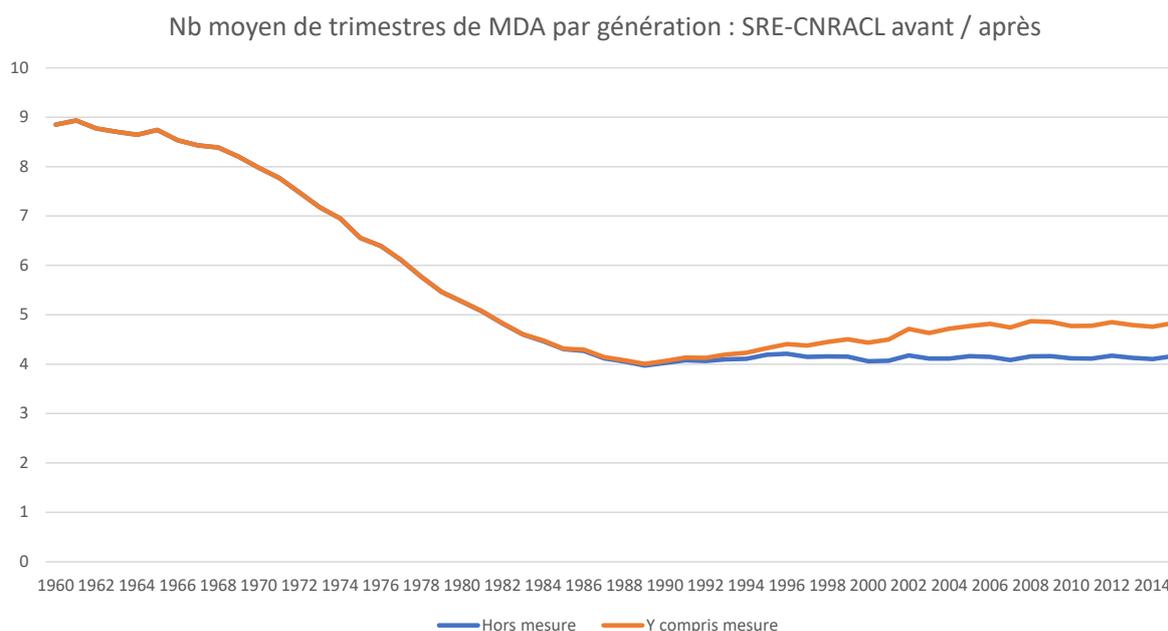
Comme attendu, cette simulation affecte nettement les régimes alignés (RG+MSA salariés) et les mono pensionnés exploitant agricole ou profession libérale, compte tenu du passage de 8 trimestres de MDA à 2, 3 ou 4 trimestres de MDA selon la carrière post naissance de la mère. Ainsi, parmi les mères (donc les femmes ayant au moins un trimestre de MDA), le nombre moyen de trimestres passerait de 17 trimestres à 6 trimestres.



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Champ : femmes ayant au moins un enfant et une attribution de MDA dans un autre régime que la FP ou les RS

Chez les mères fonctionnaires, le nombre moyen de trimestres de MDA baisse dès les générations 1970 passant de 8,5 trimestres à 4 à la génération 1990, en raison du changement de règle de validation à partir des naissances 2004 avec le passage de 4 à 2 trimestres de MDA par enfant. En revanche, cette simulation EF3 serait plus favorable aux mères fonctionnaires. En effet, elles gagneraient à terme en moyenne un trimestre de MDA pour atteindre près de 5 trimestres de MDA pour la génération 2015. En effet une partie des mères pourraient bénéficier d'un ou deux trimestres supplémentaires de MDA par enfant.

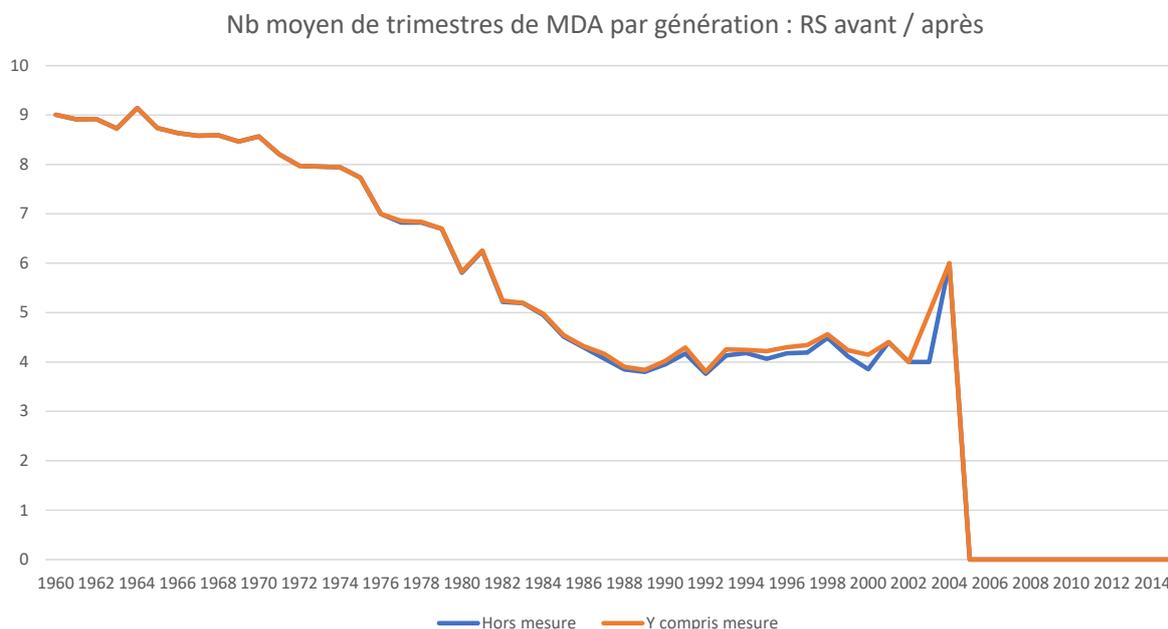


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Champ : femmes ayant au moins un enfant et une attribution de MDA au sein d'un régime de la FP

A l'image des fonctionnaires, les prestataires des régimes spéciaux connaissent une baisse du nombre moyen de trimestres de MDA pré-simulation EF3 (passage de 9 à 4 trimestres) avec un léger décalage par rapport aux fonctionnaires puisque le changement de règle a eu lieu quelques années plus tard. La simulation EF3 n'aurait toutefois qu'un effet très marginal sur le nombre de trimestres moyen de MDA au sein des régimes spéciaux compte tenu de l'extinction de ces régimes mise en œuvre à travers la mesure des retraites de 2023 (ou avant pour la CRPSNCF). Les nouveaux embauchés étant affiliés au régime général⁹, il y aurait très peu d'assurés qui sont concernés au sein de ces régimes compte tenu de l'entrée en vigueur pour les naissances à compter de 2026.

⁹ A noter que certains régimes demeurent comme l'Enim mais que dans Prisme, il est supposé que l'ensemble des régimes sont fermés compte tenu des faibles effectifs sous-jacents.



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

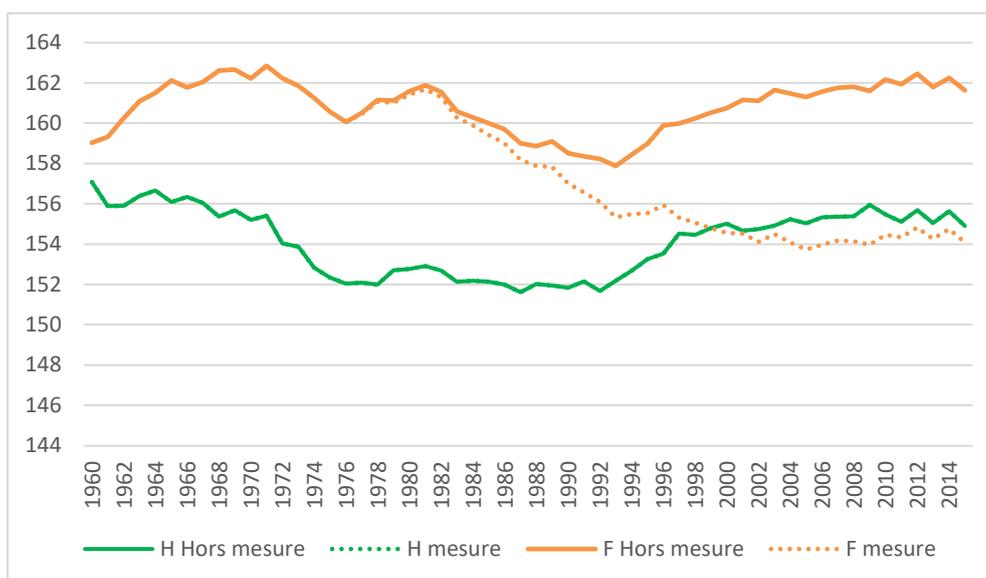
Champ : femmes ayant au moins un enfant et une attribution de MDA au sein d'un régime spécial.

Effets individuels par génération

- Ensemble (femmes)
 - o Durée totale

Compte tenu de la perte du nombre moyen de trimestres de MDA, la durée totale validée par l'ensemble des assurées serait plus faible dans la simulation EF3, par rapport à la situation avant simulation. Pour les générations nées après 2000, l'écart serait de 7 à 8 trimestres (161-162 trimestres hors simulation, contre 154 dans la simulation). La durée validée des femmes serait ainsi très légèrement inférieure à celles des hommes pour les plus jeunes générations après mesures. A noter que la perte de trimestres de MDA pour certaines mères est partiellement compensée par des reculs de départ pouvant majorer la durée validée (et inversement pour les gains de trimestres pour les fonctionnaires).

Durée totale validée par génération avec la mesure EF3



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

○ Pension moyenne tous régimes versée à 68 ans

La pension moyenne de droits directs tous régimes à l'âge de 68 ans serait avec la mesure en moyenne plus faible pour les femmes. La diminution serait de l'ordre de -1 % à -1,2 % pour quasiment toutes les générations à partir de celles nées après 2000 pour lesquelles la quasi-totalité des naissances sont concernées par les nouvelles règles.

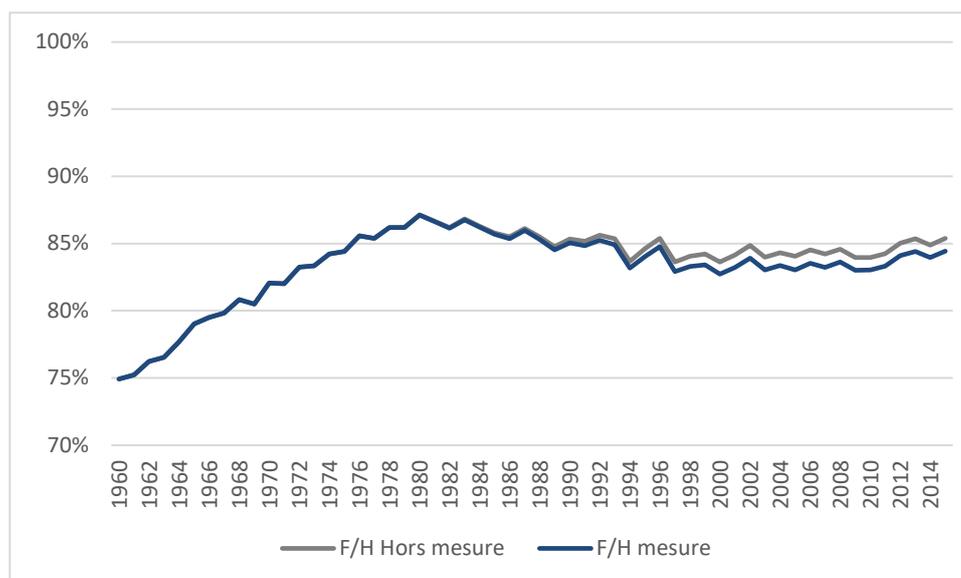
Écart relatif de montant de pension droits directs tous régimes à 68 ans pour les femmes par génération avec la mesure EF3



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Compte tenu de la diminution de la pension moyenne, le rapport entre le montant de pension des femmes et des hommes serait également plus faible dans la simulation EF3. Pour la génération 2015, le rapport passerait de 84,1% dans une situation hors mesure, à 83,6% avec la mesure.

Rapport de montant de pension à 68 ans entre les femmes et les hommes par génération avec la mesure EF3



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

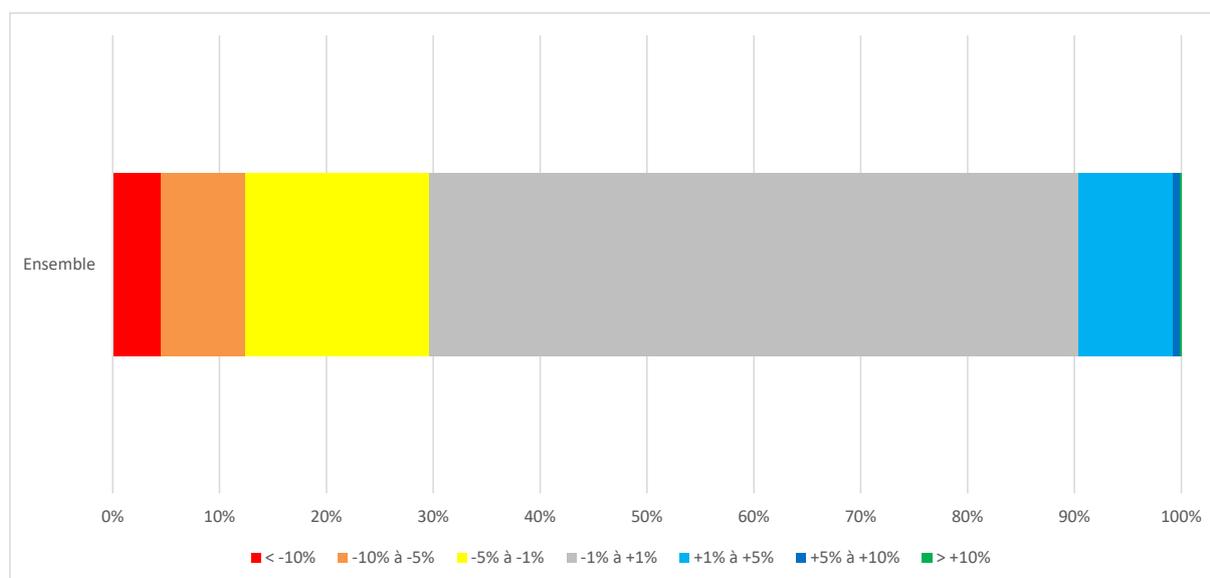
- **Gagnants-perdants sur la pension moyenne versée à 68 ans**

Environ 10% de l'ensemble des assurées nées en 1996 auraient, dans la simulation EF3, un montant de retraite à l'âge de 68 ans supérieur à la situation avant simulation. Ce gain s'explique par des assurées qui seraient amenées à reculer leur départ en retraite compte tenu de la perte de durée. En reculant leur départ, les femmes acquièrent de nouveaux droits (gains de durée compensant la perte de MDA, hausse du SAM, points dans les régimes complémentaires etc...).

A l'inverse, un peu plus de 30 % des assurées connaîtraient une diminution de leur pension (une large partie d'entre elles n'adaptant pas leur âge de départ en retraite à leur baisse de durée). Cette perte dépassant les 5% pour un peu plus de 10% d'entre elles.

Le gain moyen de pension parmi les gagnantes de la génération 1996 serait de +2,5 % de pension alors que la perte moyenne parmi les perdantes de cette même génération serait de -4,5 %.

Ecarts de montants de pension (génération 1996)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

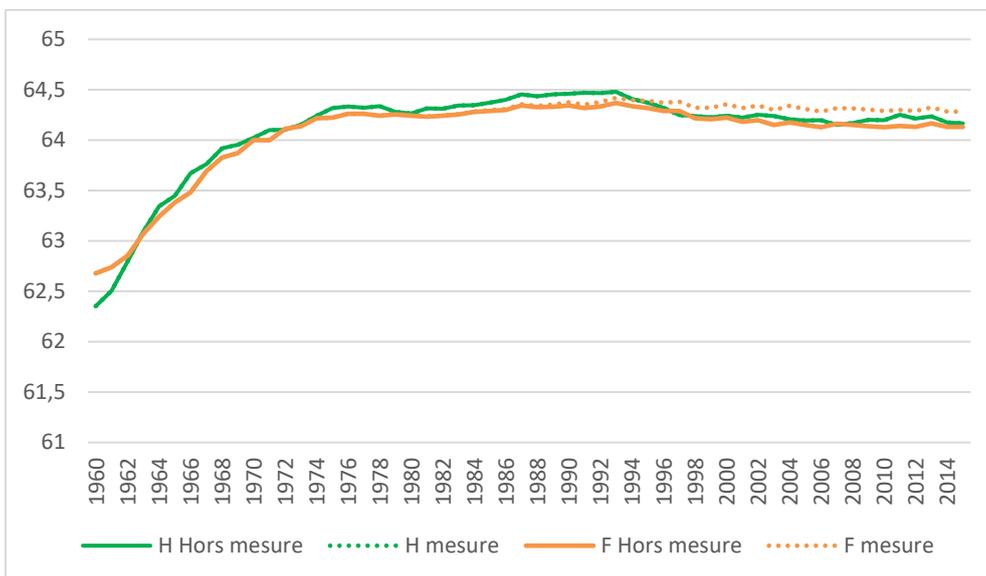
○ Âge de départ

Comme indiqué supra, la perte de MDA se traduirait pour une partie des assurées par un recul de l'âge de départ en retraite pour compenser cette perte. Au niveau de l'ensemble des assurées le recul serait d'environ 0,16 année en moyenne pour les générations nées à partir de 2000.

Toutefois, le recul moyen demeure beaucoup plus faible que la perte de trimestre et ceci car une majorité de femmes n'auraient pas leur taux de liquidation modifié avec la perte de MDA : celles partant à l'AAD, en inaptitude ou en ex-invalidité, en décote avec une décote calculée en référence à l'AAD, celles qui ont toujours la durée requise malgré la baisse de durée etc... Ces assurées peuvent perdre en montant de pension à la liquidation via la proratisation, mais elles ne sont pas supposées adapter leur âge de départ en retraite en conséquence. Et par ailleurs, une partie des femmes fonctionnaires pourrait anticiper leur départ.

A noter qu'après mesure, l'âge de départ serait très légèrement supérieur pour les femmes à celui des hommes, reflétant les écarts de durée.

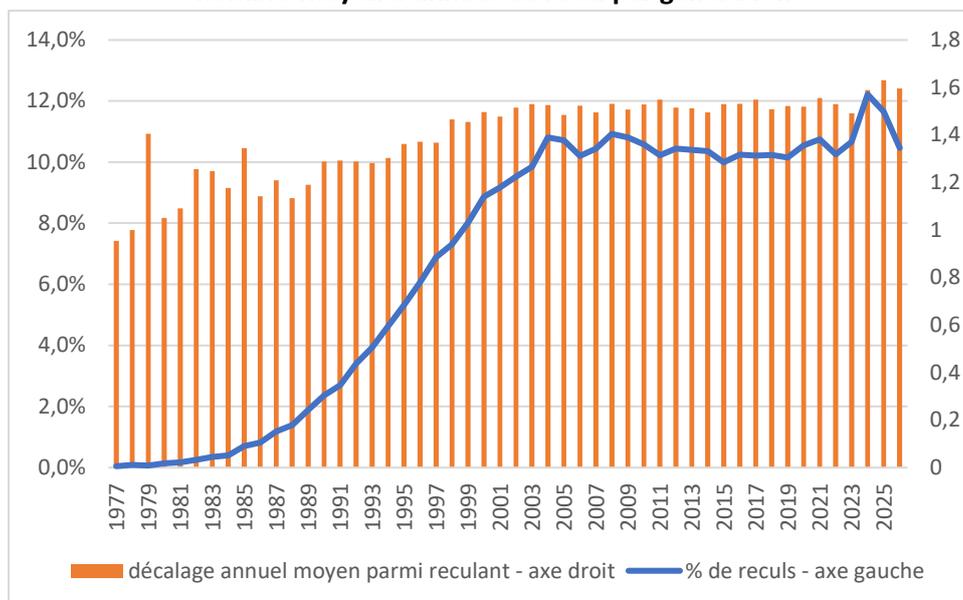
Décalage moyen de l'âge de départ en retraite par génération avec la mesure EF3



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

Parmi les jeunes générations, environ 12% des femmes reculeraient leur départ et le recul moyen serait d'environ un an et deux trimestres.

Pourcentage d'assurées qui décaleraient leur départ et nombre moyen d'années de recul par génération

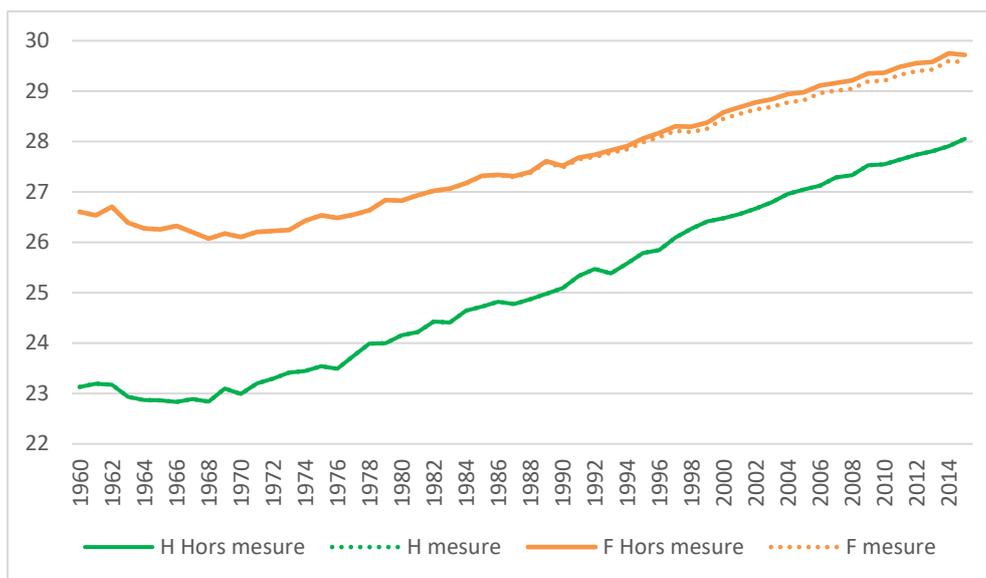


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

○ **Durée de retraite**

Symétriquement à l'âge de départ, la durée à la retraite de l'ensemble des assurées serait légèrement inférieure à la situation avant simulation de l'ordre de 0,16 année en moyenne en moins pour les générations les plus jeunes. A noter que les durées de retraite continuent d'être significativement supérieures chez les femmes relativement aux hommes compte tenu des écarts d'espérance de vie.

Durée de retraite par génération avec la mesure EF3

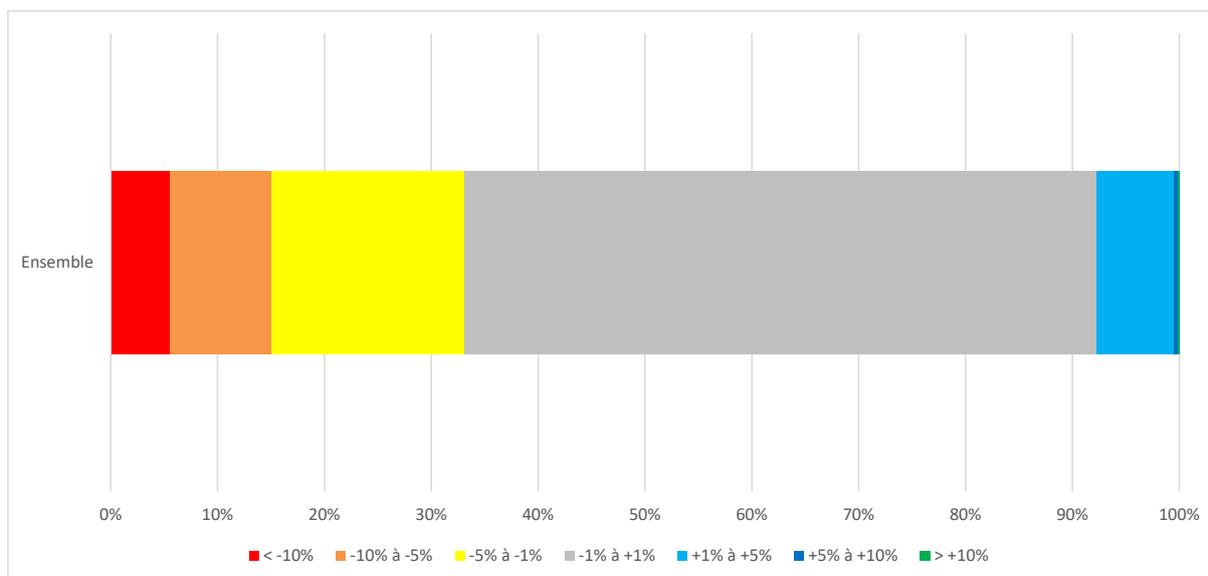


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

○ **Gagnants-perdants en pension moyenne versée sur le cycle de vie**

Au niveau du cycle de vie, les gagnantes seraient un peu moins nombreuses qu'à la liquidation avec 7 % contre 10 % au niveau de la pension perçue. Cette différence se répercute sur les perdantes qui seraient cette fois ci 33 % contre 31 % à la liquidation. Ces écarts s'expliquent par le décalage de l'âge de départ à la retraite pour certaines femmes qui n'est pas compensé par le supplément de pension perçue.

Ecarts de montants de pension tous régimes en cycle de vie¹⁰ (génération 1996)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

- Par sexe-quintiles (chez les femmes)

o Pension moyenne versée à 68 ans

- Les quintiles de pensions ont été construits par sexe et à partir des pensions hors mesure.

Parmi l'ensemble des femmes prestataires, les assurées du premier quintile seraient celles pour lesquelles la perte de montant de pension serait la plus forte. Pour les générations nées à partir de 2000, la diminution de montant serait comprise entre -7 % et -8 %. Puis le second quintile serait davantage perdant (-2% à terme), le quintile intermédiaire (-1%) et enfin les 2 derniers quintiles perdraient -0,3%.

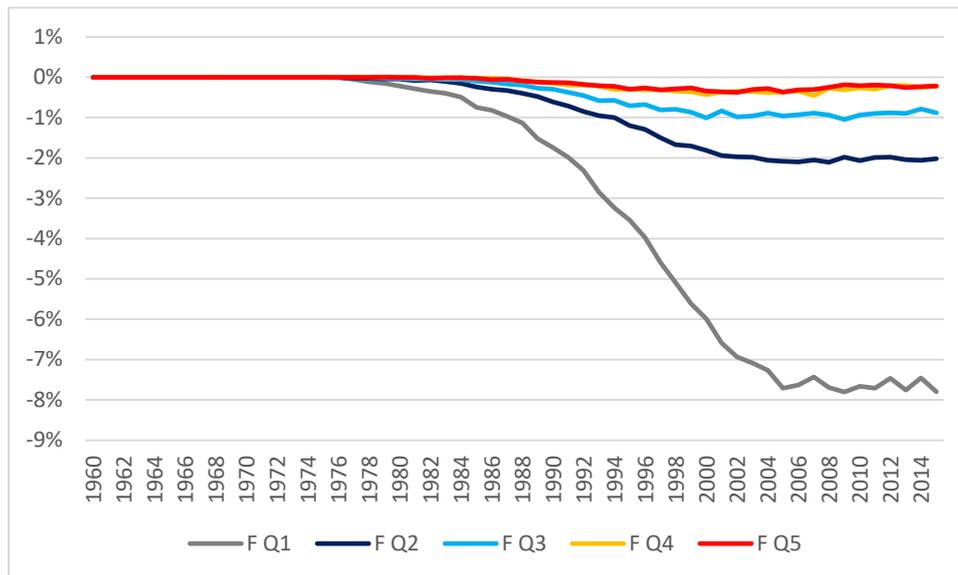
La perte plus élevée pour les premiers quintiles s'explique par plusieurs facteurs :

- Une plus faible propension aux reculs de départ (ainsi dans le 1^{er} quintile, aucune assurée n'ayant la DAR, les assurées ne sont pas supposées reculer leur départ pour retrouver le taux plein par la durée et donc elles subissent une perte plus élevée à la liquidation) ;
- Une part plus importante d'assurées avec des carrières RG au sein des premiers quintiles (les fonctionnaires étant davantage dans les quintiles intermédiaires-ou supérieurs) ;
- Une part de la pension de base plus élevée au sein des premiers quintiles de pension et la perte de MDA affecte davantage le régime de base que le régime complémentaire (plus la carrière est au-dessus du PSS, plus la part du régime complémentaire sera importante) ;
- Un nombre plus élevé d'enfants parmi les femmes des premiers quintiles et donc une perte de durée plus élevée ;
- Avec une durée plus faible, les assurées des premiers quintiles subissent d'autant plus la perte de trimestres sur le coefficient de proratisation ;

¹⁰ Les pensions sur cycle de vie sont déflatées à partir de l'évolution de la RMPT.

- Les femmes des derniers quintiles ayant des durées plus élevées, la perte de trimestres de MDA peut ne pas affecter leur pension si leur durée dépasse la DAR avant et après mesure.

Ecarts de montants de pension par quintile et génération avec la mesure EF3



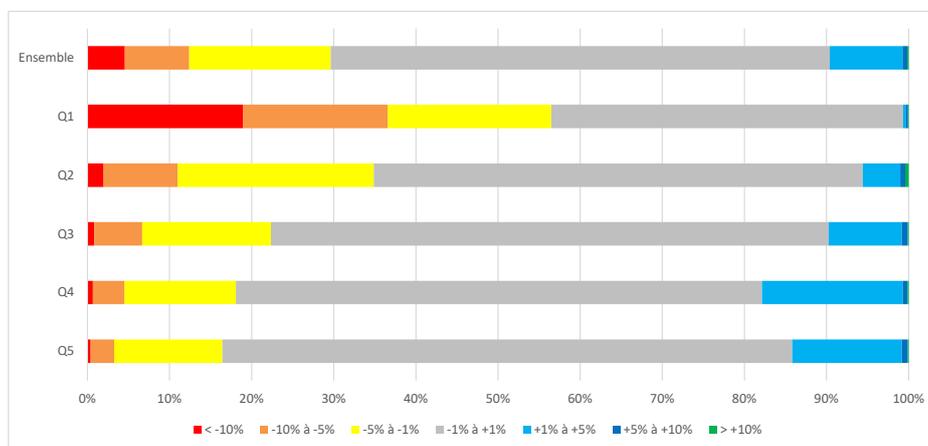
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

o Gagnants-perdants sur la pension moyenne tous régimes versée à 68 ans

La diminution de pension serait inégalement distribuée selon les quintiles de montant de pension tous régimes. Ainsi, 55 % des assurées du premier quintile (parmi les femmes nées en 1996) auraient une pension plus faible avec la mesure, dont 19 % auraient une perte d'au moins 10%.

Pour le deuxième quintile, la diminution du montant de pension serait un peu plus limitée par rapport aux assurées du Q1 : la réduction du montant de pension concernerait 35 % des assurées, et dans 12 % des cas la diminution serait au minimum de 5%.

Ecarts de montants de pension par quintile avec la mesure EF3 (génération 1996)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

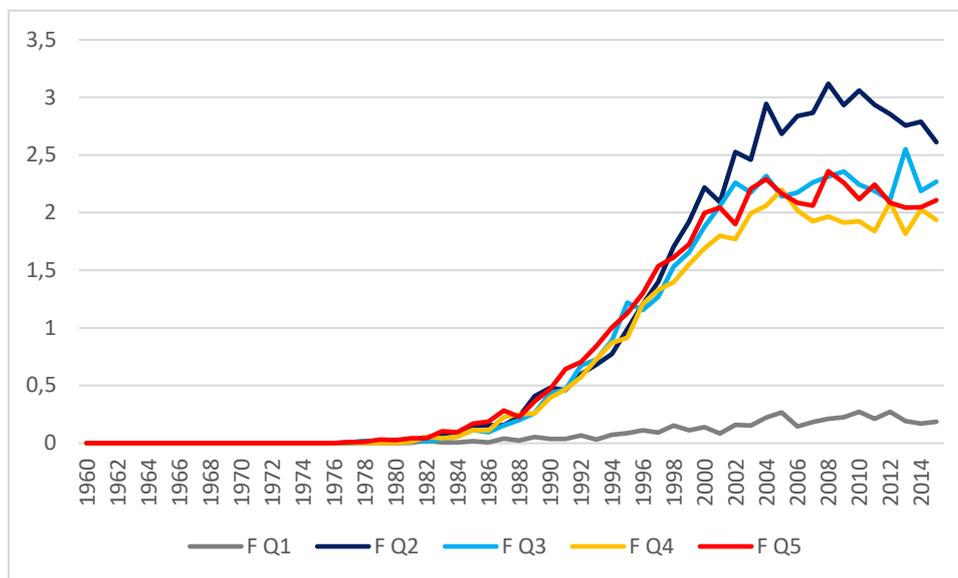
Les quintiles supérieurs (Q3, Q4 et Q5) sont assez semblables, en moyenne sur ces trois quintiles 20 % des femmes perdraient en pension, dont 5 % de plus de 5 % de pension. Ces quintiles sont également ceux pour lesquels on retrouve le plus de femmes connaissant une augmentation de leur pension : 10 % pour le Q3, un peu moins de 20 % pour le Q4 et 15% pour le Q5. La majorité de ces gains se situent entre 1 et 5 %. Ceci reflète notamment la présence plus importante d'assurés ayant été affilié à la fonction publique au sein de ces 3 quintiles intermédiaires-supérieurs.

- **Âge de départ**

Alors que les prestataires du premier quintile seraient celles qui perdraient le plus en montant de retraite dans la simulation EF3, ces dernières décaleraient leur départ à la retraite que de manière limitée. Ces assurés font partie des catégories de départ qui ne décalent pas leur date de liquidation dans une simulation déterministe, comme les assurées qui liquident à l'âge du taux plein ou qui subissent une décote.

A l'opposé, les assurées du deuxième quintile seraient celles qui décaleraient le plus leur date de départ en retraite. En effet, contrairement au premier quintile, une partie des assurées du second quintile liquident avec la DAR. Par ailleurs, les assurées du 2nd quintile sont moins nombreuses parmi les gagnantes (affiliation à la FP) et elles sont plus nombreuses à être mères de familles nombreuses (et donc la perte de durée est plus forte). Le décalage serait d'environ 2,5 à 3 mois pour les générations nées à partir de 2000.

Ecarts d'âge de départ en mois par génération et quintile avec la mesure EF3

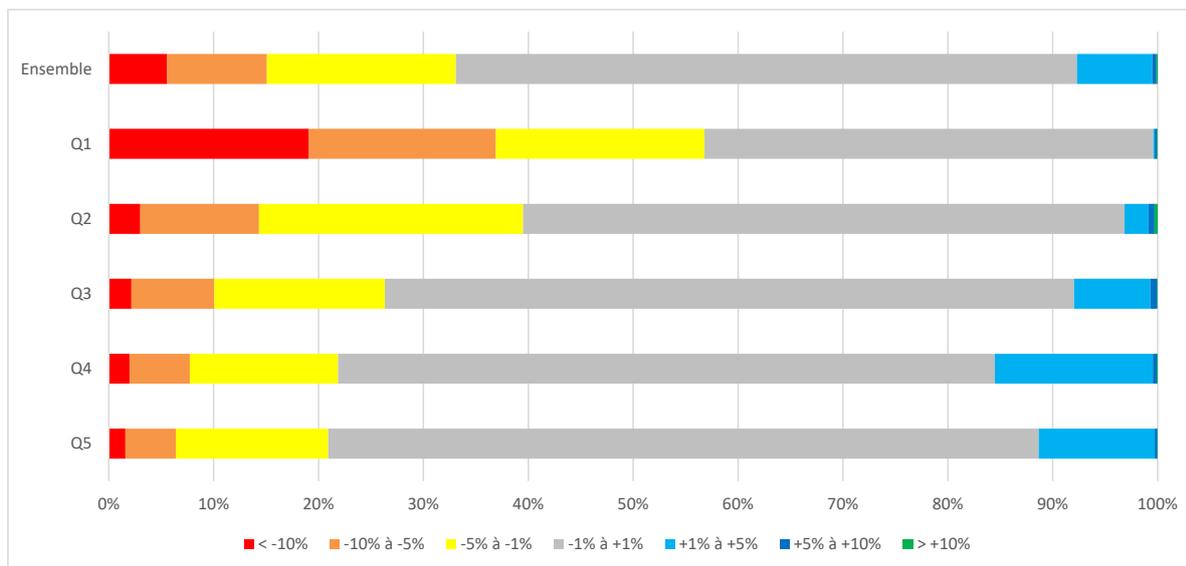


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

- **Gagnants-perdants en pension moyenne versée sur le cycle de vie**

Les résultats par quintiles de pensions sont très proches en cycle de vie à ceux obtenus au niveau de la pension moyenne perçue, à la différence près qu'il y a un peu plus de perdantes et un peu moins de gagnantes. En dehors de ce point précis, les quintiles de pensions inférieurs (Q1 et Q2) sont ici aussi ceux où l'on retrouve le plus de perdantes avec respectivement 57 % et 39 % de femmes concernées. A l'inverse, les quintiles supérieurs sont ceux où les gagnantes sont surreprésentées par rapport à l'ensemble avec notamment 15 % de gagnantes pour le Q4.

Ecarts de montants de pension selon le quintile de pension en cycle de vie (génération 1996)



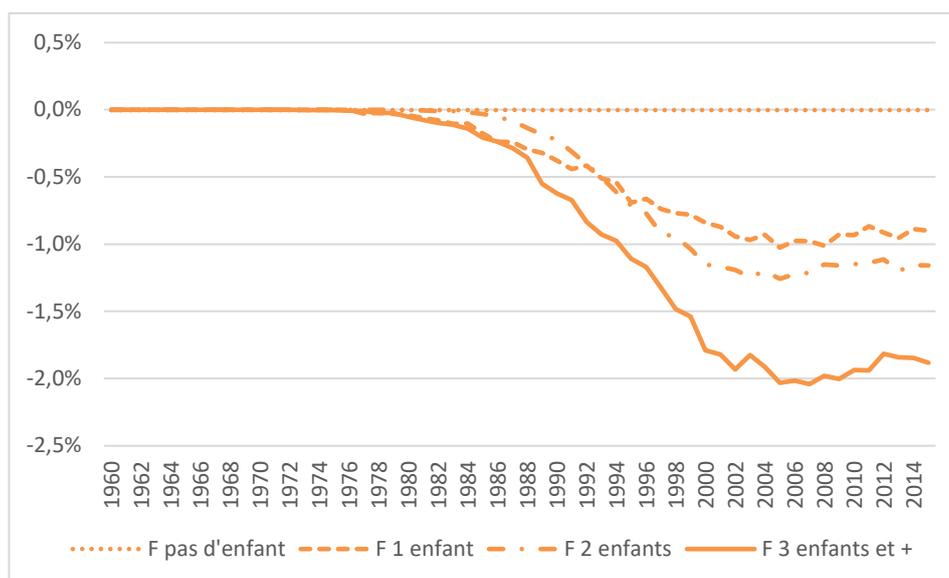
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

- Par nombre d'enfants (chez les femmes)

o Pension moyenne versée à 68 ans

Le nombre de trimestres de MDA attribués dépend en premier du nombre d'enfant, les effets de la simulation EF3 selon le nombre d'enfant suivent cette logique. La pension moyenne versée à 68 ans diminue d'autant plus que le nombre d'enfants est élevé. S'il n'y a pas une grande différence entre les mères de 1 et 2 enfants avec une perte relative d'environ -1 % (celle-ci s'expliquant par des reculs de départ plus élevés parmi les mères de 2 enfants, cf. infra), la perte relative de pension versée à 68 ans est de -2 % pour les mères de 3 enfants et plus.

Ecarts de montant de pension par nombre d'enfants avec la mesure EF3

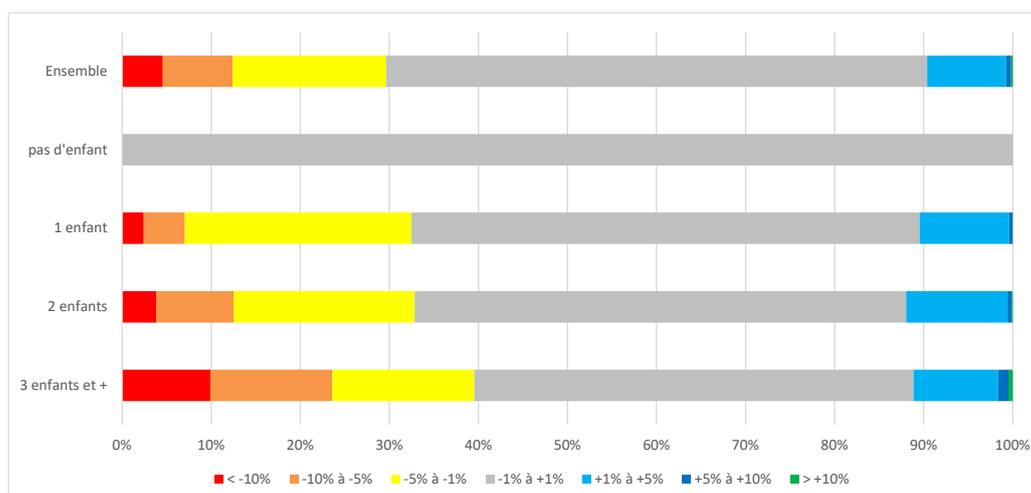


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

o Gagnants-perdants sur la pension moyenne versée à 68 ans

Les mères de trois enfants et plus sont non seulement les plus concernées par les pertes de pension moyenne à 68 ans (près de 40 % de perdantes parmi celles nées en 1996) mais ce sont également celles qui perdent le plus (10 % qui perdent plus de 10 % de pension). Environ un tiers des femmes ayant 1 ou 2 enfants verraient également leur montant de pension diminuer mais moins seraient concernées par les plus fortes baisses. La part de gagnantes serait relativement identique selon le nombre d'enfant. A noter que les gains seraient légèrement plus forts pour les assurées ayant eu au moins 3 enfants, reflétant l'impact des MDA sur le coefficient de proratisation.

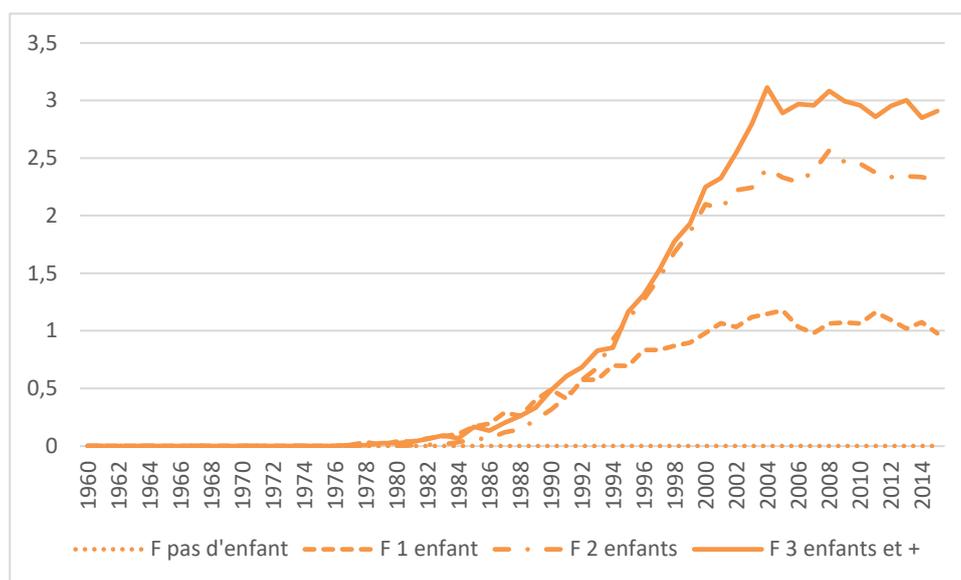
Ecarts de montants de pension par nombre d'enfants avec la mesure EF3 (génération 1996)



○ **Âge de départ**

Le décalage de l'âge de départ est encore une fois assez dépendant du nombre d'enfants. Si les mères d'un seul enfant décalent en moyenne pour les générations nées après 2000 d'un mois environ, les mères de 2 enfants décalent de 2,5 mois¹¹ et celles de 3 enfants de 3 mois.

Ecarts d'âge de départ en trimestres selon nombre d'enfants avec la mesure EF3

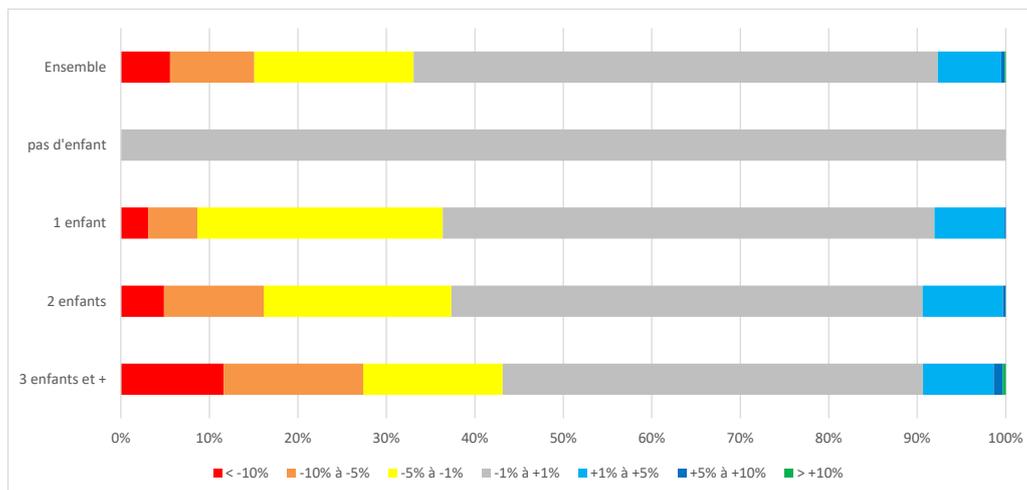


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

¹¹ Ce qui permet de compenser les effets sur la pension à la liquidation.

- **Gagnants-perdants en pension moyenne versée sur le cycle de vie**

Ecarts de montants de pension selon le nombre d'enfant en cycle de vie (génération 1996)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

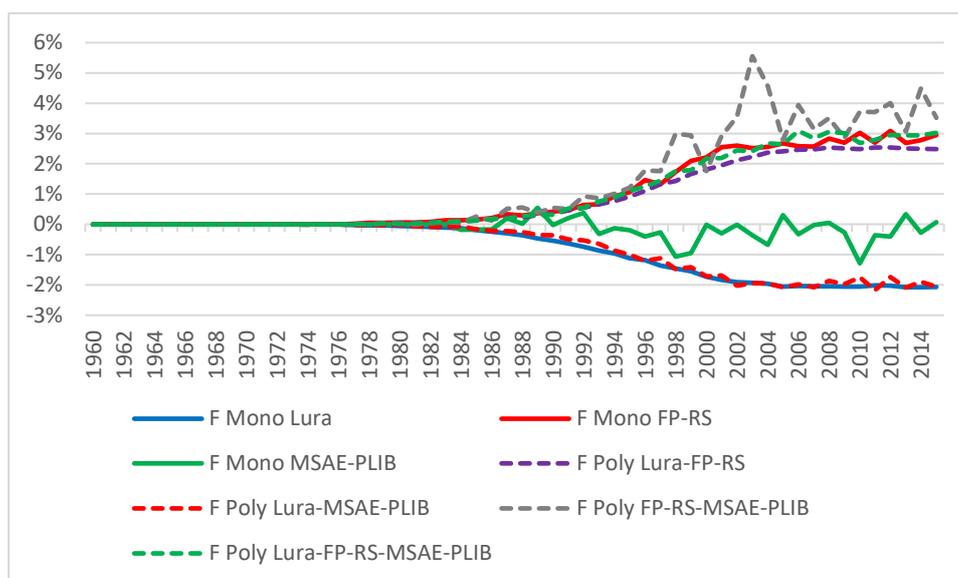
Une fois de plus les résultats en termes de cycle de vie sont très similaires à ceux obtenus avec la pension perçue à la liquidation et toujours avec un léger excédent de perdantes et moins de gagnantes.

- **Par sexe-régime d'affiliation**

- **Pension moyenne versée à 68 ans**

Au niveau des écarts de montant de pension selon le régime d'affiliation, deux groupes se distinguent. D'une part, les femmes mono-pensionnées Lura et les femmes poly-pensionnées Lura-MSA exploitants et/ou professions libérales qui perdraient 2 % de pension. Ceci reflèterait le passage de 8 à 2, 3 ou 4 trimestres de MDA par naissance pour ces assurées. D'autre part, les femmes ayant été affiliées soit à un régime de la fonction publique ou bien à un régime spécial qui elles gagneraient de 2 à 3 % de pension. Le gain pour la fonction publique réside surtout dans la prise en compte dans la durée de service des MDA à partir des naissances de 2026 (l'écart de durée validée étant relativement limité, +1 trimestre environ). Enfin les femmes mono-pensionnées MSA exploitant ou profession libérale seraient dans une situation plus intermédiaire tout en étant malgré tout majoritairement perdantes (les MDA affectant moins directement les pensions au sein de ces régimes qui fonctionnent essentiellement en points).

Ecarts de montant de pension par régime d'affiliation

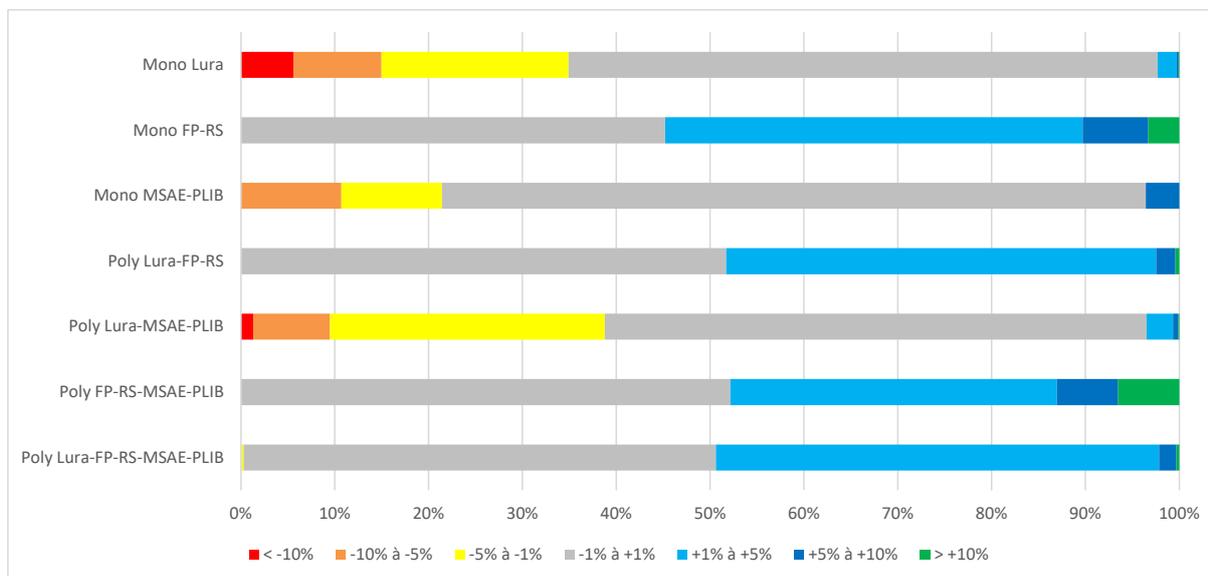


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

○ Gagnants-perdants sur la pension moyenne versée à 68 ans

Les deux grands groupes de régime précédemment cités se retrouvent nettement ici. Près de 40 % des femmes nées en 1966 poly-pensionnées Lura-MSA exploitants et/ou professions libérales perdraient en montant de pension et 35 % des femmes mono pensionnées Lura. Les pertes majoritaires seraient comprises entre -1 et -5 % de pension, néanmoins 6 % des mono-pensionnées Lura perdraient plus de 10 % de pension. A l'inverse, environ la moitié des femmes ayant été affiliées au sein des régimes verraient leur pension augmenter (et la très grande majorité d'entre elles avec un gain inférieur à 5 %).

Ecarts de montants de pension par régime d'affiliation (génération 1996)

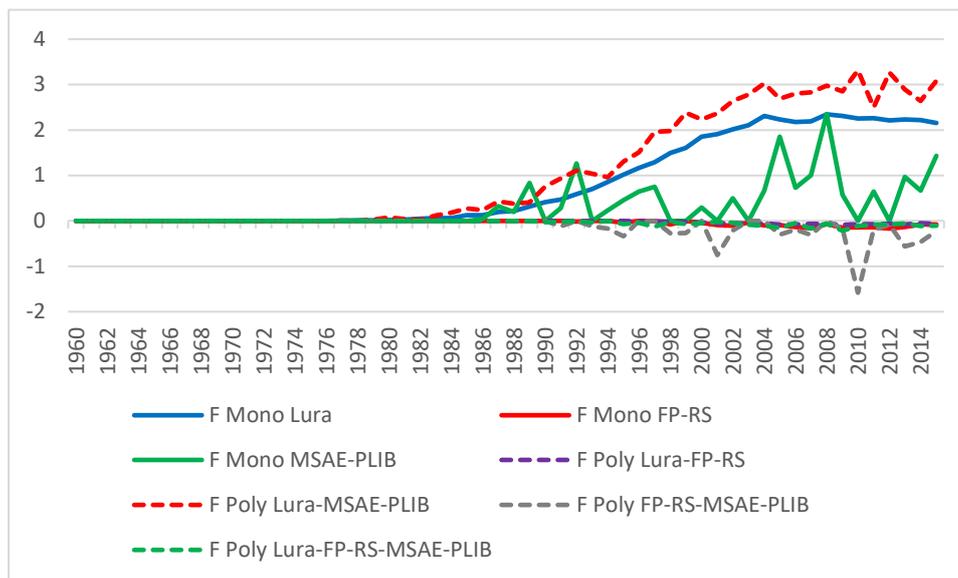


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

○ Âge de départ

Les mono-pensionnées Lura ainsi que les poly-pensionnées Lura-MSA exploitants et/ou professions libérales seraient concernées par un report de départ, avec respectivement une hausse de l'âge de départ de 2 mois pour les premières et de 3 mois pour les secondes. Les rares gains de durée parmi les assurées affiliées dans un régime de la fonction publique ou un régime spécial n'entraîneraient que très peu d'avancées de départ (*cf.* en supposant que les femmes avec surcote ne privilégient pas d'avancer leur départ mais préfèrent majorer leur pension).

Ecarts d'âge de départ par régime d'affiliation (en mois)

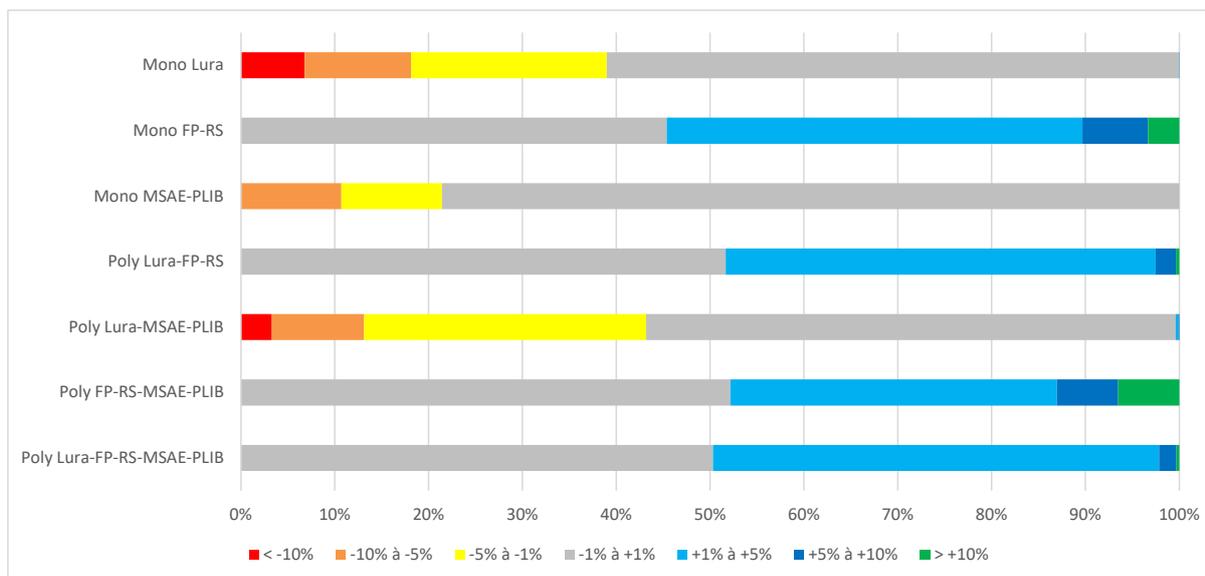


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

○ Gagnants-perdants en pension moyenne versée sur le cycle de vie

L'augmentation du nombre de perdantes au détriment du nombre de gagnantes en cycle de vie est moins perceptible lorsque l'on se place sous l'angle du régime d'affiliation même si cela reste le cas. Les régimes alignés sont ici encore ceux qui comptabilisent le plus de perdantes (39% de perdantes en cycle de vie parmi les mono pensionnés Lura) et les autres régimes ceux qui regroupent les plus de gagnantes (entre 47 % et 55 % selon l'affiliation).

Ecarts de montants de pension par régime d'affiliation en cycle de vie (génération 1996)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

Effets sur les masses financières

- Sur les masses de prestations par régime (champ droit direct hors ASPA)

Les effets de la simulation EF3 sur les masses de pension par régimes sont le reflet des gagnants/perdants selon le régime d'affiliation. Ainsi, le régime général et MSA salariés, qui est le régime dans lequel les perdants étaient les plus nombreux, est celui qui verrait ses masses financières le plus diminuer avec en fin de projection une baisse l'ordre de 1,7% des droits directs versés (hors ASPA).

A noter par ailleurs que la simulation EF3 affecte également le nombre de bénéficiaires d'une surcote parentale car moins de mères atteignent le taux plein un an avant l'AOD.

L'Agirc-Arrco serait moins concerné par ces baisses de dépenses (-0,3% en 2070,-0,2% en 2090). Ceci s'explique par le fait que la MDA minore la pension versée par les régimes alignés à la fois sur le taux (décote, taux plein, surcote) et sur le coefficient de proratisation tandis que dans les régimes complémentaires, seul l'effet sur le taux joue (uniquement taux plein ou décote pour l'Agirc-Arrco compte tenu de l'absence de dispositif de surcote). Le passage d'une baisse des dépenses du régime de -0,3% à -0,2% s'explique par la hausse de la durée validée pour les jeunes générations (et donc elles subissent moins les pertes de MDA) ainsi que par les gains de pension à la liquidation suite aux reculs de départ qui montent en charge.

Même constat pour l'Ircantec que pour l'Agirc-Arrco, l'effet sur les masses de pension est relativement limité quand bien même il représenterait le double de celui de l'Agirc-Arrco, cet effet pourrait s'expliquer par à la fois par la présence d'une surcote dans le régime Ircantec (qui peut potentiellement diminuer avec la perte de MDA) contrairement à l'Agirc-Arrco ou encore par une proportion plus importante d'assurées ayant la durée et donc devant reculer leur départ à l'Ircantec.

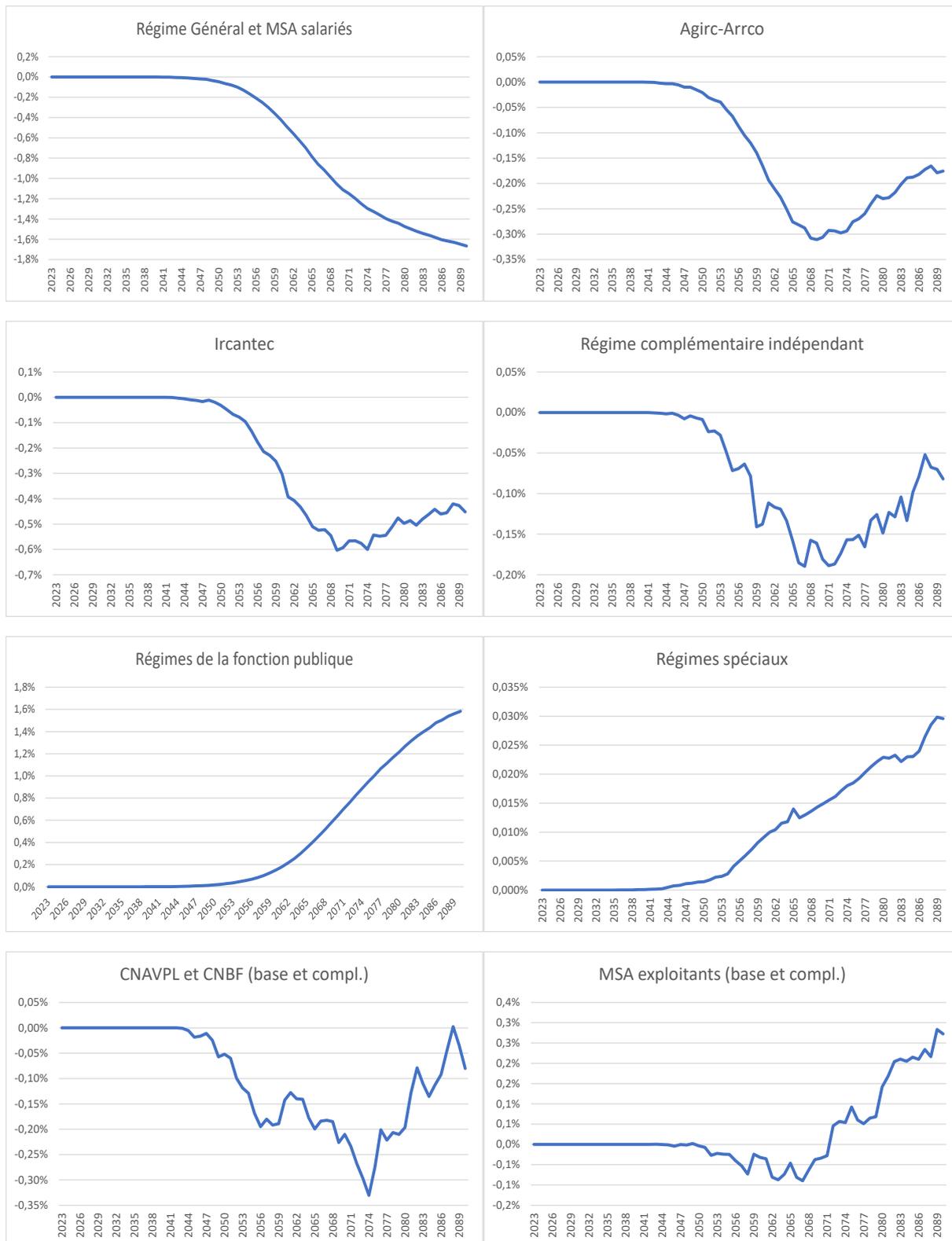
L'impact sur le régime complémentaire des indépendants (RCI) serait similaire à celui estimé sur l'Agirc-Arrco (régime en point sans surcote).

A l'inverse du régime général qui verrait ses masses de pensions diminuer, les régimes de la fonction publique connaîtraient avec la simulation EF3 une augmentation des masses versées. En effet, les régimes de la fonction publique sont ceux pour lesquels le nombre de gagnants est le plus important. Mécaniquement les masses de pension augmenteraient donc de l'ordre de 1,6 % à terme.

Les masses financières des régime spéciaux sont très peu affectées par la simulation EF3 compte tenu de l'extinction de ces régimes dans le cadre de la précédente réforme.

Concernant les régimes de professions libérales ou exploitants agricoles, les effets seraient très faibles et oscillerait autour de zéro. Les MDA étant très rarement affectées à ces régimes, l'effet s'explique principalement par l'impact de la mesure sur le taux de liquidation ou sur les âges de départ.

Effets de la simulation EF3 sur les masses de prestations par régimes (DP hors ASPA)



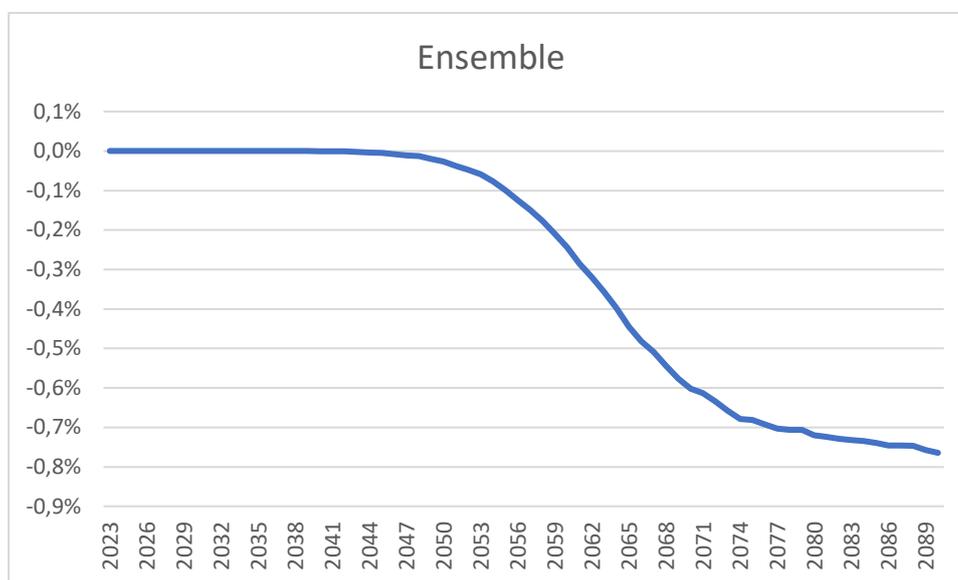
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

- Sur les masses de prestations tous régimes (champ droit direct hors ASPA)

De manière générale, en prenant en compte les effets spécifiques de chaque régime, les masses de prestations diminueraient dans la simulation EF3. Cela résulte de la combinaison de la hausse des masses financières de la fonction publique (+1,6 %) et de la baisse, plus importante, des masses financières du régime général et MSA salariés (-1,7 %) dont le poids serait de 3 à 4 fois supérieur à celui de la fonction publique à compter de 2070.

L'effet de la simulation EF3 sur les masses de prestations tous régimes seraient ainsi de -0,8 % en 2090.

Effets de la simulation EF3 sur les masses de prestations tous régimes (DP hors ASPA)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

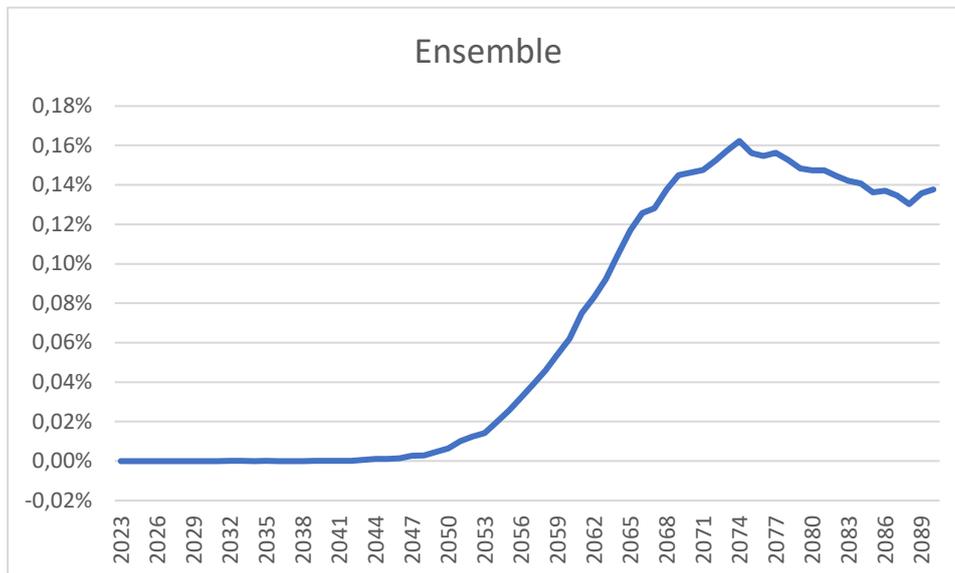
- Sur les masses de cotisations tous régimes

Bien que la simulation fasse effet dès 2026, il faut laisser le temps aux premières femmes d'arriver à l'âge de liquidation (soit une quinzaine d'années pour les femmes en fin de vie féconde en 2026) avant de percevoir les premiers effets en termes de décalage de départ en retraite, et donc en cotisations supplémentaires. En effet, en reculant leur départ, les femmes en emploi sont supposées rester en emploi et donc apportent des recettes supplémentaires pour les régimes¹². A l'instar des droits directs, les effets sur les cotisations sociales dépendent du moment où les assurées liquident leur retraite. Ainsi, les femmes qui ont des enfants qui naissent à compter de 2026 commencent à partir en retraite à compter de la décennie 2040-2050. A l'horizon 2070, les femmes qui partent à la retraite auront connu

¹² Par ailleurs de nouveaux droits peuvent être générés sur le SAM ou les points.

les nouvelles règles sur la quasi-totalité des naissances, ce qui explique la montée en charge progressive de la mesure entre 2045 et 2075. Les masses de cotisations augmenteraient à terme de 0,15% environ.

Effets de la simulation EF3 sur les cotisations tous régimes (DP hors ASPA)



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}