

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

Document n° 13
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Résultats simulations EF8 : Modifier les règles d'attribution des MDA, verser des majorations proportionnelles et progressives selon le nombre d'enfant et borner l'AVPF aux 3 ans du benjamin et verser au compte un salaire égal au salaire des 3 années antérieures

Alessandra Di Porto, Samuel Goujon, Yang-ming Lim, Grégoire Mayo, Note de la Cnav, DSPR n°2025-005, janvier 2025

Objet : Simulation COR droits familiaux et conjugaux : scénario EF8

Référence : 2025-005-DSPR

Date : 20/03/2025

Direction statistiques, prospective et recherche

Sous-Direction Prospective

Auteurs : Alessandra Di Porto, Samuel Goujon, Yang-ming Lim, Grégoire Mayo

Diffusion : COR

Mots clés : simulation, Prisme, droits familiaux, MDA, majoration de pension pour enfant, AVPF

Résumé

A la demande du COR, la présente note évalue l'effet combiné de trois séries de mesures visant à harmoniser les droits familiaux à la retraite et qui concernent l'évolution des règles d'attribution des trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ainsi que celles des majorations de pension pour enfant.

- Les naissances donneraient désormais droit à une MDA allant de deux à quatre 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 trois ans de l'enfant. 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 (régimes alignés).
- Le bénéfice de l'AVPF serait limité aux parents d'enfants de moins de 3 ans et le calcul du salaire porté au compte serait égal au différentiel entre le revenu perçu par l'assuré et le maximum entre le SMIC et la moyenne des 3 derniers revenus perçus avant le bénéfice de l'AVPF. Cette mesure diminuerait fortement le nombre d'assurés ayant des cotisations AVPF et donc le SAM.
- Côté pensions, les majorations pour enfant concerneraient désormais uniquement les femmes, et elles en bénéficieraient dès le premier enfant. La pension serait majorée de 3% pour les mères d'un enfant, 6% pour les mères de 2 enfants et 13% pour les mères de 3 enfants et plus. La majoration serait plafonnée à hauteur de 3000€ annuel en 2026, le plafond évoluant ensuite avec le SMPT.

Ces mesures s'appliqueraient dès janvier 2026 pour les nouvelles naissances (pour la MDA et l'AVPF) et pour les nouvelles liquidations (pour les majorations de pensions). Ainsi, les assurés nés avant 1985 sont très peu concernés par les mesures relatives à la MDA et l'AVPF.

Les mesures produisent une redistribution des pensions : pour la génération 1996, alors qu'elles seraient neutres pour un peu plus de la moitié des pensionnés, un quart en serait

bénéficiaire avec un gain moyen de 3,5% de leur pension moyenne à 68 ans alors que l'autre quart des pensionnés connaîtraient une perte de -7,3%.

Les mesures sont neutres pour les femmes sans enfant et les hommes ayant moins de trois enfants (les mesures MDA et AVPF auraient un effet marginal mais non pris en compte dans les simulations). Les pères d'au moins trois enfants (environ un quart des hommes pour les jeunes générations), qui sont supposés ne pas décaler pas leur date de départ suite à la perte de pension, seraient perdants dès l'entrée en vigueur de la mesure portant sur la majoration de pension avec une perte de pension de -8% dès la génération 1968.

Parmi les mères, les effets sont contrastés : alors que les mères de deux enfants seraient plutôt bénéficiaires avec des hausses de pension de près de +2% sur l'ensemble du cycle de vie pour les générations les plus jeunes, l'effet serait relativement neutre pour les mères d'un enfant. Les mères de trois enfants et plus, qui sont celles qui repoussent le plus leur âge de départ à la retraite sous l'effet de la mesure portant sur les durées, subiraient une perte de pension sur cycle de vie dès la génération 1988, cette perte se stabilisant autour de -5,5% à partir de la génération 2002 sous l'effet cumulé des mesures MDA et AVPF.

Les mesures affecteraient principalement négativement les assurées salariées du secteur privé (compte tenu de la baisse des trimestres de MDA et de l'attribution de l'AVPF au RG) alors que les assurées affiliées aux régimes des fonctionnaires seraient plutôt bénéficiaires des mesures en lien avec la nouvelle attribution des MDA (et notamment la réintégration de ces dernières dans le coefficient de proratisation).

A titre illustratif, pour la génération 2010, 80% des mères de 3 enfants mono pensionnées des régimes alignés seraient perdantes avec les mesures envisagées (38% perdraient plus de 10% sur la durée de retraite) et 95% des mères de 2 enfants mono pensionnées des régimes de la fonction publique seraient gagnantes (26% gagneraient plus de 10%).

Par effet de composition, les femmes qui, avant application des mesures, perçoivent les pensions les plus faibles seraient les plus concernées par les pertes de pension, à 68 ans et sur cycle de vie. En effet, les mères de trois enfants et plus, principales perdantes des mesures, et les assurées n'ayant pas atteint la DAR avant réforme, qui perdent davantage en pension à la liquidation, sont surreprésentés parmi les pensions les plus faibles. Par ailleurs, la mesure AVPF affecte principalement les assurés du Régime Général et celui-ci est également surreprésenté au sein des quintiles les plus bas.

Le scénario envisagé générerait une convergence des niveaux de pension entre les hommes et les femmes à court terme en lien avec la mesure relative aux majorations pour enfants, mais cette convergence serait limitée pour les jeunes générations compte tenu de l'impact globalement négatif des mesures MDA-AVPF pour les mères.

Les masses de droit direct tous régimes (hors ASPA) baisseraient à l'horizon 2090 de -1,4 % par rapport à une situation hors mesures. Cette diminution masquerait toutefois une baisse plus forte des masses de prestations dans les régimes alignés et à l'Agirc Arrco (respectivement -2,4% et -1,2% en 2090) et une hausse dans les régimes de la fonction publique (+1,6%). Compte tenu des décalages de départ, les cotisations augmenteraient légèrement à long terme (+0,15%), tandis que la mesure AVPF générerait une baisse du transfert en provenance de la CNAF de l'ordre de 45% à moyen terme.

Contexte et contenu de la simulation

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 EF8**.

Ce scénario combine 3 mesures simulées par ailleurs, les scénarios **EF2** (AVPF), **EF3** (MDA) et **EF5** (majoration pour enfants).

Tableau 1 : récapitulatif des scénarios demandés à la CNAV

Numéro simulation	Description
EF1	Borner le bénéfice de l'AVPF aux 3 ans de l'enfant.
EF2	EF1+salaires reporté 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+suppression de la majoration de 10% pour parents de 3 enfants et 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/interrompt/sans activité, sans condition de ressources, moyenne 3 derniers salaires ou SMIC, 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.

Les mesures concernant les MDA (scénario EF3)

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.

A l'heure 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 naissances auxquels viendraient s'ajouter jusqu'à 2 trimestres par naissances 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 3^{ème} 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 (tableau ci-dessous), 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).

Tableau 2 : profils d'acquisition de trimestres au titre de la MDA pour enfant après application des mesures

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

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

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

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.

Ainsi, il n'y a plus de disparité entre les régimes de retraite. La règle d'affectation des MDA demeure toutefois identique avec une priorisation des régimes de la fonction publique ou des régimes spéciaux par rapport aux autres régimes (et notamment le RG). Par ailleurs, la durée de service dans les régimes de la fonction publique est majorée des trimestres de MDA à l'instar des naissances avant 2004 sans toutefois permettre au coefficient de proratisation de dépasser 1.

Les mesures concernant l'AVPF (scénario EF2)

L'Avpf est un dispositif qui a été créé en 1972 afin de permettre aux personnes qui n'ont pas d'activité professionnelle, ou qui l'interrompent ou la réduisent pour élever leurs enfants, et qui respectent une condition de ressources, de bénéficier de cotisations retraite au Régime général.

Les périodes pendant lesquelles l'assuré bénéficie de l'Avpf se traduisent par le report au compte d'un salaire pouvant atteindre le montant d'un Smic (sur la base de 39 heures hebdomadaires) ; lors du calcul du montant de retraite, ces reports sont comptabilisés dans la durée d'assurance et le Salaire Annuel Moyen (SAM).

Plusieurs dispositifs de la Caisse d'allocation familiale se traduisent par le versement de cotisations retraite au titre de l'Avpf ; parmi ces dispositifs, les trois principaux sont :

- Le **Complément familial (CF)** : cette prestation est attribuée sous condition de ressources aux familles ayant à charge au moins trois enfants âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans ;
- L'**Allocation de base de la Paje (AB)** : cette allocation est versée sous condition de ressources à partir de la naissance, jusqu'au dernier jour du mois civil qui précède le 3^{ème} anniversaire de l'enfant ;
- La **Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)** : cette prestation remplace depuis l'année 2015 le Complément libre choix d'activité (CLCA) ; elle permet à un ou aux deux parents de cesser ou réduire l'activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants de moins de 3 ans. La durée de versement de cette prestation dépend du nombre d'enfants à charge ainsi que de la situation familiale. Aucune condition de ressources n'est requise afin de bénéficier de cette prestation.

Le droit à l'Avpf est examiné selon un ordre bien défini des prestations au titre desquelles celui-ci peut être ouvert. Ainsi, le CF est prioritaire sur tous les autres dispositifs, suivi de l'AB et ensuite de la Prepare. Les autres dispositifs donnant droit à l'Avpf (AAH, AEEH, ...) viennent après en ordre de priorité.

Les cotisations reportées au compte de la Cnav représentent entre 20% et 100% du Smic selon l'allocation perçue et la proportion de réduction d'activité professionnelle.

Les mesures envisagées consisteraient

- d'une part limiter le bénéfice de l'Avpf aux trois ans de l'enfant, soit la mesure « EF1 », qui prévoit que l'Avpf ne serait plus versée aux bénéficiaires du CF.
- D'autre part, la règle d'affectation des salaires portés au compte (100/50/20% d'un SMIC 39h hebdomadaires) est modifiée. Les salaires portés au compte correspondent au maximum

entre le SMIC (39h également) et la moyenne des 3 derniers revenus² avant la 1^{ère} année de perception de l'AVPF.

Si l'assuré n'a eu aucun revenu, le SMIC est retenu par défaut et s'il a eu moins de 3 revenus, la moyenne est réalisée sur le nombre d'années avec un revenu positif. Par ailleurs, cette moyenne est réalisée sur les revenus effectivement perçus quel que soit la durée effective de travail dans l'année. Enfin, le calcul est réalisé en différentiel, ainsi si un assuré cumule en N un revenu en plus de la perception de l'AVPF dans une situation hors mesure, son montant d'AVPF peut diminuer, voire être supprimé, si la somme cumulée de l'AVPF et du revenu dépasse ses revenus passés sur les années N-1/N-3.

A l'instar de la MDA, la mesure s'appliquerait à partir des naissances de 2026. A noter que l'effet ne serait pas nécessairement immédiat sur le transfert AVPF en 2026 car les assurées ayant eu 3 enfants nés avant 2026 peuvent encore percevoir de l'AVPF jusqu'aux 21 ans de l'aîné.

Les mesures concernant les majorations de pension pour enfant (scénario EF5)

Les majorations de pension correspondent à un surplus de pension de droit propre attribué aussi bien aux femmes qu'aux hommes dans la plupart des régimes, de base et/ou complémentaire, selon le nombre d'enfants. Les règles d'attribution et le mode de calcul de cette majoration peuvent différer selon le régime concerné : alors qu'elle correspond à 10% du droit propre à partir de 3 enfants dans les régimes de base LURA et à l'Agirc Arrco, chez les professions libérales (base depuis septembre 2023 et complémentaire³) et à la MSA exploitants (base), elle peut encore augmenter de 5% du droit propre par enfant supplémentaire à partir du 4^{ème} dans les régimes des fonctionnaires (base), à l'Ircantec ou au sein de certains régimes spéciaux. Parallèlement, le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), le régime complémentaire des indépendants (RCI) et le régime complémentaire des exploitants agricole n'ouvrent pas droit à des majorations enfant.

Cette simulation viserait à uniformiser les règles entre les régimes pour les liquidations à partir de l'année 2026⁴ : seules les femmes pourraient désormais bénéficier d'une majoration dont le montant s'établirait à 3% du droit propre pour un enfant, 6% pour deux enfants et 13% à partir de trois enfants. Par ailleurs, le montant annuel de cette majoration serait plafonné à 3000€ courant en 2026, ce seuil évoluant par la suite au rythme de l'évolution du SMPT.

A noter que pour l'Agirc-Arrco, les spécificités⁵ du calcul de la majoration pour enfant sont de fait supprimées avec la mesure : la majoration pour enfant est calculée sur la base d'une pension y compris

² De l'ensemble des régimes y compris revenus non-salariés ou traitements et primes de la fonction publique.

³ Pour la CAMRF et la CIPAV notamment.

⁴ Contrairement aux mesures relatives à l'APVF et la MDA qui concernent les naissances à compter de 2026 et donc ont une montée en charge beaucoup plus lente.

⁵ Pour les périodes antérieures à 1999, l'ancien régime Arrco prévoyait une majoration pour 3 enfants au taux de 10 %, augmenté de 5 % par enfant supplémentaire dans la limite de 30 % puis augmenté de 5 % pour les périodes comprises entre 1999 et 2011. Pour les périodes antérieures à 2012, l'ancien régime Agirc prévoyait une majoration pour 3 enfants au taux de 8 % augmenté de 4 % par enfant supplémentaire dans la limite de 24 %. Par ailleurs, l'Agirc-Arrco prévoit d'attribution d'une majoration pour enfant à charge, qui n'est pas cumulable avec la majoration de pension pour trois enfants et plus. Enfin, la décote n'était pas incluse dans le calcul de la majoration.

décote et elle est calculée directement sur l'ensemble de la carrière quelle que soit l'année d'acquisition des points.

Par ailleurs, la majoration de pension liée à la MDA créé par la loi du 14 avril 2023, qui ouvre un droit à surcote (1,25 % pour chaque trimestre supplémentaire cotisé dans une limite de 5 %) pour les assurés ayant obtenu au moins un trimestre de majoration d'assurance pour maternité, adoption, éducation, enfant handicapé ou pour congé parental et justifiant d'une durée d'assurance de 43 annuités à 63 ans à terme, sous réserve de poursuivre leur activité professionnelle au-delà de cet âge, est supposée abrogée à compter du 1^{er} janvier 2026. Cette mesure entrant en vigueur hors mesures en 2027 (à compter de la génération 1964 pour qui l'âge légal de droit commun atteint 63 ans), elle ne serait donc jamais mise en œuvre.

Modèle sous-jacent, champ et hypothèses

Pour évaluer l'effet des mesures, le modèle de micro-simulation dynamique Prisme est utilisé⁶. 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 1/20ème 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).

Les comportements de départ à la retraite

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 mesures, à appliquer des hypothèses de comportement de départ prédéfinies pour obtenir la situation post-mesure. Ainsi, à chaque assuré est appliquée 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 taux⁷. 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 plein⁸. 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 emploi⁹, 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

⁶ https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2020-03/Doc%209_%20DSPR_CNAV.pdf
<https://www.insee.fr/fr/information/5008705?sommaire=5008710>

⁷ 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).

⁸ 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 mesures AVPF vont dans le sens d'une diminution de la durée).

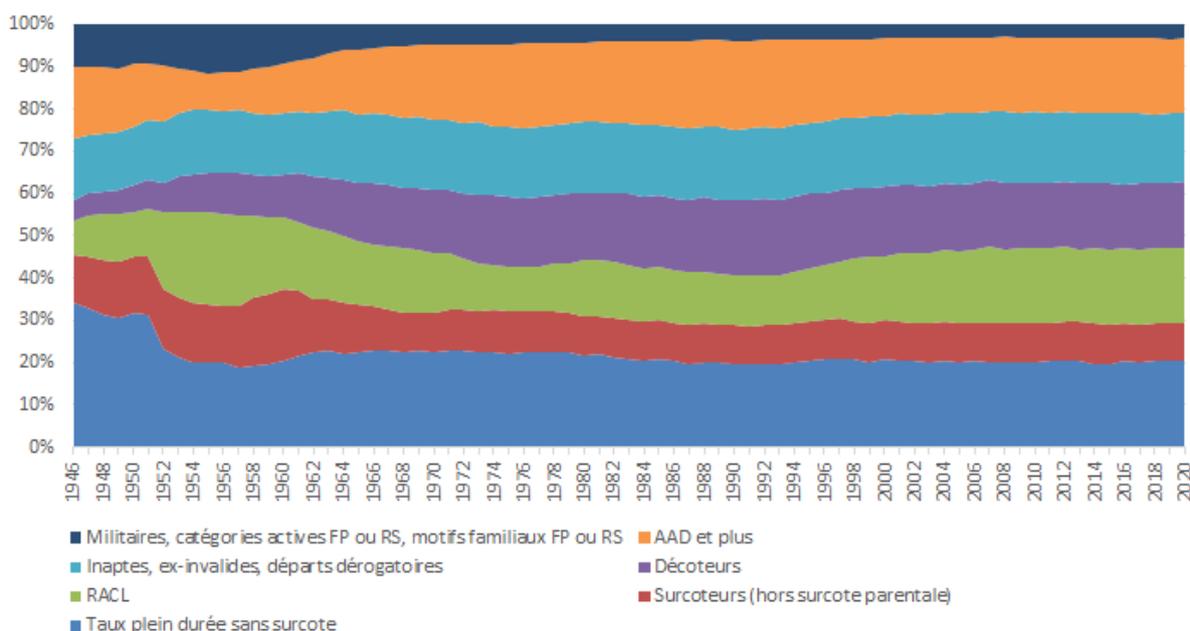
⁹ Avec une hausse du salaire égale au SMPT de l'économie (1% à partir de 2040).

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.

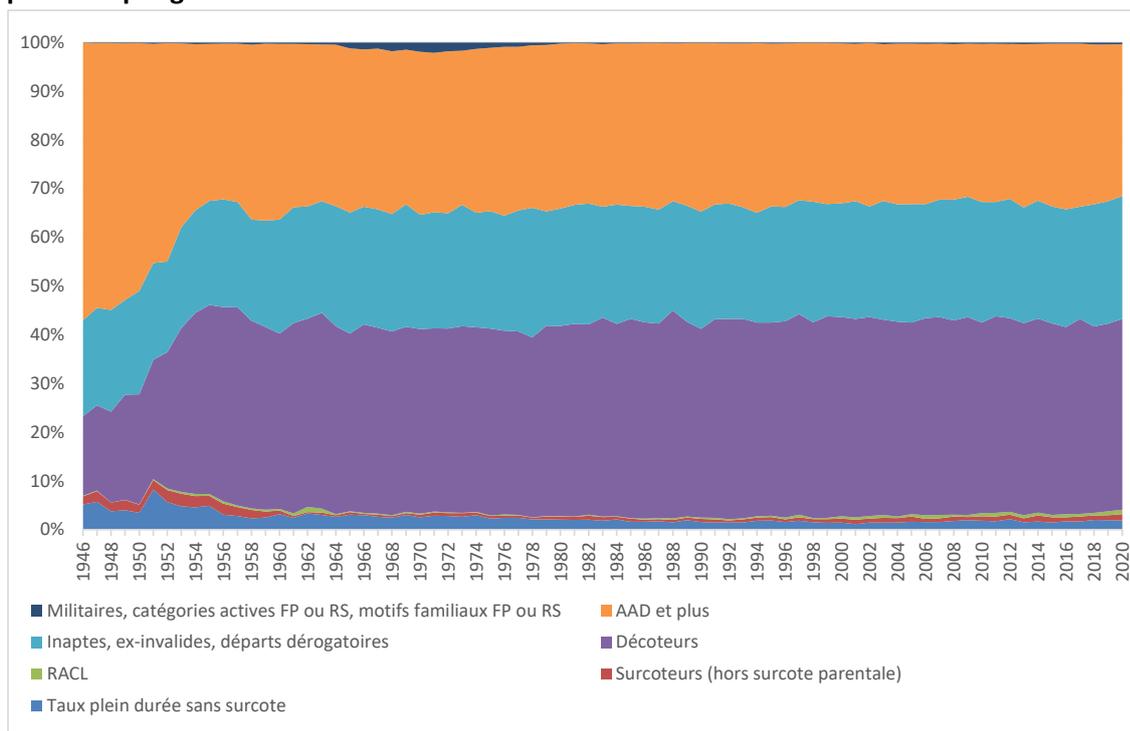
Graphique 1 : évolution de la structure des départs des femmes par génération



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

Par ailleurs, afin de comprendre pourquoi les mesures affectent très peu les âges de départs des femmes issues du premier quintile de pensions tous régimes, est représentée dans le graphique suivant la structure des départs au sein de ce quintile. La très grande majorité des femmes liquident soit avec une décote, soit à l'AAD, soit en tant qu'ex-invalides ou au titre de l'inaptitude, c'est-à-dire des catégories de départ non supposées adapter leur âge de départ suite à une perte de la durée validée.

Graphique 2 : évolution de la structure des départs des femmes issues du premier quintile de pensions par génération



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

Par ailleurs, une autre hypothèse retenue dans ces simulations sur les comportements de départ est de ne pas adapter l'âge de départ des assurés touchés par les modifications relatives aux montants de pension (sauf s'ils ont par ailleurs une perte de durée validée) à l'instar de la suppression de la majoration pour enfant pour les pères de 3 enfants et plus ou la majoration proportionnelle dès le 1^{er} enfant pour les mères. En effet, une perte de 10% de la pension pour les pères de familles nombreuses n'influencera pas ici le comportement de départ alors mêmes qu'ils pourraient en réalité reculer leur âge de départ et bénéficier d'une surcote afin de compenser cette perte. Cette hypothèse a toutefois peu d'incidence sur les résultats en cycle de vie qui permettent de combiner les effets liés à l'âge de départ et aux montants de pension à la liquidation.

Les hypothèses démographiques et de MDA

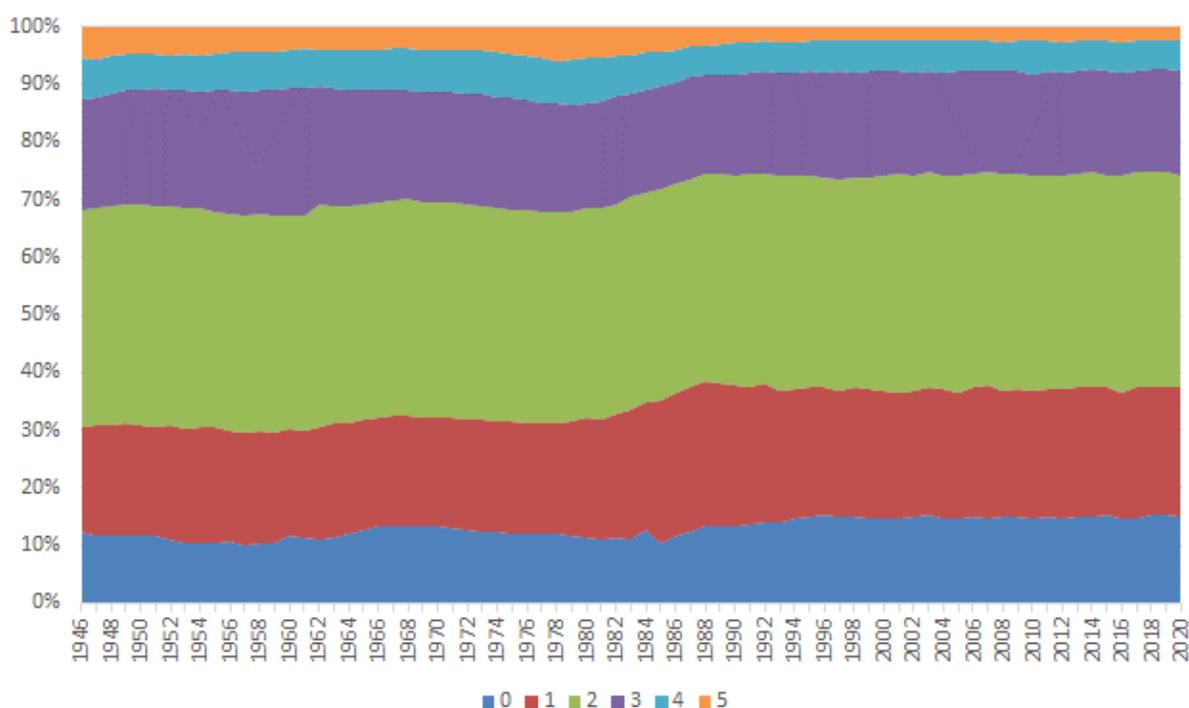
Dans le modèle Prisme, les naissances des mères sont attribuées en deux étapes : une première étape de complétion des données de la table initiale sur la période observée puis les naissances en projection. Si la mécanique reste sensiblement la même à savoir une régression logistique se basant sur l'âge 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 annuellement 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.

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 (ICF¹⁰). A partir de cette hypothèse, l'affectation d'une naissance à une femme une année donnée dépend d'équations logistiques. 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.

Graphique 3 : nombre d'enfant par femme et par génération



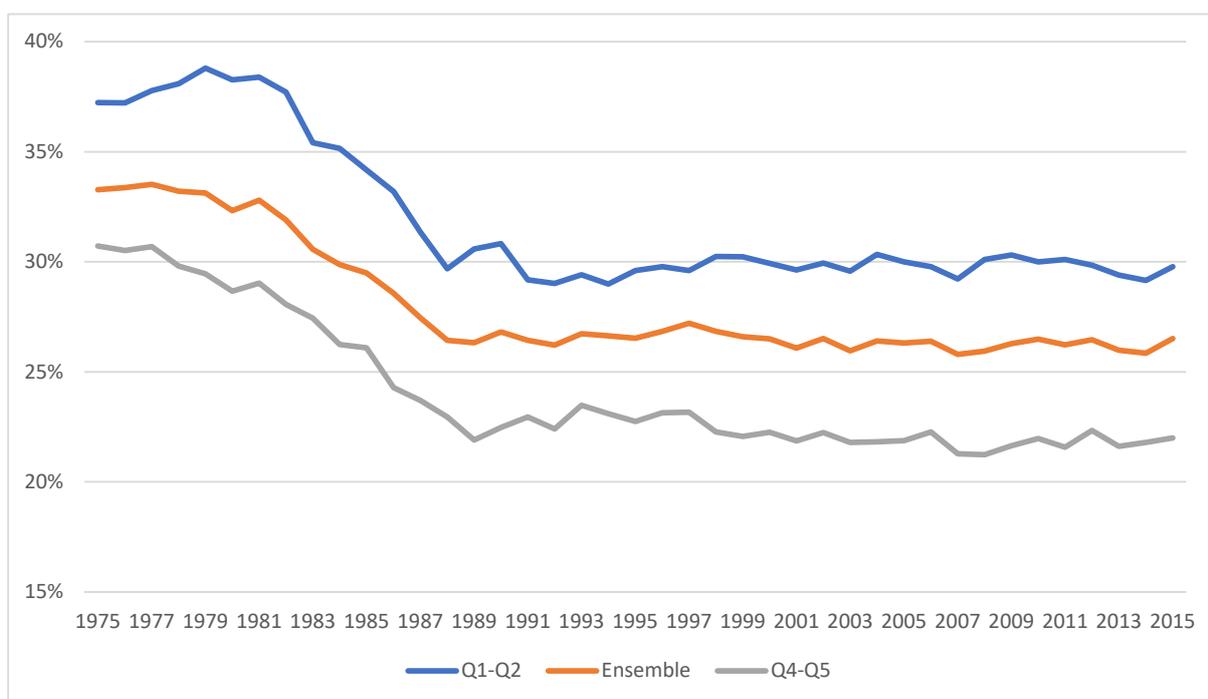
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

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

¹⁰ Dans les projections du COR de 2024, un ICF de 1,8 enfant par femme est retenue sur toute la période de projection.

A noter que les mères de familles nombreuses sont surreprésentées parmi les premiers quintiles de pension tous régimes, alors même qu'elles bénéficient d'une majoration de 10% dans la très grande majorité des régimes. Ainsi, alors qu'environ 26% des femmes nées entre 1990 et 2015 seraient mères de familles nombreuses, elles seraient 30% dans les deux premiers quintiles et 22% dans les deux derniers quintiles.

Graphique 4 : Part de mères de familles nombreuses selon le quintile de pensions tous régimes par génération



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

Pour les hommes, les naissances sont attribuées selon la génération, l'âge de fin d'études et le pays de naissance mais elles ne sont pas positionnées annuellement en raison de l'absence de données individuelles précises sur le constat. Par ailleurs, la part d'hommes avec 3 enfants et plus et donc bénéficiaire d'une majoration pour enfant dans le contrefactuel, suit de près l'évolution des femmes ayant au moins 3 enfants (~30% pour les assurés liquidant en début de projection et ~25% pour les assurés liquidant à compter de 2050).

En lien avec la très faible part observée d'hommes demandant le partage des MDA au titre de l'éducation des enfants, l'ensemble des MDA sont attribuées par défaut aux femmes dans Prisme. Compte tenu des règles de compétence, les MDA sont affectées 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.

L'attribution de l'AVPF en projection

Dans le modèle de microsimulation Prisme, la probabilité d'avoir de l'Avpf est calculée pour les assurés parents d'au moins un enfant.

Trois équations logistiques sont appliquées, en fonction du genre et de l'âge : deux équations pour les femmes (moins de 35 ans ou 35 ans ou plus) et une équation pour les hommes. Les assurés doivent avoir soit au moins un enfant de moins de 3 ans, soit au moins 3 enfants âgés de 3 à 21 ans.

Les principales variables prises en compte pour estimer l'AVPF une année donnée sont l'âge, le pays de naissance, la situation professionnelle (emploi ou non, niveau de revenu...) et le fait d'avoir déjà bénéficié de l'Avpf.

Pour les femmes, d'autres variables contribuent à l'équation des salaires Avpf, comme l'âge de fin d'étude estimé dans Prisme, ainsi que des variables relatives à la situation familiale (nombre d'enfants, âge de l'enfant benjamin, présence d'enfants de moins de trois ans).

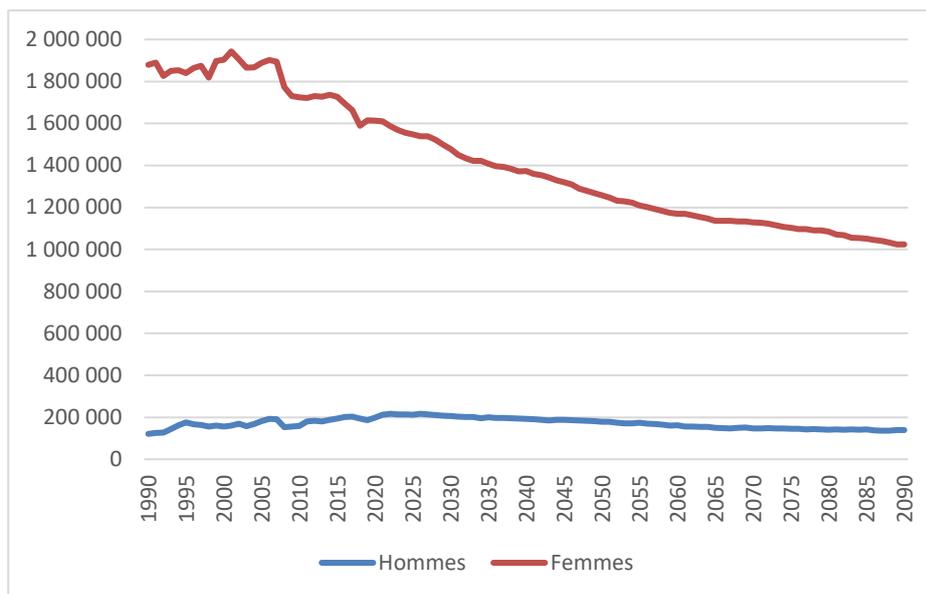
Pour les hommes, le modèle Prisme estime leurs montants Avpf, mais à partir d'un modèle simplifié. En effet, Prisme attribue aux hommes un nombre d'enfants, sans indications quant aux années de naissance et donc aux âges de ces derniers. L'estimation de l'Avpf pour les hommes est donc réalisée sans prendre en compte les variables relatives aux âges des enfants.

Un montant d'assiette de cotisation Avpf est affecté ; ce montant représente 100%, 50% ou 20% du Smic de l'année, en fonction du salaire de l'année précédente et d'un aléa.

Les simulations de mesures de l'Avpf sont réalisées exclusivement pour les femmes. Comme indiqué, les variables relatives aux âges des enfants ne sont pas présentes pour les hommes dans le modèle Prisme. Pour cette raison, ainsi que du fait que les hommes qui bénéficient de l'Avpf chaque année sont beaucoup moins nombreux que les femmes (cf. graphique infra), les simulations ne portent que sur les femmes.

A noter que les effectifs des bénéficiaires de l'Avpf, autour de 1,6 million de femmes aujourd'hui (soit près de 90% des bénéficiaires), diminueraient progressivement, compte tenu de la baisse de l'ICF en projection (moins de naissances à court-moyen terme et moins de femmes en âge de procréer à plus long terme). A l'horizon 2090, on compterait un million de mères bénéficiaires de l'Avpf.

Graphique 5 : Effectifs de bénéficiaires d'AVPF par année avant mesure



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

Le calcul de la majoration pour enfant

Le calcul de la majoration pour enfant dans Prisme respecte la législation propre à chaque régime. Toutefois, par souci de simplification, les reports acquis au sein des régimes spéciaux sont rassemblés, il en va de même pour les reports acquis dans les régimes complémentaires des professions libérales. Pour les régimes spéciaux, la règle de calcul correspond à une majoration de 10% pour trois enfants, ainsi que 5% par enfant supplémentaire (dans la limite d'une majoration de 20%), soit la règle appliquée par la plupart de ces régimes. Parmi les 10 sections des régimes complémentaires de la CNAVPL, une majoration pour enfant est versée à la CIPAV¹¹ et à la CARMF. Dans la mesure où Prisme ne distingue pas les affiliations au sein de ces différentes sections, la convention retenue est d'attribuer une majoration pour enfant à la moitié des éligibles¹² chaque année de liquidation. Pour ces derniers, les règles propres à la CARMF est appliquée, soit une majoration de 10% à partir du troisième enfant.

Tableau 3 : règles de calcul de la majoration enfant dans Prisme, avant et après application des mesures

Régime	Avant mesure	Après mesure
RG - MSA salariés	+10% à partir du 3ème enfant	Pour les hommes : aucune majoration enfant Pour les femmes, harmonisation des règles d'acquisition de la majoration enfant pour tous les régimes, de base et complémentaire : + 3% (1 enfant), +6% (2 enfants) et +13% (3 enfants et plus) Plafonnement de la majoration à 3000 euros courant 2026, ce seuil évoluant par la suite au rythme du SMPT
Agirc-Arcco	à partir de trois enfants ; le taux varie de +5% à +24% selon le nombre d'enfant et la date d'acquisition des droits ; le montant de la majoration est plafonné (2 221,34 € en 2023)	
Ircantec	+10% (3 enfants), +5% par enfant supplémentaire dans la limite de +30%	
RCI	---	
Professions libérales - base	+10% à partir du 3ème enfant	
Professions libérales - complémentaire	+10% à partir du 3ème enfant à la CARMF et la CIPAV	
Fonctionnaires - base	+10% (3 enfants), +15%(4 enfants) ou +20% (5 enfants et plus)	
RAFP	---	
Régimes spéciaux	+10% (3 enfants), +15%(4 enfants) ou +20% (5 enfants et plus)	
MSA exploitants - base	+10% à partir du 3ème enfant	
MSA exploitants - complémentaire	---	

¹¹ Depuis le 1^{er} septembre 2023

¹² Soit les affiliés ayant acquis un droit au sein d'un régime complémentaire de la CNAVPL et ayant au moins trois enfants

Résultats individuels de la simulation EF8 (EF2+EF3+EF5)

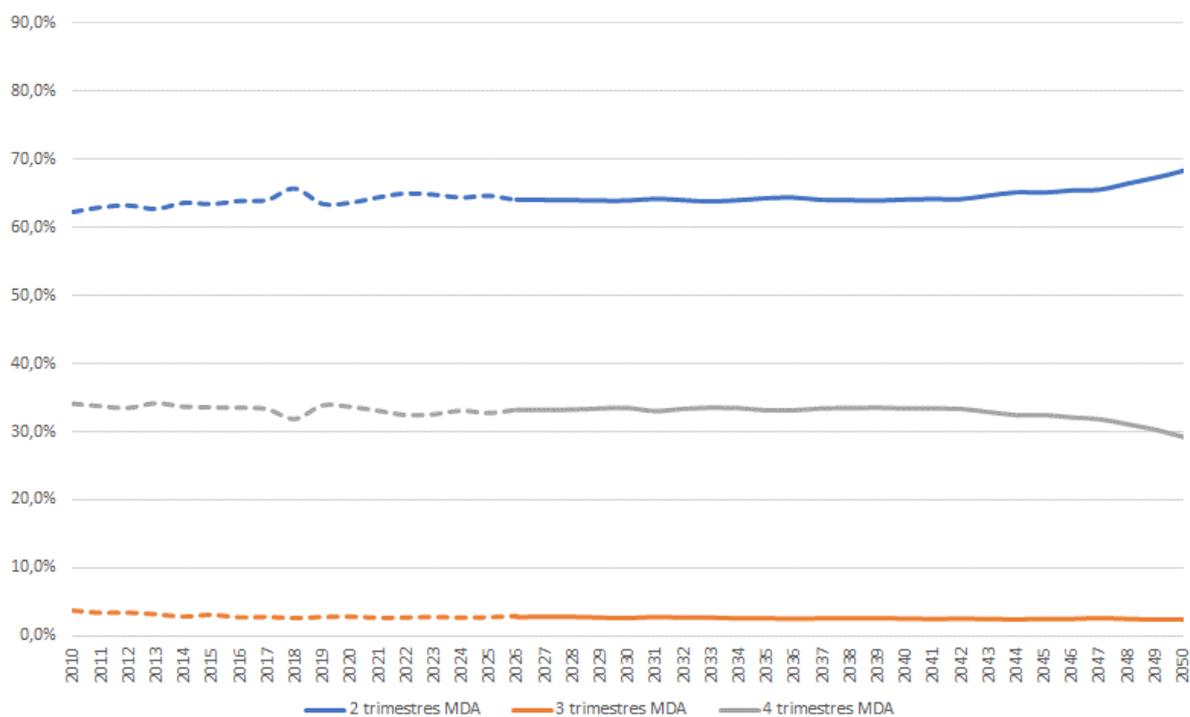
Les mères de famille seules concernées par une réduction de la durée d'assurance et par un décalage de l'âge de départ à la retraite

Le graphique 6 présente 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 ou 4 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 %.

Graphique 6 : proportion de naissance ouvrant droit à deux, trois ou quatre MDA parmi les mères, par année de naissance



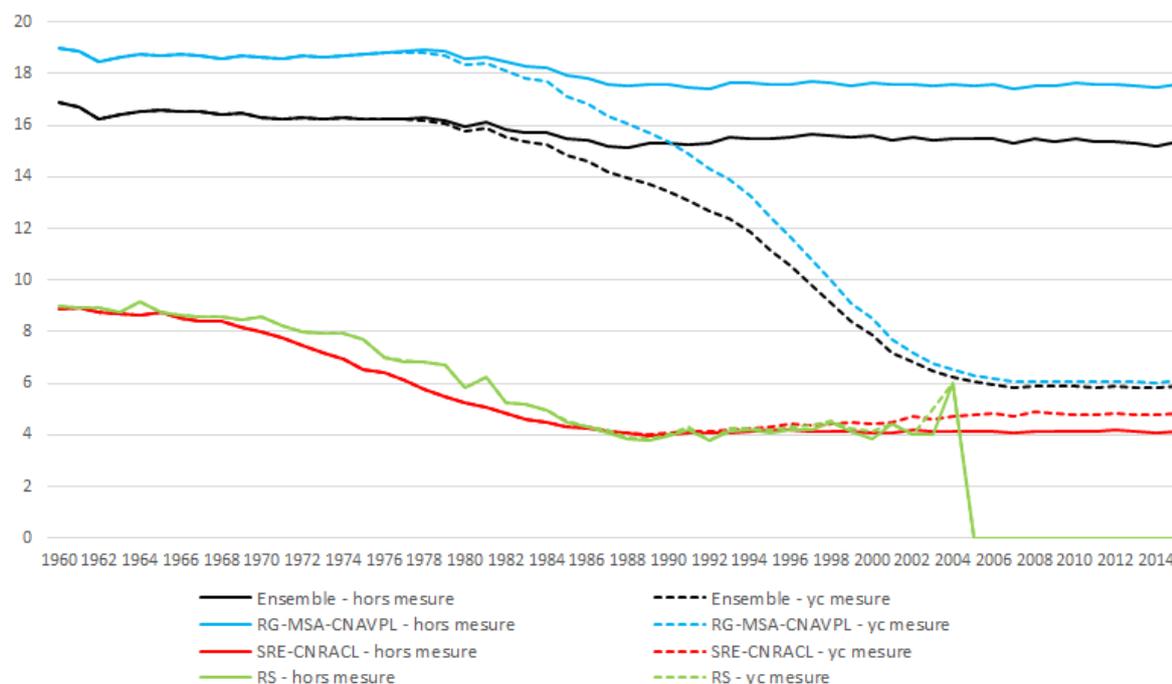
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème
Champs : mères de famille

Avec la mesure, le nombre moyen de trimestres de MDA pour l'ensemble des mères¹³ baisseraient significativement et progressivement dès les générations 1980 de seize trimestres pour atteindre six trimestres pour les assurées nées à partir de 2005 (pour lesquelles la quasi-totalité des MDA sont

¹³ Les femmes sans enfant ont été exclues des graphiques MDA

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.

Graphique 7 : nombre moyen de trimestres MDA acquis parmi les bénéficiaires par génération, avant et après application des mesures



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 à 4 trimestres de MDA selon la carrière post naissance de la mère, ces assurées perdent en termes de MDA. 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.

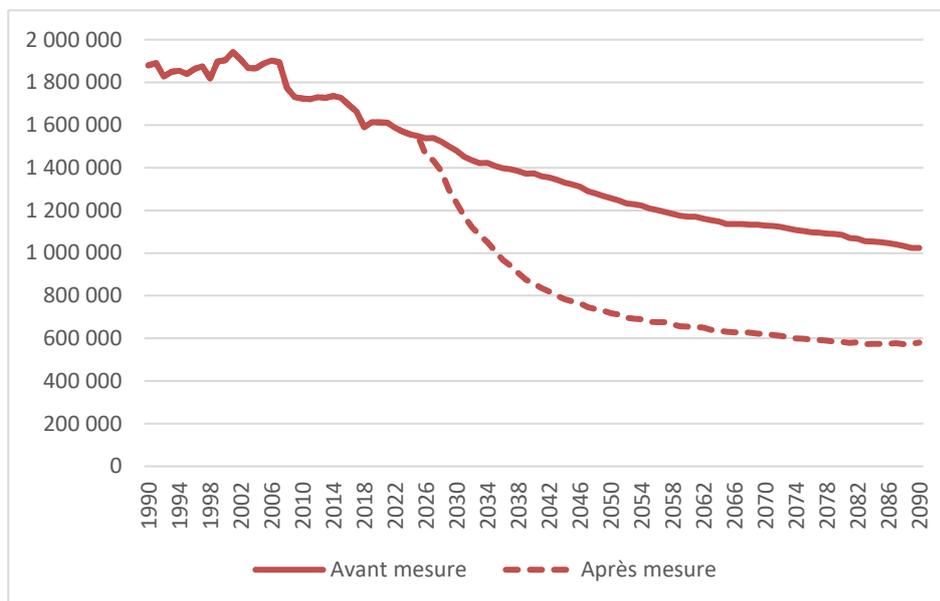
Avec la mesure qui consisterait à supprimer de l'Avpf pour les parents d'au moins trois enfants âgés de plus de trois ans et de moins de 21 ans et à reporter au compte un salaire Avpf correspondant au maximum entre la moyenne des trois derniers revenus et le Smic (en calculant en différentiel si l'assuré perçoit un salaire la même année que l'AVPF), le nombre d'assurés ayant des cotisations Avpf reportées au compte diminuerait fortement.

La mesure Avpf serait appliquée à partir des naissances de 2026, avec une fin de montée en charge vers 2045-2050.

En 2045, le nombre de bénéficiaires de l'Avpf passerait ainsi de plus de 1,3 million, à 770.000, soit une différence de près de 550.000, ce qui correspond à une diminution de 42% du nombre de bénéficiaires.

Cet écart demeurerait à peu près constant à partir de la pleine montée en charge de la mesure, puisqu'il serait toujours compris entre 42% et 46%, quelle que soit l'année.

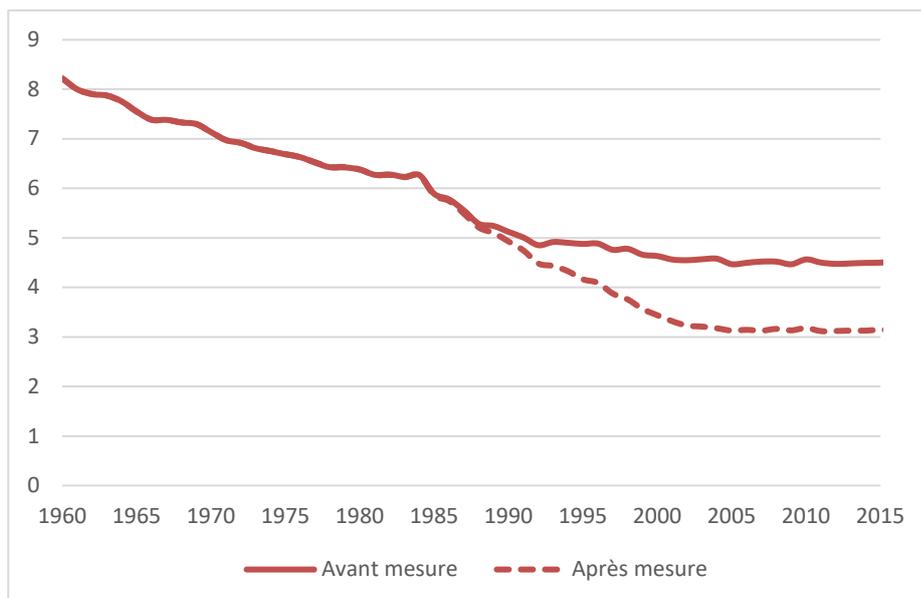
Graphique 8 : Nombre de bénéficiaires de l'Avpf par année avant et après mesure



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

Le nombre d'années pendant lesquelles les bénéficiaires de l'Avpf ont des cotisations de ce type reportées au compte diminue également avec la mesure. La diminution s'accroît avec le temps, jusqu'à la génération née en 2004, et se stabiliserait ensuite. A terme, parmi les bénéficiaires de l'Avpf nés en 2015, le nombre moyen d'années de cotisations Avpf passerait ainsi de 4,5 à 3,1.

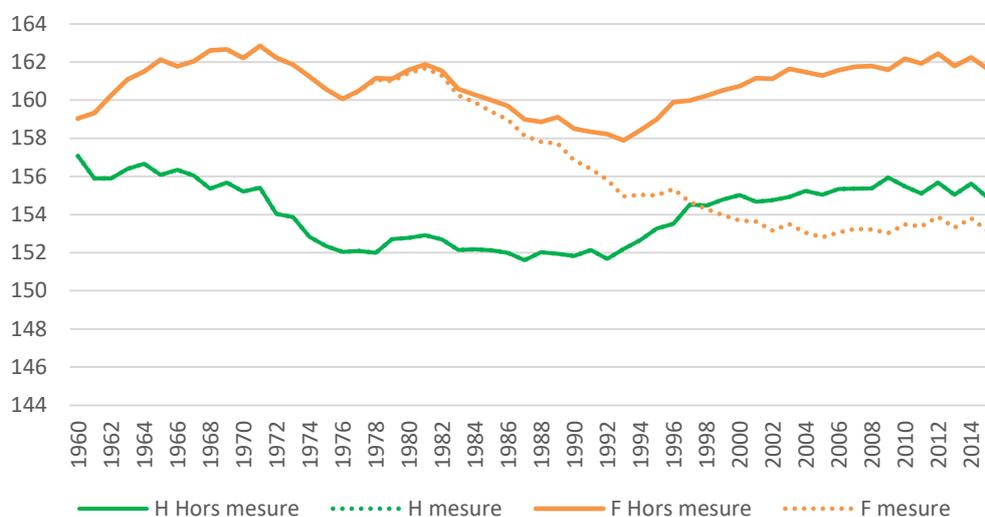
Graphique 9 : Nombre moyen années d'Avpf par génération avant et après mesure parmi les retraités ayant de l'Avpf dans la carrière



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

Compte tenu de la perte du nombre moyen de trimestres de MDA et de la suppression de l'AVPF pour les assurées n'ayant pas d'enfant âgé de moins de 3 ans, la durée totale validée par l'ensemble des assurées serait plus faible dans la simulation EF8 (cumul des pertes de durée entre EF1 et EF3¹⁴) par rapport à la situation hors mesure. Pour les générations nées après 2000, l'écart serait de huit à neuf trimestres (161-162 trimestres hors mesure, contre 153 avec les mesures). L'essentiel de la baisse de la durée provient de la mesure MDA, la mesure AVPF ayant davantage d'impact sur le SAM des assurées. La durée validée des femmes serait ainsi légèrement inférieure à celle des hommes pour les plus jeunes générations après mesures alors qu'elle dépassait celle des hommes de 6 trimestres dans le contrefactuel. A noter que la perte de trimestres 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).

Graphique 10 : durée totale validée par génération, avant et après application des mesures



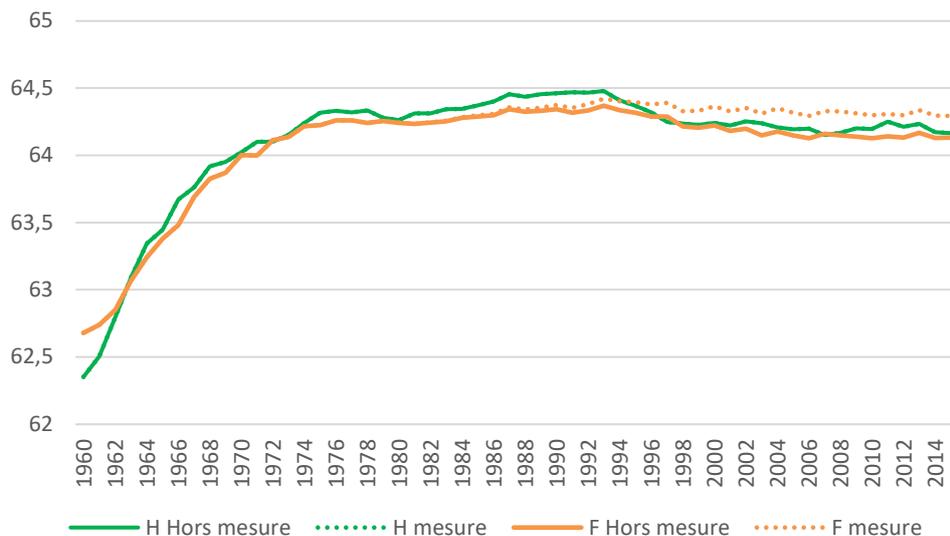
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

Cette perte de trimestres se traduirait pour une partie des assurées par un recul de l'âge de départ en retraite. Pour l'ensemble des femmes, le recul serait d'environ 0,16 année en moyenne pour les générations nées à partir de 2000 (graphique 6).

Pour rappel, la modification des montants de pension via les impacts relatifs aux majorations pour enfants est supposée ne pas affecter les âges de départ.

¹⁴ A noter que les 2 mesures sont indépendantes en termes d'effets sur la durée validée car la perte de durée pour l'AVPF correspond à la suppression du bénéfice de l'AVPF pour les assurés n'ayant pas d'enfant âgé de moins de 3 ans tandis que les trimestres MDA sont soit non positionnés dans la carrière, soit positionnés dans les 3 années qui suivent la naissance.

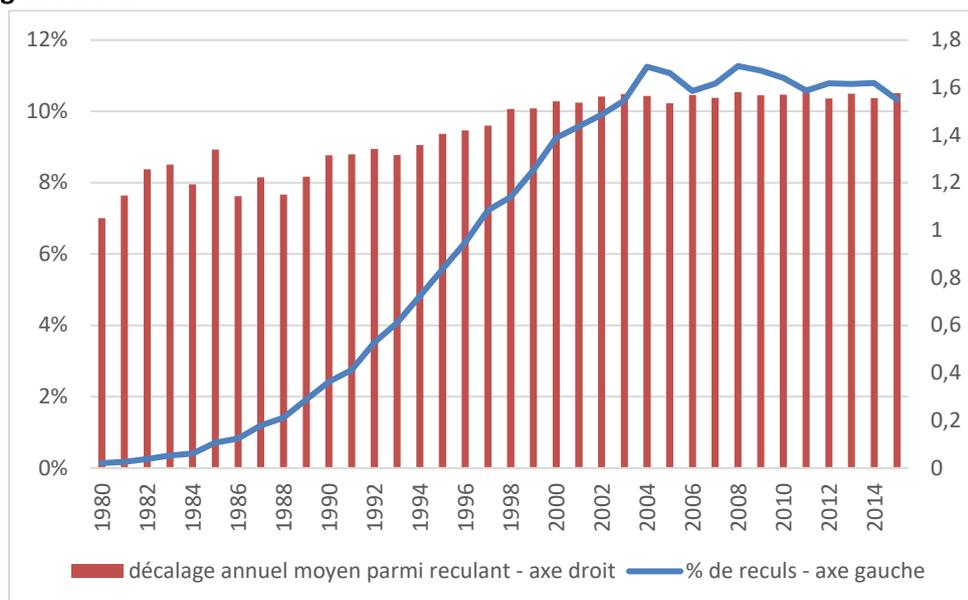
Graphique 11 : décalage moyen de l'âge de départ en retraite par génération après application des mesures



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

Le recul moyen est ainsi beaucoup plus faible que la perte de trimestres car, pour une majorité de femmes, la baisse de la durée totale n'affecte pas leur taux de liquidation : 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 (la perte du taux plein ou des conditions RACL étant supposées être les seuls facteurs engendrant un report de départ). Parmi les jeunes générations, environ 11% des femmes reculeraient leur départ et le recul moyen serait d'environ un an et deux trimestres.

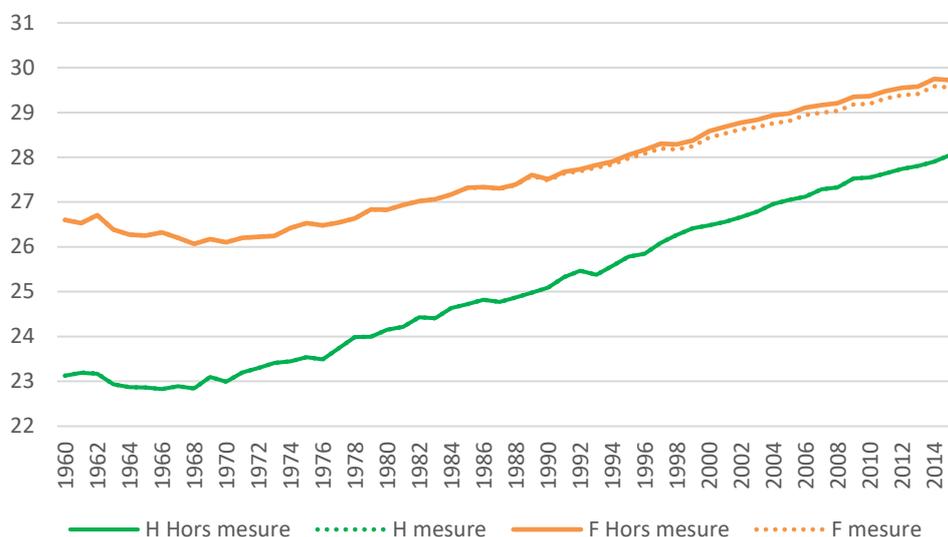
Graphique 12 : part d'assurés qui décaleraient leur départ et nombre moyen d'années de recul par génération



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

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.

Graphique 13 : durée de retraite par génération après application des mesures



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

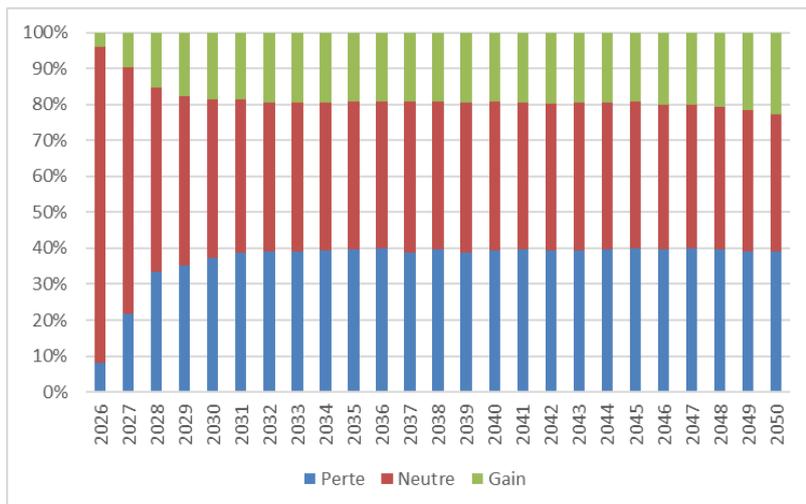
Une diminution du SAM pour près de la moitié des bénéficiaires d'AVPF hors mesure

La mesure prévoit, en plus de la suppression de l'Avpf pour les parents de trois enfants âgés de plus de trois ans, de reporter au compte un salaire Avpf permettant d'atteindre au maximum le revenu moyen des trois années précédentes ou le Smic (en différentiel avec le salaire continuant à être perçu). A l'heure actuelle, le salaire Avpf reporté au compte correspond au Smic, ou à une proportion de celui-ci, dans les cas d'activité professionnelle partielle, et ce indépendamment des salaires perçus.

La mesure aurait alors comme effet une suppression des droits pour une partie des assurées (celles avec au moins trois enfants de plus de trois ans), une diminution des montants AVPF (si le cumul revenu+AVPF en N dépasse la moyenne des 3 derniers revenus avant perception AVPF), et inversement une augmentation des salaires Avpf reportés au compte pour les assurées dont les revenus des trois ans précédents sont supérieurs au Smic (notamment chez celles qui ne perçoivent ensuite que de l'AVPF et qui se sont totalement arrêtées de travailler).

A l'issue de la montée en charge de la mesure, parmi les assurées ayant de l'AVPF avec un enfant âgé de moins de 3 ans, 40% auraient un salaire Avpf plus faible que dans une situation hors mesure (voire plus d'AVPF du tout) compte tenu du calcul en différentiel, près de 40% auraient un salaire Avpf équivalent (100% du SMIC sur une base de 39 heures hebdomadaires), et un peu plus de 20% bénéficieraient d'un salaire Avpf plus élevé car la moyenne des 3 revenus perçus avant l'attribution de l'AVPF dépasserait le SMIC ou le cumul de leur AVPF et de leur salaire.

Graphique 14 : Répartition des femmes - avec AVPF et enfant de moins de 3 ans selon la perte ou le gain de report Avpf au cours de l'année

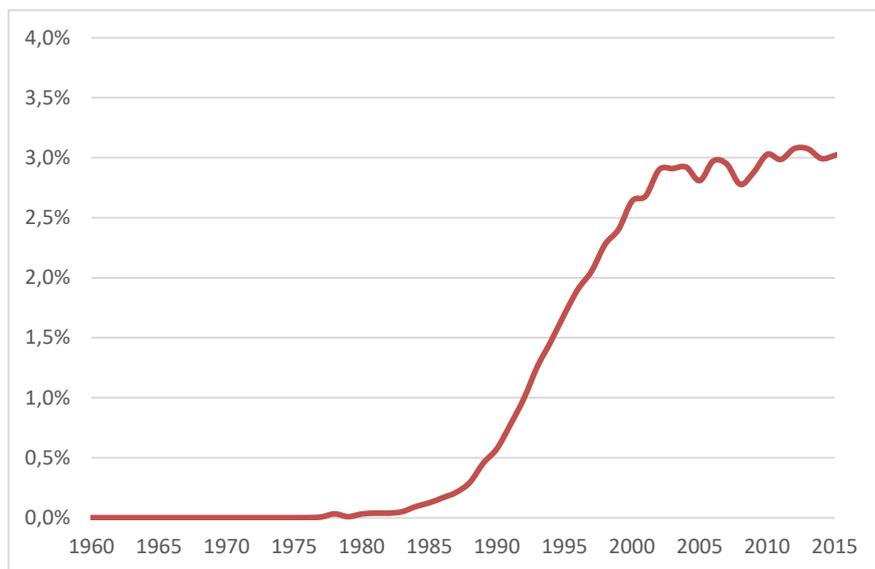


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Champ : assurées qui seront retraitées à l'horizon 2090. Perte/gain avec un seuil de 1% du montant Avpf de l'année

Compte tenu de la suppression de l'AVPF pour les assurées n'ayant pas d'enfant âgé de moins de 3 ans et de la proportion de perdantes plus élevée que la part de gagnantes avec le calcul en différentiel, le salaire annuel moyen (SAM) serait également plus faible avec la mesure. Parmi les bénéficiaires de l'Avpf (hors mesure) de la génération 2015, la diminution serait de 3,1%.

Graphique 15 : Diminution moyenne du SAM par génération parmi les femmes bénéficiaires de l'AVPF hors mesure

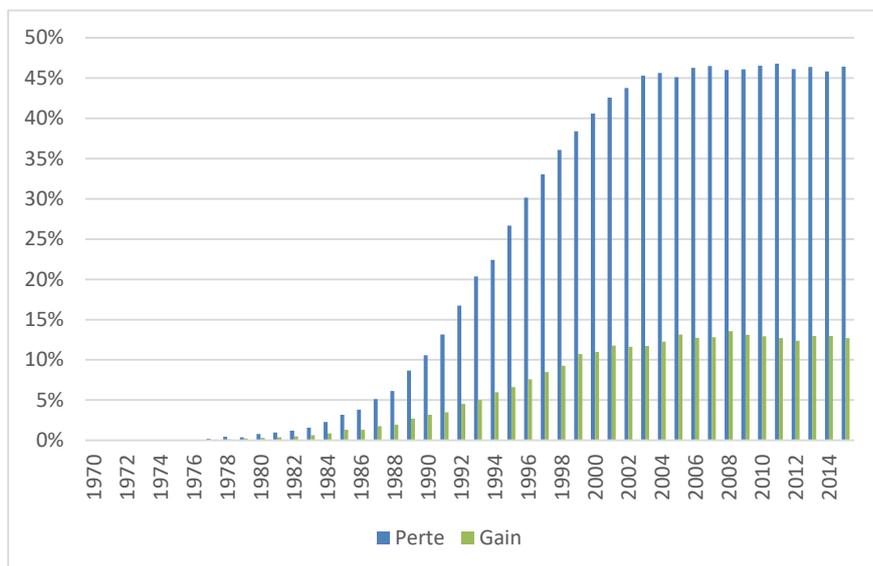


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Champ : femmes ayant de l'AVPF avant mesure

Parmi les bénéficiaires de l'Avpf avant mesure, la proportion de perdantes en termes de SAM atteindrait près de la moitié (avec une diminution d'environ 9% du SAM) et celle des gagnantes serait à terme d'environ 12% (avec un gain de l'ordre de 7%).

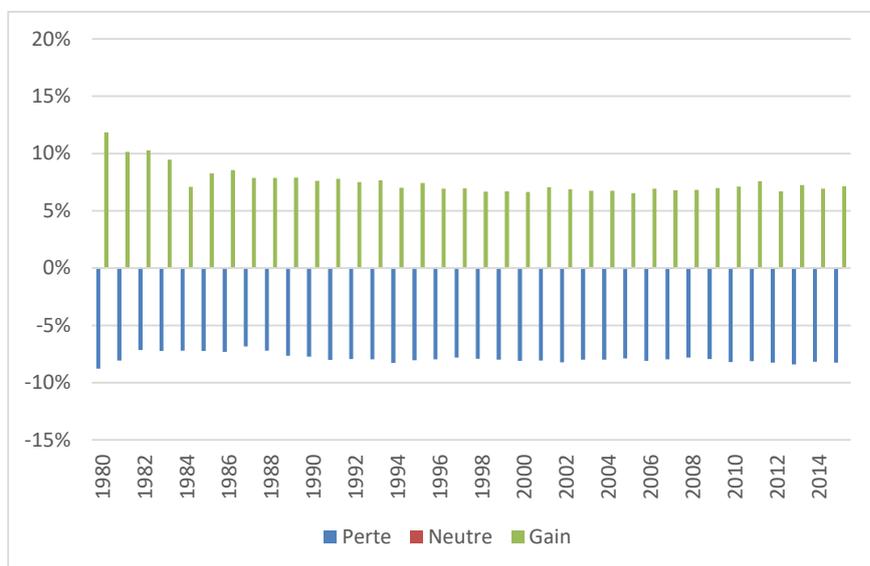
Graphique 16 : Parts des gagnantes/perdantes en termes de SAM par génération (marge 1%) parmi les bénéficiaires de l'AVPF avant mesures



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

Champ : femmes ayant de l'AVPF avant mesure

Graphique 17 : Gain/perte relatif de SAM par génération parmi gagnantes/perdantes (marge 1%)



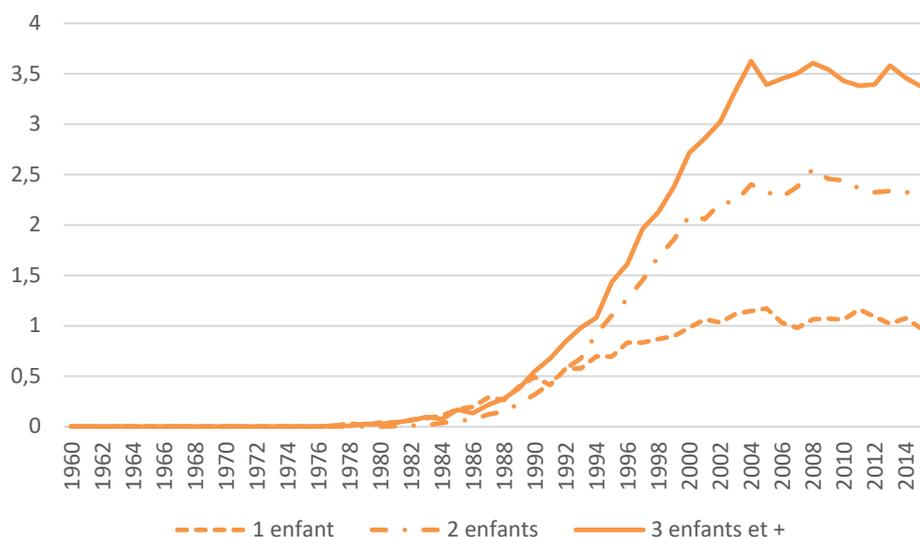
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Champ : femmes ayant de l'AVPF avant mesure

Chez les femmes, les mères d'un ou deux enfants plutôt gagnantes, les mères de familles nombreuses nettement perdantes

Si les mesures concernant les majorations de durée d'assurance ou l'AVPF ont un effet neutre chez les femmes sans enfant ainsi que chez les hommes (dans les simulations), elles affectent à la baisse les durées des femmes avec enfants, cette perte étant susceptible d'influer sur l'âge de départ à la retraite. Ainsi, les femmes ayant 3 enfants et plus seraient celles qui repousseraient le plus leur âge de départ à la retraite avec près de 3,5 mois en moyenne après montée en charge, les femmes ayant deux enfants décaleraient de 2,5 mois alors que les femmes ayant un enfant décaleraient d'environ 1 mois. Pour rappel, les mères de 3 enfants et plus seraient doublement concernées en perte de durée validée à la fois par la baisse du nombre de trimestres de MDA et parce qu'elles ne pourraient plus bénéficier de l'AVPF au titre du complément familial.

Graphique 18 : décalage en mois de l'âge de la retraite après application des mesures chez les mères selon le nombre d'enfant



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

Champ : femmes ayant au moins un enfant

NB : les femmes sans enfant et les hommes ne subissant pas de perte de durée d'assurance, ils ne modifient pas leur âge de départ à la retraite dans les simulations et ne sont donc pas représentés sur ce graphique

En termes de pension, les femmes ayant un ou deux enfants sont les principales bénéficiaires des mesures simulées : leurs pensions moyenne à 68 ans augmenteraient respectivement de +1,6% et +3,6% dès l'entrée en vigueur de la mesure concernant les majorations de pensions, notamment à partir de la génération 1964¹⁵ (graphique 19). A moyen-long termes, les pensions des femmes avec enfant seraient pénalisées sous l'effet tardif de l'entrée en vigueur des mesures concernant les MDA et l'AVPF, celles-ci étant supposées s'appliquer aux naissances à partir de janvier 2026, elles affecteraient les plus jeunes générations.

Ainsi, les femmes ayant trois enfants et plus, légèrement gagnante à court-moyen termes¹⁶ sous l'effet des mesures concernant les majorations de pensions, seraient plutôt perdantes à moyen-long termes

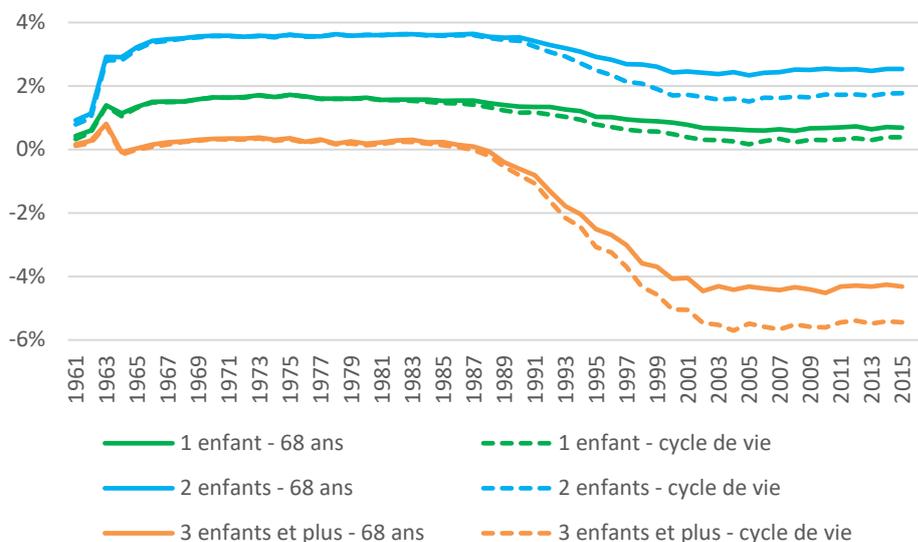
¹⁵ Avec notamment à compter de 2026 des départs en RACL, au titre de l'inaptitude ou parmi les ex-invalides.

¹⁶ Le taux de majoration est supérieur à une situation hors mesure (de 13% à 10%) mais les mères de 4 ou 5 enfants n'auront pas la majoration supplémentaire de 5% par enfant dans certains régimes, et la présence d'un plafond d'écêtement peut également générer de moindres gains, voire des pertes.

à partir de la génération 1988. La perte de pension moyenne à 68 ans atteindrait -4,4% à compter de la génération 2002, le faible gain de majoration pour enfant étant plus que compensé par la perte liée à la baisse de la durée validée (effet sur la proratisation ou le taux) ou le SAM. Les mères de familles nombreuses étant celles qui repoussent le plus leur âge de départ à la retraite, elles seraient également les plus pénalisées sur leur pension sur cycle de vie¹⁷ et ce dès la génération 1988, cette perte se stabilisant à -5,5% à partir de la génération 2002.

Les femmes ayant un ou deux enfants, malgré le décalage de leur départ à la retraite resteraient bénéficiaires à moyen-long termes malgré l'effet des mesures MDA et AVPF, aussi bien à 68 ans que sur cycle de vie (très à la marge pour les mères d'un enfant unique).

Graphique 19 : variations de pension moyenne (à 68 ans et sur cycle de vie) induites par les mesures chez les mères de famille



Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème
 Champ : femmes ayant au moins un enfant

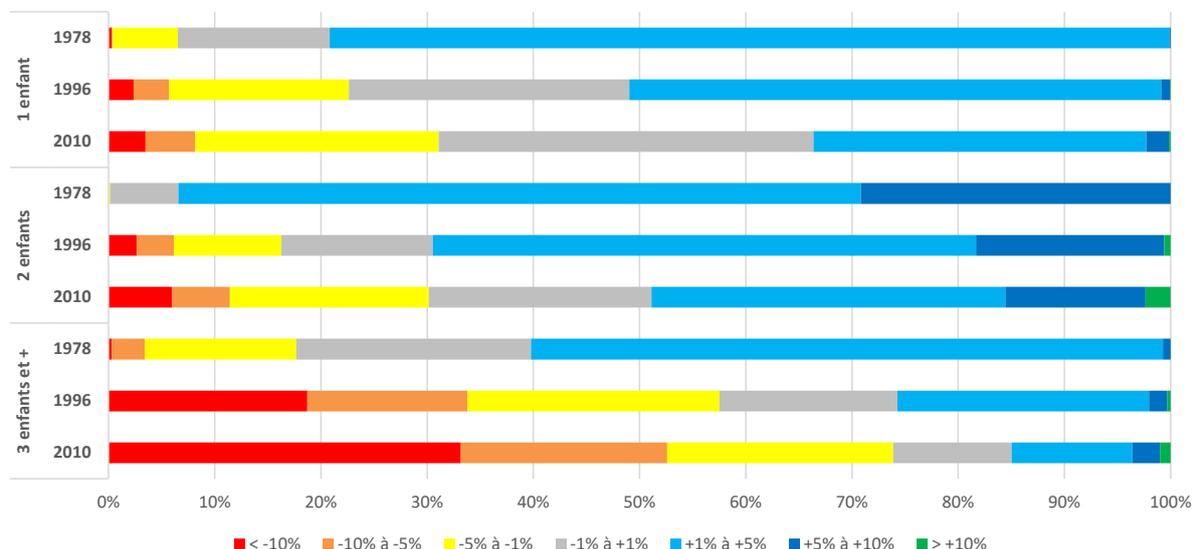
En termes de répartition des gains/pertes de pension sur cycle de vie, les femmes nées en 1978 qui seraient touchées uniquement par la mesure portant sur la majoration proportionnelle seraient majoritairement gagnantes (79% des mères d'un enfant, 93% des mères de 2 enfants dont 29% qui gagneraient plus de 5%, 60% des mères d'au moins 3 enfants). 6% des mères d'un seul enfant seraient perdantes en lien avec la suppression de la surcote parentale et 18% des mères de familles nombreuses perdraient également (moindre majoration pour certaines mères de 4 enfants et plus + plafond d'écrêtement + suppression de la surcote parentale).

Les pensions des mères issues des générations 1996 ou 2010 seraient également affectées par les autres mesures (MDA et AVPF), partiellement pour la génération 1996 compte tenu de l'entrée en vigueur (les naissances avant leurs 30 ans ne seraient pas concernées). Tandis qu'un tiers des mères d'un ou deux enfants nées en 2010 seraient perdantes en termes de pensions perçue sur la durée de retraite, elles seraient 75% à perdre parmi les mères de familles nombreuses (un tiers perdrait + de 10% de pensions). Un tiers des mères d'un enfant de cette génération bénéficierait des mesures, la

¹⁷ Les pensions versées sur cycle de vie sont déflatées à partir de la RMPT.

moitié pour les mères de 2 enfants (16% avec des gains supérieurs à 5%) et 15% des mères de 3 enfants et plus.

Graphique 20 : gagnantes/perdantes en pension sur cycle de vie pour les femmes des générations 1978-1996-2010 selon le nombre d'enfant

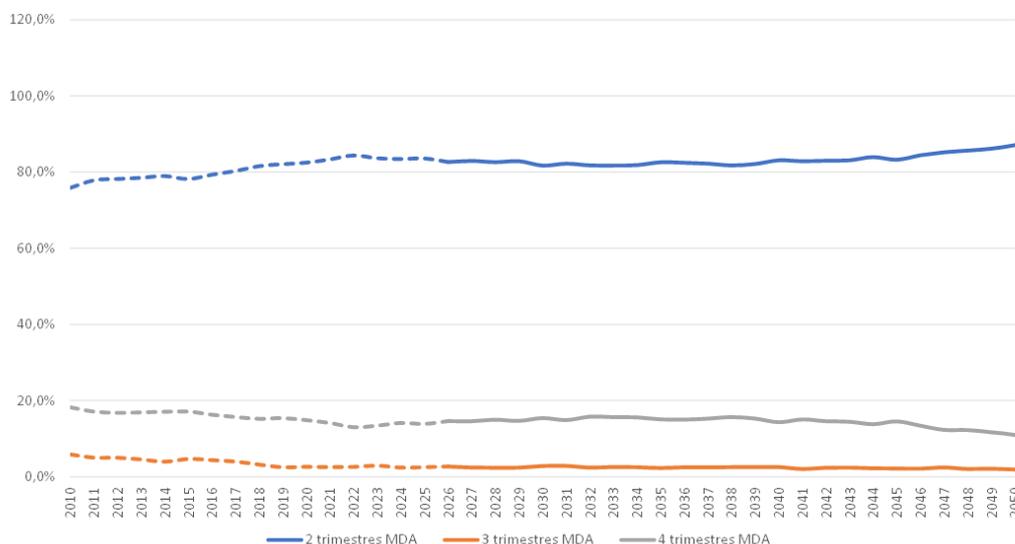


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Les mères fonctionnaires ou affiliées aux régimes spéciaux bénéficiaires des mesures

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 que dans les autres régimes : de l'ordre de 80-85 % (cf. graphique 21) à terme contre 65% pour l'ensemble des régimes. Celles qui permettraient de valider 3 trimestres seraient peu nombreuses, 2 à 3 %. Enfin, la part des naissances qui octroierait 4 trimestres serait autour de 15 %. Ceci s'explique par les carrières plus linéaires des mères au sein de la fonction publique.

Graphique 21 : proportion de naissance ouvrant droit à deux, trois ou quatre MDA parmi les mères fonctionnaires, après application des mesures, par année de naissance



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

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 de 2004 avec le passage de 4 à 2 trimestres de MDA par enfant. En revanche, cette simulation EF8 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 lien avec le bénéfice potentiel d'un ou deux trimestres supplémentaires de MDA par enfant (cf. graphique 7).

A l'image des fonctionnaires, les prestataires des régimes spéciaux connaissent une baisse du nombre moyen de trimestres de MDA pré-simulation EF8 (passage de neuf à quatre trimestres) avec un léger décalage par rapport aux fonctionnaires puisque le changement de règle a eu lieu quelques années plus tard¹⁸. La simulation EF8 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 général¹⁹, 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.

Pour les premières générations concernées uniquement par la simulation EF5, l'ensemble des catégories gagnent en moyenne avec la mesure de bascule des majorations des pères vers les mères.

Très peu sujettes au décalage de leur départ à la retraite suite aux mesures portant sur les durées²⁰, les mères fonctionnaires ou prestataires au sein des régimes spéciaux bénéficieraient en revanche de celles portant sur les majorations de pension. Ainsi les femmes ayant cotisé en tant que fonctionnaire ou au sein des régimes spéciaux connaîtraient à terme une hausse de pension de l'ordre de 3 à 5% selon qu'elles aient également été affiliées dans un régime aligné (poly LURA-FP-RS) ou non (mono FP-RS) au cours de leur carrière, aussi bien à 68 ans que sur cycle de vie (graphique 22). L'impact plus faible pour les poly pensionnés s'explique en partie par la mesure portant sur l'AVPF qui affecte négativement le SAM Lura.

A contrario, les femmes mono-pensionnées LURA (travailleurs salariés du secteur privé, salarié agricole ou artisans/commerçants) sont sujettes aux pertes de durées d'assurance dues aux mesures et sont celles qui décalent le plus leur âge de départ à la retraite. Les jeunes générations perdraient un peu moins de 1% de pension à 68 ans avec les effets des mesures MDA-AVPF notamment (baisse de la proratisation et/ou du taux). Par ailleurs, le recul de leur âge de départ induit par la perte de durée générerait des pertes proches de 2% des pensions perçues sur l'ensemble de la durée de retraite. Il en va de même pour les poly-pensionnées aux régimes LURA-MSAE-PLIB.

Les mono-pensionnées exploitant agricole ou profession libérale²¹, même si elles ont tendance à décaler leur départ à la retraite sous l'effet des mesures MDA, verraient leur pension moyenne augmenter de +2% à +4% à 68 ans, et légèrement moins sur l'ensemble du cycle de vie. En effet, elles bénéficient désormais toutes d'une majoration de pension suite à la mise en place des mesures alors

¹⁸ Avec l'intégration des principaux régimes spéciaux au RG, les MDA repartiraient à la hausse hors mesure pour les assurées exerçant au sein des entreprises concernées.

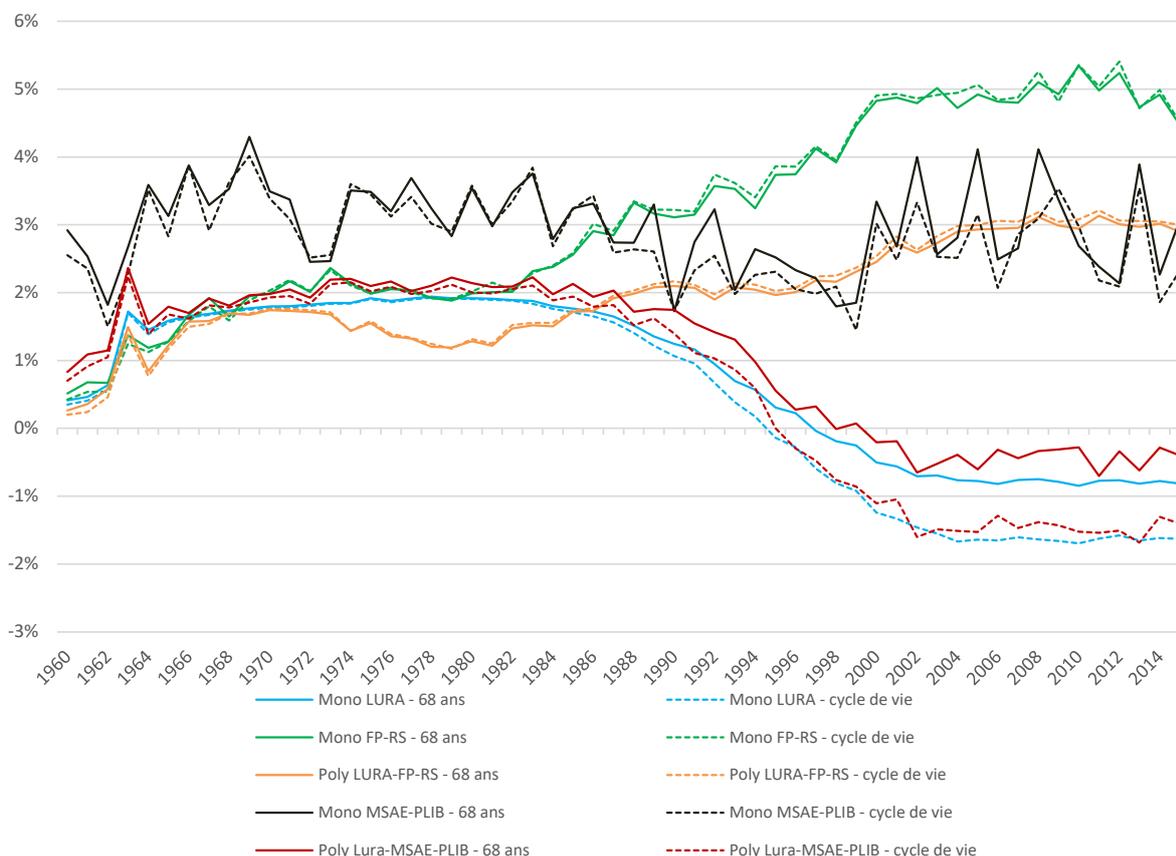
¹⁹ A noter que certains régimes demeurent comme l'Enim mais que dans Prisme, il est supposé que l'ensemble des régimes sont fermés compte tenu des faibles effectifs sous-jacents.

²⁰ En lien avec un écart de durée très faible (<1 trimestre) et une proportion d'assurés liquidant avec surcote plus élevée au sein de la fonction publique.

²¹ Les variations de pensions pour les mono-pensionnées MSAE-PLIB sont plus volatiles en raison de la faiblesse relative de cette catégorie parmi la population totale

que, avant leur mise en place, les complémentaires de la MSA exploitants et d'une partie des 10 sections de la CNAVPL n'ouvrent pas droit à une majoration. C'est d'ailleurs pour cette raison que le gain serait plus élevé pour les générations 1960-1985 au sein de cette catégorie relativement aux autres.

Graphique 22 : variation de pension moyenne à 68 ans et pension moyenne sur cycle de vie chez les femmes par profil de carrière après instauration des mesures



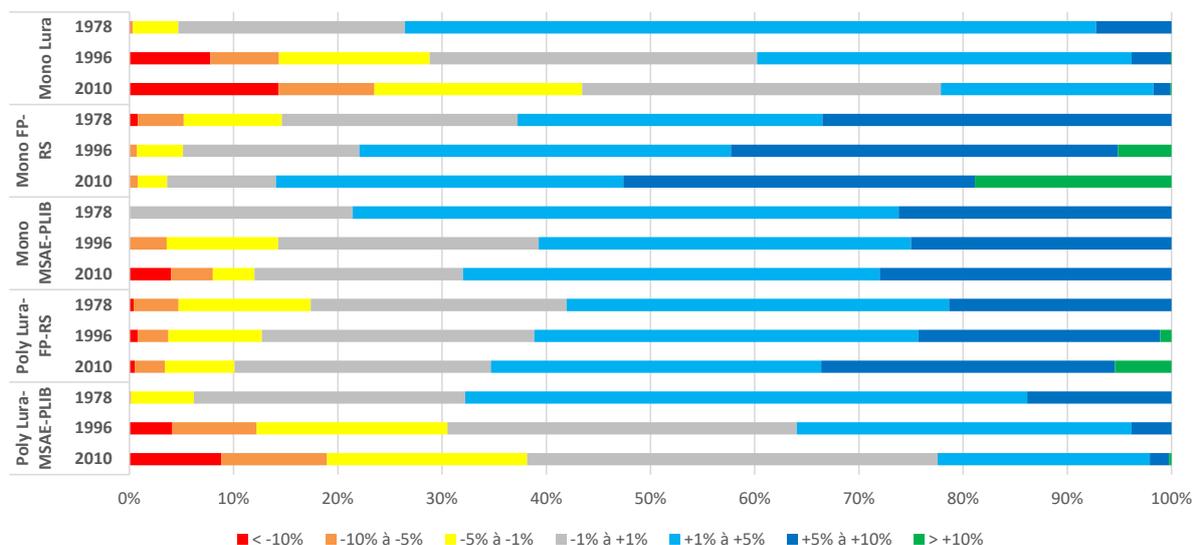
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

NB : les autres profils de carrière (autres poly-pensionnés), faibles en termes d'effectif, ne sont ici pas représentés

En termes de distribution des pertes/gains de pension, au sein de la génération 1978 touchée uniquement par la mesure relative à la majoration, les perdantes seraient davantage concentrées parmi les fonctionnaires et régimes spéciaux qui perdraient la majoration supplémentaire au-delà du 3^{ème} enfant et qui seraient plus susceptibles d'être écartées (même si la grande majorité des femmes demeurent gagnantes).

Pour la génération 2010, les assurées qui n'ont pas de pension au sein d'un régime de la fonction publique ou un régime spécial et qui ont une pension issue d'un régime aligné seraient les principales perdantes. En effet, la mesure MDA pénalise ces assurées ainsi que la mesure relative à l'AVPF. Ainsi, 43% des assurées mono LURA seraient perdantes (22% d'entre elles gagneraient mais majoritairement moins de 5%). A l'inverse, les assurées qui n'ont pas de pension au sein des régimes alignés seraient bénéficiaires des mesures proposées. Ainsi, 86% des assurées mono fonctionnaire ou au sein d'un RS gagneraient (dont plus de la moitié avec un gain supérieur à 5%). Par ailleurs, deux tiers des assurées poly pensionnés FP-RS / LURA ou des mono pensionnés MSAE-PLIB bénéficieraient de la mesure.

Graphique 23 : gagnantes/perdantes en pension sur cycle de vie pour les femmes des générations 1978-1996-2010 selon le profil de carrière



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

NB : les autres profils de carrière (autres poly-pensionnés), faibles en termes d'effectif, ne sont ici pas représentés

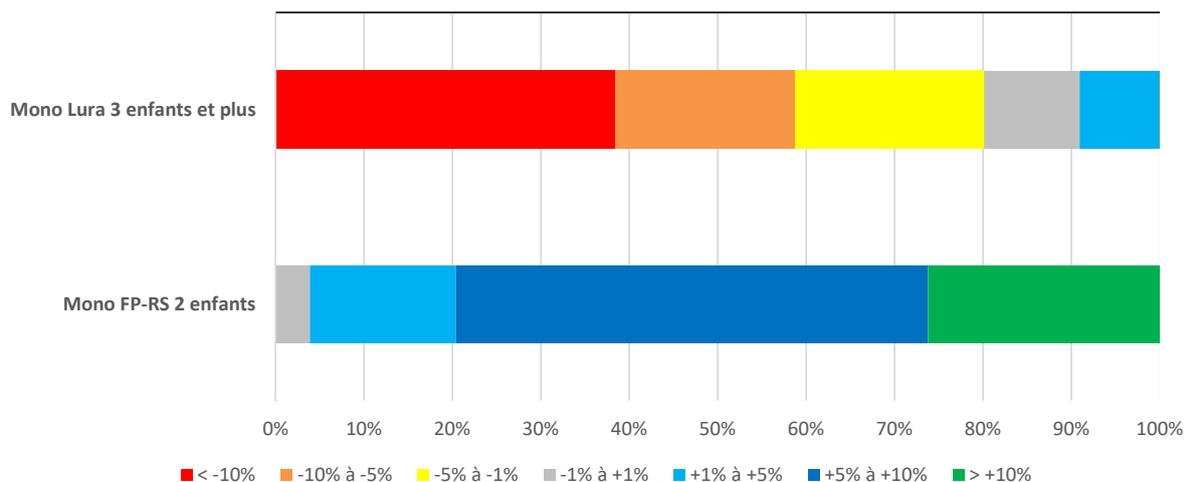
Les mères de 2 enfants fonctionnaires seraient les principales gagnantes, les mères de 3 enfants et plus salariés du secteur privé seraient les principales perdantes

En croisant l'information d'affiliation et du nombre d'enfant, deux grands profils de gagnantes/perdantes se distinguent parmi les jeunes générations.

Quatre cinquièmes des mères de familles nombreuses mono pensionnées Lura nées en 2010 seraient perdantes en termes de pensions perçues sur le cycle de vie, 38% perdraient plus de 10% de pensions. Ceci s'explique notamment par l'impact des mesures MDA et AVPF.

A l'inverse, 95% des mères de 2 enfants mono pensionnées de la fonction publique (ou des régimes spéciaux) nées en 2010 gagneraient grâce à la mesure MDA et la majoration proportionnelle dès le 1^{er} enfant.

Graphique 24 : gagnantes/perdantes en pension sur cycle de vie pour les femmes de la génération 2000 selon profil de carrière et nombre d'enfants.

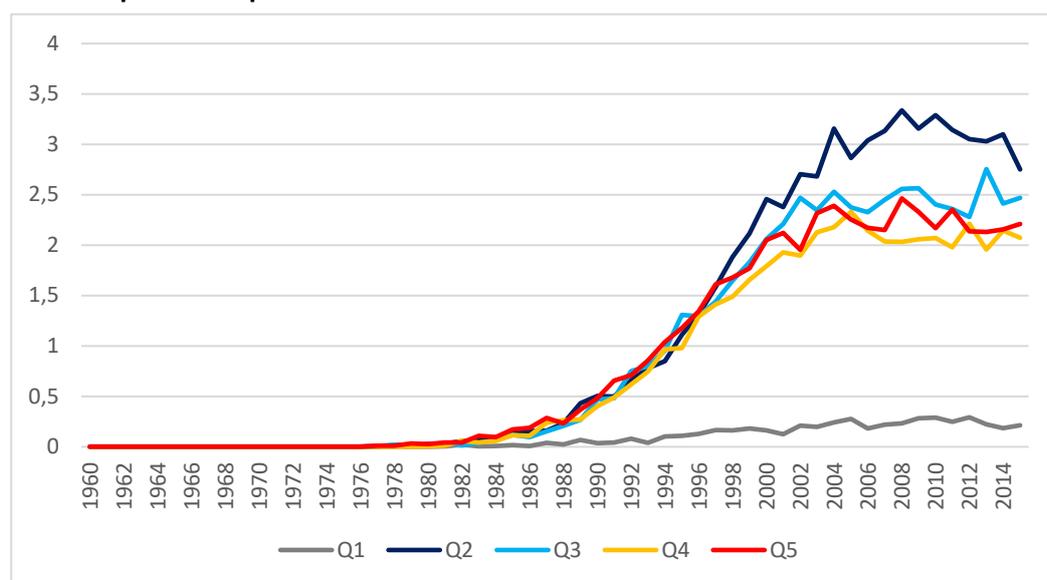


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème

Les petites pensions avant mesure sont les moins favorisées par les mesures

Bien que fortement affectées par les mesures MDA et AVPF, les femmes du premier quintile de pension modifieraient toutefois peu leur âge de départ. Ceci s'explique notamment par la structure particulière des départs au sein de ce quintile de pension (cf. graphique 2). Le second quintile décalerait légèrement plus que les autres quintiles compte tenu de la plus forte présence de mères de familles nombreuses affiliées aux régimes Lura au sein de ce quintile.

Graphique 25 : décalage en mois de l'âge de la retraite après application des mesures chez les mères selon le quintile de pension hors mesures



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

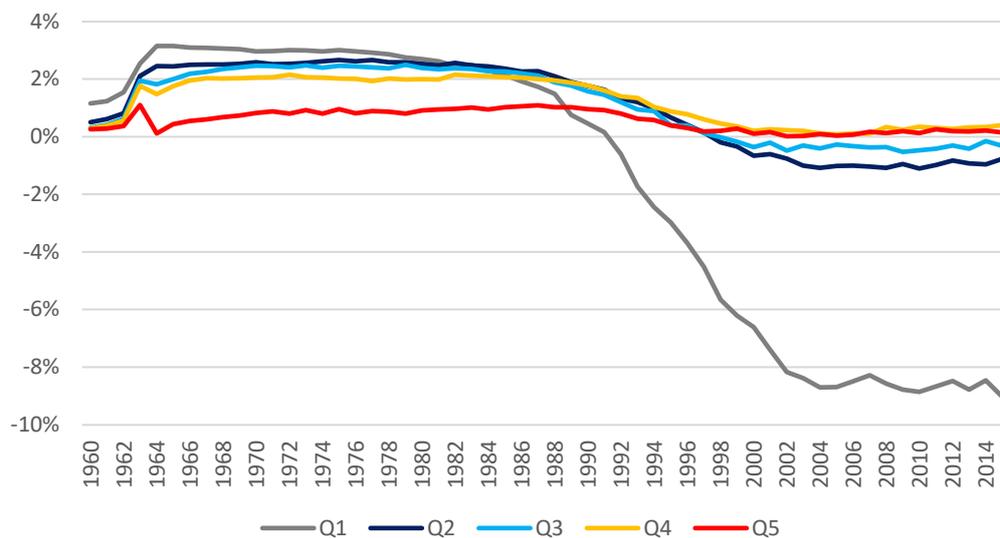
NB : quintiles de pension à 68 ans hors réforme parmi les femmes

Parmi les femmes prestataires nées au-delà de 1990, les assurées du premier quintile de pension hors mesure seraient celles pour lesquelles la perte de pension serait la plus forte. Pour les générations nées à partir de 2002, la perte de pension sur cycle de vie serait de l'ordre de -8,6%. Les femmes du second et troisième quintiles seraient également perdantes (respectivement -1% et -0,4% de pension versée sur le cycle de vie en moyenne entre les générations 2002 et 2015). La mesure serait neutre pour les 2 derniers quintiles pour les générations post 2000.

L'impact particulièrement élevé pour le premier quintile relativement aux autres s'explique principalement par :

- un effet composition avec davantage de mères de familles nombreuses et plus de pensionnées Lura au sein de ce quintile qui sont donc plus pénalisées par les mesures MDA-AVPF sans bénéficier nettement de la mesure relative à la majoration proportionnelle (à l'inverse les mères fonctionnaires ou mères de 2 enfants sont davantage présentes au sein des quintiles intermédiaires-supérieurs) ;
- le poids des dispositifs familiaux est relativement plus élevé pour les assurées du premier quintile et donc les pertes de durée liées aux mesures MDA-AVPF affectent davantage la pension de ces assurées (perdre 18 trimestres de MDA pour une mère de 3 enfants ayant une durée validée hors mesure de 60 trimestres affectera davantage la pension que pour une mère ayant une durée validée de 160 trimestres²²) ;
- une durée validée inférieure à la durée d'assurance requise au sein de ce quintile et donc les pertes de durée induites par les mesures MDA-AVPF affecteront nécessairement le coefficient de proratisation (contrairement aux quintiles supérieurs pour qui la perte de durée peut être compensée par ailleurs).

Graphique 26 : variation de pension moyenne sur cycle de vie induite par les mesures chez les femmes, par quintile de pension à 68 ans (des femmes) avant mesures

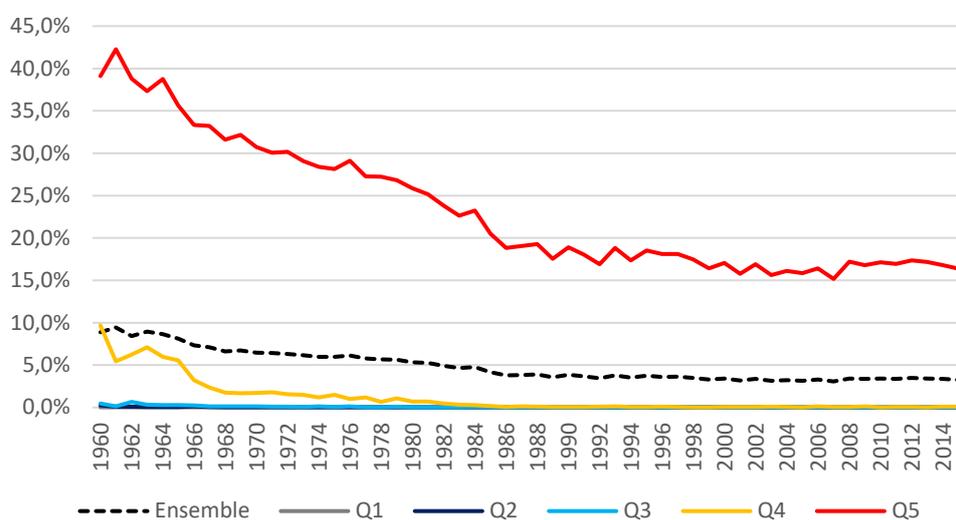


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20ème
NB : quintiles de pension à 68 ans hors mesure parmi les femmes

²² Le coefficient de proratisation (avec une DAR de 172 trimestres) diminuerait de 30% pour la première et de 11% pour la seconde.

En début de période (générations nées avant 1985), seule la mise en place de la majoration de pension proportionnelle a un effet sur la pension moyenne. Le gain plus faible pour les quintiles de pensions avant mesures les plus élevées s'explique principalement par la mise en place du plafond d'écèlement dont l'effet diminue au fil des générations : alors que près de 9% des bénéficiaires d'une majoration pour enfant voient leur montant écelé pour la génération 1963, cette part diminue progressivement pour se stabiliser entre 3,5% et 4% des bénéficiaires à compter de la génération 1985 (cf. graphique 27), les pensions ayant tendance à court et moyen termes à augmenter à un rythme moins élevé que celui du plafond dont l'évolution suit celle du SMPT (dans le cadre d'un scénario SMPT 1%). Parallèlement, les femmes du quintile des pensions hors mesure les plus élevées sont naturellement les plus impactées avec 37% d'écèlement pour la génération 1963, cette part se stabilisant entre 16% et 18% des bénéficiaires à compter de la génération 1986.

Graphique 27 : part des bénéficiaires d'une majoration de pension après mise en place des mesures dont le montant serait écelé, par quintile de pension à 68 ans (des femmes) avant mesures



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

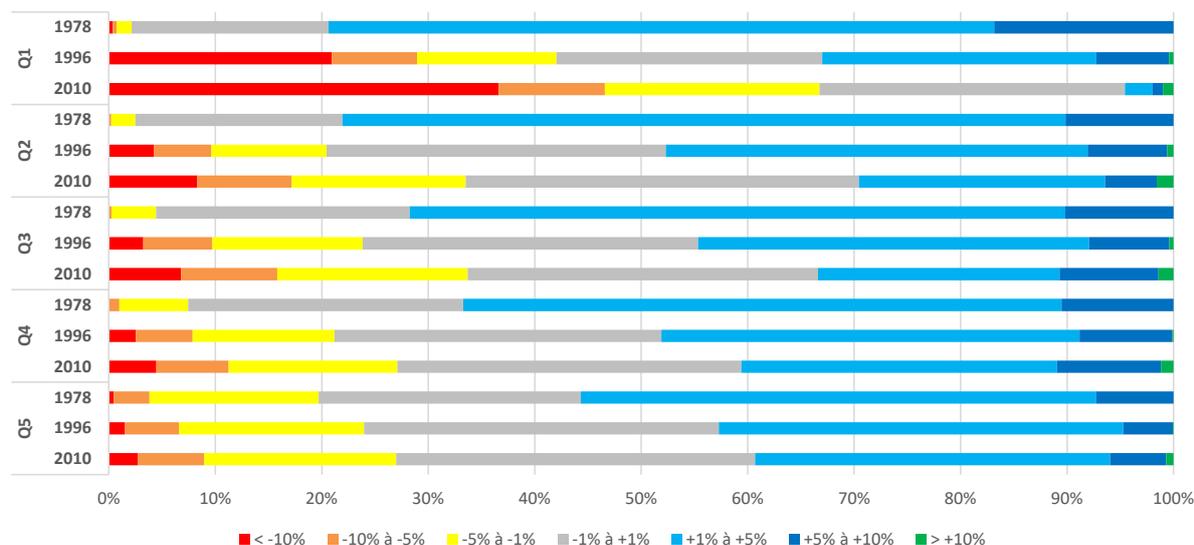
Champs : femmes bénéficiaires d'une majoration pour enfant après mise en place des mesures

NB : quintiles de pension à 68 ans hors mesure parmi les femmes

Pour les femmes nées en 1978, les perdants seraient davantage concentrés au sein du cinquième quintile (20% de perdants au sein de ce quintile contre moins de 8% pour les autres) compte tenu de la mise en place d'un écellement de la majoration. La majorité des femmes seraient toutefois gagnantes

Pour les femmes nées en 2010, le quintile de pension avant mesures le plus faible serait celui qui compterait la plus grande proportion de perdantes sur cycle de vie (deux tiers d'entre elle, 37% perdraient par ailleurs plus de 10% de pensions sur leur durée de retraite). La proportion de perdants/gagnants serait similaire entre les quintiles 2 et 3 (avec environ un tiers de perdants et un tiers de gagnants) et de même pour les 2 derniers quintiles (avec environ un quart de perdants et 40% de gagnants).

Graphique 28 : gagnantes/perdantes en pension sur cycle de vie pour les femmes par quintiles pour les générations 1978-1996-2010



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

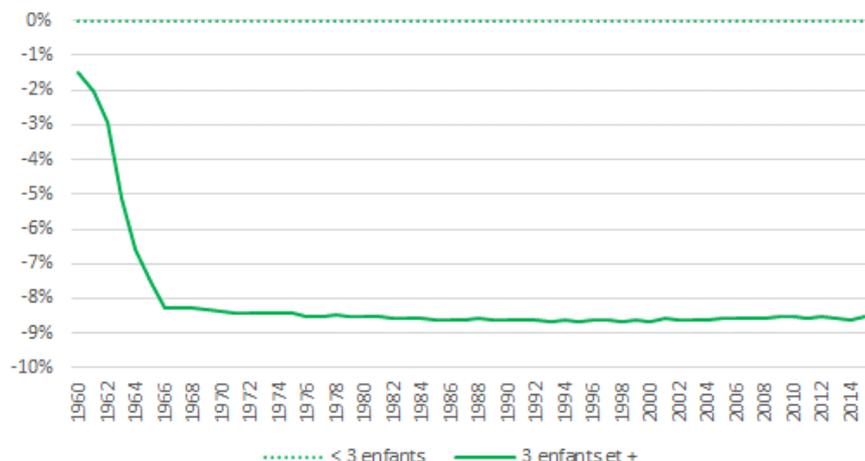
NB : quintiles de pension à 68 ans hors réforme parmi les femmes

Une perte de pension chez les hommes ayant trois enfants et plus

Alors que les mesures concernant la MDA et l'AVPF ont un effet neutre chez les hommes (dans la simulation), n'entraînant pas de décalage de date de départ à la retraite, celles concernant la majoration de pension pour enfant ont un effet direct sur les pensions des hommes ayant trois enfants ou plus. Elles sont neutres pour les hommes ayant moins de trois enfants puisque les règles des différents régimes hors mesure n'attribuent de majoration qu'à partir du troisième enfant. Ainsi, les hommes ayant trois enfants ou plus subiraient en moyenne une perte d'un peu plus de 8%²³ de leur pension à partir de la génération 1966 après montée en charge de la mesure. Les hommes ayant moins de trois enfants, comme attendu, ne subiraient aucune perte de pension.

²³ Si tous les hommes ayant au moins trois enfants bénéficiaient avant mesure d'une majoration de 10%, la perte attendue suite à leur mise en place serait de 9,1% (1/1,1). La perte moyenne constatée d'un peu plus de 8%, inférieure aux 9,1% attendus, s'explique par plusieurs raisons ayant trait à la situation contrefactuelle : l'absence de majoration dans certains régimes (RCI, RAFP, complémentaire MSA exploitant), la majoration acquise sur les points Arrco perçus entre 1999 et 2011 était de 5%, les points Agirc avant 2012 à hauteur de 8%, la majoration est par ailleurs plafonnée à l'Agirc-Arrco.

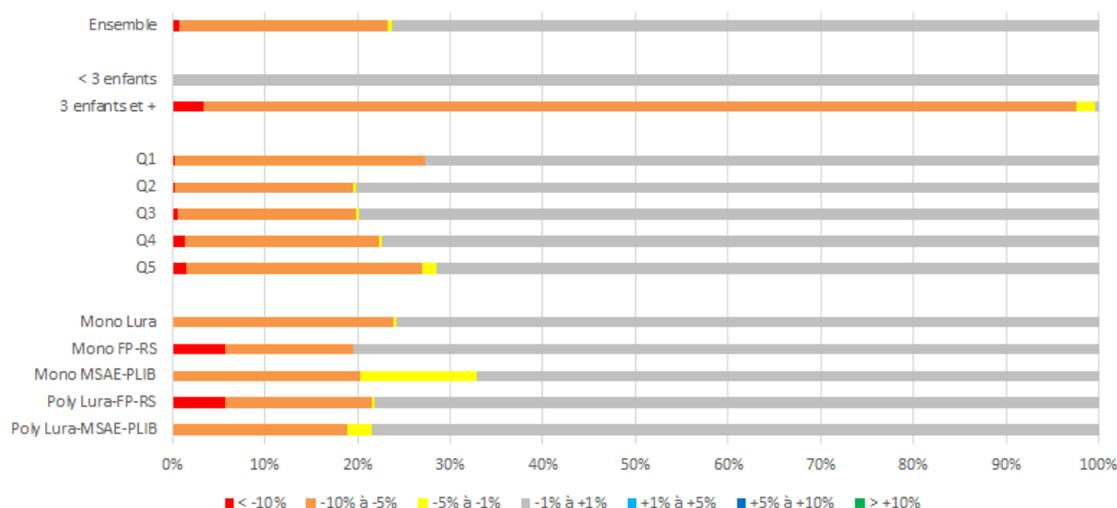
Graphique 29 : variation de pension moyenne (à 68 ans et sur cycle de vie) induite par les mesures chez les hommes, par nombre d'enfant



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

Pour la génération 1996, près d'un homme sur quatre subirait une perte équivalente à au moins 1% de sa pension moyenne à 68 ans, soit peu ou prou la proportion d'hommes ayant 3 enfants et plus. Parmi ces derniers, près de 97% connaîtraient une baisse supérieure à 5% de leur pension. A l'inverse des femmes, les pensionnés ayant cumulé des trimestres au sein de la fonction publique ou des régimes spéciaux, qu'ils soient mono-pensionnés ou qu'ils aient par ailleurs cotisé au sein d'un régime LURA, sont les plus susceptibles de connaître des pertes supérieures à 10%, ces régimes accordant hors mesure un supplément de 5% par enfant supplémentaire à partir du 4^{ème}. Parmi les mono-Lura, seuls ceux ayant cotisé à l'Ircantec et ayant plus de trois enfants connaîtraient une perte supérieure à 10%, soit une très faible proportion de pensionnés (moins de 0,2% des hommes mono-Lura pour la génération 1996).

Graphique 30 : gagnants/perdants en pension à 68 ans²⁴ pour les hommes de la génération 1996



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

²⁴ Dans la mesure où aucun homme ne décale son départ à la retraite suite aux mesures avec les hypothèses prises, les gagnants/perdants en pension à 68 ans sont les mêmes que les gagnants/perdants en pension sur cycle de vie

Les assurés qui perdent entre 1 et 5% correspondent à des assurés ayant potentiellement une pension au sein du régime exploitant agricole (complémentaire), du RCI, de la RAFP, des professions libérales (certains sections de la CNAVPL) ou à l'Agirc-Arrco avec un niveau élevé de pension dans le régime (et dont la majoration hors mesure a donc été plafonnée).

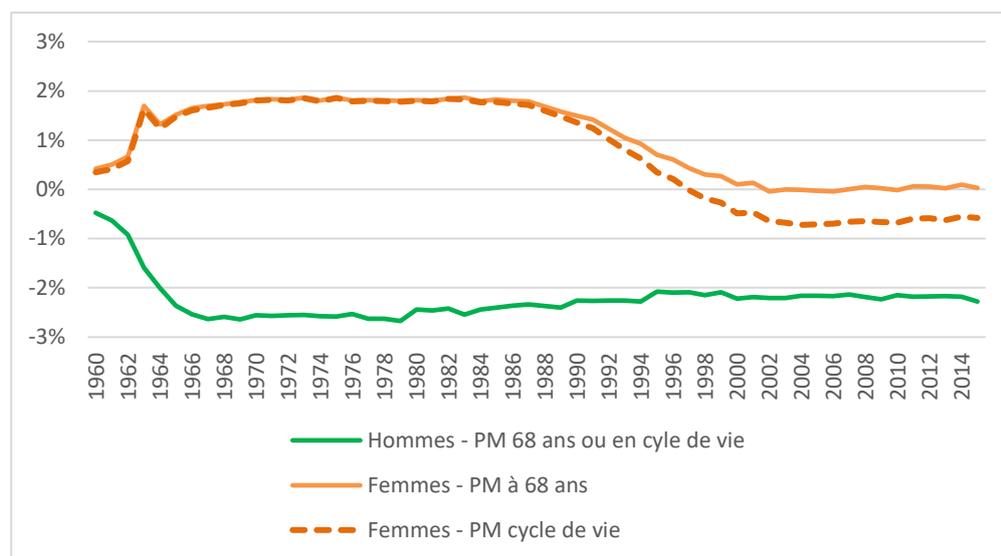
La répartition des perdants par quintiles serait relativement similaire, celle-ci dépend de la structure des pères de familles nombreuses et des régimes d'affiliation.

Un début de convergence des niveaux de pension entre les hommes et les femmes qui s'amenuise pour les générations les plus jeunes

L'unique mesure entrant en vigueur à partir des liquidations de 2026 serait favorable à la très grande majorité des mères et défavorable aux pères de familles nombreuses. Ainsi, pour les assurés nés avant 1985, le gain moyen serait légèrement inférieur à +2% pour l'ensemble des femmes et la perte moyenne atteindrait environ -2,5% pour l'ensemble des hommes.

Pour les jeunes générations également concernées par les mesures MDA et AVPF, la pension moyenne des femmes serait inchangée à l'âge de 68 ans et baisserait même sur la durée de retraite compte tenu des reculs de départ (-0,6% en moyenne pour les assurées nées à partir de 2002). La perte de pension pour les hommes serait quant à elle légèrement plus faible (-2,2%) compte tenu de la cible d'ICF à 1,8 pour ces générations.

Graphique 31 : Evolution de la pension moyenne perçue à 68 ans ou sur la durée de retraite selon le sexe et la génération après mesures

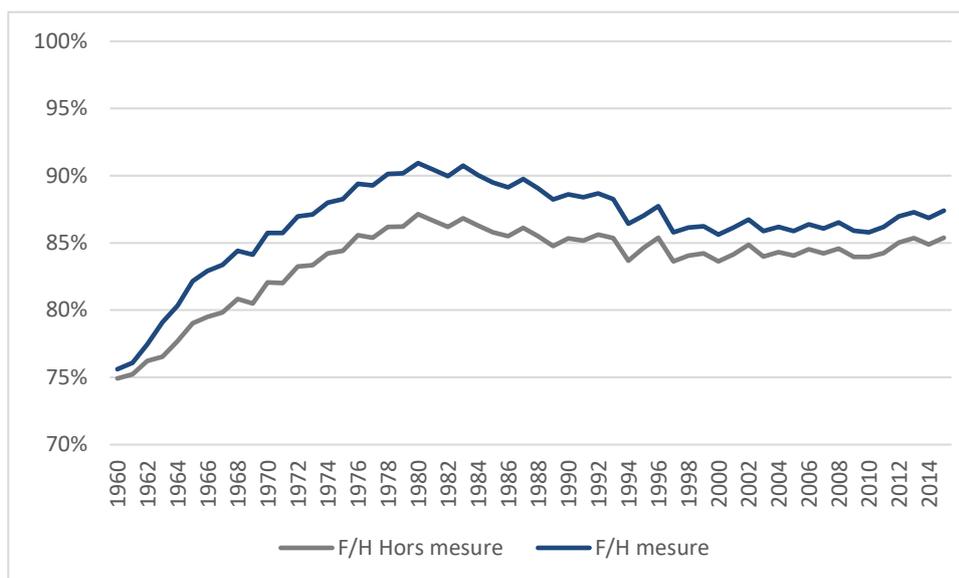


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

Le rapport entre la pension moyenne à 68 ans des femmes relativement à celle des hommes (sur les droits directs), qui atteindrait 75% pour la génération 1960 dans le contrefactuel puis environ 85% à compter de la génération 1975 en lien avec l'augmentation de l'activité féminine, augmenterait avec la mesure relative à la majoration proportionnelle pour atteindre près de 90% pour les générations 1975-1985.

Au-delà, même si le rapport s'améliore relativement à une situation hors mesures, l'effet des mesures serait plus modéré (environ 2 fois plus faibles) sur la convergence des niveaux de pension à la liquidation.

Graphique 32 : Rapport de montant de pension à 68 ans entre les femmes et les hommes par génération avant et après mesures

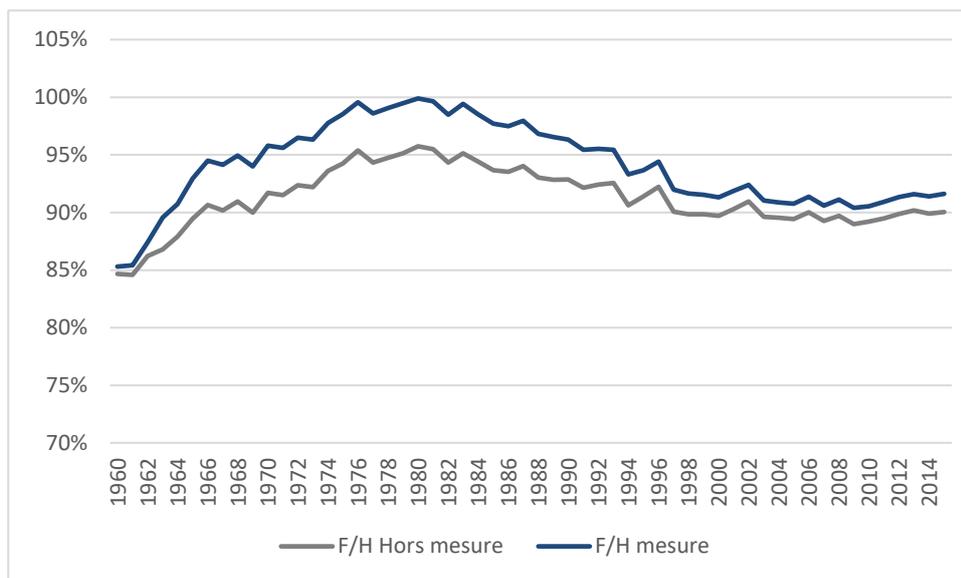


Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

Ce constat serait encore plus vrai si l'indicateur porte sur la pension moyenne perçue sur le cycle de vie. Compte tenu de l'espérance de vie plus élevée des femmes (et dans une moindre mesure de la convergence des âges de départ), le rapport des pensions perçues sur le cycle de vie des femmes relativement aux hommes atteindrait 95% à partir de la génération 1975 dans une situation hors mesures.

Grâce à l'attribution des majorations pour enfant aux mères, ce ratio atteindrait près de 100% pour les générations 1975-1985. Les mesures MDA et AVPF entrant en vigueur progressivement, l'impact de l'ensemble des mesures sur ce ratio serait marginal pour les jeunes générations (~+1,5 point) compte tenu de l'effet cumulé de ces mesures sur la pension perçue à la liquidation et sur l'âge de départ à la retraite.

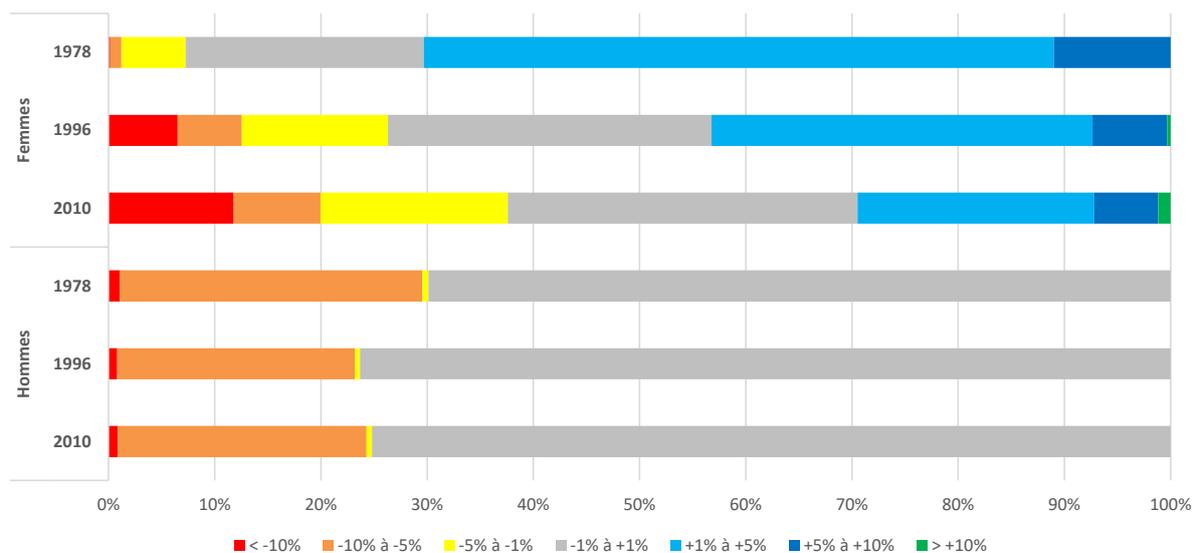
Graphique 33 : Rapport de montant de pension sur cycle de vie entre les femmes et les hommes par génération avant et après mesures



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

Entre 25% et 30% des hommes seraient donc perdants (avec une perte comprise entre 5 et 10%) selon la génération tandis que chez les femmes, la part des perdants augmente au fil des générations (7% pour la génération 1978, 26% pour la génération 1996, 38% pour la génération 2010 dont près d'un tiers des perdants qui perdent 10% de pensions sur cycle de vie). A l'inverse, la part de gagnants, inexistante chez les hommes, diminue progressivement pour les femmes (70% pour la génération 1978, 43% pour la génération 1996, 29% pour la génération 2010 avec relativement peu de gagnants de + de 5%).

Graphique 34 : gagnants/perdants en pension sur cycle de vie selon le sexe et la génération (1978-1996-2010)



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

Effets sur les masses financières

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

Les effets de la simulation EF8 sur les masses de pension par régimes sont le reflet des gagnants/perdants selon le régime d'affiliation et dépendent également du poids relatif des femmes dans les masses globales de chaque régime.

Ainsi, le régime général et la MSA salariés, qui sont les régimes dans lesquels les perdants étaient les plus nombreux, sont ceux qui verraient leurs masses financières le plus diminuer avec à l'horizon 2090 une baisse l'ordre de 2,4% des droits directs versés, hors ASPA. Cet impact reflète notamment celui de la mesure EF3 portant sur la MDA (-1,6%) et de la mesure EF2 portant sur AVPF (-0,8%) compte tenu de la neutralité pour ces régimes et à cet horizon de la mesure relative à la majoration proportionnelle complétée de la suppression de la surcote parentale (EF5).

L'Agirc-Arrco connaîtrait également une baisse de ses dépenses (-1,3% en 2070,-1,2% en 2090). Toutefois, cette diminution est principalement portée par les hommes avec la suppression des majorations pour enfant. Ceci reflète notamment la répartition des pensions Agirc-Arrco selon le sexe. En effet, les pensions moyennes à l'Agirc-Arrco sont nettement supérieures chez les hommes relativement aux femmes compte tenu des écarts de salaire entre les sexes et de la forte contribution des salaires supérieurs au PSS dans l'acquisition des points. Environ 40% des masses versées par l'Agirc-Arrco en 2090 serait attribué aux femmes et donc la suppression de la majoration pour enfant pour les hommes tirent plus fortement à la baisse les dépenses pour ce régime. L'effet des mesures MDA et AVPF serait plus marginal sur ce régime car limité aux reculs de départ et au taux de décote.

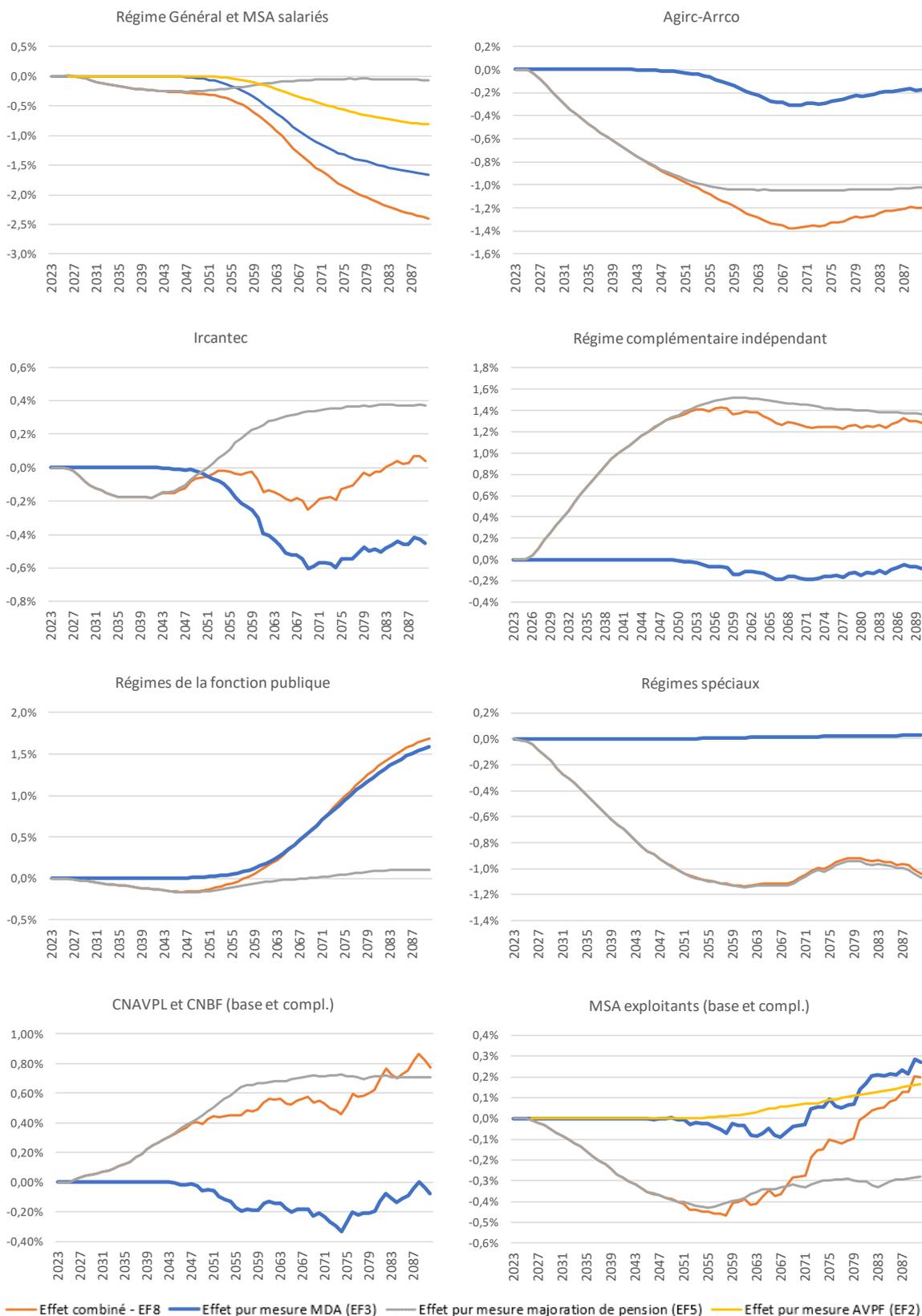
Les effets sont plus contrastés à l'Ircantec : alors que les mesures portant sur la durée d'assurance ont plutôt un effet négatif sur les pensions, celles portant sur les majorations de pension semblent les compenser compte tenu de la composition des prestataires, le poids des femmes étant relativement plus important à l'Ircantec que dans les autres régimes. L'impact des deux mesures oscille finalement entre de légères baisses de dépenses (-0,2% en début de période) et un effet nul en fin de période.

Au régime complémentaire des indépendants (RCI), l'instauration de la majoration pour enfant, dispositif qui n'existe pas avant la mise en place des mesures, entraînerait une hausse des dépenses de l'ordre de 1 % à 1,4% après montée en charge, soit à partir de 2040.

A l'inverse du régime général qui verrait ses masses de pensions diminuer, les régimes de la fonction publique connaîtraient avec la simulation EF8 une augmentation des masses versées, principalement sous l'effet des mesures portant sur la MDA, les nouvelles mesures ayant un effet positif sur les durées validées et le coefficient de proratisation des mères par rapport à leur situation avant mesures. Mécaniquement les masses de pension augmenteraient donc de l'ordre de 1,6 % à terme. Les effets de la mesure relative à la majoration pour enfant seraient globalement neutres pour ces régimes.

Les masses financières des régime spéciaux sont très peu affectées par les mesures de durées qui n'entraînent pas de décalage d'âge de départ à la retraite pour les pensionnés de ces régimes (compte tenu de l'extinction mise en œuvre avec la réforme de 2023). Le mode de calcul de la majoration de pension enfant semble en revanche moins favorable après mesures, entraînant des économies de l'ordre de -1% pour ces régimes, reflétant la part des hommes dans les masses globales, la mise en place d'un écrêtement (les assurés de ces régimes ayant des pensions relativement élevées) ou encore la perte du supplément de 5% par enfant de majoration pour les parents de 4 enfants et plus.

Graphiques 35 : Effets des mesures EF8 sur les masses de prestations par régimes (DP hors ASPA)



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

NB : Le scénario EF2 n'a été affiché que dans les régimes où l'impact est significatif

Les régimes des professions libérales seraient principalement affectés par la mesure portant sur la majoration de pensions, les MDA étant très rarement validées dans ces régimes (le RG est prioritaire), la mesure MDA, même si elle modifie les taux de liquidation ou les âges de départ à la retraite, a finalement peu d'effet. Les nouvelles modalités de calcul de la majoration de pension seraient globalement favorables aux assurés, en raison notamment du droit à majoration nouvellement acquis au sein d'une partie des sections de la CNAVPL, les masses de pensions augmentant en conséquence de +0,4% (en 2040) à +0,7% (en 2090).

La MSA exploitant connaîtrait d'abord une baisse des dépenses malgré l'instauration de la majoration de pension sur la partie complémentaire qui n'existe pas hors mesure. Ceci refléterait la surreprésentation masculine dans la population des exploitants agricoles qui perdrait le bénéfice de la majoration de 10% sur la pension de base. A long terme les dépenses augmenteraient dans les régimes (base et complémentaire), les mesure AVPF (EF2)²⁵ et MDA (EF3) contrebalançant l'effet du scénario EF5.

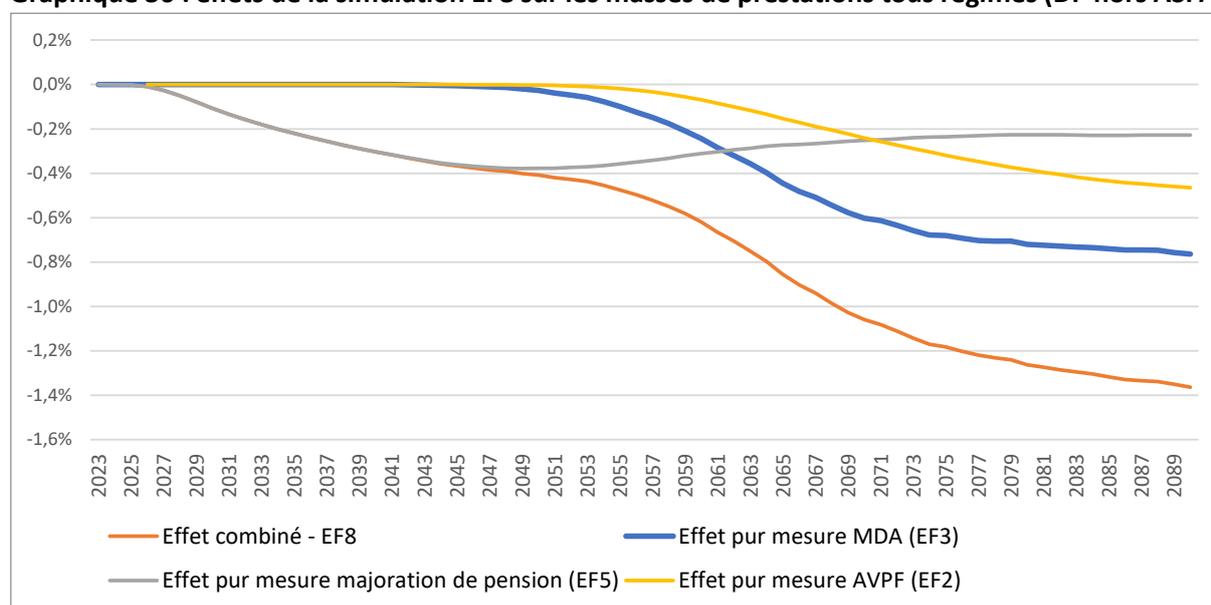
²⁵ La mesure relative à l'AVPF affecte davantage le régime des exploitants que les autres régimes à travers les minima de pension spécifiques à ce régime qui peuvent compenser les pertes de pension au RG (pension minimale de référence et complément différentiel du régime complémentaire).

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 EF8. Cela est principalement le résultat de la baisse des masses financières du régime général et MSA salariés (-2,4 %) et à l'Agirc-Arrco (-1,2%) qui sont toutefois partiellement compensée par la hausse des masses financières de la fonction publique (+1,6 %) L'effet de la simulation EF8 sur les masses de prestations tous régimes serait de -1,4 % en 2090, se décomposant en -0,2% d'effet lié à la majoration pour enfant (EF5), -0,5% d'effet lié aux mesures AVPF (EF2) et -0,8% d'effet lié à la mesure MDA (EF3)²⁶.

A noter qu'à court terme, seule la mesure EF5 a un effet sur les masses versées et cette mesure générerait une économie de l'ordre de 0,4% des prestations versées à l'horizon 2050, en partie en lien avec la suppression de la surcote parentale.

Graphique 36 : effets de la simulation EF8 sur les masses de prestations tous régimes (DP hors ASPA)



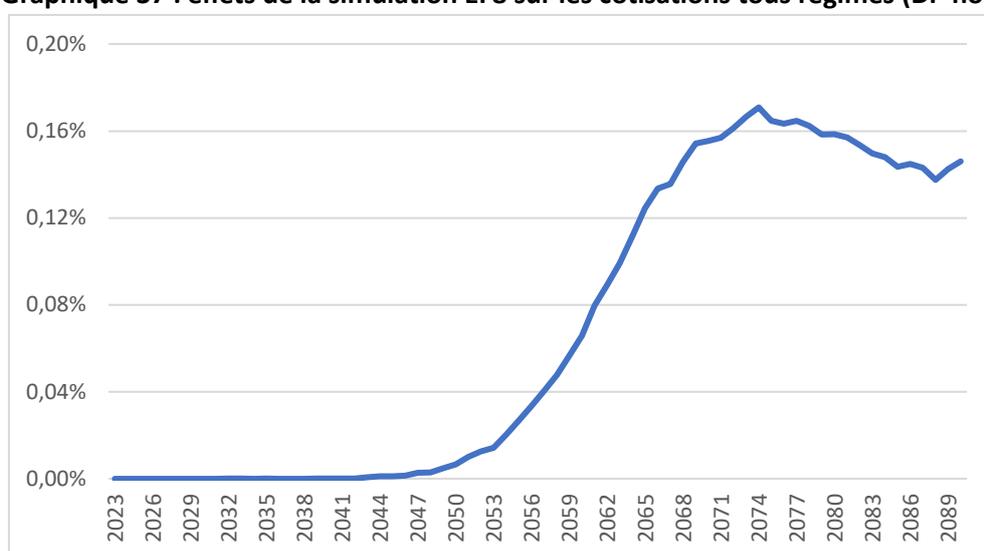
Source : CNAV-DSPR - modèle Prisme échantillon 1/20^{ème}

²⁶ Outre l'effet d'arrondi, la somme des 3 mesures prises isolément ne revient pas nécessairement à l'impact consolidé des 3 mesures mises en œuvre simultanément compte tenu des effets croisés (e.g. une assurée avec 2 enfants qui perd en termes de proratisation avec la mesure MDA va moins gagner avec la mise en œuvre d'une majoration de 6% pour les mères de 2 enfants qu'en l'absence de mesure MDA).

Sur les masses de cotisations tous régimes

Dans la mesure où seules les mesures portant sur la MDA et l'AVPF sont susceptible d'affecter les âges de départs à la retraite des assurées dans les simulations, les premiers effets sur les cotisations se feraient ressentir dès lors que les premières générations concernées par les mesures auront atteint l'âge de liquidation (soit une quinzaine d'années pour les femmes en fin de vie féconde en 2026). En effet, en reculant leur départ, les femmes en emploi sont supposées rester en emploi et donc apportent des recettes supplémentaires pour les régimes²⁷. 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 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.

Graphique 37 : effets de la simulation EF8 sur les cotisations tous régimes (DP hors ASPA)



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

²⁷ Par ailleurs de nouveaux droits peuvent être générés sur le SAM ou les points.

Sur le transfert AVPF en provenance de la CNAF

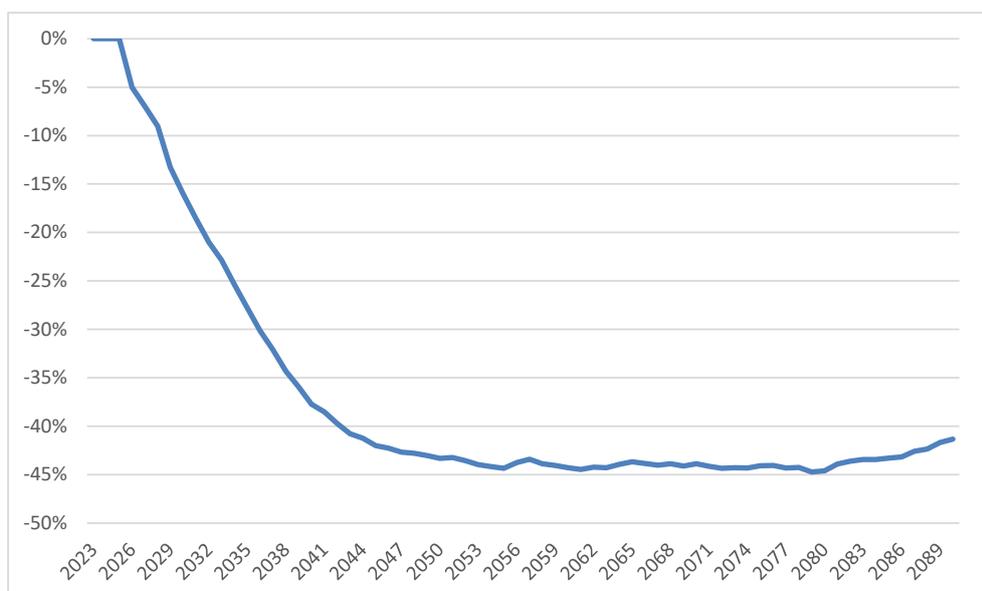
La mesure ici simulée aurait comme effet pour une majorité de bénéficiaires une diminution, voire une suppression, des droits à retraite au titre de l'Avpf. De ce fait, la CNAF verserait moins de cotisations à la CNAV au titre des périodes Avpf validées.

La diminution des transferts de cotisations entre les deux branches de la Sécurité sociale interviendrait dès 2026, première année d'entrée en vigueur de la mesure, même si avant 2029 les effets de la mesure seraient limités au seul volet concernant le fait de reporter au compte un salaire Avpf potentiellement différent de celui qui est reporté au compte dans une simulation hors mesure²⁸.

Le transfert de cotisations diminuerait ensuite progressivement pour atteindre près de -45% à partir de 2045 (soit une baisse des ressources de 3 Md€ en 2045), et se stabiliserait ensuite.

A noter que cette baisse de ressources à court-moyen terme pour la branche vieillesse ne serait pas compensée par de moindres prestations versées compte tenu de la montée en charge de la mesure pour les assurés.

Graphique 38 : Ecart relatif de transfert AVPF en provenance de la CNAF



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

²⁸ A noter qu'il est supposé que le transfert continue d'être calculé sur la base d'une assiette forfaitaire au SMIC et donc cette mesure affecte le transfert uniquement pour les assurés qui perdent totalement le bénéfice de l'AVPF.