

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

Document n° 14a

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

**Simulations des droits familiaux :
une approche par cas type – femmes célibataires**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Simulations des droits familiaux : une approche par cas type – femmes célibataires

Synthèse

Ce document illustre les impacts des évolutions des dispositifs de droits familiaux discutées lors des séances du 1^{er} février et du 17 octobre 2024. Il repose sur l'analyse de cas types simplifiés de salariés de droit privé célibataires¹ et présente une approche complémentaire aux simulations effectuées par le modèle Prisme de la Cnav et le modèle Trajectoire de la Drees². Cette analyse a une visée exclusivement illustrative et pédagogique. Les cas types utilisés ne prétendent pas être représentatifs d'une quelconque situation sur le marché du travail, ils permettent juste d'éclairer les mécanismes sous-jacents à l'aide de carrières simples. De plus, ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

Les propositions d'évolution examinées n'engagent par ailleurs pas les membres du COR, ni ne prétendent bien évidemment préjuger des décisions à venir. Elles visent simplement à alimenter le débat et à donner des ordres de grandeur illustratifs en explorant un certain nombre de changements possibles.

1. Rappel de la législation pour les salariés de droits privé

Au régime général, les majorations de durée d'assurance (MDA) permettent aux mères, et éventuellement aux pères, de valider des trimestres supplémentaires. Une majoration de quatre trimestres pour accouchement est attribuée aux femmes pour chacun de leurs enfants (en cas d'adoption cette majoration peut être partagée entre le père et la mère, avec un minimum de 2 trimestres accordés à la mère depuis 2023). Les parents bénéficient également d'une majoration pour éducation de 4 trimestres qui peuvent être partagés entre la mère et le père (depuis 2023, 2 trimestres sont automatiquement attribués à la mère). Il n'y a pas de majoration de durée d'assurance à l'Agirc-Arrco.

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permet, sous conditions, aux parents bénéficiaires de certaines prestations familiales, de valider des droits au régime général. Instauré en 1972, le dispositif est ouvert aux hommes à partir de 1979. L'ouverture de droit à l'AVPF induit le versement de cotisations forfaitaires à l'assurance vieillesse par la CNAF. Ces cotisations correspondent donc à une affiliation au régime général par le biais de reports sur le compte individuel de l'assuré : salaires forfaitaires et validations de trimestres. In fine, les parents peuvent bénéficier de ce dispositif jusqu'aux trois ans de leur enfant s'ils ont cessé ou réduit leur activité³ (allocation Prépare), sous condition de ressource (allocation de base)

¹ Une approche sur cas types en couple est présentée dans le document n° 14b de la séance.

² Voir les documents n° 8 à 13 de la séance.

³ À condition d'avoir cotisé au moins 8 trimestres avant la naissance de leur enfant.

ou des 3 aux 21 ans de leur enfant s'ils ont eu au moins trois enfants et sous condition de ressources (complément familial).

Les hommes et les femmes ayant eu ou élevé trois enfants ou plus bénéficient d'une majoration de montant de pension de 10 % au régime général. À l'Agirc-Arrco, ils bénéficient également de cette majoration, pour les points acquis à partir de 2012, mais elle est plafonnée dans son montant⁴.

Enfin, la loi du 14 avril 2023 a créé un droit à surcote en fin de carrière pour les assurés ayant au moins un trimestre de MDA et justifiant d'une durée d'assurance de 43 années à 63 ans.

D'autres majorations (pour conjoint ou enfant à charge au moment de la retraite, pour enfant handicapé, pour congé parental d'éducation, pour adulte handicapé) existent mais ne sont pas abordées dans ce document.

2. Les mesures d'évolution des droits familiaux simulées

Dans un objectif de compensation des effets des enfants sur la carrière des femmes, de la moindre progression de la carrière de celles ayant eu le plus d'enfants et dans un objectif de réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, des évolutions des droits familiaux sont simulées.

Dans ces simulations, 2 trimestres de MDA seraient attribués l'année suivant la naissance ou l'adoption, sans condition, et 2 autres trimestres au cours des trois années suivant l'accouchement ou l'adoption lorsque les mères valident moins de 4 trimestres par année civile.

Le bénéfice de l'AVPF serait borné aux 3 ans du dernier enfant et la moyenne des 3 derniers salaires (ou le SMIC AVPF si celui-ci est supérieur) serait reporté au compte.

Des taux progressifs de majoration de pension seraient appliqués aux femmes bénéficiaires de la MDA pour accouchement selon le nombre d'enfants, (3 % si 1 enfant, 6 % si 2 enfants et 13% si 3 enfants ou plus). Ces majorations seraient plafonnées dans leur montant. Le dispositif de surcote mère instauré par la réforme de 2023 serait supprimé.

3. Présentation des cas types utilisés et principaux résultats

3.1 Présentation des cas types utilisés

La carrière de deux cas types de femmes, célibataires, nées en 2000, monopensionnées du secteur privé, est simulée. La première est non-cadre et la seconde cadre. Pour chacun de ces deux cas types, plusieurs situations sur le marché du travail sont simulées suite à la naissance

⁴ Pour les retraites versées à compter du 1^{er} novembre 2024, le plafonnement annuel est fixé à 2 367,48 euros. Il est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point retraite Agirc-Arrco.

des enfants, et ceci selon le nombre d'enfants (deux ou trois). Dans une première situation, la mère de famille poursuit son activité professionnelle à temps plein après la naissance de ses enfants. Dans une deuxième, elle réduit son activité après la naissance de son premier enfant (quotité de travail de 68,6 %⁵) et jusqu'aux trois ans de son dernier enfant. Dans une troisième situation, elle reste à temps réduit jusqu'à son départ à la retraite. Dans une quatrième situation, elle s'interrompt de la naissance de son premier enfant aux trois ans de son dernier enfant et dans une cinquième elle ne reprend pas d'activité professionnelle après la naissance de ses enfants.

3.2 Principaux résultats⁶

Effet des simulations sur la pension moyenne des cas types⁷

Cas type	Nombre d'enfants	Impact sur la pension moyenne
Célibataire non-cadre	2 enfants	+ 2 % Sauf celle qui ne reprend pas (- 7 %)
	3 enfants	- 1 % <i>+ 1 % si le dispositif de surcote mère était conservé</i> Sauf celle qui ne reprend pas (- 57 %)
Célibataire cadre	2 enfants	Entre + 3 % et + 7 % mais décalage de l'âge de départ entre 0,5 et 1 an Sauf celle qui ne reprend pas (+ 5 %)
	3 enfants	Entre - 2 % et - 4 % mais décalage de l'âge de départ de 0,5 an pour celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier <i>Entre - 0,3 % et + 0,2 % en cas de non plafonnement des majorations de pension</i> - 45 % pour celle qui ne reprend pas

Source : maquette SG-COR

L'évolution des droits familiaux simulée serait profitable aux **mères de familles célibataires de deux enfants qui ne modifient pas leur activité professionnelle ou qui restent proches du marché du travail** suite à la naissance de leurs enfants (réduction ou interruption

⁵ Une activité à temps réduit de 80 % n'aurait pas d'impact en proportion sur les résultats des simulations.

⁶ Ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

⁷ Voir en Annexe le détail des gagnantes et perdantes.

d'activité de quelques années) qu'elles soient non-cadres ou cadres (+ 2 % de pension pour les non-cadres et entre + 3 et 7 % pour les cadres, au prix néanmoins, pour ces dernières, d'un décalage de l'âge de départ à la retraite d'une demi-année ou d'une année). Ce gain de pension est lié à l'évolution de la majoration de pension qui compenserait la perte de la surcote mère, conjuguée à l'augmentation du salaire annuel moyen suite au décalage du départ à la retraite pour les cadres. L'évolution des droits familiaux serait en revanche défavorable pour **celles ayant trois enfants qu'elles soient non-cadres ou cadres** (baisse de la pension de 1 % pour les premières et entre 2 et 4 % les dernières), la perte de la surcote mère ne serait pas compensée par l'augmentation de la majoration de pension de 10 à 13 %, et ceci d'autant plus que certaines ne peuvent plus bénéficier de l'AVPF après les trois ans du dernier enfant. De plus le plafonnement de la majoration viendrait en réduire le bénéfice pour la cadre.

La mère célibataire non-cadre ayant trois enfants, **qui ne reprend pas d'activité professionnelle** après la naissance de ses enfants, serait très nettement plus pénalisée que celle ayant deux enfants (baisse de pension de 57 % contre 7 %) en raison de la perte du bénéfice de l'AVPF après les trois ans de son dernier enfant. La mère cadre avec trois enfants, qui ne reprend pas non plus d'activité, serait également pénalisée mais légèrement moins que la non-cadre (baisse de pension de 45 %) alors que celle de deux enfants verrait sa pension augmenter (+ 5%) grâce à l'amélioration de ses salaires AVPF portés au compte, conjuguée au bénéfice de la majoration de pension.

Si la majoration de pension, pour les mères de trois enfants et plus, s'établissait à 15 % et non à 13 %, les mères de trois enfants non cadres verraient leur situation quasiment inchangée par rapport à celle avant réforme. Les mères cadres seraient, en revanche, toujours impactées négativement par les évolutions des droits familiaux dans des proportions identiques. Une augmentation du plafond de la majoration de pension (pour mémoire fixée à 3000 euros en 2026 et qui évoluerait par la suite comme le SMPT) pourrait réduire cet impact négatif mais augmenterait les dépenses versées à ce titre.

Simulations des droits familiaux :

une approche par cas type – femmes célibataires

Note détaillée

Ce document illustre les impacts des évolutions des dispositifs de droits familiaux discutées lors des séances du 1^{er} février et du 17 octobre 2024. Il se base sur des cas types simplifiés de salariés de droit privé célibataires⁸ et présente une approche complémentaire aux simulations effectuées par le modèle Prisme de la Cnav et le modèle Trajectoire de la Drees⁹. Cette analyse a une visée exclusivement illustrative et pédagogique. Les cas types utilisés ne prétendent pas être représentatifs d'une quelconque situation sur le marché du travail, ils permettent juste d'éclairer les mécanismes sous-jacents à l'aide de carrières simples. De plus, ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

Dans une première partie du document, un rappel des droits familiaux en vigueur pour les retraités de droit privé (au régime général, la Cnav et dans le régime complémentaire, l'Agirc-Arrco), ainsi que les pistes d'évolutions envisagées, est effectué. Dans une deuxième partie les cas types mobilisés sont présentés et dans une troisième partie, l'impact de ces évolutions sur les montants de pension perçus est analysé.

Ces propositions d'évolution n'engagent par ailleurs pas les membres du COR, ni ne prétendent bien évidemment préjuger des décisions à venir. Elles visent simplement à alimenter le débat et à donner des ordres de grandeur illustratifs en explorant un certain nombre de changements possibles.

1. Droits familiaux au régime général et à l'Agirc-Arrco et évolutions envisagées

*1.1 Les droits familiaux au régime général et à l'Agirc-Arrco*¹⁰

Au régime général, les majorations de durée d'assurance (MDA) permettent aux mères, et éventuellement aux pères, de valider des trimestres supplémentaires. Une majoration de quatre trimestres pour accouchement est attribuée aux femmes pour chacun de leurs enfants (en cas d'adoption cette majoration peut être partagée entre le père et la mère, avec un minimum de 2 trimestres accordés à la mère depuis 2023). Les parents bénéficient également d'une majoration pour éducation de 4 trimestres qui peuvent être partagés entre la mère et le père (depuis 2023, 2 trimestres sont automatiquement attribués à la mère). Il n'y a pas de majoration de durée d'assurance à l'Agirc-Arrco.

⁸ Une approche sur cas types en couple est présentée dans le document n° 14b de la séance.

⁹ Voir les documents n° 8 à 13 de la séance.

¹⁰ Voir le [document n° 2](#) de la séance du 19 octobre 2023.

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) permet, sous conditions, aux parents bénéficiaires de certaines prestations familiales, de valider des droits au régime général. Instauré en 1972, le dispositif est ouvert aux hommes à partir de 1979. L'ouverture de droit à l'AVPF induit le versement de cotisations forfaitaires à l'assurance vieillesse par la CNAF. Ces cotisations correspondent donc à une affiliation au régime général par le biais de reports sur le compte individuel de l'assuré : salaires forfaitaires et validations de trimestres. In fine, les parents peuvent bénéficier de ce dispositif jusqu'aux trois ans de leur enfant s'ils ont cessé ou réduit leur activité¹¹ (allocation Prépare), sous condition de ressource (allocation de base) ou des trois ans aux vingt-et-un ans de leur enfant s'ils ont eu au moins trois enfants et sous condition de ressources (complément familial).

Les hommes et les femmes ayant eu ou élevé trois enfants ou plus bénéficient d'une majoration de montant de pension de 10 % au régime général. À l'Agirc-Arrco, ils bénéficient également de cette majoration, pour les points acquis à partir de 2012, mais elle est plafonnée dans son montant¹².

Enfin, la loi du 14 avril 2023 a créé un droit à surcote en fin de carrière pour les assurés ayant au moins un trimestre de MDA et justifiant d'une durée d'assurance de 43 années à 63 ans.

D'autres majorations (pour conjoint ou enfant à charge au moment de la retraite, pour enfant handicapé, pour congé parental d'éducation, pour adulte handicapé) existent mais ne sont pas abordées dans ce document.

1.2 Pistes d'évolution des droits familiaux pour les salariés de droit privé

Les pistes d'évolutions s'organisent autour de plusieurs axes : simplification des dispositifs, amélioration de la compensation des effets des enfants sur la carrière des femmes, modification de la nature des majorations de durée d'assurance pour enfant, accès à l'AVPF fondé uniquement sur les interruptions et réductions d'activité, articulation des droits AVPF avec les MDA et octroi de majorations de pension dès le premier enfant.

Trois pistes d'évolution sont donc simulées sur les cas types¹³ :

- l'attribution de 2 trimestres de MDA l'année suivant la naissance ou l'adoption sans condition et de 2 autres trimestres au cours des trois années suivant l'accouchement ou l'adoption lorsque les mères valident moins de 4 trimestres par année civile,
- le bornage du bénéfice de l'AVPF jusqu'aux 3 ans du dernier enfant et le report au compte d'un salaire égal à la moyenne des 3 derniers salaires (ou égal au SMIC AVPF si celui-ci est supérieur),
- le versement des majorations de pension dont les taux sont progressifs selon le nombre d'enfants, aux femmes bénéficiaires de la MDA pour accouchement (3 % si 1 enfant, 6 % si 2

¹¹ À condition d'avoir cotisé au moins 8 trimestres avant la naissance de leur enfant.

¹² Pour les retraites versées à compter du 1^{er} novembre 2024, le plafonnement annuel est fixé à 2 367,48 euros. Il est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point retraite Agirc-Arrco.

¹³ Voir le [document n° 5](#), le [document n° 6](#) et le [document n° 7](#) de la séance du 1^{er} février 2024 et le [document n° 5](#) de la séance du 17 octobre 2024.

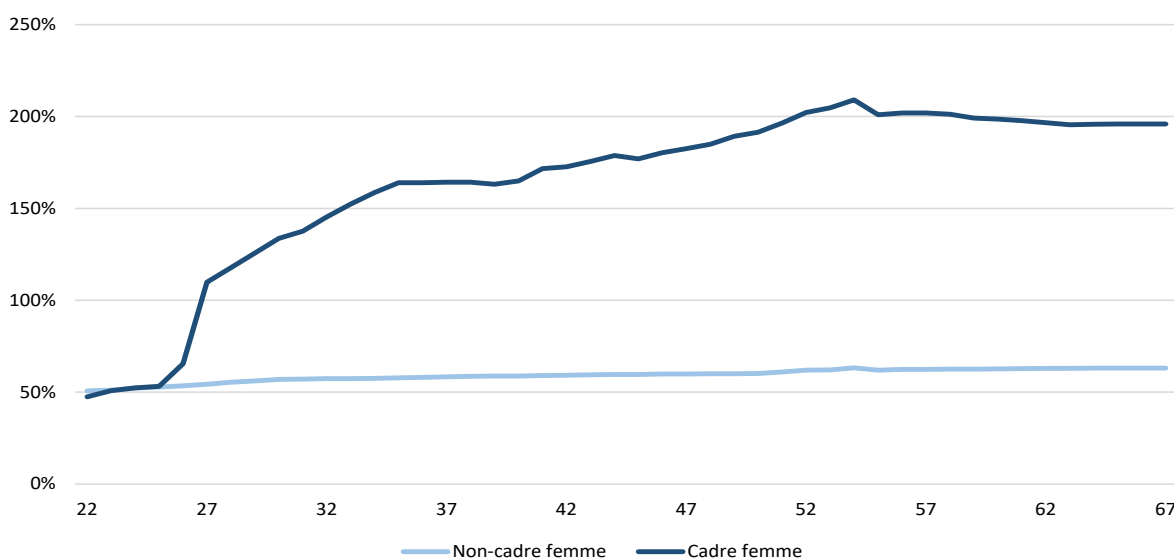
enfants et 13% si 3 enfants ou plus) ; plafonnement de ces majorations dans leur montant¹⁴ et suppression du dispositif de surcote mère instauré par la réforme de 2023.

2. Description des cas types étudiés – situation de référence

Pour illustrer l'impact de ces évolutions potentielles des droits familiaux, la carrière de deux cas types de femmes, célibataires, nées en 2000, monopensionnées du secteur privé, est simulée. La première est non-cadre et la seconde cadre, elles ont donc un profil de rémunération et un âge de début d'activité différent (Figure 1 et Tableau 1). Pour chacun de ces deux cas types, plusieurs situations sur le marché du travail sont simulées suite à la naissance des enfants, et ceci selon le nombre d'enfants (deux ou trois). Dans une première situation, la mère de famille poursuit son activité professionnelle à temps plein après la naissance de ses enfants. Dans une deuxième, elle réduit son activité après la naissance de son premier enfant (quotité de travail de 68,6 %¹⁵) et jusqu'aux trois ans de son dernier enfant. Dans une troisième situation, elle reste à temps réduit jusqu'à son départ à la retraite. Dans une quatrième situation, elle s'interrompt de la naissance de son premier enfant aux trois ans de son dernier enfant et dans une cinquième elle ne reprend pas d'activité professionnelle après la naissance de ses enfants.

Les carrières de ces cas types, selon leur situation sur le marché du travail suite à la naissance des enfants et selon leur nombre d'enfant, sont simulées et leurs pensions de retraite sont calculées¹⁶. Au total, ce sont donc 20 situations qui sont testées.

Figure 1 – Salaire relatif au SMPT des cas types de femmes non-cadres et cadres



Source : maquette SG-COR

¹⁴ Le montant annuel du plafonnement, toutes pensions confondues, s'élèverait à 3 000 euros pour les pensions liquidées au 1^{er} janvier 2026 et évoluerait comme le SMPT.

¹⁵ Une activité à temps réduit de 80 % n'aurait pas d'impact en proportion sur les résultats des simulations.

¹⁶ Le montant perçu au titre de l'AGIRC-ARRCO est calculé à partir des règles du régime sur la base du taux de cotisation moyen.

Tableau 1 – Synthèse des paramètres sur le cas type de femmes non-cadre et cadre

Cas type	Carrière continue	Carrière continue à mi-temps de la naissance aux 3 ans du dernier enfant	Carrière continue à mi-temps à partir de la naissance du 1er enfant	Interruption de carrière de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier enfant	Interruption de carrière à partir de la naissance du premier enfant
Paramètres identiques					
Génération	2000				
Sexe	femme				
Situation conjugale	célibataire				
Nombre d'enfants	2 / 3				
Rémunération	non-cadre du secteur privé / cadre du secteur privé				
Âge de début de carrière	22 ans et demi pour la non-cadre / 22 ans et 9 mois pour la cadre (âge d'entrée dans le statut de cadre : 26 ans)				
Durée de carrière pour le taux plein	172 trimestres				
Paramètres différents					
Quotité de travail	temps plein durant toute la carrière	68,6 % de 31 ans à 35 ans inclus pour la mère de deux enfants / 37 ans inclus pour celle de trois enfants	68,6% à partir de 31 ans	temps plein durant la période travaillée	temps plein durant la période travaillée
Interruption de travail	/	/	/	de 30 ans et demi à 34 ans inclus pour la mère de deux enfants / 36 ans inclus pour celle de trois enfants	à partir de 30 ans et demi
Âge de fin de carrière	64 ans				30 ans et demi
Âge de départ au taux plein	64 ans				67 ans
Année de départ à la retraite	2064				2067

Source : maquette SG-COR

2.1 La femme non-cadre célibataire, ayant trois enfants, perçoit des pensions de retraite supérieures à celle ayant deux enfants, à situation professionnelle équivalente, en raison de la majoration de pension de 10 %.

La femme non-cadre ayant deux enfants, à temps plein sans interruption ni temps partiel (cas A), valide 16 trimestres au titre de la MDA (8 par enfant) et bénéficie de la surcote mère instaurée par la réforme de 2023 (Tableau 2). Elle part à la retraite à 64 ans et perçoit le même montant de pension au régime général que celle qui réduit son activité suite à la naissance de son premier enfant et jusqu'aux trois ans de son deuxième (cas B) puisque ces années de temps réduit ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen (SAM)¹⁷. Sa pension à l'Agirc-Arrco est en revanche plus élevée de 3 % puisqu'elle reste à temps plein sur l'ensemble de sa carrière. Au total, le montant de sa retraite est plus élevé de l'ordre de 1 % par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (cas B).

¹⁷ La mère ayant réduit son temps de travail jusqu'aux trois ans de son deuxième enfant bénéficie du dispositif d'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF) durant la période de réduction de son temps de travail mais les trimestres validés à ce titre ne sont pas utiles pour sa durée d'assurance totale car elle valide 4 trimestres au titre de son salaire durant cette période. De plus, les salaires AVPF, qui sont reportés au compte, ne rentrent pas dans le calcul du SAM, ces années n'appartenant pas au 25 meilleures années.

Celle qui reste à temps partiel de la naissance de son premier enfant jusqu'à la fin de sa carrière (cas B') valide le même nombre de trimestres au titre de la MDA que les deux premières (cas A et B), bénéficie également de la surcote mère et part à la retraite au même âge. Elle valide des trimestres au titre de l'AVPF, puisqu'elle réduit son activité, mais ces trimestres ne sont pas utiles, son salaire lui permettant de valider 4 trimestres chaque année. Elle perçoit une pension au régime général plus faible que les deux premiers cas types (- 12%) puisque son SAM est moins élevé en raison de son temps réduit, et ceci malgré des reports au compte de salaires AVPF¹⁸ et le bénéfice du minimum contributif (MICO)¹⁹. Sa pension complémentaire est également plus faible (respectivement - 26 % et - 24 % par rapport à celle qui reste à taux plein, cas A, et par rapport à elle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant, cas B).

La femme non-cadre qui interrompt son activité professionnelle jusqu'aux 3 ans du dernier enfant (cas C) valide le même nombre de trimestres au titre de la MDA que les trois premières (cas A, B et B'), bénéficie également de la surcote mère et part à la retraite au même âge. Elle bénéficie du dispositif AVPF et valide 16 trimestres à ce titre²⁰ qui lui sont utiles. Sa pension à la Cnav, est plus faible que si elle avait été à temps réduit (cas B) au lieu de s'interrompre (- 10 %) car si les années d'interruption ne rentrent pas dans le calcul du SAM, ses salaires à la reprise à temps plein sont plus faibles sur l'ensemble de la fin de sa carrière. Sa pension complémentaire est donc également moins élevée (- 14 % par rapport au cas B).

La mère qui ne reprend pas son travail après la naissance de son deuxième enfant (cas C') valide le même nombre de trimestres au titre de la MDA que les précédents cas types et 16 trimestres d'AVPF (jusqu'aux 3 ans de son dernier enfant) mais ne bénéficie pas de la surcote mère puisqu'elle part à la retraite à 67 ans au titre de l'âge. L'AVPF lui permet d'améliorer son SAM pendant cinq années et le MICO, qui est proratisé par sa durée d'assurance validée, limite l'impact de son interruption sur sa pension au régime général²¹.

¹⁸ Qui lui permettent de limiter l'impact de son temps partiel sur le SAM jusqu'aux trois ans de son dernier enfant.

¹⁹ Le MICO limite sa perte de pension de l'ordre de 21 %.

²⁰ Elle s'interrompt en cours d'année et sur cette première année valide 4 trimestres au titre de son salaire.

²¹ De l'ordre de 11 %.

Tableau 2 – Résultats de la simulation de référence

Femme célibataire, née en 2000, non-cadre avec 2 enfants (euros 2024)

	Âge de départ	MDA	Trimestres AVPF utiles	Surcote mère	Majoration enfant	SAM	Pension mensuelle CNAV	Pension mensuelle Agirc-Arrco	Pension mensuelle totale
Temps plein sans interruption Cas A	64	16	0	5%	0%	32848	1437	436	1873
<i>écart par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (cas B)</i>							0%	3%	1%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas B	64	16	0	5%	0%	32848	1437	422	1859
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas B'	64	16	0	5%	0%	23926	1265	322	1587
<i>écart par rapport à celle qui reste à temps plein sans interruption (cas A)</i>							-12%	-26%	-15%
<i>écart par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas B)</i>							-12%	-24%	-15%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas C	64	16	16	5%	0%	29538	1292	364	1656
<i>écart par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas B)</i>							-10%	-14%	-11%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas C'	67	16	16	0%	0%	22478	411	67	477

Source : maquette SG-COR.

La femme non-cadre ayant trois enfants, à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas A3), et celle qui réduit son activité suite à la naissance de son premier enfant jusqu'au départ à la retraite (Cas B3') ont respectivement les mêmes caractéristiques que celles ayant deux enfants mais valident 8 trimestres de MDA en plus²² et bénéficient de la majoration de pension de 10 % à la Cnav et à l'Agirc-Arrco car elles ont trois enfants (Tableau 2 et 3). Leurs pensions de retraite respectives dans ces deux régimes sont donc supérieures à celles ayant deux enfants (Cas A et B') dans ces proportions²³ (Figure 1).

Celle qui réduit son activité de la naissance de son premier enfant aux trois ans de son dernier (Cas B3) valide également 8 trimestres de MDA, qui n'ont pas d'impact sur sa pension pour les mêmes raisons que les deux cas types précédents (Cas A3 et B3'), et bénéficie de la majoration de pension de 10 %. Si ses deux années de temps partiel supplémentaires par rapport à celle qui a deux enfants (Cas B) sont sans impact à la Cnav, ces années ne rentrant pas en compte dans le calcul du SAM, elles réduisent néanmoins le nombre de points acquis à l'Agirc-Arrco. Au final, sa pension à la Cnav serait supérieure de 10 % à celle de la femme

²² Ces trimestres supplémentaires n'ont pas d'impact sur le montant de leur pension puisque sans ces derniers elles bénéficieraient quand même des 5 % de la surcote mère.

²³ Celle qui reste à temps partiel jusqu'au départ à la retraite (Cas B3') bénéficie de reports de salaire AVPF jusqu'aux 21 ans de son troisième enfant contrairement à celle qui a deux enfants (Cas B'). Ces reports sont pris en compte dans le calcul de son SAM qui est donc plus élevé. Cependant leurs pensions à la Cnav, avant prise en compte de la majoration de pension, sont identiques car elles sont portées au niveau du MICO qui est le même pour les deux.

ayant eu deux enfants (Cas B) alors que celle de l'Agirc-Arrco ne le serait que de 9 % en raison d'un nombre de points acquis plus faible.

La femme qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas C3) valide également 8 trimestres de MDA et d'AVPF supplémentaires²⁴, qui n'ont pas d'impact sur sa pension pour les mêmes raisons que les cas types précédents (Cas A3, B3 et B3'), et bénéficie de la majoration de pension de 10 %. Elle s'interrompt deux années de plus que celle ayant deux enfants (Cas C) impactant légèrement négativement le SAM²⁵ et réduisant le nombre de points acquis dans le régime complémentaire. L'écart de pension perçue, par rapport à celle ayant deux enfants (Cas C), est donc très légèrement inférieure à 10 % à la Cnav et de l'ordre de 5 % à l'Agirc-Arrco.

La mère qui ne reprend pas son travail après la naissance de son troisième enfant (Cas C3') a les mêmes caractéristiques que celle ayant deux enfants (Cas C') mais valide 8 trimestres de MDA de plus, bénéficie de la majoration de pension de 10 % et également de 80 trimestres supplémentaires d'AVPF²⁶. Ces trimestres et reports au compte de salaires AVPF supplémentaires augmentent très fortement son coefficient de proratisation et son SAM. Sa pension à la Cnav, portée au niveau du MICO, proratisé par sa durée d'assurance, est donc plus élevée et après prise en compte de la majoration de 10 % est plus importante de 186 % par rapport à celle de la mère de deux enfants (cas C'). Sa pension complémentaire est supérieure de 10 % en lien avec la majoration de pension pour trois enfants.

²⁴ Puisqu'elle s'interrompt deux années de plus.

²⁵ Elle perçoit de l'AVPF deux années de plus que celle qui a deux enfants (Cas C) mais ces dernières ne rentrent pas en compte dans le calcul du SAM. Cependant, les deux années supplémentaires d'interruptions changent les salaires pris en compte pour le calcul de son SAM réduisant ce dernier (- 0,2 %) et réduisant donc mécaniquement sa pension à la Cnav avant prise en compte de la majoration de pension dans les mêmes proportions.

²⁶ Puisqu'elle peut en bénéficier jusqu'aux 21 ans de son dernier enfant.

Tableau 3 – Résultats de la simulation de référence

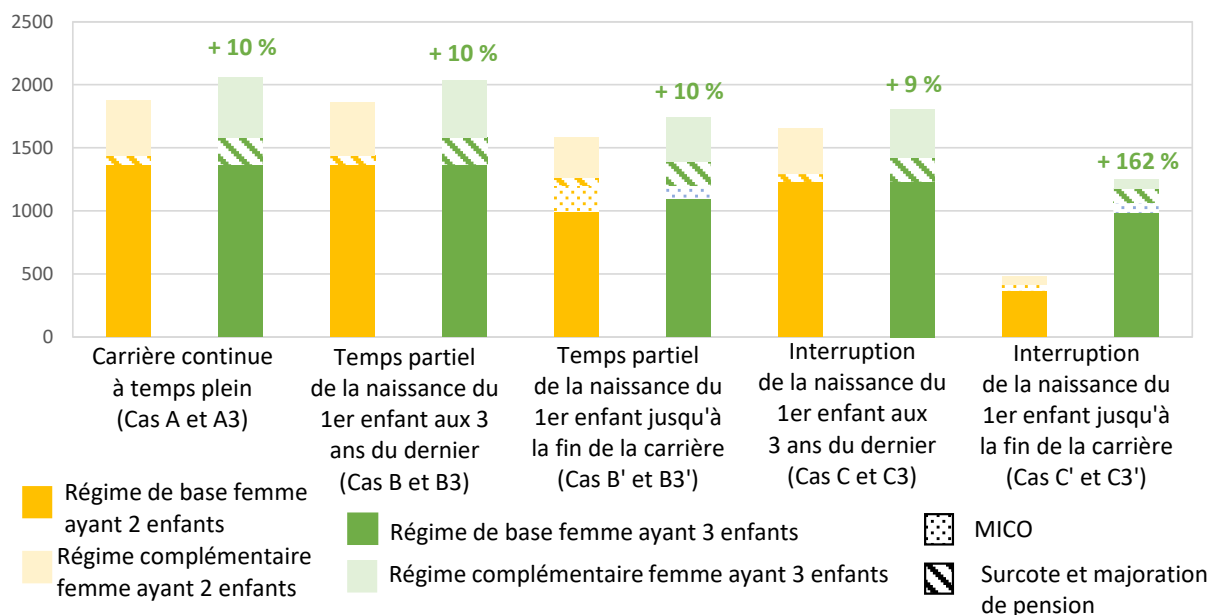
Femme célibataire, née en 2000, non-cadre avec 3 enfants (euros 2024)

	Âge de départ	MDA	Trimestres AVPF utiles	Surcote mère	Majoration enfant	SAM	Pension mensuelle CNAV	Pension mensuelle Agirc-Arrco	Pension mensuelle totale
Temps plein sans interruption Cas A3	64	24	0	5%	10%	32848	1581	480	2061
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas A, Tableau 2)</i>							10%	10%	10%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas B3	64	24	0	5%	10%	32848	1581	458	2039
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas B, Tableau 2)</i>							10%	9%	10%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas B3'	64	24	0	5%	10%	26346	1392	354	1746
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas B', Tableau 2)</i>							10%	10%	10%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas C3	64	24	24	5%	10%	29486	1419	381	1800
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas C, Tableau 2)</i>							9,8%	5%	9%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas C3'	67	24	96	0%	10%	26034	1176	73	1250
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas C', Tableau 2)</i>							186%	10%	162%

Source : maquette SG-COR.

Figure 1 – Comparaison des pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les quatre premiers cas types et à 67 ans pour le dernier)

Femme célibataire, non-cadre, née en 2000 ayant 2 enfants ou 3 enfants (euros 2024)



Source : maquette SG-COR.

2.2 La femme, célibataire, cadre ayant trois enfants perçoit également des pensions de retraite supérieures à celle ayant deux enfants, à situation professionnelle équivalente, en raison de la majoration de pension de 10 %.

La femme cadre ayant deux enfants, à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas α), valide 16 trimestres au titre de la MDA (8 par enfant) et bénéficie de la surcote mère instaurée par la réforme de 2023 (Tableau 3). Elle part à la retraite à 64 ans et perçoit le même montant de pension au régime général que celle qui réduit son activité suite à la naissance de son premier enfant et jusqu'aux trois ans de son deuxième (cas β) puisque ces années de temps réduit ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen (SAM). Sa pension à l'Agirc-Arrco est en revanche plus élevée de 3 % puisqu'elle reste à temps plein sur l'ensemble de sa carrière. Au total, le montant de sa retraite est plus élevé de l'ordre de 1 % par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (cas β). Cette dernière ne bénéficie par ailleurs pas du dispositif AVPF car elle ne satisfait pas la condition de ressources²⁷.

Celle qui reste à temps partiel jusqu'à la fin de sa carrière (cas β') valide le même nombre de trimestres au titre de la MDA que les deux premières (Cas α et β), bénéficie également de la surcote mère et part à la retraite au même âge. Elle ne bénéficie pas non plus d'AVPF car elle ne satisfait pas la condition de ressource. Elle perçoit une pension au régime général plus faible que les deux premiers cas types, Cas α et β , de l'ordre de - 28 % puisque son SAM est moins élevé en raison de la durée de sa réduction de son temps de travail²⁸ et sa pension à l'Agirc-Arrco est également plus faible que celle qui reprend à temps plein après les trois ans de son dernier enfant (Cas β) d'environ 27 %.

La femme cadre qui interrompt son activité jusqu'aux 3 ans de son dernier enfant (Cas γ) valide le même nombre de trimestres au titre de la MDA que les trois premières (Cas α , β et β'), bénéficie également de la surcote mère et part à la retraite au même âge. Elle s'interrompt 4,5 années (elle perd donc 16 trimestres de cotisation) et ne perçoit un report de salaire AVPF que sur les trois dernières années car les premières années elle ne satisfait pas la condition de ressource. Elle ne bénéficie donc que de 12 trimestres d'AVPF (contre 16 pour la non-cadre, Cas C). Ses trimestres AVPF et MDA lui permettent néanmoins de partir à 64 ans avec la surcote mère. Sa pension de retraite à la Cnav est identique à celle des deux premières femmes (Cas α et β) car les salaires retenus dans le calcul du SAM sont plafonnés, son SAM est donc identique au leur. Sa pension à l'Agirc-Arrco est en revanche plus faible de 9 % par rapport à celle de la mère qui est passée à temps partiel jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas β).

La mère qui ne reprend pas son travail après la naissance de son deuxième enfant (Cas γ') valide le même nombre de trimestres au titre de la MDA que les précédents cas types (Cas α , β , β' et γ), 12 trimestres d'AVPF et trois années de report AVPF au compte (contre 16 trimestres et cinq années pour la non-cadre, cas C', en raison de la condition de ressource), mais ne bénéficie pas de la surcote mère puisqu'elle part à la retraite à 67 ans au titre de l'âge.

²⁷ La non-cadre (cas B) en bénéficiait mais les trimestres validés à ce titre n'étaient pas utiles et les salaires portés au compte ne rentraient pas dans le calcul du SAM (voir 1.1).

²⁸ Elle est au-dessus du MICO, contrairement à la non-cadre (cas B'), ce dispositif ne vient donc pas limiter l'écart de pension.

L'AVPF lui permet cependant d'améliorer son SAM pendant trois années. Son montant de pension à la Cnav est supérieur au MICO contrairement à la non-cadre (Cas C').

Tableau 4 – Résultats de la simulation de référence

Femme, célibataire, née en 2000 cadre avec 2 enfants (euros 2024)

	Âge de départ	MDA	Trimestres AVPF utiles	Surcote mère	Majoration enfant	SAM	Pension mensuelle	Pension mensuelle	Pension mensuelle
Temps plein sans interruption Cas α	64	16	0	5%	0%	58914	2577	1931	4508
<i>écart par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas β)</i>							0%	3%	1%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas β	64	16	0	5%	0%	58914	2577	1877	4455
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas β'	64	16	0	5%	0%	42138	1844	1362	3206
<i>écart par rapport à celle qui reste à temps plein sans interruption (Cas α)</i>							-28%	-29%	-29%
<i>écart par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas β)</i>							-28%	-27%	-28%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas γ	64	16	12	5%	0%	58914	2577	1711	4288
<i>écart par rapport à celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas β)</i>							0%	-9%	-4%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas γ'	67	16	12	0%	0%	28119	422	110	532

Source : maquette SG-COR.

La femme cadre ayant trois enfants, à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas $\alpha 3$), celle qui réduit son activité suite à la naissance de son premier enfant que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas $\beta 3$) ou jusqu'au départ à la retraite (Cas $\beta 3'$) et celle qui interrompt son activité jusqu'aux trois ans de son dernier (Cas $\gamma 3$) ont respectivement les mêmes caractéristiques que celles ayant deux enfants (Cas α , β , β' et γ) mais valident 8 trimestres de MDA en plus²⁹ et bénéficient de la majoration de pension de 10 % à la Cnav et à l'Agirc-Arrco car elles ont trois enfants³⁰ (Tableau 3 et 4). Leurs pensions de retraite respectives à la Cnav sont donc supérieures dans ces proportions à celles qui ont deux enfants (Figure 2). À l'Agirc-Arrco elle l'est également pour celle qui réduit son activité jusqu'à la fin (Cas $\beta 3'$) mais n'atteint pas ces proportions pour les trois autres (Cas $\alpha 3$, $\beta 3$ et $\gamma 3$). En effet, l'écart de pension dans le régime complémentaire, entre la mère de trois enfants et celle de deux enfants, s'élève à 9 % pour celle qui reste à temps plein (Cas $\alpha 3$) en raison du plafonnement de la majoration dans ce régime, à 8 % pour celle qui reste à temps partiel jusqu'aux trois ans de son dernier (Cas $\beta 3$) pour cette même raison et parce qu'elle valide moins de points (sa période de réduction est plus importante de deux ans), et de 5 % pour

²⁹ Ces trimestres supplémentaires n'ont pas d'impact sur le montant de leur pension puisque sans ces derniers elles bénéficieraient quand même des 5 % de la surcote mère.

³⁰ Celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas $\beta 3$) bénéficie de deux années d'AVPF supplémentaires par rapport à celle qui a deux enfants (Cas β), sans incidence sur la pension puisque ces années ne rentrent pas en compte dans le calcul du SAM.

celle qui s'interrompt et reprend ensuite à temps plein (Cas γ_3) parce qu'elle cotise également moins au régime complémentaire.

La mère qui ne reprend pas son travail après la naissance de son dernier enfant (Cas γ_3') bénéficie également de 8 trimestres de MDA supplémentaires que la mère de deux enfants (Cas γ') et de 80 trimestres d'AVPF en plus puisqu'elle a droit à ce dispositif jusqu'aux 21 ans de son dernier enfant. Ces trimestres supplémentaires augmentent ainsi fortement son coefficient de proratisation et son SAM. Elle bénéficie également de la majoration de pension pour 3 enfants de 10 %. Au final sa pension de retraite à la Cnav est plus élevée de 174 % et celle à l'Agirc-Arrco de 10 % par rapport à celle ayant deux enfants (Cas γ').

Tableau 5 – Résultats de la simulation de référence

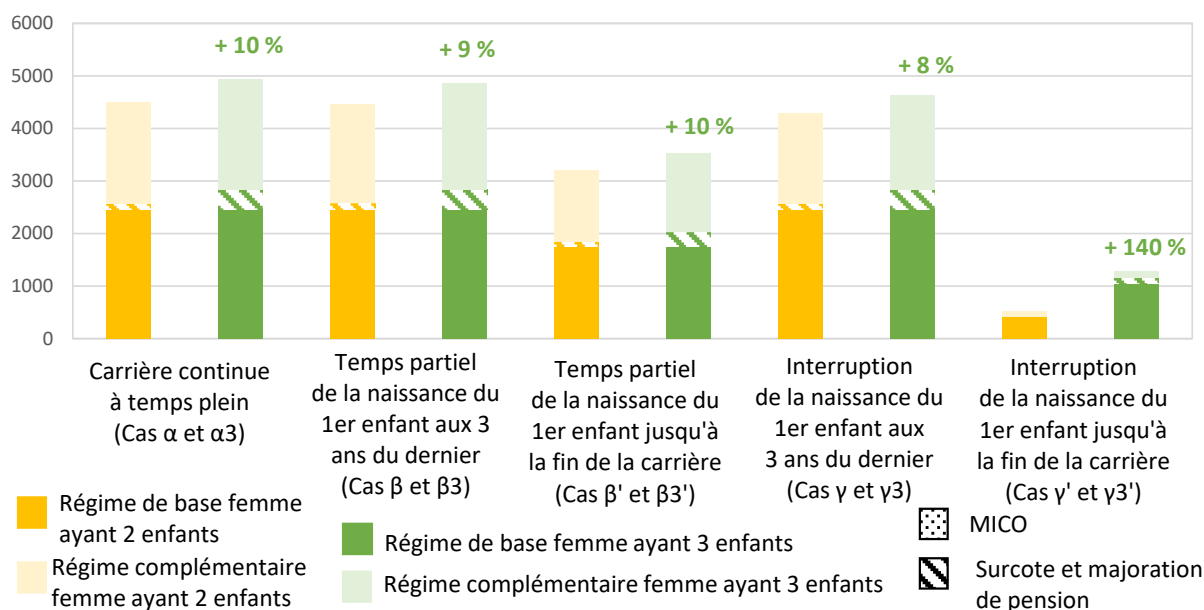
Femme célibataire, née en 2000, cadre avec 3 enfants (euros 2024)

	Âge de départ	MDA	Trimestres AVPF utiles	Surcote mère	Majoration enfant	SAM	Pension mensuelle	Pension mensuelle	Pension mensuelle
Temps plein sans interruption Cas α_3	64	24	0	5%	10%	58914	2835	2111	4947
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas α, Tableau 4)</i>							10%	9%	10%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas β_3	64	24	0	5%	10%	58914	2835	2034	4869
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas β, Tableau 4)</i>							10%	8%	9%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas β_3'	64	24	0	5%	10%	42138	2028	1499	3527
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas β', Tableau 4)</i>							10%	10%	10%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas γ_3	64	24	20	5%	10%	58914	2835	1799	4634
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas γ, Tableau 4)</i>							10%	5%	8%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas γ_3'	67	24	92	0%	10%	28916	1156	120	1276
<i>écart par rapport à celle qui a deux enfants (Cas γ', Tableau 4)</i>							174%	10%	140%

Source : maquette SG-COR.

Figure 2 – Comparaison des pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les quatre premiers cas types et à 67 ans pour le dernier)

Femme célibataire, née en 2000, cadre ayant 2 enfants ou 3 enfants (euros 2024)



Source : maquette SG-COR

3. Impact de la simulation d'évolution des droits familiaux sur les cas types considérés – femmes célibataires³¹

Cette partie analyse l'impact des évolutions des dispositifs de droits familiaux, discutés lors des séances du 1^{er} février et du 17 octobre 2024, sur les pensions des **cas types de femmes non-cadres et cadres célibataires**.

Rappel de la simulation d'évolution des droits familiaux :

- Attribution de 2 trimestres de MDA l'année suivant la naissance ou l'adoption sans condition et de 2 autres trimestres au cours des trois années suivant l'accouchement ou l'adoption lorsque les mères valident moins de 4 trimestres par année civile.
- Bornage du bénéfice de l'AVPF jusqu'aux 3 ans du dernier enfant et report au compte d'un salaire égal à la moyenne des 3 derniers salaires (ou égal au SMIC AVPF si celui-ci est supérieur).
- Versement de majorations de pension dont les taux sont progressifs selon le nombre d'enfants, aux femmes bénéficiaires de la MDA pour accouchement (3 % si 1 enfant, 6 % si 2 enfants et 13% si 3 enfants ou plus). Plafonnement de ces majorations dans leur montant. Suppression du dispositif surcote mère instauré par la réforme de 2023.

³¹ Ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

3.1 La femme, célibataire, non-cadre avec deux enfants serait avantagée par l'évolution des droits familiaux alors que celle ayant trois enfants serait négativement impactée

La femme célibataire non-cadre ayant deux enfants ne serait pas impactée par l'évolution de l'AVPF quelle que soit sa situation sur le marché du travail après la naissance de ses enfants (Tableau 6). En effet, soit elle n'en bénéficiait pas avant et n'en bénéficierait toujours pas (celle qui reste à temps plein, Cas A), soit elle en bénéficiait dans la situation de référence mais ces trimestres n'étaient pas utiles et/ou les salaires portés au compte ne rentraient pas dans le calcul du SAM (c'est le cas de celle qui réduit ou interrompt son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant, Cas B et C) ou alors les salaires AVPF portés au compte seraient identiques à ceux de la situation de référence³² (c'est le cas de celle qui réduit son activité ou l'interrompt jusqu'au départ à la retraite, Cas B' et C').

Elles seraient en revanche toutes négativement impactées par la réduction du nombre de trimestres de MDA. En effet, les quatre premières femmes étudiées perdraient 12 trimestres de MDA puisqu'elles valideraient uniquement 2 trimestres au titre de l'accouchement et ne pourraient bénéficier des 2 autres trimestres (Cas A, B, B' et C). Celle qui reste à temps plein (Cas A) ou qui réduit son activité (jusqu'aux trois ans du dernier, Cas B ou jusqu'au moment du départ à la retraite, Cas B') parce qu'elle valide chaque année 4 trimestres au titre de son salaire et celle qui interrompt son activité (jusqu'aux trois ans du dernier, cas C) parce qu'elle valide 4 trimestres d'AVPF sur ces périodes. Celle qui ne reprend pas son activité après les 3 ans de son dernier enfant (Cas C') perdrait 10 trimestres de MDA puisqu'elle validerait deux trimestres supplémentaires l'année des 3 ans de son deuxième enfant (cette année-là elle ne valide aucun trimestre, ni salaire ni AVPF). La perte de ces trimestres n'aurait pas d'impact sur le coefficient de proratisation pour les quatre premières femmes (Cas A, B, B' et C) puisqu'elles valideraient toujours la durée nécessaire pour le taux plein à l'âge d'ouverture des droits alors qu'elle réduirait de 6 points celui de la mère qui ne reprend pas d'activité après les trois ans de son dernier enfant (Cas C'). L'instauration d'une majoration de pension dès le premier enfant, qui s'établirait à 6 % pour la mère de deux enfants, viendrait légèrement plus que compenser la perte de la surcote mère au régime général pour celles qui en bénéficiaient (Cas A, B, B' et C). Leurs pensions perçues dans ce régime seraient donc au final supérieures de 1 %. La mère qui ne reprend pas d'activité professionnelle après la naissance de son premier enfant (Cas C'), qui ne bénéficiait pas de la surcote mère, perdrait quant à elle, 10 % de pension à la Cnav. À l'Agirc-Arrco la pension des cinq cas types de femmes étudiées serait plus élevée pour chacune de 6 %.

³² La moyenne de ses trois derniers salaires serait inférieure à la valeur des reports AVPF.

Tableau 6 – Impact de l'évolution des droits familiaux

Femme célibataire, née en 2000, non-cadre avec 2 enfants

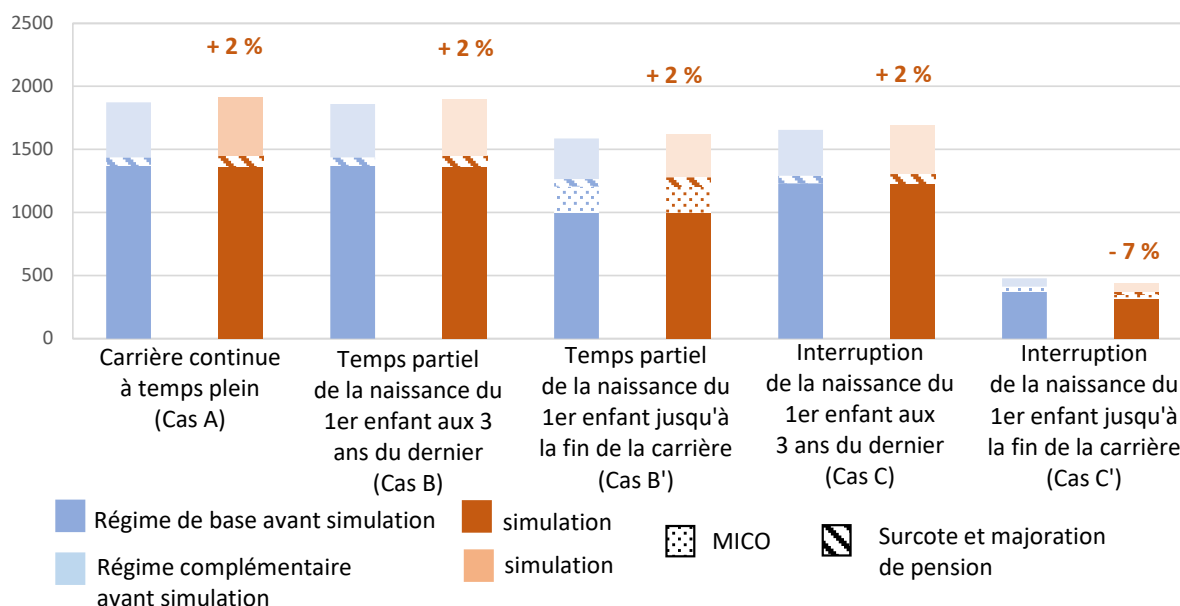
	Âge de départ (écart en années)	MDA (écart en trimestres)	AVPF (écart en trimestres)	Surcote mère	Majoration enfant (écart)	SAM	Pension mensuelle CNAV	Pension mensuelle Agirc-Arrco	Pension mensuelle totale
Temps plein sans interruption Cas A	-	-12	non concernée	perte totale	6%	inchangé	1%	6%	2%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas B	-	-12	non concernée	perte totale	6%	inchangé	1%	6%	2%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas B'	-	-12	non concernée	perte totale	6%	inchangé	1%	6%	2%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas C	-	-12	pas de perte	perte totale	6%	inchangé	1%	6%	2%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas C'	-	-10	pas de perte	non concernée	6%	inchangé	-10%	6%	-7%

Source : maquette SG-COR

Au total, l'évolution des droits familiaux augmenterait la pension des cas types de femmes non-cadres avec deux enfants qui ne modifient pas leur activité professionnelle ou qui restent proches du marché du travail suite à la naissance de leurs enfants (réduction ou interruption de quelques années, Cas A, B, B' et C) de 2 % mais baisserait de 7 % la pension de celle qui interrompt totalement son travail suite à la naissance de son premier enfant (Cas C', Figure 3).

Figure 3 – Comparaison des pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les quatre premiers cas types et à 67 ans pour le dernier)

Femme célibataire, née en 2000, non-cadre avec deux enfants (euros 2024)



Source : maquette SG-COR

À l'inverse, les évolutions des droits familiaux impacteraient négativement **la femme célibataire non-cadre ayant 3 enfants** qui reste à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas A3), qui réduit son activité de la naissance de son premier enfant aux trois ans du dernier (Cas B3) et celle qui interrompt son activité jusqu'aux trois ans de son dernier (Cas C3). Elles ne seraient également pas impactées par l'évolution de l'AVPF et ne pourraient bénéficier des deux trimestres de MDA supplémentaires pour les mêmes raisons que la femme non-cadre³³. Elles perdraient donc 18 trimestres de MDA par rapport à la situation de référence et la perte de la surcote mère ne serait pas compensée par un écart de 3 points de leur majoration de pension qui passerait de 10 % à 13 % (Tableau 7). En conséquence leur pension dans le régime général serait plus faible de 2 %, alors que celle de la mère de 2 enfants était plus élevée de 1 % (Tableaux 6 et 7). Leur pension à l'Agirc-Arrco augmenterait de 3 % suite à l'augmentation de la majoration de pension contre 6 % pour la mère de deux enfants. Au total, leur pension de retraite serait plus faible de 1 %.

La mère de trois enfants qui reste à temps partiel jusqu'au moment du départ à la retraite (cas B3') est impactée par l'évolution de l'AVPF puisqu'elle ne pourrait plus en bénéficier des 3 ans aux 21 ans de son dernier enfant et ceci réduirait son SAM de 9 %. Cependant, cette baisse serait intégralement compensée par le MICO. Elle perdrait également 18 trimestres de

³³ Pour l'AVPF : la première (Cas A3) ne modifie pas son activité, la seconde (Cas B3) bénéficie du dispositif mais les trimestres AVPF ne sont pas utiles et les salaires reportés à ce titre ne rentrent pas en compte dans le calcul du SAM et pour la troisième (Cas C3) la moyenne de ses trois derniers salaires est inférieure à la valeur du salaire AVPF.

Pour les deux trimestres supplémentaires : la première (Cas A3) ne modifie pas son activité professionnelle, la deuxième (Cas B3) et la troisième (Cas C3) valide 4 trimestres chaque année respectivement par son salaire réduit et par son salaire AVPF.

MDA, pour les mêmes raisons que la femme qui reprend à temps plein après les trois ans de son dernier enfant (Cas type B3), et la perte de la surcote mère ne serait pas compensée l'augmentation de la majoration de pension de 10 à 13 %. Au final, l'impact sur ses pensions de retraite de base et complémentaire est identique à celui des trois cas types précédents (Cas types A3, B3 et C3).

Celle qui ne reprend pas son activité après les trois ans de son dernier enfant (Cas C3') serait fortement impactée par l'évolution de l'AVPF puisqu'elle perdrait le report au compte des salaires AVPF des 3 ans aux 21 ans de son dernier enfant ainsi que les trimestres associés (perte de 72 trimestres). Elle perdrait également 16 trimestres de MDA³⁴ réduisant très fortement son coefficient de proratisation qui passerait de 91 % à 40 %. Au final, avec prise en compte du MICO et d'une majoration de pension légèrement plus favorable (13 % au lieu de 10 %), sa pension au régime général serait réduite de 61 % et celle à l'Agirc-Arrco plus élevée de 3 %.

Tableau 7 – Impact de l'évolution des droits familiaux

Femme célibataire, née en 2000, non-cadre avec 3 enfants

	Âge de départ (écart en années)	MDA (écart en trimestres)	AVPF (écart en trimestres)	Surcote mère	Majoration enfant (écart)	Coefficient de proratisation (écart en points)	SAM	Pension mensuelle CNAV	Pension mensuelle Agirc-Arrco	Pension mensuelle totale
Temps plein sans interruption Cas A3	-	-18	non concernée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-2%	3%	-1%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas B3	-	-18	situation inchangée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-2%	3%	-1%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas B3'	-	-18	perte en SAM	perte totale	3%	inchangé	-9%	-2%	3%	-1%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas C3	-	-18	situation inchangée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-2%	3%	-1%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas C3'	-	-16	-72 et perte en SAM	non concernée	3%	-51	-13%	-61%	3%	-57%

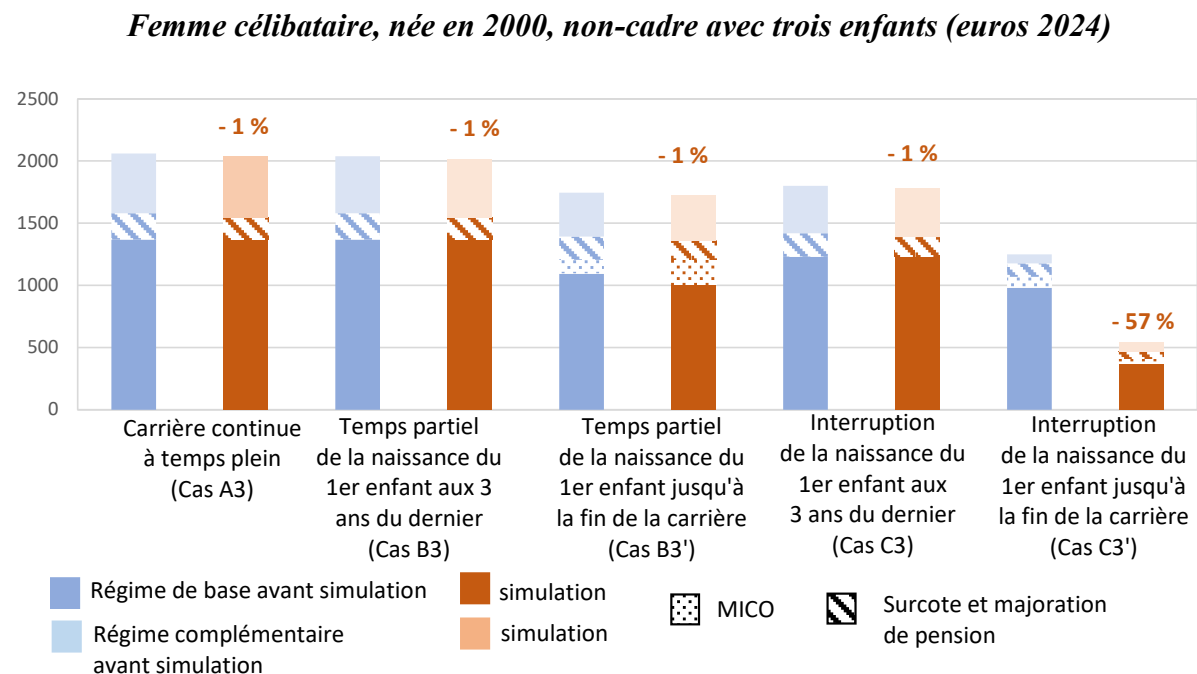
Source : maquette SG-COR

Au total, l'évolution des droits familiaux réduirait la pension des cas types de femmes non-cadres avec trois enfants, quelle que soit leur situation sur le marché du travail suite à la naissance de leurs enfants, de 1 % pour celles qui ne modifient pas leur activité professionnelle ou qui restent proches du marché du travail (réduction ou interruption de quelques années, Cas A3, B3, B3' et C3) et de 57 % pour celle qui interrompt totalement son travail suite à la naissance de son premier enfant (Cas C3', Figure 4). La femme non-cadre avec trois enfants serait donc pénalisée par ces évolutions alors que celle ayant deux enfants serait favorisée (+ 2 % de pension pour celles proche du marché du travail, Tableaux 6 et 7). La mère de trois enfants qui ne reprend pas d'activité professionnelle serait nettement plus

³⁴ Elle perd deux trimestres de moins que les autres cas types car l'année des 3 ans de son dernier enfant elle ne valide plus de trimestres AVPF et donc a droit aux 2 trimestres de MDA supplémentaires.

pénalisée par ces évolutions que celle de deux enfants (-57 % de pension contre -7 %, Tableaux 6 et 7) en raison de la perte du bénéfice de l'AVPF après les trois ans de son dernier enfant.

Figure 4 – Pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les quatre premiers cas types et à 67 ans pour le dernier)



Source : maquette SG-COR

Si le dispositif de surcote mère était conservé, la mère non-cadre avec trois enfants, qui reste proche du marché du travail, n'en perdrait que la moitié (celle ayant deux enfants en perdrait totalement le bénéfice en raison de la perte de trimestres de MDA). Cette perte serait compensée par l'écart de trois points de sa majoration de pension. Au final, sa pension serait supérieure de 1 %³⁵.

3.2 La femme célibataire cadre avec deux enfants verrait ses pensions plus favorablement impactées par l'évolution des droits familiaux que la non-cadre mais partirait plus tard à la retraite, celle avec trois enfants serait pénalisée par ces évolutions

La femme célibataire cadre avec deux enfants qui reste à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas α) et celle qui réduit son activité que ce soit jusqu'aux 3 ans de son dernier enfant (Cas β) ou jusqu'au moment du départ à la retraite (Cas β') ne serait pas impactée par l'évolution de l'AVPF puisque la première modifie pas sa carrière suite à la naissance de ses enfants et les deux dernières ne satisfont pas la condition de ressource (Tableau 8). En revanche, elles seraient négativement impactées par la réduction du nombre de trimestres de

³⁵ La conservation de la surcote mère n'aurait pas d'impact sur les montants de pension des mères cadres, quel que soit leur nombre d'enfants, soit parce qu'elles seraient contraintes de décaler leur départ à la retraite pour obtenir le taux plein, soit parce qu'elles valideraient strictement la durée requise pour le taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

MDA. En effet, elles perdraient chacune 12 trimestres validés à ce titre puisqu'elles valideraient uniquement 2 trimestres au titre de l'accouchement et ne pourraient bénéficier des 2 autres trimestres pour les mêmes raisons que la mère de famille non-cadre (Cas A, B et B')³⁶. La perte de ces trimestres les contraindrait à décaler leur départ à la retraite de 2 trimestres puisqu'à 64 ans elles ne valideraient plus la durée requise contrairement à la mère non-cadre³⁷. Ce décalage de départ à la retraite n'impacterait néanmoins pas leur SAM car la dernière année travaillée n'est pas prise en compte dans son calcul. Au final, comme pour les mères non-cadres de deux enfants (Cas A, B et B'), la perte de la surcote mère serait légèrement compensée par l'instauration de la majoration de pension de 6 %. Leur pension au régime général serait donc plus élevée de 1 %, celle à l'Agirc-Arrco augmenterait de 6 %.

Celle qui interrompt son activité jusqu'aux 3 ans du dernier enfant (Cas γ) ne serait pas non plus impactée par la modification du calcul des salaires AVPF portés au compte puisque si la moyenne de ses trois derniers salaires est plus élevée que la valeur du salaire AVPF, ces années ne rentrent pas en compte dans le calcul du SAM (Tableau 8). Elle validerait 4 trimestres de MDA (2 par enfant) au titre de la naissance, et 2 trimestres supplémentaires pour le 1^{er} enfant car la 1^{er} année d'interruption elle ne perçoit pas l'AVPF en raison de la condition de ressource. Elle perdrait donc 2 trimestres de moins que les 3 précédents cas types (Cas α , β et β') et ne validerait la durée requise pour le taux plein qu'à l'âge de 65 ans. Elle décalerait donc son départ à la retraite d'une année, augmentant par la même occasion son SAM de 3 %. Au final, sa pension perçue à la Cnav serait plus élevée de 4 %, la perte de la surcote mère étant compensée par la majoration de pension de 6 % et par l'augmentation du SAM suite au décalage de l'âge de départ. Sa pension à l'Agirc-Arrco le serait également, à la fois en raison de son report d'une année et de l'instauration de la majoration de pension dès le premier enfant (augmentation de la pension de 12 %).

La femme cadre avec deux enfants qui interrompt son activité jusqu'au départ à la retraite (Cas γ') aurait un impact positif de l'évolution de l'AVPF puisque ses trois reports de salaire validés à ce titre seraient plus élevés que dans la situation de référence et ceux-ci sont pris en compte dans le calcul du SAM qui serait plus élevé de 13 % (Tableau 8). Elle validerait 4 trimestres de MDA (2 par enfant) au titre de la naissance, et également deux trimestres supplémentaires pour le 1^{er} enfant et deux autres pour le 2^{ème} car la 1^{er} année d'interruption elle ne perçoit pas l'AVPF en raison de la condition de ressource et l'année des 3 ans du dernier elle n'a pas d'activité professionnelle ni de validation d'AVPF. Elle perdrait donc 8 trimestres de MDA et ceci dégraderait son coefficient de proratisation de 5 points. Elle partirait toujours à la retraite à 67 ans et l'amélioration de son SAM conjuguée à la perception de la majoration de pension de 6 % augmenterait sa pension à la Cnav de 5 %, celle à l'Agirc-Arrco de 6 %.

³⁶ La première ne modifie pas son activité professionnelle après la naissance de ses enfants et les deux dernières valident 4 trimestres chaque année jusqu'aux trois ans de chacun de leurs enfants y compris les années avec activité réduite.

³⁷ Elles commencent à travailler à 22,75 ans au lieu de 22,5 pour la non-cadre et ne valident en conséquence que 2 trimestres la première année de travail.

Tableau 8 – Impact de l'évolution des droits familiaux

Femme célibataire, née en 2000, cadre avec 2 enfants

	Âge de départ (écart en années)	MDA (écart en trimestres)	AVPF (écart en trimestres)	Surcote mère	Majoration enfant (écart)	Coefficient de proratisation (écart en points)	SAM	Pension mensuelle CNAV	Pension mensuelle Agirc-Arrco	Pension mensuelle totale
Temps plein sans interruption Cas α	0,5	-12	non concernée	perte totale	6%	inchangé	inchangé	1%	6%	3%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas β	0,5	-12	non concernée	perte totale	6%	inchangé	inchangé	1%	6%	3%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas β'	0,5	-12	non concernée	perte totale	6%	inchangé	inchangé	1%	6%	3%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas γ	1	-10	situation inchangée	perte totale	6%	inchangé	3%	4%	12%	7%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas γ'	-	-8	Gain en terme de salaire AVPF	non concernée	6%	-5	13%	5%	6%	5%

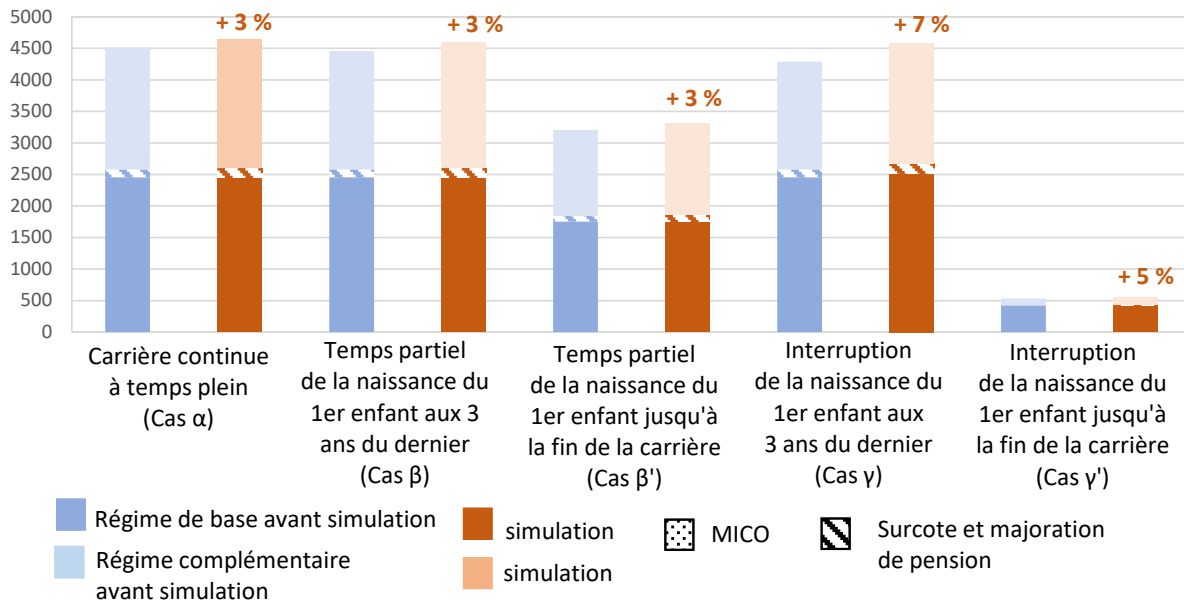
Source : maquette SG-COR

Au total, l'évolution des droits familiaux augmenterait la pension des cas types de femmes célibataires cadres avec deux enfants, qui ne modifient pas leur activité professionnelle ou qui la réduisent suite à la naissance de leurs enfants (Cas α , β et β'), de 3 % (Figures 5). L'augmentation dans chacun des régimes est identique en proportion que pour les femmes non-cadres (cas A, B et B', Tableau 6) mais la part de l'Agirc-Arrco dans la pension totale étant plus importante pour les cadres que pour les non-cadres, l'augmentation de pension totale serait plus importante pour elles (+ 3 % contre + 2 %). En revanche, ces femmes seraient contraintes de décaler leur départ à la retraite de 2 trimestres.

La femme cadre qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant (Cas γ), verrait sa pension totale augmenter de 7 %, soit 5 points de plus que la non-cadre (Cas C, Tableau 6) mais serait contrainte de décaler son départ à la retraite d'une année. Celle qui ne reprend pas d'activité (Cas γ') verrait sa pension totale augmenter alors que la non-cadre (cas C') perdrait en pension (+ 5 % contre -7 %) parce que l'amélioration des salaires AVPF portés au compte conjuguée au bénéfice de la majoration de pension surcompenserait l'impact de la perte des trimestres de MDA sur le SAM.

Figure 5 – Pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les 3 premiers cas types dans la situation dans la référence, 64 ans et demi dans la simulation, 64 ans pour le quatrième cas type dans la situation de la référence, 65 ans dans la simulation et à 67 ans pour le cinquième cas type)

Femme célibataire, née en 2000, cadre avec deux enfants (euros 2024)



Source : maquette SG-COR

La femme célibataire cadre ayant 3 enfants qui reste à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas α_3) et celle qui réduit son activité que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier (Cas β_3) ou jusqu'au départ à la retraite (Cas β_3') ne seraient pas impactées par l'évolution de l'AVPF pour les mêmes raisons que celle ayant deux enfants (Cas α , β et β')³⁸. En revanche, elles seraient négativement impactées par la réduction du nombre de trimestres de MDA (Tableau 9). En effet, elles perdraient chacune 18 trimestres validés à ce titre puisqu'elles valideraient uniquement 2 trimestres au titre de l'accouchement et ne pourraient bénéficier des 2 autres trimestres pour les mêmes raisons que les mères de deux enfants (Cas α , β et β')³⁹. La perte de ces trimestres ne les contraindrait pas à décaler leur départ à la retraite, contrairement aux mères de deux enfants (Tableau 8), puisqu'elles valideraient la durée requise à 64 ans grâce à la MDA accouchement validée suite à la naissance de leur troisième enfant. En revanche, leur majoration de pension qui passerait de 10 % à 13 % ne compenserait pas la perte de la surcote mère et ceci d'autant plus leurs majorations de pension seraient plafonnées, elles ne percevraient donc pas l'intégralité des 13 % de majoration à la Cnav et à l'Agirc-Arrco et ce montant serait même moins élevé que dans la situation de référence pour les deux premier cas types (Cas α_3 et β_3). En conséquence leurs pensions au régime général seraient plus faibles de 7 % pour la première (Cas α_3), de 6 % pour la

³⁸ La première (Cas α_3) modifie pas sa carrière suite à la naissance de ses enfants et les deux dernières (cas β_3 et β_3') ne satisfont pas la condition de ressource.

³⁹ La première (Cas α_3) ne modifie pas son activité professionnelle après la naissance de ses enfants et les deux dernières (cas β_3 et β_3') valident 4 trimestres chaque année jusqu'aux trois ans de chacun de leurs enfants y compris les années avec activité réduite.

deuxième (Cas β_3), de 4 % pour la troisième (Cas β_3') et celles de l'Agirc-Arrco serait également plus faibles pour les deux premières de 1 % (Cas α_3 et β_3), en raison du plafonnement de la majoration de pension, mais supérieure de 1 % pour la troisième (Cas β_3') car même plafonnée sa majoration de pension resterait supérieure à celle avant évolution des droits familiaux.

Celle qui interrompt son activité jusqu'aux 3 ans du dernier enfant (Cas γ_3) ne serait pas non plus impactée par la modification du calcul des salaires AVPF portés au compte, pour les mêmes raisons que la mère de deux enfants (Cas γ)⁴⁰. Elle validerait 6 trimestres de MDA au titre de la naissance (2 par enfant), et 2 trimestres supplémentaires pour le 1^{er} enfant car la 1^{er} année d'interruption elle ne perçoit pas l'AVPF en raison de la condition de ressource. Elle perdrait donc 16 trimestres de MDA par rapport à la situation de référence ne validerait la durée requise pour le taux plein (172 trimestres pour cette génération) qu'à l'âge de 64 ans et demi (Tableau 9). Elle décalerait donc son départ à la retraite de deux trimestres (contre une année pour celle qui a deux enfants, Tableau 8), mais ceci n'aurait pas d'incidence sur le SAM car l'année du départ n'est pas prise en compte dans son calcul. Sa majoration de pension qui passerait de 10 % à 13 % ne compenserait pas la perte de la surcote mère, et ceci d'autant plus qu'elle toucherait au final moins de majoration de pension car celle-ci est désormais plafonnée et qu'elle dépasserait ce plafond. En conséquence, sa pension au régime général serait plus faible de 6 % et celle de l'Agirc-Arrco de 1 %.

L'évolution du mode de calcul des salaires AVPF serait favorable à la mère de famille qui s'interrompt jusqu'au départ à la retraite (Cas γ_3') puisque ses cinq reports de salaire AVPF seraient plus élevés que dans la situation de référence, impactant positivement le SAM (+ 13 %), alors même qu'elle n'en validerait plus jusqu'aux 21 ans de son dernier enfant (Tableau 9). En revanche, elle perdrait 72 trimestres d'AVPF et 14 trimestres de MDA (elle validerait 6 trimestres de MDA au titre de la naissance, et deux trimestres supplémentaires pour chacun de ses deux enfants car la 1^{er} année d'interruption elle ne perçoit pas l'AVPF en raison de la condition de ressource et l'année des 3 ans du dernier elle n'a ni activité professionnelle ni validation d'AVPF). La perte de ces trimestres impacterait très négativement le coefficient de proratisation qui perdrait 50 points. Elle partirait toujours à la retraite à 67 ans mais l'amélioration de son SAM conjuguée à la perception de la majoration de pension de 13 %, au lieu de 10 %, ne compenserait pas la dégradation de son coefficient de proratisation, réduisant sa pension à la Cnav de 50 %. En revanche, sa pension à l'Agirc-Arrco serait augmentée de 3 % en raison de l'élévation de la majoration de pension de 10 % à 13 %, ses majorations de pensions ne dépassent pas le plafond.

⁴⁰ Si la moyenne de ses trois derniers salaires est plus élevée que la valeur du salaire AVPF, ces années ne rentrent pas en compte dans le calcul du SAM.

Tableau 9 – Impact de l'évolution des droits familiaux

Femme célibataire, née en 2000, cadre avec 3 enfants

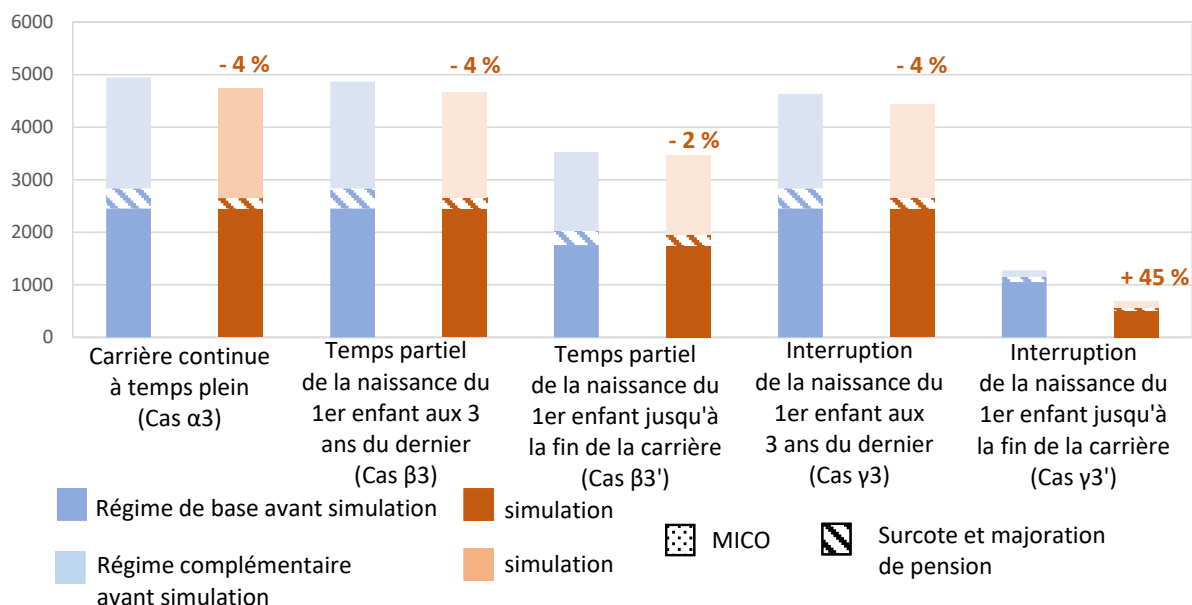
	Âge de départ (écart en années)	MDA (écart en trimestres)	AVPF (écart en trimestres)	Surcote mère	Majoration enfant (écart)	Coefficient de proratisation (écart en points)	SAM	Pension mensuelle CNAV	Pension mensuelle Agirc-Arrco	Pension mensuelle totale
Temps plein sans interruption Cas $\alpha 3$	-	-18	non concernée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-7%	-1%	-4%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas $\beta 3$	-	-18	non concernée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-6%	-1%	-4%
Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière Cas $\beta 3'$	-	-18	non concernée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-4%	1%	-2%
Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier Cas $\gamma 3$	0,5	-16	situation inchangée	perte totale	3%	inchangé	inchangé	-6%	-1%	-4%
Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise Cas $\gamma 3'$	-	-14	-72 et gain en SAM	non concernée	3%	-50	13%	-50%	3%	-45%

Source : maquette SG-COR

Au total, l'évolution des droits familiaux serait défavorable aux cas types de femmes célibataires cadres avec trois enfants qui restent proches du marché du travail suite à la naissance de leurs enfants (réduction ou interruption de quelques années, Cas $\alpha 3$, $\beta 3$, $\beta 3'$ et $\gamma 3$) entre 2 et 4 % (Figure 6) alors qu'elle était bénéfique pour les cadres avec deux enfants (avec un décalage de deux trimestres à un an, Cas α , β , β' et γ , Figure 5). La femme cadre avec trois enfants qui interrompt totalement son travail suite à la naissance des enfants (Cas $\gamma 3'$) verrait sa pension se dégrader de manière légèrement moins importante que la non-cadre, Cas C3 (-45 % contre -57 %).

Figure 6 – Pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les 3 premiers cas types dans les deux simulations, 64 ans pour le quatrième dans la référence, 64,5 ans dans la simulation et à 67 ans pour le cinquième cas type)

Femme célibataire, née en 2000, cadre avec trois enfants (euros 2024)



Source : maquette SG-COR

Si les majorations de pension n'étaient pas plafonnées dans leur montant, la pension perçue dans le régime général par la femme célibataire cadre avec trois enfants qui reste à temps plein sans interruption ni temps partiel (Cas α3), par celle réduit son activité que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier (Cas β) ou jusqu'au départ à la retraite (Cas β3') et par celle interrompt son activité jusqu'aux 3 ans du dernier enfant (Cas γ3) serait plus faible de 2 % et celle à l'Agirc-Arrco plus élevée de 3 % par rapport à la situation de référence. Leur pension totale serait au final presque équivalente à celle de la situation de référence (+ 0,2 % pour la première, - 0,03 % pour la deuxième, - 0,1 % pour la troisième et - 0,3 % pour la quatrième). Celle qui s'interrompt jusqu'au départ à la retraite (Cas γ3') percevrait le même montant de pension qu'avec le plafonnement de la majoration puisque son montant de pension perçu à ce titre est inférieure au plafond.

Au final, l'évolution des droits familiaux simulée serait donc profitable aux mères de famille célibataires de deux enfants qui ne modifient pas leur activité professionnelle ou qui restent proches du marché du travail suite à la naissance de leurs enfants (réduction ou interruption de quelques années) qu'elles soient non-cadres ou cadres (+ 2 % de pension pour les non-cadres et entre + 3 et 7 % pour les cadres au prix néanmoins d'un décalage de l'âge de départ à la retraite d'une demi-année ou d'une année pour ces dernières, Tableau 10). Ce gain de pension est lié à l'évolution de la majoration de pension qui compenserait la perte de la surcote mère conjuguée à l'augmentation du SAM suite au décalage du départ à la retraite pour les cadres.

L'évolution des droits familiaux serait en revanche défavorable pour celles ayant trois enfants qu'elles soient non-cadres ou cadres (baisse de la pension de 1 % pour les premières et entre 2 et 4 % les dernières).

La mère non-cadre ayant trois enfants, qui ne reprend pas d'activité professionnelle après la naissance de ses enfants, serait très nettement plus pénalisée que celle ayant deux enfants (baisse de pension de 57 % contre 7 %) en raison de la perte du bénéfice de l'AVPF après les trois ans de son dernier enfant. La mère cadre avec trois enfants, qui ne reprend pas non plus d'activité, serait également pénalisée mais légèrement moins que la non-cadre (baisse de pension de 45 %) alors que celle de deux enfants verrait sa pension augmenter (+ 5%) grâce à l'amélioration de ses salaires AVPF portés au compte conjugués au bénéfice de la majoration de pension.

Si la majoration de pension, pour les mères de trois enfants et plus, s'établissait à 15 % et non à 13 %, les mères de trois enfants non cadres verraient leur situation quasiment inchangée par rapport à celle avant réforme. Les mères cadres seraient, en revanche, toujours impactées négativement par les évolutions des droits familiaux dans des proportions identiques. Une augmentation du plafond de la majoration de pension (pour mémoire fixée à 3000 euros en 2026 et qui évoluerait par la suite comme le SMPT) pourrait réduire cet impact négatif mais augmenterait les dépenses versées à ce titre.

Tableau 10 – Récapitulatif des gagnantes – perdantes⁴¹

Cas type	Nombre d'enfants	Impact sur la pension moyenne
Célibataire non-cadre	2 enfants	+ 2 % Sauf celle qui ne reprend pas (- 7%)
	3 enfants	- 1 % <i>+ 1 % si le dispositif de surcote mère était conservé</i> Sauf celle qui ne reprend pas (- 57%)
Célibataire cadre	2 enfants	Entre + 3 % et + 7 % mais décalage de l'âge de départ entre 0,5 et 1 an Sauf celle qui ne reprend pas (+ 5%)
	3 enfants	Entre - 2 % et - 4 % mais décalage de l'âge de départ de 0,5 an pour celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier <i>Entre - 0,3 % et + 0,2 % en cas de non plafonnement des majorations de pension</i> - 45 % pour celle qui ne reprend pas

Source : maquette SG-COR

⁴¹ Voir en Annexe le détail des gagnantes et perdantes.

Annexe – Récapitulatif des gagnantes – perdantes femmes célibataires nées en 2000

Cas type	Situation professionnelle	Cas type	Hausse/baisse de pension	Décalage de l'âge de départ (en année)
GAGNANTES				
Pension plus élevée pour un âge de départ identique				
Femme cadre avec deux enfants	Interruption jusqu'au départ à la retraite	γ	5%	
Femme non-cadre avec deux enfants	Temps plein sans interruptions ni réduction du temps de travail	A	2%	-
	Temps partiel jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	B		
	Temps partiel jusqu'au départ à la retraite	B'		
	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	C		
Pension plus élevée mais décalage de l'âge de départ				
Femme cadre avec deux enfants	Temps plein sans interruptions ni réduction du temps de travail	α	3%	0,5
	Temps partiel jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	β		
	Temps partiel jusqu'au départ à la retraite	β'		
	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	γ	7%	1
PERDANTES				
Pension plus faible pour un même âge de départ				
Femme non-cadre avec trois enfants	Temps plein sans interruptions ni réduction du temps de travail	A3	-1%	
	Temps partiel jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	B3		
	Temps partiel jusqu'au départ à la retraite	B3'		
	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	C		
Femme cadre avec 3 enfants	Temps partiel jusqu'au départ à la retraite	$\beta 3'$	-2%	-
	Temps plein sans interruption ni réduction du temps de travail	$\alpha 3$	-4%	
	Temps partiel jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	$\beta 3$		
Femme non-cadre avec deux enfants	Interruption jusqu'au départ à la retraite	C'	-7%	
Femme cadre avec 3 enfants	Interruption jusqu'au départ à la retraite	$\gamma 3'$	-45%	
Femme non-cadre avec 3 enfants	Interruption jusqu'au départ à la retraite	C3'	-57%	
Pension plus faible avec un avec décalage de l'âge de départ				
Femme cadre avec 3 enfants	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	$\gamma 3$	-4%	0,5

Source : maquette SG-COR