

DIRECTION DE LA PRÉVISION

Paris, le 19 avril 2002

SOUS-DIRECTION D

BUREAU DES TRANSFERTS SOCIAUX

139, RUE DE BERCY - TÉLÉDOC 651

75572 PARIS CEDEX 12

## FICHE N°5

D3-02-067

Laurence Assous

### **Les avantages familiaux dans les régimes de retraite des quinze Etats membres de l'Union européenne**

*Les avantages familiaux – prestations liées à la famille versées dans le cadre d'un régime de retraite – diffèrent fortement d'un pays à l'autre : ces prestations peuvent prendre diverses formes, être plus ou moins nombreuses et plus ou moins généreuses.*

*Par rapport aux autres pays, le régime d'avantages familiaux français présente un caractère atypique. En effet, les deux avantages familiaux actuellement les plus importants, la majoration de durée d'assurance et la bonification pour enfants, n'ont d'équivalent dans aucun autre pays de l'Union européenne. En France, environ 12 Md€ sont consacrés aux avantages familiaux chaque année. Dans quelques pays, comme en Espagne ou au Portugal, aucun dispositif ne semble correspondre à nos avantages familiaux. Au contraire, en Allemagne, depuis la réforme de 1992, les avantages familiaux ne cessent d'augmenter en nombre et en générosité. Dans les pays où le versement d'une retraite est lié à l'exercice d'une activité professionnelle, les avantages familiaux sont variés et relativement généreux : ils prennent souvent la forme d'une validation des périodes d'éducation d'enfants. Dans les pays où le versement d'une retraite est indépendant de l'exercice d'une activité professionnelle, les avantages familiaux prennent exclusivement la forme d'un supplément de pension destiné aux retraités ayant charge d'enfants.*

*Les avantages familiaux ne constituent toutefois qu'un élément des politiques familiales menées par les différents pays de l'Union européenne. Dans ces pays, la part des prestations familiales dans le PIB varie presque de 1 à 10 entre l'Espagne qui ne consacre à la famille que 0,4% de son PIB et le Danemark qui dépense pour elle 3,7 points de PIB ; les taux d'emploi et de fécondité sont très variables ; mais surtout coexistent cinq modèles différents de « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale. Un rapide examen de ces différents « contextes » permet de mieux comprendre dans quelle logique s'inscrivent les avantages familiaux par rapport à la politique de la famille dans son ensemble, et quels sont les objectifs poursuivis par les différents pays en matière d'avantages familiaux.*

*En Allemagne, en Suède, au Royaume-Uni, les validations des périodes d'éducation d'enfants vont dans le sens d'une incitation au travail des mères, y compris à temps partiel. L'ensemble des avantages familiaux récemment mis en place en Allemagne visent toutefois plus globalement à garantir aux femmes que le fait d'avoir des enfants ne puisse les conduire à la pauvreté au moment de la retraite.*

# Sommaire

<b>I. LES AVANTAGES FAMILIAUX DANS LES DIFFERENTS SYSTEMES DE RETRAITE.....</b>	<b>3</b>
1) PAYS OU LES AVANTAGES FAMILIAUX PRENNENT EXCLUSIVEMENT LA FORME D'UNE MAJORATION POUR ENFANT A CHARGE : DANEMARK, FINLANDE, PAYS-BAS ET IRLANDE .....	4
2) PAYS OU LES AVANTAGES FAMILIAUX PRENNENT PRINCIPALEMENT LA FORME D'UNE VALIDATION DES PERIODES D'EDUCATION DES ENFANTS : AUTRICHE, BELGIQUE, LUXEMBOURG, ROYAUME-UNI, SUEDE.....	5
3) L'ALLEMAGNE : DES AVANTAGES FAMILIAUX GENEREUX PRENANT DES FORMES DIVERSES.....	8
<i>Une validation plus généreuse des « périodes d'éducation d'enfants »</i> .....	9
<i>Amélioration de la situation des mères (ou des pères) élevant des enfants de moins de dix ans</i> .....	11
<i>La réforme de la pension de réversion</i> .....	11
<i>Le développement des retraites individuelles par capitalisation</i> .....	12
4) LA FRANCE : DES AVANTAGES FAMILIAUX NOMBREUX ET ATYPIQUES .....	13
<i>La bonification pour enfants</i> .....	13
<i>La majoration de la durée d'assurance (MDA)</i> .....	13
<i>L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)</i> .....	15
<i>Le départ possible après 15 ans de service dans les régimes spéciaux</i> .....	16
<i>La bonification pour conjoint à charge</i> .....	16
<i>La majoration pour enfant à charge</i> .....	16
<i>Le congé parental</i> .....	17
5) DES AVANTAGES FAMILIAUX PEU NOMBREUX OU ABSENTS DES SYSTEMES DE RETRAITE DES PAYS D'EUROPE DU SUD : ITALIE, GRECE, PORTUGAL, ESPAGNE .....	17
<b>II. LES AVANTAGES FAMILIAUX : UN ELEMENT DES POLITIQUES FAMILIALES MENEES PAR LES DIFFERENTS PAYS DE L'UNION EUROPEENNE .....</b>	<b>19</b>
1) DES SITUATIONS CONTRASTEES EN MATIERE DE FAMILLE DANS LES QUINZE PAYS DE L'UNION EUROPEENNE .....	20
<i>Les prestations familiales dans les pays de l'Union européenne</i> .....	20
<i>Taux d'activité des femmes et taux de fécondité</i> .....	21
<i>Les différents modèles de conciliation entre vie professionnelle et vie de famille</i> .....	22
<i>La politique familiale en France</i> .....	24
2) DANS QUELLE LOGIQUE S'INSCRIVENT LES AVANTAGES FAMILIAUX PAR RAPPORT AUX POLITIQUES DE LA FAMILLE DES DIFFERENTS PAYS ?.....	25
<i>Les liens entre avantages familiaux et politique de la famille</i> .....	25
<i>Les objectifs poursuivis par les différents pays européens en matière d'avantages familiaux</i> .....	26
<b>ANNEXE 1 : SIX TABLEAUX DE SYNTHESE .....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE 2 : COMPLEMENTS D'INFORMATION SUR QUELQUES PAYS .....</b>	<b>35</b>
DANEMARK, FINLANDE, ET PAYS-BAS : DES PAYS OU LES AVANTAGES FAMILIAUX PRENNENT EXCLUSIVEMENT LA FORME D'UNE MAJORATION POUR ENFANT A CHARGE.....	35
COMPLEMENTS SUR LA BELGIQUE ET LE LUXEMBOURG .....	35
<b>ANNEXE 3 : LES CONGES PARENTAUX EN EUROPE.....</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>39</b>

# Les avantages familiaux dans les régimes de retraite des quinze Etats membres de l'Union européenne<sup>1</sup>

En France, les avantages familiaux – prestations liées à la famille versées dans le cadre d'un régime de retraite – ont été créés soit pour compenser, après des délais qui peuvent être très longs, les charges de famille et leurs conséquences – notamment pour les mères, soit pour des raisons démographiques, soit pour assurer aux retraités – aux veuves en particulier – un niveau de vie décent. Il convient de préciser que la question des avantages « conjugaux » – ou pensions de réversion – ne sera pas abordée dans cette étude. L'examen détaillé des dispositifs familiaux dans les régimes de retraite français met en lumière « *tout autant que leur généralité et leur importance, leur caractère disparate, hérité de l'histoire, et aujourd'hui générateur d'inégalités entre retraités relevant de régimes différents* »<sup>2</sup>.

Cette étude met en évidence le caractère atypique du régime d'avantages familiaux français par rapport aux systèmes en vigueur à l'étranger. Dans une **première partie, sont présentés les avantages familiaux** présents dans les quinze Etats membres de l'Union européenne (UE). Une attention particulière sera portée au cas de l'Allemagne et à celui de la France. Dans une **deuxième partie**, on étudiera les **enjeux relatifs aux avantages familiaux dans le cadre plus large de la politique familiale**. On s'intéressera en particulier aux **objectifs poursuivis** par les différents pays de l'UE en matière d'avantages familiaux.

## I. Les avantages familiaux dans les différents systèmes de retraite

Les avantages familiaux dans ces régimes de retraite diffèrent fortement d'un pays à l'autre : ces prestations peuvent prendre diverses formes (majoration pour enfant à charge, validation gratuite de périodes passées à élever un enfant, ...), être plus ou moins généreuses et plus ou moins nombreuses.

En France, les avantages familiaux sont particulièrement nombreux et généreux par rapport aux autres pays. Au total, environ 12 Md€ leur sont consacrés chaque année<sup>3</sup>. Dans quelques pays, comme en Espagne ou au Portugal, aucun dispositif ne semble correspondre à nos avantages familiaux<sup>4</sup>. Au contraire, en Allemagne, depuis la réforme de 1992, les avantages familiaux ne cessent d'augmenter en nombre et en générosité. Dans les pays où le versement d'une retraite est lié à l'exercice d'une activité professionnelle, les avantages familiaux sont variés et relativement généreux : ils prennent souvent la forme d'une validation des périodes d'éducation des enfants. Dans les pays où le versement d'une retraite de base est indépendant de l'exercice d'une activité professionnelle, les avantages familiaux sont beaucoup moins nombreux. Lorsqu'ils existent, ils prennent plutôt la forme d'un supplément de pension destiné aux retraités ayant charge d'enfants (cf. tableaux de synthèse en annexe 1).

---

<sup>1</sup> L'auteur tient à remercier chaleureusement Carole Bonnet (DREES) et Monika Queisser (OCDE) pour les informations précieuses qu'elles lui ont fournies, ainsi que les nombreuses personnes qui ont eu la gentillesse de relire cette étude.

<sup>2</sup> Rapport de la Cour des comptes (2000), chapitre XIII.

<sup>3</sup> Source : *ibid.*

<sup>4</sup> Selon les experts retraites – participant au groupe de travail sur le vieillissement du CPE (Comité de politique économique) – des Ministères des finances de ces deux pays. Sauf mention contraire, les informations figurant dans cette étude concernant les avantages familiaux à l'étranger ont été collectées directement auprès des experts retraites des différents pays. L'auteur les remercie vivement, car sans eux cette étude n'aurait pas été possible.

## 1) Pays où les avantages familiaux prennent exclusivement la forme d'une majoration pour enfant à charge : Danemark, Finlande, Pays-Bas et Irlande

Au sein des pays où les avantages familiaux prennent exclusivement la forme d'une majoration pour enfant à charge, on distingue deux grands systèmes de retraite : au Danemark, en Finlande et aux Pays-Bas, le versement d'une retraite est indépendant de l'exercice d'une activité professionnelle (on peut qualifier ces régimes de « beveridgiens » purs) ; en Irlande (et aux Etats-Unis, cf. encadré 1) l'octroi d'une pension est lié à l'exercice d'une activité professionnelle.

**Au Danemark, en Finlande et au Pays-Bas**, les règles d'accès au régime de base sont très générales<sup>5</sup> (clause de durée de résidence, unicité de l'âge de départ à la retraite). La pension, généralement forfaitaire ou d'un montant variable en fonction des ressources, est principalement financée par l'impôt. Dans certains pays d'Europe du Nord, c'est le seul système public existant, mais cette pension est relativement élevée (au Danemark, par exemple). Dans d'autres pays, il est complété par un système de retraite contributif, obligatoire et à prestations définies (Finlande) ou par des régimes professionnels obligatoires fonctionnant en capitalisation (Pays-Bas).

**Ces régimes de base versent généralement aux retraités une pension qui est fonction de la composition du ménage. En Finlande**, les retraités ayant un enfant de moins de 16 ans à charge bénéficient d'une majoration de pension de 20 € par mois. **Au Danemark**, une allocation mensuelle comprise entre 43 et 152 € (en fonction des ressources) est versée aux ménages retraités par enfant à charge de moins de 18 ans. **Aux Pays-Bas**, les avantages familiaux concernent uniquement les familles **monoparentales** ayant un enfant à charge : une personne seule avec un enfant de moins de 18 ans à charge percevra une pension égale à 90% du salaire minimum net (contre 70% pour une personne retraitée seule). **Les régimes contributifs fonctionnant en capitalisation**, facultatifs ou obligatoires, dont l'objectif est de compléter la retraite publique en fonction des cotisations effectivement versées, ne servent généralement pas d'avantages familiaux.

**En Irlande**, où l'octroi de la pension de base est lié à l'exercice d'une activité professionnelle, les retraités ayant à charge un enfant de moins de 18 ans bénéficient d'une majoration de pension dans le régime de base (qui est assez peu généreux).

Encadré 1

### Les avantages familiaux aux Etats-Unis

**Le système américain** comprend un régime public obligatoire, qui couvre la quasi-totalité des personnes en emploi (salariés et non salariés) et des régimes privés facultatifs. Dans le régime public, l'âge normal de la retraite est 65 ans, même s'il est possible de partir plus tôt avec des abattements. Le salaire moyen est calculé sur les 35 meilleures années, puis la pension est calculée à l'aide d'un taux dégressif avec le niveau du revenu d'activité, défini sur trois tranches (90% ; 32% ; 15%).

Comme aux Pays-Bas, il existe d'importants avantages liés à la structure familiale : **la majoration pour enfant à charge est égale à 50% de la pension de l'assuré**, comme la majoration pour conjoint à charge si le conjoint ne perçoit pas lui-même une pension plus élevée. La pension totale perçue par la famille ne peut toutefois excéder 175% de la pension due à l'assuré social indépendamment du nombre de personnes à sa charge (Diamond & Gruber, 1997).

<sup>5</sup> Cf. Vernière (2002) pour une présentation complète des systèmes de retraite étrangers. Cf. Etudes et résultats n°131 (août 2001, *DREES*) pour une présentation des systèmes de retraite complémentaire non obligatoires dans sept pays.

## 2) Pays où les avantages familiaux prennent principalement la forme d'une validation des périodes d'éducation des enfants : Autriche, Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni, Suède<sup>6</sup>

Dans ces pays, le versement d'une retraite de base est lié à l'exercice d'une activité professionnelle durant un certain nombre d'années. **Ce lien entre les cotisations versées et les prestations perçues est assoupli par la possibilité de valider « gratuitement » des années de cotisations sous certaines conditions.** Les périodes pouvant ouvrir droit à ce type de validations varient d'un pays à l'autre (études, service national, chômage, périodes d'éducation d'enfants, ...). Ces validations gratuites ne sont toutefois généralement possibles que si l'assuré a réellement cotisé un certain nombre d'années.

Ainsi, **en Autriche**, où le système de retraite public délivre une pension aux individus ayant cotisé un nombre suffisant d'années (la durée cible étant 40 ans) on distingue les périodes réellement cotisées des périodes validées à titre gratuit. **Suite à la naissance d'un enfant, un parent s'arrêtant de travailler peut valider gratuitement jusqu'à 4 années au titre de l'éducation de ce dernier**<sup>7</sup>. Si un autre enfant naît avant que le premier ait atteint 4 ans, une nouvelle période de 4 ans de validation gratuite de droits est ouverte à compter de la naissance du 2<sup>ème</sup> enfant. Par ailleurs, les retraités ayant un **enfant à charge de moins de 18 ans**, ou poursuivant des études, bénéficient d'une majoration de pension de 29 € par mois.

**En Belgique**, dans le régime général des travailleurs salariés, certaines périodes d'inactivité peuvent être assimilées à des périodes de travail effectif, moyennant certaines conditions. C'est notamment le cas des périodes d'interruption de carrière dans la limite de 12 mois. **Ces 12 mois peuvent être prolongés de 24 mois si le travailleur ou son conjoint a un enfant de moins de 6 ans pour lequel il perçoit des allocations familiales** (soit au total 3 ans). Des contributions sont alors versées au compte de l'assuré<sup>8</sup>. En cas d'interruption de carrière à **temps partiel**, les périodes assimilées sont appliquées au prorata : par exemple, pour une interruption à mi-temps la période assimilable est de 24 mois pouvant être prolongée de 48 mois. **L'interruption de carrière est toutefois limitée à 60 mois sur la durée de toute la carrière.** Par ailleurs, les périodes d'interruption de carrière pour élever un enfant de moins de 6 ans peuvent être prises en compte pour atteindre une période de cotisation minimale permettant de partir à la retraite de manière anticipée, même si elles n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la pension (cf. annexe 2).

**Au Luxembourg**, le système de retraite est également un régime par annuités, où l'on distingue des **périodes d'assurance effectives** et des **périodes assimilées**. Toute retraite est en effet composée de deux éléments : une pension forfaitaire (271 € par mois en 2001) diminuée au prorata de la durée d'assurance si cette dernière est inférieure à 40 annuités et une pension proportionnelle dépendant des salaires et donc des cotisations versées.

---

<sup>6</sup> C'est également le cas en l'Allemagne. Le système allemand, où les avantages familiaux prennent des formes très variées, sera examiné dans une 3<sup>ème</sup> sous-partie.

<sup>7</sup> En Autriche, le salaire de référence servant au calcul de la retraite est calculé sur les 15 meilleures années en cas de départ à la retraite à l'âge légal (actuellement 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) et sur les 18 meilleures années en cas de départ anticipé. Le fait qu'aucun salaire ne soit porté au compte de l'assuré pendant sa cessation d'activité n'a donc généralement pas d'incidence sur le niveau de sa pension.

<sup>8</sup> En Belgique, le salaire de référence est calculé à partir de l'ensemble des salaires de la carrière. La durée cible est de 45 ans et le taux de liquidation de 75%.

**Les périodes d'assurance effectives**, durant lesquelles des cotisations sont versées, comptent tant pour la durée d'assurance, que pour le calcul de la pension (pension forfaitaire et pension proportionnelle). Sont assimilées à des périodes d'assurance effectives les périodes consacrées à l'éducation de jeunes enfants (art. 171.7 CAS). Les modalités d'octroi de droits à pension pour l'éducation de jeunes enfants sont les suivantes :

- les parents se consacrant à l'éducation d'un **enfant de moins de 4 ans** ont droit pendant **deux ans** à la validation gratuite de droits à la retraite, **s'ils cessent effectivement de travailler**. Cette période peut être étendue à quatre ans si, au moment de la naissance, l'intéressé a déjà deux enfants à charge ou si l'enfant est handicapé ;
- **la période de 2 ou 4 ans** peut être **répartie entre les parents**, à condition que les **demandes présentées par les deux parents n'excèdent pas cette durée maximale**. A défaut d'accord entre les parents au sujet de la répartition de la période, les droits gratuits sont attribués prioritairement à celui des parents qui s'occupe principalement de l'éducation de l'enfant.
- l'attribution de droits pour l'éducation de jeunes enfants n'est possible que si l'intéressé a été assuré pendant au moins **12 mois au cours des 36 mois** précédant celui de la naissance ou de l'adoption de l'enfant (depuis 2002 la période de référence peut être étendue jusqu'à 6 ans par enfant [cf. annexe 2]) ;

**Les périodes assimilées** comptent uniquement pour satisfaire les **conditions de durée d'assurance** pour obtenir une pension forfaitaire. Sont considérées comme des périodes assimilées, les périodes pendant lesquelles l'un des parents s'est entièrement consacré à l'éducation au Luxembourg d'un enfant de **moins de 6 ans** (ou de moins de 18 ans si l'enfant est handicapé). Ces périodes sont attribuées à la mère, sauf si le père prouve qu'il a assumé l'éducation de l'enfant. En cas de naissances multiples ou rapprochées, ces périodes sont au minimum de 8 ans pour la naissance de deux enfants, et de 10 ans pour la naissance de trois enfants.

**Une loi votée en décembre 2001** au Luxembourg **valorise de manière plus accentuée l'éducation des enfants**. Cette loi comprend deux principales mesures. Les périodes d'éducation d'enfants sont validées pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1988 – alors qu'elles ne l'étaient pas précédemment ; la période de référence permettant de bénéficier du dispositif est étendue ; le salaire minimum porté au compte de l'assuré est revalorisé ; le financement de ces « **baby years** » sera assuré par l'Etat. D'autre part, un « **forfait d'éducation** » de 76 € par enfant et par mois est introduit pour les parents n'ayant pas exercé d'activité rémunérée ou en tout cas pas assez longtemps pour avoir droit à une pension<sup>9</sup>.

**En Grande-Bretagne**, suite à une réforme récemment entreprise, le système de retraite prend maintenant bien en compte les périodes d'éducation d'enfants<sup>10</sup>. Le premier étage du système de retraite britannique est constitué d'une pension de base d'un montant relativement faible<sup>11</sup> (« *basic retirement pension* ») proratisée en fonction de la durée d'assurance. **Dans ce régime de base, les périodes d'éducation d'enfants de moins de 16 ans sont validées sans contrepartie de cotisations** grâce au dispositif de « *Home Responsibilities Protection* »<sup>12</sup> à la

---

<sup>9</sup> Cf. annexe 2 pour plus de détails.

<sup>10</sup> Source : <http://www.dwp.gov.uk>

<sup>11</sup> 119 € par semaine en mars 2002 (le minimum vieillesse est de 150 €). A partir de mai 2002, la pension des plus démunis sera portée à un minimum de 163 € par semaine (£100).

<sup>12</sup> Les personnes ne travaillant pas ou percevant de faibles revenus et s'occupant (notion de « *caring* ») d'un enfant, d'une personne âgée ou handicapée sont susceptibles de percevoir l'HRP.

condition que le parent ait réellement cotisé pendant au minimum 20 ans<sup>13</sup>. Le faible montant de la pension de base incite toutefois à relativiser la générosité de ces validations gratuites.

Cette pension de base est complétée par un 2<sup>ème</sup> niveau de retraite. Dans le cadre de la réforme du gouvernement travailliste, à partir d'avril 2002 le SERPS<sup>14</sup> (“*State Earnings-Related Pension Scheme*”) va progressivement être remplacé par une nouvelle pension d'Etat complémentaire (“*Second State Pension*” (*SSP*)) plus généreuse pour les bas revenus : les droits à pension des individus percevant un revenu annuel compris entre £3 744 et £10 500 seront équivalents à ceux obtenus par un salarié cotisant sur la base d'un revenu annuel de £10 500. La différence sera financée par l'Etat.

Dans le cadre de cette réforme, des cotisations (£1 par semaine) seront également versées aux comptes des personnes qui ne sont pas en mesure de travailler ou perçoivent un revenu inférieur à £3 700 par an **si elles élèvent un enfant de moins de 6 ans** ou s'occupent d'une personne handicapée. Cette réforme va à l'encontre de ce qui se fait généralement dans les pays où des régimes fonctionnant en capitalisation viennent compléter un système de base universel : dans ces pays, comme on l'a vu précédemment, les régimes par capitalisation ne servent pas d'avantages familiaux. La “*Second State Pension*” se situe donc plus dans la logique d'un régime complémentaire obligatoire que d'un complément de pension fonctionnant en capitalisation – ce qui n'est pas surprenant au regard du faible niveau de la pension de base.

**Le système de retraite suédois issu de la réforme de 1999 comprend des avantages substantiels liés à la famille.** Le système de comptes notionnels adopté répond au souci de renforcer le lien entre l'effort contributif réalisé durant la carrière et le montant de la pension liquidée. Des mécanismes redistributifs ont toutefois été mis en place afin de permettre la prise en compte dans le calcul de droits à retraite de périodes de la vie active sans revenus professionnels.

Ainsi, des droits à retraite sont accordés aux parents d'**enfants de moins de 4 ans, qu'ils exercent ou non une activité professionnelle**. Si les parents d'enfants en bas âge perçoivent diverses allocations, ces dernières ne compensent pas entièrement la perte de revenu entraînée par la cessation d'activité liée à l'éducation des enfants. D'autre part, les parents qui ne quittent pas leur emploi travaillent souvent à temps partiel pendant cette période et perçoivent en conséquence un salaire diminué. Enfin, les parents travaillant à temps complet sont également éligibles à ces droits à pension « *en raison du travail supplémentaire lié à l'éducation de jeunes enfants* »<sup>15</sup>.

Pendant les périodes d'éducation d'enfants, les droits à pension sont calculés sur la base d'un revenu fictif, venant éventuellement compléter un revenu perçu par ailleurs. Ce revenu est calculé chaque année de trois manières différentes et c'est le résultat le plus favorable pour le bénéficiaire qui est retenu comme base pour le versement d'une contribution de l'Etat qui viendra alimenter le compte de l'assuré. Les trois possibilités sont les suivantes :

- compensation de la différence entre le revenu du parent durant l'année précédant la naissance et son revenu après cette dernière ;

---

<sup>13</sup> La durée nécessaire pour une femme pour percevoir une pension de base au taux plein est de 39 ans en 2002.

<sup>14</sup> Initialement obligatoire pour les salariés, le SERPS excluait les travailleurs indépendants. Depuis 1988, les salariés pouvaient **sortir du système et opter soit pour une retraite complémentaire d'entreprise par capitalisation, soit pour un plan de retraite individuel également par capitalisation**. De fait, seuls les salariés les moins favorisés ont continué à contribuer au SERPS.

<sup>15</sup> Source : “*The Pension Reform – Final Report, June 1998*” disponible sur le site : [http://social.regeringen.se/pressinfo/pdf/pensioner/pensionsreform\\_en.pdf](http://social.regeringen.se/pressinfo/pdf/pensioner/pensionsreform_en.pdf)

- un complément de revenu à hauteur de 75% du salaire moyen des assurés de moins de 65 ans ;
- une somme forfaitaire (option généralement la plus favorable uniquement pour les parents n'ayant pas réduit leur activité).

Les modalités pour bénéficier de l'octroi de droits à pension pour l'éducation de jeunes enfants sont les suivantes :

- **seul un des parents peut se voir attribuer des droits.** Le parent et l'enfant doivent résider en Suède durant cette année. Le parent doit s'être occupé et avoir habité avec l'enfant pendant au moins 6 mois au cours de l'année ;
- si les deux parents remplissent ces critères, ils peuvent décider qui sera le bénéficiaire de ces droits à pension à titre gratuit<sup>16</sup> ;
- les parents sont éligibles à ces droits pendant les quatre premières années de l'enfant. **Un seul droit à la fois est ouvert**, même si plusieurs enfants de moins de 4 ans sont à charge des parents (qu'ils vivent ensemble ou soient divorcés) ;
- la liquidation de la pension pour l'éducation de jeunes enfants est subordonnée au versement effectif de cotisations au compte de l'assuré, sur la base d'un montant minimum, pendant **au moins 5 ans**.

### 3) L'Allemagne : des avantages familiaux généreux prenant des formes diverses

En Allemagne, les avantages familiaux se sont considérablement développés au cours des 10 dernières années en prenant principalement la forme d'une prise en compte plus généreuse des périodes d'éducation d'enfants. La réforme de 1992, qui a consisté à augmenter de une à trois années la validation des périodes d'éducation d'enfants, a marqué la première étape d'une politique visant à **utiliser le système des pensions pour conduire une politique familiale** visant à **relever le taux d'activité des femmes** en les incitant à ne pas quitter le marché du travail et à **relever le niveau des pensions des femmes** ayant de faibles durées de cotisation.

Il faut en effet souligner qu'en Allemagne, **les écarts entre les pensions en fonction du sexe** du bénéficiaire sont **nettement plus marqués qu'en France**. Dans les Länder de l'ex-RFA, les pensions de retraite des femmes atteignaient en 1999 50% seulement des pensions moyennes des hommes (contre 78% en ex-RDA). Cet écart intra-allemand renvoie aux périodes de cotisations plus longues des femmes est-allemandes (35 années de cotisation en moyenne contre 26 années pour les femmes des anciens Länder). La faible durée de cotisation des femmes ouest-allemandes renvoie d'une part, aux difficultés d'accès à des structures de garde d'enfants et d'autre part, à la forte pression sociale qui s'exerce sur les mères de jeunes enfants pour qu'elles s'arrêtent de travailler (les enfants ne sont scolarisés qu'à partir de 7 ans). De fait, les allemandes de l'Ouest s'arrêtent généralement de travailler lorsqu'elles ont des enfants<sup>17</sup>.

Ainsi, c'est à la fois pour tenter d'aller à l'encontre de ce fait culturel et pour **garantir aux femmes que le fait d'avoir des enfants ne puisse les conduire à la pauvreté au moment de la retraite** que les gouvernements successifs ont rendu les avantages familiaux plus généreux.

<sup>16</sup> Ils doivent notifier leur décision à l'assurance sociale au plus tard le 31 janvier de chaque année. En l'absence de notification d'une décision, c'est le parent dont les revenus sont les plus faibles qui bénéficiera des droits à pension. Si les deux parents perçoivent le même revenu, ou n'en perçoivent aucun, c'est au compte de la mère que seront crédités les droits.

<sup>17</sup> Cf. II.1. pour plus de détails sur le modèle traditionnel de conciliation vie professionnelle et vie familiale en Allemagne (p. 23).



Comme le dit Walter Riester, l'actuel Ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales, instigateur de la réforme votée en 2001<sup>18</sup>, « *l'éducation des enfants est l'une des tâches les plus importantes de notre société, et l'une de celles qui demande le plus de temps. Le système de retraite en a trop peu tenu compte jusqu'à présent. A l'avenir, les familles ayant des enfants bénéficieront d'un soutien particulier.* »

Toutefois, il faut souligner que cette relative « générosité » dans le domaine des avantages familiaux visait également à faire accepter diverses réformes génératrices d'économie (diminution du taux de remplacement, désindexation partielle des prestations, relèvement de l'âge de liquidation, ...).

### *Une validation plus généreuse des « périodes d'éducation d'enfants »*

En 1986, soit assez tardivement, les « périodes d'éducation des enfants » ont été prises en compte pour le calcul des retraites dans le droit ouest allemand. Les mères, ou alternativement les pères<sup>19</sup>, pouvaient bénéficier d'**une année** de cotisations (validée à hauteur de 75% du salaire moyen) par enfant, **sous réserve de n'avoir pas exercé d'activité professionnelle durant la première année de vie de cet enfant.**

**La réforme de 1992 a porté de une à trois ces années validées pour toutes les naissances postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1992.** Les réformes suivantes concernant les avantages familiaux ont été imposées au législateur par la Cour constitutionnelle afin de ne pas pénaliser les retraités des Länder de l'Est (le système de retraite est-allemand était beaucoup plus favorable en ce qui concernait les périodes d'éducation des enfants).

Aussi, la réforme de 1999 a porté progressivement entre 1998 et juillet 2000 la valorisation des périodes d'éducation d'enfants de **75 à 100 % du salaire moyen** pour les nouvelles liquidations, mais aussi pour les pensions déjà liquidées. De plus, les **cotisations versées au titre des périodes d'éducation des enfants** peuvent maintenant être **cumulées** avec des **cotisations salariales** dans la limite du plafond de la sécurité sociale (4 450 € par mois). Ainsi, non seulement l'interruption d'activité n'est plus nécessaire pour que les périodes d'éducation d'enfants soient valorisées (comme c'était déjà le cas dans l'ex-RDA), mais en outre **les femmes qui continuent à travailler** bénéficient d'un **avantage comparable** à celles qui cessent d'exercer une activité. **Il y a donc une incitation pour les mères à ne pas se retirer du marché du travail**<sup>20</sup>.

La période d'éducation de l'enfant est portée au compte du parent qui a élevé l'enfant. Si les parents élèvent ensemble l'enfant, ils peuvent décider, soit de porter au compte d'un des deux parents cette période d'éducation, soit de mettre au compte de chacun d'entre eux une partie de la période d'éducation (dans la limite de trois ans par enfant). La mise en compte ne peut toutefois être rétroactive que dans la limite des 2 mois précédant la déclaration commune des parents. Les parents ont droit à une **période d'éducation de trois ans pleins pour chaque enfant.** Ainsi, s'ils ont des jumeaux, les deux parents peuvent bénéficier chacun d'une validation de droits de 3 ans au titre de l'éducation d'enfants, ou la mère seule d'une période de 6 ans. Dans le cas de la naissance d'un deuxième enfant alors que le premier n'a pas encore 3 ans, la période d'éducation accordée aux parents, suite à la naissance du second, est prolongée, afin que les parents bénéficient réellement d'une période de 3 ans d'éducation par enfant.

---

<sup>18</sup> Cf. encadré 2, pour une brève présentation du système de retraite allemand et des réformes récemment adoptées.

<sup>19</sup> Cette annuité était normalement versée au compte de la mère, sauf si le couple désignait le père (Veil, 2001b).

<sup>20</sup> Toutefois, en Allemagne, contrairement à ce qui a cours dans les autres pays, la validation des périodes d'éducation d'enfants est accessible à toutes les mères sans condition d'emploi préalable, ce qui en fait un dispositif destiné à rémunérer un service rendu et non à compenser forcément une interruption de carrière. Il s'agit là de reconnaître l'importance du rôle éducatif joué par ces femmes dans la société.

### Le système de retraite allemand : présentation et réformes récentes

Le régime d'assurance sociale représente aujourd'hui la plus grande partie du montant des retraites. Il permet d'accorder une pension correspondant, **en moyenne, à 70% du salaire net moyen plafonné pour 45 années de cotisations**<sup>21</sup>. Le montant de la pension dépend du nombre d'années d'affiliation et des cotisations versées. Il s'agit d'un système en points. Le nombre de points obtenus chaque année est égal à la rémunération du salarié<sup>22</sup> divisée par le salaire moyen des assurés. Le montant de la pension reste toutefois également tributaire du nombre d'années de cotisations validées.

**L'Allemagne a engagé plusieurs réformes au cours des dernières années.** La grande réforme de 1992 a amorcé le processus de maîtrise des dépenses en modifiant le mode d'indexation des pensions<sup>23</sup> et en portant progressivement, entre 2000 et 2012, l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans. Le projet de réforme du chancelier Kohl, préparé en 1996-1997, a été rejeté par la coalition social-démocrate en 1998, pour laisser place après de nombreux débats à la réforme actuelle. Cette réforme (votée en 2001) prévoit une hausse maîtrisée et progressive du taux de cotisation, ce dernier ne devant pas dépasser 20% du salaire brut en 2020, puis 22% en 2030 (contre 19,1% en 2001), une baisse du taux de remplacement de 70% à 67% en 2030 et une modification du mode de revalorisation des pensions<sup>24</sup>.

La réforme actuelle a également prévu **pour compenser la baisse programmée des prestations légales, l'introduction d'une épargne retraite individuelle** (réforme « Riester », votée en mai 2001). Enfin, **les efforts consentis par le secteur privé ont été étendus au régime de retraite de la fonction publique** (loi votée fin 2001) : durant la période 2003-2010 le **taux de liquidation** de la pension diminuera progressivement pour passer de **75% à 71,75%**. En contrepartie, les fonctionnaires pourront bénéficier, comme les salariés du privé, d'une aide fiscale pour la constitution d'une épargne retraite privée.

**La réforme « Riester »** est entrée en vigueur en **janvier 2002**. Cette prévoyance facultative par capitalisation (individuelle ou collective dans le cadre de l'entreprise) bénéficie d'une **aide de l'Etat**, sous forme de subvention directe pour les bas salaires et d'exonérations fiscales pour les ménages les plus aisés. **L'aide dépend du statut familial et du nombre d'enfants.** Le taux de cotisation permettant de bénéficier de l'aide maximum de l'Etat sera progressivement augmenté entre 2002 et 2008 pour atteindre **4% du salaire brut. Pour bénéficier de l'aide fiscale, les placements doivent répondre à plusieurs critères** : la sortie du dispositif ne peut avoir lieu avant la 59<sup>ème</sup> année révolue ou le départ à la retraite et doit se faire en rente viagère ; les placements doivent garantir le maintien de la valeur nominale des cotisations. Sous certaines conditions, le contrat d'épargne retraite privé peut être utilisé pour l'achat d'un logement destiné à l'usage propre de l'assuré.

Toutefois, le 6 mars 2002, dans un arrêt attendu, **la Cour constitutionnelle allemande a estimé inconstitutionnelles les différences d'imposition** qui existent entre les retraites des salariés du privé et les pensions des fonctionnaires. D'ici 2004, le gouvernement devra mettre la loi en accord avec cette décision, ce qui risque de compliquer la mise en œuvre de la réforme des retraites.

<sup>21</sup> Dans les faits, le montant moyen de la pension ne représente que 85% de la " pension standard " (correspondant à un cas type avec 45 années validées) (Peugeot, 2002).

<sup>22</sup> Dans la limite d'un plafond dont le niveau (environ 53 400 € annuels en 2001 en Allemagne de l'Ouest) est presque le double du plafond de la sécurité sociale français.

<sup>23</sup> Indexation des pensions sur le salaire net moyen des assurés actifs et non plus sur le salaire brut.

<sup>24</sup> En 2000, les pensions ont été revalorisées selon l'indice des prix. En 2001, elles seront revalorisées selon l'indice d'évolution du salaire net. De 2002 à 2010, les pensions seront revalorisées selon l'évolution du salaire brut moyen net des cotisations versées à l'ensemble des dispositifs de retraite (régime public et dispositif facultatif d'épargne retraite). A partir de 2011, l'index de revalorisation ne prendra en compte que 90% de l'évolution du salaire brut.

### *Amélioration de la situation des mères (ou des pères) élevant des enfants de moins de dix ans*

Au-delà des « périodes d'éducation d'enfants », les parents qui élèvent des enfants de moins de dix ans, peuvent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 bénéficier de certains avantages. **Une femme reprenant une activité professionnelle tout en élevant un enfant de moins de dix ans bénéficie d'une revalorisation des cotisations versées au titre de l'assurance vieillesse si elle perçoit un salaire inférieur à la moyenne** : les salaires d'assurés élevant un ou plusieurs enfants de moins de dix ans (cette période ne peut pas être prolongée au-delà du 10<sup>ème</sup> anniversaire du plus jeune enfant) peuvent être revalorisés de 50% dans la limite du salaire moyen pour le calcul de la retraite<sup>25</sup>, à condition d'avoir versé des cotisations **pendant 25 ans**. Le temps partiel, lié à l'éducation des enfants, est ainsi compensé. **Ce dispositif vise à encourager les carrières professionnelles continues des mères, et non plus leur retrait du marché du travail**, ce qui constitue un net changement de cap pour le droit allemand de la retraite (Veil, 2001b).

**Les mères au foyer bénéficient également de la réforme** : si elles cessent de travailler pour assurer l'éducation simultanée de plusieurs enfants de moins de 10 ans, elles continuent à accumuler des points de retraite. Plus précisément, les années postérieures aux trois premières années de l'enfant et antérieures à son 10<sup>ème</sup> anniversaire sont validées à hauteur d'un tiers du salaire moyen pour les parents ayant cessé de travailler pour se consacrer à l'éducation d'au moins deux enfants de moins de 10 ans. Si un des enfants est handicapé, la mère (ou le père) peut bénéficier de ce dispositif jusqu'à ce que ce dernier ait atteint 18 ans.

### *La réforme de la pension de réversion*

La pension de réversion s'élèvera à l'avenir à 55% (au lieu de 60%) de la pension du conjoint décédé – pour les mariages conclus après 2001 ou ceux dont les deux conjoints ont moins de 40 ans. Cette réforme vise à faire jouer un rôle moins important à la pension de réversion découlant uniquement de la rémunération de l'époux, tout en valorisant l'éducation des enfants. En effet, un **complément de pension** à hauteur d'**un point de valeur par enfant** (25 € par mois en Allemagne de l'ouest en 2001) sera accordé au conjoint survivant. De plus, **le conjoint survivant ayant des enfants à charge** verra le seuil de conditions de ressources lui permettant de percevoir l'intégralité de la pension de réversion augmenté d'environ 140 € par enfant. Cette loi ouvre également la possibilité aux conjoints de partager (ou d'individualiser) les droits à la retraite (le "*plitting*").

---

<sup>25</sup> Cette majoration des cotisations versées au titre de l'éducation des enfants est applicable aux droits acquis depuis 1992. Avant cette date, il existait un autre dispositif pour revaloriser les faibles retraites des femmes âgées.

## *Le développement des retraites individuelles par capitalisation*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, la mise en place de la prévoyance facultative par capitalisation (individuelle ou collective dans le cadre de l'entreprise) est favorisée par une **aide de l'Etat**, sous forme de **subvention directe pour les bas salaires et d'exonérations fiscales pour les ménages les plus aisés**. Cette aide est accordée à toutes les personnes affiliées au régime légal d'assurance vieillesse, ainsi qu'aux fonctionnaires. **Le montant de l'aide dépend du statut familial et du nombre d'enfants** (tableau 1).

**Tableau 1 :** Dispositif d'aide fiscale à la prévoyance individuelle (montants annuels maximum arrondis)

A compter de :	Aide directe			Exonération fiscale
	Personnes seules	Couples mariés*	Supplément par enfant	Cotisation maximum exonérée d'impôt
2002	38 €	76 €	46 €	525 €
2004	76 €	114 €	92 €	1 050 €
2006	114 €	228 €	138 €	1 575 €
2008	154 €	308 €	185 €	2 100 €

\* Couples mariés où chacun constitue sa propre épargne retraite.

Source : BMA

**Le taux de cotisation permettant de bénéficier de l'aide maximum de l'Etat sera progressivement augmenté entre 2002 et 2008 pour atteindre 4% du salaire brut.** En consacrant 1% de leur revenu brut sous plafond de l'année précédente à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, 2% à partir de 2004, 3% à partir de 2006, puis 4% à partir de 2008, les assurés bénéficieront du taux d'aide maximum. Les personnes qui épargnent sur leur salaire moins que le montant requis recevront une aide de l'Etat proportionnellement réduite. L'aide directe à l'épargne peut être remplacée par une réduction de l'assiette d'imposition (exonération fiscale) pour les plus aisés, la règle la plus favorable à l'assuré s'appliquant. Le montant de cotisations permettant de bénéficier de l'aide de l'Etat est plafonné (à 2 100 € à partir de 2008, soit 4% du plafond de la sécurité sociale en 2000). Par ailleurs, en ce qui concerne l'aide directe, un montant minimal de cotisation est prévu pour éviter que le montant de l'aide ne dépasse le montant de la cotisation. D'autre part, le plafonnement du montant exonéré et la fixation d'un montant forfaitaire d'aide favorise les bas revenus. Mais la loi ne prévoit pas d'indexation des aides forfaitaires, ni du montant maximum d'exonération : l'aide pourrait donc diminuer. A partir de 2008, le coût annuel pour le budget de l'Etat de ce dispositif est évalué à 10 Md€.

Le supplément accordé par enfant est conséquent, puisqu'il est environ **20% supérieur à la prestation d'aide pour une personne seule**. Cette composante familiale de l'aide est destinée à prendre en compte la capacité d'épargne diminuée des familles nombreuses.

**Le conjoint d'un assuré social peut également bénéficier de l'aide de l'Etat sans pour autant cotiser à l'assurance vieillesse.** Il suffit que l'assuré social se constitue une épargne retraite complémentaire à hauteur des 4% recommandés pour que son conjoint bénéficie de l'aide maximale, à condition toutefois que ce dernier ait conclu un contrat d'épargne retraite privé à son nom. **En l'absence de stipulation autre, la prime pour enfant est versée au compte de la mère.** En raison de leur espérance de vie plus élevée, les femmes devront cotiser environ 20% de plus qu'un homme pour bénéficier des mêmes prestations.

#### 4) La France : des avantages familiaux nombreux et atypiques

En France, les sommes versées au titre des avantages familiaux représentent de 11 à 12 Md€, soit environ 7% du total des pensions. Les deux avantages familiaux les plus importants, aussi bien en terme de coût qu'en nombre de bénéficiaires, sont aujourd'hui la bonification pour enfants et la majoration de durée d'assurance (MDA). Les dépenses actuelles de la CNAV liées à l'assurance vieillesse des parents aux foyers (AVPF) sont faibles pour l'instant, mais lorsque le dispositif sera monté en charge, elles seront plus élevées que celles consacrées aujourd'hui au financement des MDA. Ces avantages familiaux ont généralement été mis en place en 1945 (pour la plupart reprenant des dispositifs existants avant guerre) ou dans les années 1970.

##### *La bonification pour enfants*

**Une bonification proportionnelle** à la pension est accordée dans l'ensemble des régimes aux retraités ayant eu au moins trois enfants ou les ayant élevés pendant neuf ans avant leur 16<sup>ème</sup> anniversaire. La mise en œuvre de cette bonification en 1945 dans le régime général s'explique en partie par le souhait d'encourager la natalité.

Accordée aux deux parents, cette bonification est égale à 10% du montant de la pension au régime général ; 5% à l'ARRCO depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ; 10% à l'AGIRC plus 5% supplémentaires par enfant dans la limite de 30%<sup>26</sup> ; 10% dans la Fonction publique, plus 5% supplémentaires par enfant dans la limite du dernier traitement de base<sup>27</sup>. **Cette bonification est non imposable.** Par ailleurs, le fait que la bonification pour enfants ne soit accordée qu'à partir du 3<sup>ème</sup> enfant contribue à la concentration très forte (environ 80%) des avantages familiaux sur les familles nombreuses<sup>28</sup>.

Les bonifications concernent actuellement 45% des pensionnés pour un montant mensuel moyen de 120 € pour les hommes et de 60 € pour les femmes. Le coût global annuel est de près de 6 Md€.

##### *La majoration de la durée d'assurance (MDA)*

**La majoration de la durée d'assurance (MDA)**, limitée aux mères de famille, a été mise en place en 1971 dans le régime général. **Elle était à l'origine d'une année par enfant pour les femmes assurées ayant élevé au moins deux enfants.** La loi du 3 janvier 1975 a rendu ce dispositif beaucoup plus généreux puisque la MDA a été portée à **deux ans par enfant** et qu'elle est ouverte dès le premier enfant. Ainsi, aujourd'hui, le régime général accorde aux femmes deux années de cotisations supplémentaires pour chaque enfant élevé pendant au moins neuf ans avant son 16<sup>ème</sup> anniversaire. **La MDA est accordée qu'il y ait ou non interruption d'activité**, contrairement aux validations des périodes d'éducation d'enfants en vigueur dans d'autres pays de l'UE. Mais comme cette disposition n'existe pas dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, la majoration ne joue que pour la retraite de base – **sauf à l'IRCANTEC**, où dès le premier enfant le régime sert une **bonification de points** (au plus égale à la moyenne annuelle des points acquis) **par enfant élevé aux cotisants qui justifient avoir interrompu leur activité professionnelle pour élever leurs enfants.**

---

<sup>26</sup> Ces prestations ne sont servies qu'à hauteur de 80% pour les personnes qui ont pris leur retraite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994.

<sup>27</sup> Cette bonification est qualifiée dans la Fonction publique de « majoration pour enfants ».

<sup>28</sup> La concentration de l'ensemble des prestations familiales est moins forte : les familles de trois enfants et plus, qui représentent 20% des familles, bénéficient « seulement » de 52% des prestations familiales versées (Huteau, 2001).

Concrètement, dans le régime général, les MDA peuvent remplir deux fonctions :

- si la durée d'assurance, tous régimes confondus avant majoration, est très nettement inférieure à 40 ans lors du 60<sup>ème</sup> anniversaire de l'intéressée, la majoration ne permet pas d'obtenir le taux plein dès 60 ans et, souvent, le taux plein n'est obtenu qu'à 65 ans. Dans ce cas, la majoration a pour effet, le plus souvent de majorer la pension du régime général liquidée à 65 ans. C'était un des principaux objectifs poursuivis lors de la mise en place de cette majoration ;
- si la durée d'assurance est très légèrement inférieure à 40 ans lors du 60<sup>ème</sup> anniversaire de l'assurée, les MDA peuvent permettre d'atteindre 40 annuités et donc d'obtenir le taux plein dès 60 ans ou peu après.

L'effet des MDA peut toutefois être réduit par le plafonnement de la durée d'assurance. La MDA n'est en effet retenue dans le calcul de la pension que dans certaines limites : au **régime général**, le nombre d'annuités ne peut dépasser **37,5** ; dans la **Fonction publique** le nombre d'annuité incluant les majorations de durée d'assurance est au maximum de **40**. **Les MDA ne peuvent être prises en compte que dans la limite des années manquantes pour atteindre ces plafonds**. Dans le cas où les périodes validées dépassent déjà ces plafonds, les majorations n'ont aucun effet. Ainsi, du fait de l'écrêtement à 150 trimestres de la durée d'assurance dans le régime général pour le calcul de la pension, certaines femmes ne profitent pas des MDA qui leur sont attribuées<sup>29</sup>. D'autre part, la diminution éventuelle du salaire annuel moyen (SAM) due à un passage à **temps partiel** de la mère souhaitant passer plus de temps avec ses enfants n'est absolument **pas compensée** par les MDA.

**Dans les régimes spéciaux** (dont le régime de la Fonction publique), à l'exception de la SNCF où cette majoration n'existe pas, la MDA est d'un an par enfant<sup>30</sup> et on la qualifie de « bonification de durée d'assurance »<sup>31</sup>. Dans le régime de la Fonction publique, **les services effectifs ne peuvent être pris en compte au-delà de 37,5 annuités, soit 75% du dernier salaire** (2% par annuité), **alors que l'addition des services effectifs et des bonifications** peut permettre d'atteindre jusqu'à **80% du dernier salaire**. De plus, ces régimes ignorant la séparation entre retraite de base et retraite complémentaire, la MDA porte sur la totalité de la retraite.

La MDA est **cumulable** avec d'autres avantages familiaux de retraite, en particulier avec l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). **En revanche, les assurées polypensionnées pouvant prétendre à une MDA au titre de plusieurs régimes ne peuvent pas les cumuler**. La priorité est donnée au régime général lorsque des régimes « non spéciaux »<sup>32</sup> sont en cause. Dans le cas d'assurées ayant appartenu au régime général et à un régime spécial, la priorité est donnée au régime spécial si ce dernier prévoit dans ses statuts des MDA.

Ainsi, à l'opposé de la plupart des dispositifs existants à l'étranger, les régimes français de retraite ont fait le **choix d'une compensation « forfaitaire »**, identique pour toutes les assurées (appartenant au même régime). Selon le rapport de l'IGAS, le total des MDA représenterait en 1996, 4 Md€. Dans le seul régime général, la dépense était de 3 Md€.

---

<sup>29</sup> En 1994, au régime général, 13% des femmes ont été exclues du bénéfice effectif de cet avantage.

<sup>30</sup> Sauf dans le régime d'EDF, où la majoration pour deux enfants est de trois ans.

<sup>31</sup> Le fait que la MDA ne soit que d'un an dans les régimes spéciaux s'explique par des règles de départ à la retraite différentes de celles du régime général. En effet, un départ avec un nombre d'annuités inférieur à 37,5 n'est pas pénalisé dans les régimes spéciaux.

<sup>32</sup> CANCAVA, ORGANIC, MSA.

## *L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)*

L'AVPF a été créée en 1972 pour les mères de famille inactives. Elle a été étendue aux pères de familles en 1985. **L'AVPF a été conçue pour garantir à la personne qui cesse ou réduit son activité professionnelle pour s'occuper d'un ou plusieurs enfants, une continuité dans la constitution des droits à la retraite.** L'accès à cette assurance est conditionné par la perception de certaines prestations familiales et soumise à des conditions de ressources. Pendant les périodes d'inactivité, la branche famille de la sécurité sociale cotise donc à l'assurance vieillesse sur la base du SMIC. L'affiliation à l'AVPF se fait de manière automatique.

**L'AVPF est destinée aux familles qui ont un enfant de moins de 3 ans ainsi qu'aux familles nombreuses** (à partir de trois enfants). Pour être affilié, il faut être bénéficiaire du complément familial (CF), de l'allocation pour jeune enfant (APJE) ou de l'allocation parentale d'éducation (APE). On est également affilié si l'on assume la charge d'un enfant handicapé susceptible de bénéficier de l'allocation d'éducation spéciale (AES), ou d'un adulte handicapé pour lequel le maintien au foyer a été reconnu souhaitable par la COTOREP. Les annuités validées sont de trois ans maximum pour les enfants de rang 1 et 2 ; elles peuvent être beaucoup plus nombreuses pour les familles de trois enfants ou plus. **Ces annuités validées au titre de l'AVPF sont cumulables avec les MDA**, ce qui pose la question de la **cohérence** entre ces deux dispositifs. Si l'espacement entre les naissances de ses enfants est de 2,5 ans, **une mère de trois enfants** bénéficiaire de l'AVPF **peut valider** jusqu'à 21 ans de droits au titre de l'AVPF se cumulant avec ses 6 années de MDA, soit **27 années au total**. Une mère de famille de 4 enfants peut valider 23,5 ans au titre de l'AVPF plus 8 années de MDA, soit 31,5 ans au total. Ces validations gratuites sont possibles même si le bénéficiaire n'a jamais cotisé effectivement à l'assurance vieillesse.

L'AVPF a un **double effet** : elle permet (comme les MDA) d'**accroître le nombre d'annuités validées** et elle peut **influer sur la valeur du salaire de référence** (SAM) dans la mesure où des salaires sont portés au compte de l'assuré. Le plus important de ces deux termes est la durée d'assurance : lorsque des trimestres manquent, la pension est en effet mécaniquement réduite. **L'effet en ce qui concerne le salaire de référence est beaucoup moins net**, en particulier parce que le SAM est calculé sur les 19 meilleures années en 2002 (et les 25 meilleures à partir de 2008). Selon des calculs de la CNAV, pour la génération 1933, l'écart entre la pension moyenne avec et sans AVPF était de 5,2%, mais dans cet écart, la durée d'assurance intervient pour 4,6% et les autres facteurs seulement pour 0,6% (Chadelat, 1997). Il ne faut également pas oublier le rôle joué par le mécanisme du minimum contributif<sup>33</sup>.

Sauf dans deux cas précis, **le parent doit être inactif** pour être éligible à l'AVPF (ou occupé mais ses revenus professionnels annuels doivent être inférieurs à 12 fois la base mensuelle des allocations familiales, soit 335 € par mois). En outre, le revenu du ménage ne doit pas dépasser un plafond variant avec le nombre d'enfants<sup>34</sup>. En raison de ces conditions de ressources, environ

---

<sup>33</sup> S'il attend d'avoir le taux plein pour liquider sa pension, le bénéficiaire de l'AVPF verra vraisemblablement sa retraite relevée par le mécanisme du minimum contributif. Le minimum contributif intervient lorsque le salaire annuel moyen déterminé lors du calcul de la pension est inférieur à un salaire critique, supérieur au SMIC à plein temps jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1995. Au 1<sup>er</sup> janvier 2001, le salaire critique est égal à 1 029 € (= deux fois le minimum contributif). A cette même date, le SMIC mensuel (pour 169 heures) était égal 1 083 €. Il faut souligner que le minimum contributif est inférieur au minimum vieillesse pour un célibataire (557 € en 2001 contre 542 € pour le minimum contributif). Les femmes sont plus concernées que les hommes par le minimum contributif puisqu'elles constituent 68% des bénéficiaires de droits directs portés à un minimum. En 2000, 58% des pensions liquidées par les femmes (contre 26% de celles liquidées par les hommes) ont été portées au minimum contributif.

<sup>34</sup> Plafond du complément familial pour 3 enfants [24 159 €]; plafond de l'allocation pour jeune enfant (APJE) pour 2 enfants [20 132€] ; plafond de l'allocation de rentrée scolaire (ARS) pour un enfant [15 635 €].

20% des ménages ciblés sont exclus du bénéfice de l'AVPF. Les **parents isolés** peuvent bénéficier de l'AVPF sans pour autant cesser de travailler : il suffit que leur salaire soit inférieur au plafond de l'allocation de rentrée scolaire (ARS). Dans ce cas, l'AVPF ne sert pas à valider des annuités, puisque le salaire perçu y suffit généralement, mais le salaire porté au compte est accru (le compte enregistrera le salaire d'activité et le SMIC). Ce n'est que si le parent isolé a un salaire élevé, supérieur au plafond de la Sécurité sociale que l'AVPF perd toute utilité. D'autre part, un **parent travaillant à temps partiel et percevant l'allocation parentale d'éducation (APE) à taux partiel** pour ses enfants de rang 2 et plus peut bénéficier de l'AVPF si son salaire net est inférieur à 63% du plafond de la sécurité sociale (1 482 € actuellement). L'AVPF peut là encore améliorer le niveau du salaire de référence.

En 1997, l'affiliation à l'AVPF concernait environ 2 millions de personnes et conduisait à un versement de cotisation annuel de la CNAF à la CNAV d'un peu plus de 3 Md€. En moyenne, **l'AVPF valide un peu plus de 3 ans par femme**<sup>35</sup>. Les dépenses actuelles liées à l'AVPF sont faibles pour le régime général dans la mesure où le dispositif n'est pas encore monté en charge. Elles ont été évaluées à 0,5 Md€ en 1996. Avec les années, les dépenses vont croître fortement (coût annuel de 5 Md€ à partir de 2020 selon un calcul du Secrétariat général du COR), une proportion croissante de retraitées bénéficiant d'une retraite plus importante de ce fait et ce, pendant une durée croissante.

#### *Le départ possible après 15 ans de service dans les régimes spéciaux*

Dans les trois fonctions publiques (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux) et les grandes entreprises publiques ayant un régime de retraite spécial (EDF-GDF, SNCF, RATP, Banque de France...), les mères de familles ayant au moins trois enfants peuvent prendre leur retraite à tout âge après 15 ans de service. Le cumul de cette retraite avec un nouveau salaire est possible : la mère de famille peut exercer un emploi dans le secteur privé. Le rapport de l'IGAS évalue le coût de ces retraites anticipées à 1,5 Md€ en 1996.

#### *La bonification pour conjoint à charge*

Cette bonification servie aux titulaires de pension dans un nombre limité de régimes (régime général et régimes alignés, mines et professions libérales) est accordée si le conjoint a plus de 65 ans, s'il ne bénéficie pas d'une pension acquise au titre de l'assurance vieillesse ou invalidité, et s'il ne dispose pas de ressources personnelles supérieures à un certain montant. Cette bonification n'est pas subordonnée à l'existence d'enfants. Son montant, fixé à 610 € (4 000 F) par an au maximum est gelé à ce niveau depuis 1977. Le nombre de bénéficiaires va en diminuant.

#### *La majoration pour enfant à charge*

Une majoration est accordée dans certains régimes aux parents qui ont encore des enfants à charge à la date de la liquidation. **Une majoration de 5% est accordée à l'ARRCO** pour les périodes de carrière postérieures à 1999. Avant la fusion des institutions de retraite complémentaires affiliés à l'ARRCO, cette majoration était de 10% dans certains régimes. Elle est supprimée dès que l'enfant n'est plus à charge. Dans le **régime général**, seules les personnes bénéficiant d'une **pension de réversion et non titulaires d'un droit propre** peuvent avoir droit à une majoration pour enfant à charge d'un montant annuel de 945 €. Cette majoration a été instaurée en 1988. L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans s'il poursuit ses études et de moins de 16 ans dans le cas contraire. En 1996, moins de 4 000 assurés au régime général en bénéficiaient. Son coût approximatif peut être évalué à 11 M€.

---

<sup>35</sup> Source : Destinie, INSEE.



## *Le congé parental*<sup>36</sup>

Pendant la période qui suit l'expiration d'un congé maternité ou d'adoption et **jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant**, le père ou la mère a la **possibilité depuis 1977 de solliciter un congé parental d'éducation pendant lequel le contrat de travail est suspendu**. La loi ne prévoit rien en ce qui concerne l'assurance vieillesse. Selon la CNAMTS, le congé est pris en compte pour la durée d'assurance au régime d'assurance vieillesse (Circ. CNAMTS n°15/85, 5 février 1985). L'entreprise peut, si un accord le mentionne ou par vote majoritaire des salariés, prévoir de verser des cotisations de retraite complémentaire pendant le congé parental.

De fait, **le père peut bénéficier d'une majoration de sa durée d'assurance égale à la durée de ce congé** (soit trois ans maximum). Quant à la mère, elle n'est susceptible d'en bénéficier que si les dispositions relatives à la MDA ne lui sont pas applicables (si elle n'a pas élevé son enfant pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans, ce qui est rare). A peu près 100 000 femmes sont en congé parental chaque année.

## **5) Des avantages familiaux peu nombreux ou absents des systèmes de retraite des pays d'Europe du Sud : Italie, Grèce, Portugal, Espagne**

**En Italie**, aucun avantage familial n'était accordé dans le système de retraite préexistant à la réforme Dini de 1995. Cette réforme a introduit un changement fondamental puisque le système en annuités et à prestations définies est progressivement transformé par l'introduction de comptes notionnels. Au moment du départ à la retraite, la pension est calculée en multipliant la somme capitalisée par un coefficient de transformation, fonction de l'âge, qui garantit que l'espérance de la valeur actualisée des pensions perçues au cours de la période de retraite est égale au capital virtuel de cotisations accumulées durant la vie active. L'âge de la retraite devient flexible (de 57 à 65 ans), mais le coefficient de transformation est d'autant plus élevé que le départ à la retraite est tardif (4,72 à 57 ans ; 6,14 à 65 ans selon la table de mortalité actuelle) (Chagny & al., 2001).

Dans ce nouveau système – qui ne concerne entièrement que les individus entrés dans la vie active après 1995 – les femmes ayant eu ou élevé des enfants peuvent bénéficier alternativement de deux avantages (selon la loi 335/95, art.1, § 40, point c) :

- elles peuvent anticiper leur âge de départ à la retraite de 4 mois par enfant, dans la limite de 1 an, relativement à l'âge minimum légal de 57 ans ;
- elles peuvent bénéficier d'un coefficient de transformation correspondant à un âge plus élevé que leur âge effectif de départ à la retraite. La décalage est d'un an pour un ou deux enfants et de deux ans pour trois enfants ou plus.

Le dispositif italien vise vraisemblablement à compenser une durée de cotisation plus courte du fait de potentielles interruptions d'activité liées à la maternité. Cette **compensation forfaitaire** est toutefois beaucoup plus faible qu'en France (2 ans maximum pour trois enfants au lieu de 6 en France). D'autre part, l'Italie semble vouloir **favoriser un départ à la retraite** des femmes ayant eu ou élevé des enfants **après l'âge légal**. En effet, une mère de trois enfants peut anticiper son départ à la retraite d'un an maximum par rapport à l'âge légal (57 ans), alors que si elle part à la retraite après 57 ans, elle peut bénéficier d'un coefficient de transformation correspondant à un âge supérieur de 2 ans à son âge réel.

---

<sup>36</sup> Voir annexe 3 pour des informations sur les congés parentaux dans les différents pays européens.

En **Grèce**, les mères ayant la charge d'enfants de moins de 18 ans (21 ans s'ils poursuivent leurs études et sans limite d'âge pour les enfants invalides) ont le droit de partir à la retraite – au taux plein – 10 ans plus tôt que les hommes (à 55 ans contre 65 pour ces derniers) si elles ont cotisé pendant au moins 20 ans. Ce dispositif favorise les femmes qui ont eu des enfants tardivement. Les femmes, mères de trois enfants au moins qui ont cotisé pendant au moins 20 ans ont le droit de quitter leur activité avec trois années d'anticipation par enfant (âge de départ minimal 50 ans). En moins généreux, ce dispositif s'apparente à la possibilité pour les femmes fonctionnaires en France de liquider leur retraite sans condition d'âge si elles ont eu trois enfants. Il faut enfin souligner que les mères qui n'ont pas cotisé au moins 20 ans ne sont pas concernées par ces avantages. Dans le contexte d'une réforme globale du système de retraite, prévue pour 2002, ces avantages familiaux seront sans doute réformés.

Au **Portugal**, il n'existe pas d'avantages familiaux dans le système de retraites. Il en est de même en **Espagne**, à l'exception de prestations vieillesse sous conditions de ressources.

## II. Les avantages familiaux : un élément des politiques familiales menées par les différents pays de l'Union européenne

La politique familiale comprend l'ensemble des mesures financées par les pouvoirs publics, dont l'attribution ou le montant sont liés à la présence d'enfants. Ces mesures sont principalement de quatre types. Il peut s'agir :

- de diverses prestations en espèces versées aux familles en fonction de leur situation ;
- de prestations en nature ;
- de mesures fiscales (en France par exemple le système du quotient familial, qui prend en compte la présence et le nombre d'enfants dans le calcul de l'impôt) ;
- d'aides différées modifiant les droits à la retraite pour les personnes ayant eu, ou élevé, un certain nombre d'enfants (avantages familiaux).

Figurent au nombre des **prestations en espèces** versées aux familles : la garantie de revenu universelle soumise à conditions de ressources pour les familles ayant des enfants ; la garantie de revenu versée aux parents qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants ; les allocations de naissance ; les indemnités versées durant les congés de maternité et les congés parentaux ; les allocations pour parents isolés (OCDE, 2000). Ces prestations en espèces, qu'elles soient universelles ou sélectives, visent à réduire le coût de l'enfant. **Les prestations en nature** consistent à supporter certaines charges, via les allocations logement en particulier, mais aussi à accéder gratuitement ou quasi-gratuitement à des services collectifs (par exemple aux crèches, dont le financement peut être pris en charge en partie ou en totalité par des fonds publics). En dehors des politiques familiales ayant des répercussions sur le revenu des ménages et leur accès aux services, les pouvoirs publics mènent des **politiques de « conciliation »** visant à aider les parents à articuler vie professionnelle et vie familiale.

Ces politiques de « conciliation » revêtent un caractère d'autant plus central que la volonté récurrente de la Commission européenne d'augmenter les taux d'emploi s'est concrétisée lors du Conseil de Lisbonne en 2000 par la fixation d'un objectif : porter le taux d'emploi<sup>37</sup> de 61% à 70% d'ici 2010. **Pour atteindre cet objectif, l'accent a été mis en particulier sur l'emploi des femmes**<sup>38</sup>. Les soins aux enfants et aux personnes âgées dépendantes étant très majoritairement assurés par les femmes, le développement de la prise en charge professionnelle de ces derniers pourrait permettre à plus de femmes d'entrer (ou de rester) sur le marché du travail.

Comme on l'a vu précédemment, certains pays ont récemment rendu plus généreux leur système d'avantages familiaux. Ce mouvement peut être relié à la **tendance observée des politiques familiales à encourager l'activité féminine**. En Europe, les dépenses consacrées à la famille sont très inégales ; les taux d'activité et la fécondité des femmes varient selon les pays ; enfin, et surtout, plusieurs “ modèles ” d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle coexistent. Ainsi, **un examen des différents “ contextes ”** permet de mieux comprendre dans quelle logique s'inscrivent les avantages familiaux par rapport à la politique de la famille dans son ensemble et quels sont les **objectifs poursuivis par les différents pays de l'UE en matière d'avantages familiaux**.

---

<sup>37</sup> Taux d'emploi = Nombre d'emplois sur population totale ou Taux d'activité x (1 – Taux de chômage).

<sup>38</sup> Ainsi que sur la nécessité d'encourager les salariés âgés à rester actifs.

## 1) Des situations contrastées en matière de famille dans les quinze pays de l'Union européenne

On pourrait a priori penser qu'il y a une relation entre niveau des prestations familiales, politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, taux de fécondité et taux d'activité des femmes. Or ce lien ne se dessine pas clairement. L'examen des différentes situations permet toutefois d'apporter des éléments à la discussion.

### *Les prestations familiales dans les pays de l'Union européenne*

La part des prestations familiales dans l'ensemble des dépenses de protection sociale varie de 1 à 7 entre l'Espagne qui ne leur accorde que 2 % et le Luxembourg qui leur consacre 15% de ses dépenses sociales. **La part des prestations familiales dans le PIB varie quant à elle dans une proportion** encore plus importante : **de 1 à 10** entre l'Espagne qui ne consacre à la famille que 0,4% de son PIB et le Danemark qui dépense pour elle 3,7 points de PIB. L'Italie, qui ne consacre que 3,5% de ses prestations sociales à la famille, consacre la majeure partie de ses dépenses sociales au financement de généreuses retraites (tableau 2).

La France se situe en milieu de classement en consacrant 2,8% de son PIB (9,3% de ses prestations sociales) aux prestations familiales. Compris dans une acception large (y compris avantages fiscaux et avantages familiaux), l'effort de la collectivité nationale en faveur des familles en France est toutefois plus important qu'il n'y paraît de prime abord, puisqu'il représente environ 60 Md€ en 2000, soit un peu plus de 4% du PIB (Huteau, 2001).

**Tableau 2 :** Estimation des prestations familiales en Europe en 1999\*

	En % du total des prestations sociales	En % du PIB
Danemark	12,7	3,7
Suède	10,4	3,4
Luxembourg	15,0	3,3
Finlande	12,5	3,3
Allemagne	10,1	3,0
Autriche	10,0	2,9
France	9,3	2,8
Belgique	8,5	2,4
Royaume-Uni	8,5	2,3
Grèce	7,4	1,9
Irlande	12,4	1,8
Pays-Bas	4,0	1,1
Portugal	4,5	1,0
Italie	3,5	0,9
Espagne	2,0	0,4
EU 15	8,1	2,2

Source : Eurostat, Sespros.

\*Hors avantages fiscaux.

Ainsi, les pays qui dépensent le plus en prestations aux familles sont le Danemark, la Suède, la Finlande et le Luxembourg dont les dépenses avoisinent 3,5% du PIB, un chiffre largement supérieur à la moyenne de l'UE (2,2%) ou de l'OCDE (1,8% en 1997). Toutefois **ces chiffres doivent être interprétés avec précaution** dans la mesure où les sources administratives nationales ne mesurent pas toujours la même chose. Ainsi, certains pays incluent les allocations

de maternité, d'autres pas<sup>39</sup> ; les avantages familiaux (versés dans le cadre d'un système de retraite) ne sont pas forcément pris en compte, de même que les aides au logement dans d'autres pays ; enfin, les avantages liés à la famille de nature fiscale (notamment le quotient familial en France) ne sont pas inclus dans ces chiffres. Dans les pays nordiques, les dépenses servent pour l'essentiel à financer des prestations en nature (services publics de garde d'enfants en bas âge). En revanche, en Belgique, en Irlande et aux Pays-Bas, les prestations en espèces représentent une part beaucoup plus importante des dépenses.

Par rapport aux autres pays de l'UE, **la France** se singularise par l'**importance des avantages fiscaux** qu'elle accorde aux familles<sup>40</sup>, par les prestations élevées accordées aux **familles de trois enfants** (comme au Luxembourg, en Belgique et en Autriche<sup>41</sup>), et par le fait que **les familles d'un enfant n'ont pas droit aux allocations familiales** – à la différence des autres pays européens. A titre de comparaison, trois pays versent un montant d'allocations familiales identique quel que soit le nombre d'enfants (Italie, Espagne, Danemark) et le Royaume-Uni, qui appliquait ce principe de neutralité, avantage le premier enfant depuis avril 1991<sup>42</sup> (Huteau, 2001).

### *Taux d'activité des femmes et taux de fécondité*

Alors qu'il y a une vingtaine d'années, beaucoup de femmes se retiraient temporairement voire définitivement du marché du travail pour élever leurs enfants, elles sont aujourd'hui massivement actives. Aujourd'hui, en France, sept femmes sur dix ont un emploi. Dans les pays nordiques on est proche de 8 femmes sur dix, tandis que dans les pays d'Europe du Sud, à l'exception notable du Portugal, environ une femme sur deux travaille (tableau 3).

**Tableau 3 :** Fécondité et activité professionnelle des femmes dans les pays de l'Union européenne

	Indice conjoncturel de fécondité en 2000	Taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans en 1999		Indice conjoncturel de fécondité en 2000	Taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans en 1999
France	1,89	69	Portugal	1,54	72,2
Irlande	1,89	60,1	Suède	1,54	80,1
Luxembourg	1,78	60,5	Allemagne	1,34	70
Danemark	1,76	79,2	Autriche	1,32	73,1
Finlande	1,73	77,1	Grèce	1,30	51,8
Pays-Bas	1,72	69,7	Italie	1,25	49,6
Belgique	1,65	65,8	Espagne	1,22	47,6
Royaume-Uni	1,64	72,7	EU 15	1,53	64,6

Source : Eurostat

Cependant, la proportion de mères au foyer âgées de 25 à 54 ans est encore importante. La proportion de femmes économiquement inactives est toutefois généralement d'autant plus faible que leur niveau d'éducation est élevé. D'autre part, le temps partiel est plus fréquent chez les

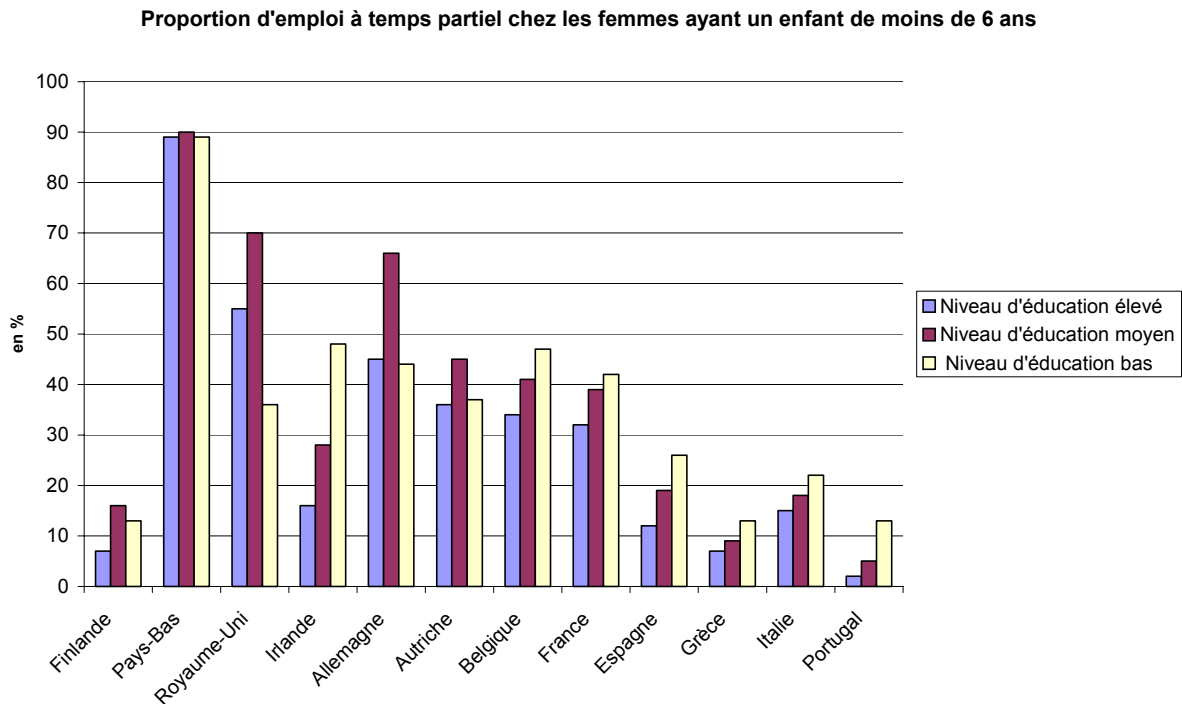
<sup>39</sup> Les Pays-Bas, par exemple. Cela explique en partie le niveau relativement faible des dépenses comptabilisées consacrées à la famille dans ce pays.

<sup>40</sup> L'avantage fiscal procuré par le système du quotient familial est du même ordre de grandeur que les allocations familiales *stricto sensu*. Dans les pays anglo-saxons et en Allemagne, les charges de famille donnent lieu simplement à des abattements forfaitaires sur le revenu imposable, indépendamment du niveau de revenu (Huteau, 2001).

<sup>41</sup> Montigny & Saunier, 1998.

<sup>42</sup> En effet, selon certains démographes, la baisse de la fécondité résulte principalement de la diminution des naissances de rang 1 : le premier enfant du fait de son absence ou de son arrivée tardive (l'âge moyen des femmes à la première maternité est de 29 ans en France en 1998) rendrait hypothétique les naissances de rang supérieur.

mères de jeunes enfants que chez les femmes en général. Le temps partiel est particulièrement développé aux Pays-Bas (il concerne 55% des femmes et 90% des mères d'enfants de moins de 6 ans), au Royaume-Uni (41% des femmes et 70% des mères ayant un niveau d'éducation moyen) et très peu développé en revanche dans les pays d'Europe du sud (entre 13 et 17% des femmes). L'incidence du temps partiel est plus élevée chez les mères de niveau d'instruction faible ou moyen, les mères plus instruites ayant plus de chance d'occuper un emploi à temps plein (cf. graphique suivant).



Source : OCDE, 2000. Données 1997.

Au total, **fort taux d'activité et indice de fécondité élevé vont de pair dans un certain nombre de pays**, alors qu'une faible participation des femmes au marché du travail n'est pas gage d'une fécondité plus élevée (ainsi qu'on peut l'observer en Italie et en Espagne). Mais il faut pour cela **pouvoir concilier vie professionnelle et charge de famille**, ce qui n'est pas possible de la même manière dans tous les pays européens.

*Les différents modèles de conciliation entre vie professionnelle et vie de famille<sup>43</sup>*

#### **Les pays nordiques : citoyenneté, égalité entre les sexes et droits de l'enfant**

L'égalité entre hommes et femmes est un principe majeur d'action publique, le partage des tâches domestiques est vivement encouragé. **Le modèle d'une famille à deux actifs a été favorisé par un système où les droits sociaux sont attachés aux individus et non à la famille.** Ces pays ont mis en œuvre très tôt des mesures variées et nombreuses afin de faciliter la vie familiale et la vie professionnelle. En Suède, depuis 1995, les communes ont l'obligation de proposer un mode de garde pour les enfants âgés de 1 à 6 ans.

<sup>43</sup> Cette typologie est présentée plus en détail dans l'article de G. Rieucou (2001).

## Royaume-Uni et Irlande : une logique libérale « assouplie »

Les gouvernements ont longtemps considéré que les hommes et les femmes, libres d'entrer sur le marché du travail, doivent s'ils sont parents, trouver seuls les arrangements pour la garde de leurs enfants. **La garde des enfants dépend donc de l'entreprise, des solidarités familiales ou de l'offre de services sur le marché.** En fait, les soins et l'éducation des enfants sont l'affaire des mères qui interrompent souvent leur activité professionnelle du fait de l'arrivée d'enfants (en particulier les femmes isolées) ou renoncent à un emploi à temps plein. Au cours des dernières années, le gouvernement anglais a toutefois décidé de mettre en place une « *National Childcare Strategy* » pour les enfants de 0 à 14 ans. Il s'agit tout d'abord d'augmenter la qualité des services offerts grâce à des mesures d'agrément développant les soins et le côté éducatif des services d'accueil pré-scolaires. Il s'agit ensuite de rendre plus abordables les services d'accueil en introduisant un crédit d'impôt pour les familles actives (dans le cadre du « *Working Families Tax Credit* » récemment mis en œuvre).

## Allemagne, Autriche, Pays-Bas et Luxembourg : la socialisation des jeunes enfants relève de la mère

Dans ces quatre pays, la division des rôles masculin et féminin est forte : **aux hommes, la charge économique de la famille, aux femmes la responsabilité éducative des enfants.** Les systèmes de protection sociale, d'inspiration bismarckienne, entérinent cette division des genres par des formes de reconnaissance du travail domestique dans l'accès aux droits sociaux, en particulier dans les régimes de retraite et en cas de séparation des parents. En Allemagne et au Luxembourg, le congé parental rémunéré<sup>44</sup> est accessible à toutes les mères sans condition d'emploi préalable, ce qui en fait une sorte de « salaire maternel » destiné à rémunérer le service rendu et non un revenu de remplacement.

L'éducation des jeunes enfants devant être assurée par la mère, les crèches ont longtemps été considérées comme « immorales » et réservées à une catégorie d'enfants à risque et de mères dans le besoin (Le Corre, 2001). Ainsi, « *La régulation de la relation emploi-famille se fait par l'ajustement de l'emploi des mères, la responsabilité maternelle n'étant pas considérée comme compatible avec une activité professionnelle ou alors seulement si cette dernière est à temps partiel* »<sup>45</sup>. Pour la majorité des femmes, trois phases se succèdent : emploi à temps plein avant la formation d'une famille, retrait d'activité lors de l'arrivée des enfants puis retour progressif à l'emploi mais à temps partiel (Fouquet & al., 1999). **Ce modèle est assez paradoxal puisqu'il combine le respect de valeurs traditionnelles** (c'est la mère qui doit principalement élever l'enfant) **et un niveau de revendication élevé en matière d'égalité homme-femme.**

Toutefois ce modèle du « *male breadwinner* » n'est plus aussi marqué dans les quatre pays. **L'Autriche et les Pays-Bas** se rapprochent par certains aspects du modèle nordique : aux Pays-Bas, l'intégration flexible des femmes sur le marché du travail, notamment par le biais du temps partiel est un fait, puisque plus d'une femme sur deux exerce une activité à temps réduit (c'est également le cas d'un homme sur huit<sup>46</sup>). **En Allemagne**, la situation actuelle est issue du rapprochement de deux situations très différentes.

En effet, **dans l'ex-RDA**, où le travail était une valeur centrale de la société, la différence entre les genres était beaucoup moins marquée que dans les pays d'Europe occidentale : le taux d'activité des femmes était élevé et l'Etat avait développé un système collectif de garde d'enfants peu coûteux pour les familles. **La société ouest-allemande**, organisée autour d'une structure familiale traditionnelle, présentait une situation très différente. Ainsi, dans les Länder de l'ex-RFA, la couverture en places de crèches pour les enfants de moins de trois ans était en 1994 plus

---

<sup>44</sup> Cf. annexe 3 sur les congés parentaux en Europe.

<sup>45</sup> Rieucau, 2001.

<sup>46</sup> Barrère-Maurisson & Marchand, 2000.

de vingt fois inférieure à l'offre est-allemande : 2% de la population concernée en bénéficiaient dans les Länder de l'ouest contre 41% pour les Länder de l'est<sup>47</sup>. En ce qui concerne les modes de garde des enfants de trois à six ans, en ex-RFA 17% ont accès à un jardin d'enfants à temps plein avec cantine contre 97% en ex-RDA (Veil, 2001b).

Toutefois, le changement de majorité politique en 1998, associé aux conséquences de l'adhésion des Länder de l'est à la RFA a sensiblement modifié le rapport politique à la famille qui est maintenant moins une « valeur » à défendre. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, les Länder sont théoriquement obligés de fournir une place de garde à toute famille qui en fait la demande.

### **France et Belgique : socialisation précoce de l'enfant et protection de la mère au travail**

Comme dans les pays nordiques, on observe en France et en Belgique un consensus sur l'importance de l'intervention de l'Etat dans le domaine de la garde des jeunes enfants. Cependant, les principes d'action qui sous-tendent cette intervention diffèrent de ceux des pays scandinaves. **En France, les politiques mises en œuvre cherchent surtout à encourager l'activité professionnelle des mères, en particulier lors des périodes de reconstruction et de croissance économique, sans faire diminuer le taux de natalité.** En France, l'enfant en bas âge n'est pas un obstacle au travail de la mère, puisque 80% des femmes ayant un enfant de moins de deux ans exercent une activité professionnelle (Chadelat, 1997). Ce n'est qu'à partir du 3<sup>ème</sup> enfant que le taux d'activité féminin décroît.

En revanche, même si elle est juridiquement acquise, **l'égalité homme-femme ne fait pas partie des objectifs poursuivis**, ce qui explique sans doute que les pères aient été si peu incités à partager les responsabilités parentales, que ce soit sous la forme d'un encouragement à prendre un congé parental ou à s'impliquer dans les tâches domestiques. Ainsi, la socialisation précoce des enfants (qui vont à l'école maternelle à partir de 2,5 ans) s'inscrit dans une double logique : maintien en activité des mères et principe d'égalité républicaine consistant à donner à tous les enfants les mêmes chances.

### **Espagne, Italie, Portugal et Grèce : famille élargie et solidarité familiale**

Dans les pays d'Europe du Sud, c'est traditionnellement la famille, étendue à plusieurs générations et au réseau de parenté, qui est le lieu de socialisation des enfants. Les souvenirs liés aux régimes autoritaires expliquent aussi en partie la méfiance actuelle envers toute politique familiale émanant de l'Etat central. En l'absence d'aides aux parents pour élever leurs enfants, la régulation de la relation emploi-famille se fait parfois au détriment de la natalité.

### *La politique familiale en France<sup>48</sup>*

A l'origine, en France, les prestations familiales visaient à compenser les charges consécutives à la présence d'enfants. Elles introduisaient donc une **redistribution horizontale**, de sorte qu'à revenu primaire égal, était garanti un même niveau de pouvoir d'achat entre les familles, quel que soit le nombre et l'âge des enfants. C'est l'objectif que cherchaient à promouvoir les premières initiatives patronales en faveur du sursalaire. C'est également encore l'objectif des allocations familiales (ou du supplément familial de traitement dans la Fonction publique), du quotient familial et des bonifications proportionnelles de pension pour les retraités ayant eu au moins trois enfants.

Cet objectif a été infléchi en raison de l'orientation progressive de la politique familiale en faveur des familles modestes, qui, peu à peu, a substitué à la redistribution horizontale une **redistribution verticale des hauts revenus vers les revenus les plus faibles**. Ce changement de politique s'affirme très nettement **au début des années 1970** sous l'effet de deux facteurs. En

<sup>47</sup> Cependant, la couverture en ex-RDA baisse, puisqu'en 1996 elle n'était plus que de 33% (OCDE, 2000).

<sup>48</sup> Pour plus de détails, voir Huteau (2001), chapitre 16.



premier lieu, le **projet de « nouvelle société »** que cherche à promouvoir Jacques Chaban-Delmas comporte une volonté redistributrice en faveur des familles modestes. De surcroît, les **difficultés financières des branches maladie et vieillesse** de la Sécurité sociale conduisent à limiter les ressources accordées à la branche famille et à cibler davantage ses objectifs. Ainsi, toutes les nouvelles prestations créées – **dont l'AVPF**<sup>49</sup> (1972) – sont subordonnées à des **conditions de ressources**. Une évolution contraire est amorcée en 1981, mais elle est remise en cause à compter du milieu des années 1990 du fait de la dégradation financière de la branche famille.

## **2) Dans quelle logique s'inscrivent les avantages familiaux par rapport aux politiques de la famille des différents pays ?**

### *Les liens entre avantages familiaux et politique de la famille*

De l'examen précédent, on peut tirer deux enseignements principaux : les avantages familiaux ne semblent pas se substituer aux prestations familiales ; et il n'y a pas de liens clairs entre avantages familiaux, présence des femmes sur le marché du travail et taux de fécondité.

#### **Une corrélation positive entre avantages familiaux et niveau des dépenses consacrées à la famille**

Dans les cinq pays consacrant le pourcentage le plus important de leur PIB aux prestations familiales (Danemark, Suède, Luxembourg, Finlande et Allemagne), on observe une corrélation positive entre ce haut niveau de dépenses et l'existence d'un système généreux d'avantages familiaux dans les régimes de retraite. En Finlande cette corrélation est un peu moins marquée en raison de la nature du système de retraite.

Dans ces pays, les avantages familiaux ne semblent pas se substituer aux prestations familiales, comme c'est également le cas dans les six pays consacrant le plus faible pourcentage de leur PIB aux prestations familiales (pays d'Europe du Sud, Irlande et Pays-Bas) où, à l'exception des Pays-Bas, les avantages familiaux sont pratiquement absents. Ainsi, on observe une corrélation positive entre le niveau de dépenses consacré à la famille et la générosité du système d'avantages familiaux. Les avantages familiaux sont donc un élément comme un autre de la politique familiale.

#### **Pas de liens clairs entre avantages familiaux, présence des femmes sur le marché du travail et taux de fécondité**

Les déterminants de l'activité féminine sont multiples et les typologies usuelles des régimes de protection sociale (Bismarck, Beveridge, ...) n'impliquent aucun comportement particulier en matière de temps partiel et de taux d'activité des femmes. Comme on le voit en Allemagne, la hausse du niveau d'éducation des femmes ne conduit pas forcément à un emploi sans interruption de carrière. Des femmes très qualifiées cessent de travailler ou passent d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel quels que soient les services de garde d'enfants disponibles. Ainsi, il n'existe pas de lien de causalité clair entre présence des femmes sur le marché du travail et qualité du système de garde d'enfants. Par ailleurs, comme l'écrit Ostner (2001), « à considérer le coût de l'enfant restant à la charge des familles comme un facteur influent, il faudrait s'attendre à ce que les pays performants connaissent un taux de fécondité plus élevé que les pays peu performants. En fait, on ne voit pas émerger de corrélation aussi claire ».

En fait, la disponibilité de services de garde d'enfants et de prise en charge des personnes dépendantes facilitant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, ainsi que le fait de disposer de ressources suffisantes pour faire face au coût de l'enfant n'expliquent qu'en partie le

---

<sup>49</sup> Assurance vieillesse des parents aux foyers. Cf. I.4. p. 15 pour plus de détails.

taux de fécondité et le taux d'activité des femmes. **Pour expliquer taux d'activité et taux de fécondité, d'autres facteurs doivent être pris en compte** : possibilités qui s'offrent aux femmes en termes de carrière et de revenus, degré de discrimination hommes-femmes, indépendance économique des femmes, perspectives de vie future, etc.

Les avantages familiaux ne constituant qu'un élément – effectivement perçu entre 20 et 40 ans après le fait générateur<sup>50</sup> – de la politique familiale, on peut s'interroger sur leur véritable impact tant sur les décisions d'avoir un enfant que sur celles d'interrompre son activité. Il n'existe donc pas de lien clair entre le niveau de générosité des avantages familiaux, le taux de fécondité et le taux d'emploi des femmes.

### *Les objectifs poursuivis par les différents pays européens en matière d'avantages familiaux*

La mise en place d'avantages familiaux dans les différents pays a été inspirée par la poursuite d'objectifs divers (cf. tableau n°6 en annexe 1). Il a pu s'agir d'**encourager la natalité**, comme cela a été le cas en France et vraisemblablement dans d'autres pays<sup>51</sup> ou de « **récompenser** » **les parents** ayant des enfants et assurant *de facto* la pérennité des régimes de retraite par répartition<sup>52</sup>. Dans d'autres pays, l'objectif est plus direct : il s'agit de compenser en partie le coût des enfants à charge pour les retraités. Les avantages familiaux peuvent également avoir pour objectif d'inciter les mères à rester sur le marché du travail, de garantir une retraite décente aux mères de famille, de compenser un déficit d'épargne, de faciliter le départ à la retraite des mères de familles actives ou de favoriser l'égalité entre hommes et femmes. Mais généralement les objectifs poursuivis par les différents dispositifs sont multiples.

#### **Compenser en partie le coût des enfants à charge pour les retraités**

L'objectif des régimes de base du Danemark, de la Finlande et des Pays-Bas est d'assurer un revenu à tous en répondant aux besoins sociaux. Le fait d'avoir un enfant dans son foyer entraînant une charge financière conséquente pour un retraité, il est logique que le régime de base le prenne en compte en versant une allocation supplémentaire. L'objectif de ce type d'avantage familial est donc simple : il s'agit de **majorer les ressources des ménages retraités afin de limiter la contrainte financière liée au fait d'avoir un enfant à charge avec des revenus inférieurs à ceux perçus en activité**. Dans la mesure où le nombre de ménages retraités ayant encore des enfants à charge est peu élevé, **ces avantages familiaux ne sont pas très importants** – en nombre de bénéficiaires et en coût. Mais en contrepartie, le Danemark et la Finlande font partie des pays qui dépensent le plus pour la famille<sup>53</sup>, en particulier pour financer des services publics de garde d'enfants.

**Il est par ailleurs logique qu'il n'existe pas de validation gratuite des périodes d'éducation** dans ces régimes de base, dans la mesure où le versement de la pension n'est pas lié au fait d'avoir exercé une activité. Ainsi, les droits étant individualisés, la mère qui s'est uniquement consacrée à l'éducation de ses enfants percevra une pension de base égale à celle de l'homme qui n'a jamais cessé de travailler. En revanche, sa retraite totale sera vraisemblablement inférieure si elle n'a pas eu l'occasion de cotiser à un régime complémentaire contributif (fonds de pension ou autre).

Les autres systèmes de retraite versant des majorations pour enfant à charge à l'ensemble des retraités (Autriche) ou principalement aux veuves et aux veufs (Allemagne, France) poursuivent un objectif proche.

---

<sup>50</sup> A l'exception des majorations pour enfant à charge dont la perception est immédiate.

<sup>51</sup> Toutefois, comme l'écrit Chadelat (1997), « *il paraît plus que douteux que la perspective d'améliorer sa retraite ait un rôle quelconque sur le plan de la natalité* ».

<sup>52</sup> Cf. Bichot (1999) pour plus de détails.

<sup>53</sup> Cf. II.1. p. 20.

## Validation des périodes d'éducation d'enfants et incitation au travail des mères

L'Allemagne, la Suède, le Royaume-Uni et le Luxembourg ont récemment (au cours des 10 dernières années pour l'Allemagne, en 1999 pour la Suède et en 2002 pour la Grande-Bretagne) développé leurs dispositifs de validation des périodes d'éducation d'enfant dans le cadre de réformes globales de leur régime de retraite.

Comme on le voit dans le tableau de synthèse n°5 (en annexe 1), les dispositifs de validation des périodes d'éducation d'enfant, qui partagent une même logique – à savoir **rendre neutre en ce qui concerne l'accumulation des droits à retraite la cessation d'activité pour élever un jeune enfant** – ne sont pas identiques. Les objectifs poursuivis par les différents pays apparaissent également différents.

En Allemagne et en Suède, les validations des périodes d'éducation vont dans le sens d'une **incitation au travail des mères**. En effet, les mères de jeunes enfants qui ne se retirent pas du marché du travail se voient attribuer les mêmes droits à la retraite que celles qui cessent de travailler en plus des droits qu'elles se constituent par leur activité professionnelle<sup>54</sup>. En Allemagne, cette orientation est récente et vise à faire **augmenter la participation des femmes au marché du travail**, alors qu'en Suède, où le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 54 ans est de 80%, faciliter la conciliation entre travail et vie familiale constitue un élément clé de la politique familiale depuis bon nombre d'années. Ce dispositif peut également servir dans ces deux pays à **compenser** le salaire diminué que perçoit une mère travaillant à **temps partiel** pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans. En Allemagne, le temps partiel lié à l'éducation d'un enfant de 7 à 10 ans est également compensé : une mère travaillant à 2/3 temps, rémunérée au salaire moyen, verra son temps partiel entièrement compensé.

Au Royaume-Uni, les mères d'un enfant de moins de 6 ans bénéficient d'une aide à la constitution de droits à la retraite complémentaire si leur revenu annuel est inférieur à un seuil qui permet une activité à temps partiel. Toutefois, tous les individus percevant un revenu compris entre £3 774 et £10 500 voient leurs droits calculés sur la base d'un salaire annuel fictif de £10 500. Il y a donc une incitation pour les mères de famille à atteindre ce seuil.

A l'opposé, en Belgique, en Autriche et en France, il est généralement nécessaire de s'arrêter de travailler pour bénéficier d'une validation des périodes d'éducation d'enfants. En Belgique, la possibilité d'interrompre sa carrière « à temps partiel » est toutefois favorisée puisqu'en cas d'interruption de carrière à temps partiel, les périodes de validation gratuite peuvent être étendues : par exemple, pour une interruption à mi-temps, la validation gratuite peut durer 6 ans au lieu de 3 ans dans le cas normal. En France, seuls les parents isolés ou travaillant à temps partiel et percevant l'APE peuvent voir leur salaire porté au compte accru par la présence d'un jeune enfant. En Autriche et en France, ces dispositifs n'incitent donc pas à la reprise du travail, même à temps partiel. Ils visent simplement à garantir un certain niveau de vie aux femmes ayant interrompu leur activité pour élever leurs enfants.

### Garantir un certain niveau de vie à la retraite aux mères de famille

Un grand nombre d'avantages familiaux visent à « *corriger les risques que la surmortalité masculine fait courir aux femmes qui, plus directement en charge de l'éducation des enfants, n'auront au veuvage que des droits personnels faibles* »<sup>55</sup>. Comme l'AVPF et les différents dispositifs de validation des périodes d'éducation d'enfants, les majorations forfaitaires de durée d'assurance, avaient lors de leur instauration principalement pour objectif de relever le niveau de la retraite de femmes qui avaient généralement cotisé durant de courtes périodes.

<sup>54</sup> Mais elles ne voient pas, contrairement à ce qui a cours en France, leur durée d'assurance majorée.

<sup>55</sup> Rapport public 1999 (2000).

**Le deuxième volet de la réforme allemande**, à savoir le fait qu'une mère au foyer élevant au moins deux enfants de moins de 10 ans puisse accumuler des droits à la retraite – comme au Luxembourg l'attribution aux mères de famille à la retraite d'un forfait d'éducation par enfant – permet de **garantir aux femmes qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants une retraite décente** (indépendamment de celle de leur mari).

#### **Compenser un déficit d'épargne**

Le troisième volet de la **réforme allemande**, à savoir l'introduction d'une épargne individuelle, comprend une composante familiale importante destinée à compenser la capacité d'épargne diminuée des familles nombreuses. **En France**, la bonification pour enfants peut être également comprise comme poursuivant, entre autres, cet objectif, ce qui expliquerait la proportionnalité de cette bonification par rapport à la pension.

#### **Faciliter le départ à la retraite des mères de familles actives**

Un des objectifs des MDA en **France** et du dispositif équivalent en **Italie** est de permettre aux mères qui ont eu une « double journée de travail » de partir à la retraite plus tôt que les autres.

La possibilité en France pour les femmes fonctionnaires de partir à la retraite de manière anticipée (à partir de trois enfants) et les dispositifs équivalents (mais avec un départ beaucoup moins anticipé) existant en **Grèce** et en **Italie** peuvent également être interprétés comme poursuivant cet objectif.

On peut également penser que les différents dispositifs de **validation des périodes d'éducation d'enfants** peuvent aussi avoir pour objectif de faciliter le départ à la retraite des mères actives, puisque s'ils n'existaient pas, les mères ayant interrompu leur activité pour s'occuper de leurs enfants devraient après coup travailler plus longtemps que les hommes et les femmes ayant eu une carrière continue.

#### **Favoriser l'égalité entre hommes et femmes**

La plupart des avantages familiaux remplissent également un **objectif d'égalité entre hommes et femmes** lorsqu'ils sont également accessibles aux pères. L'ensemble des dispositifs de validation des périodes d'éducation d'enfants remplissent cet **objectif d'égalité entre hommes et femmes** puisque ces derniers sont également accessibles aux pères qui en font la demande (si les deux parents sont d'accord). Les droits à la retraite acquis au titre de la validation des périodes d'éducation d'enfants sont cependant généralement **attribués par défaut aux mères**.

#### **Offrir des contreparties dans le cadre d'une réforme globale du système de retraite**

Dans le cadre d'une réflexion sur les objectifs poursuivis par une validation plus généreuse des périodes d'éducation d'enfants, on peut se demander si l'extension des avantages familiaux ne constitue pas une **contrepartie permettant de faire accepter une réforme par ailleurs génératrice d'économies**. Dans ce cadre, il faut d'ailleurs souligner que décider de rendre plus généreux les avantages familiaux pour les nouvelles générations est relativement indolore pour les finances publiques, au moins dans un premier temps, dans la mesure où la montée en charge est très progressive (les avantages familiaux sont servis en moyenne 30 ans après le fait générateur).

## Annexe 1 : six tableaux de synthèse

Tableau de synthèse n°1 : Les avantages familiaux présents dans les différents pays de l'Union européenne (en grisé\*)

		Majoration pour enfant à charge	Validation de périodes d'éducation d'enfant		Possibilité d'anticipation de l'âge de départ à la retraite	Majoration de la durée d'assurance	Majoration de la pension liée au fait d'avoir élevé des enfants
			Avec versement de cotisations	Sans versement de cotisations			
Gr. 1	Danemark						
	Finlande						
	Irlande						
	Pays-Bas						
Gr. 2	Allemagne						
	Autriche						
	Belgique						
	France						
	Grande-Bretagne						
	Luxembourg						
	Suède						
Gr. 3	Italie						
	Grèce						
	Espagne						
	Portugal						

\*En gris clair : les avantages familiaux servis uniquement aux droits indirects (pensions de réversion)

Source : Direction de la prévision, Bureau des transferts sociaux

**Tableau de synthèse n°2 :** Pays où les avantages familiaux prennent exclusivement la forme de majorations pour enfant à charge

	Majoration pour enfant à charge	Validation de périodes d'éducation d'enfant		Possibilité d'anticipation de l'âge de départ à la retraite	Majoration de la durée d'assurance	Majoration de la pension liée au fait d'avoir élevé des enfants
		Avec versement de cotisations	Sans versement de cotisations			
<b>Danemark</b>	Majoration forfaitaire + complément sous conditions de ressources	-	-	-	-	-
<b>Etats-Unis</b>	Majoration pour enfant à charge égale à 50% de la pension de l'assuré	-	-	-	-	-
<b>Finlande</b>	Majoration forfaitaire	-	-	-	-	-
<b>Irlande</b>	Majoration forfaitaire	-	-	-	-	-
<b>Pays-Bas</b>	Uniquement pour les familles monoparentales :90% du salaire minimum ou lieu de 70%	-	-	-	-	-

Source : Direction de la prévision, Bureau des transferts sociaux

**Tableau de synthèse n°3 :** Pays où les avantages familiaux prennent principalement la forme d'une validation des périodes d'éducation d'enfants et France (voir tableau n°5 pour plus de détails)

	Majoration pour enfant à charge	Validation de périodes d'éducation d'enfant		Possibilité d'anticipation de l'âge de départ à la retraite	Majoration de la durée d'assurance	Majoration de la pension liée au fait d'avoir élevé des enfants
		Avec versement de cotisations	Sans versement de cotisations			
<b>Allemagne</b>	Augmentation du seuil de ressources pour les pensions de réversion	3 premières années + 7 années si éducation de 2 enfants au moins	-	-	-	Pour les pensions de réversion majoration forfaitaire de 25 € par enfant et par mois.
<b>Autriche</b>	Majoration forfaitaire	-	4 premières années	-	-	-
<b>Belgique</b>	-	3 ans pour s'occuper d'un enfant de moins de 6 ans	6 premières années (période uniquement prise en compte pour atteindre la période de stage permettant de partir à la retraite à partir de 60 ans)	-	-	Dans le régime des travailleurs indépendants, un supplément de pension de 124 € par an est octroyé aux bénéficiaires d'une pension de retraite qui ont élevé au moins un enfant
<b>France</b>	Majoration forfaitaire uniquement pour les droits indirects et à l'ARRCO	AVPF (sous conditions de ressources). 3 premières années pour les deux premiers enfants	Congé parental validé uniquement pour les pères d'enfants de moins de 3 ans	Départ sans condition d'âge pour les mères de 3 enfants après 15 ans de service dans les régimes spéciaux	2 ans par enfant dans le régime général	Dans le régime général, 10% de majoration de la pension pour les parents ayant eu 3 enfants ou plus
<b>Grande-Bretagne</b>	-	6 premières années pour la <i>Second State Pension</i>	16 premières années pour le régime de base	-	-	-
<b>Luxembourg</b>	-	2 ans pour s'occuper d'un enfant de moins de 4 ans (4 ans si 3 <sup>ème</sup> enfant)	Périodes consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans	-	-	-
<b>Suède</b>	-	4 premières années	-	-	-	-

Source : Direction de la prévision, Bureau des transferts sociaux

**Tableau de synthèse n°4 : Des avantages familiaux peu nombreux ou absents des systèmes de retraite des pays d'Europe du Sud**

	Majoration pour enfant à charge	Validation de périodes d'éducation d'enfant		Possibilité d'anticipation de l'âge de départ à la retraite	Majoration de la durée d'assurance	Majoration de la pension liée au fait d'avoir élevé des enfants
		Avec versement de cotisations	Sans versement de cotisations			
<b>Italie</b>	-	-	-	4 mois par enfant dans la limite d'un an relativement à l'âge minimum de 57 ans	Alternativement, les mères peuvent bénéficier d'un coefficient de transformation correspondant à un âge plus élevé que leur âge effectif de départ à la retraite. La décalage est d'un an pour un ou deux enfants et de deux ans pour trois enfants ou plus.	-
<b>Grèce</b>	-	-	-	Si elles ont cotisé pendant au moins 20 ans, les mères ayant un enfant à charge peuvent anticiper de 10 ans leur départ à la retraite. A la même condition, les mères de 3 enfants et plus peuvent partir avec 3 années d'anticipation par enfant (âge de départ minimal 50 ans).	-	-
<b>Espagne</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Portugal</b>	-	-	-	-	-	-

Source : Direction de la prévision, Bureau des transferts sociaux



**Tableau n°5 :** Les validations de périodes d'éducation d'enfants avec versement de cotisations : une analyse comparative

	<b>Période pendant laquelle il est possible de bénéficier du dispositif</b>	<b>Durée maximale d'affiliation</b>	<b>Salaire fictif porté au compte de l'assuré</b>	<b>Le dispositif bénéficie-t-il également aux actifs ?</b>	<b>Autres conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif</b>
<b>Allemagne</b>	3 premières années de l'enfant [+ 7 années si éducation de 2 enfants au moins (validées à hauteur d'1/3 du salaire moyen)]	3 ans (pleins)	100% du salaire moyen	Oui, le salaire fictif versé peut être cumulé avec le salaire d'activité dans la limite du plafond de la sécurité sociale (4 450 € par mois). Il y a donc une incitation à ne pas cesser le travail	-
<b>Luxembourg</b>	4 premières années de l'enfant	2 ans (4 ans à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant)	1,5 fois le salaire minimum par enfant élevé ou le salaire antérieur s'il est supérieur	Non	Le parent doit avoir été assuré 12 mois au cours des trois dernières années. La période de référence peut être étendue (jusqu'à six ans par enfant)
<b>Royaume-Uni</b>	6 premières années de l'enfant pour le SSP (16 premières dans le régime de base)	Respectivement 6 et 16 ans	1 £ par semaine est capitalisée sur le compte de l'assuré (SSP)	Oui, s'ils perçoivent un revenu annuel inférieur à 3 700 £. Toutefois, tous les individus percevant un revenu compris entre £3 774 et £10 500 voient leurs droits calculés sur la base d'un salaire annuel fictif de £10 500. Il y a donc une incitation à gagner plus.	<u>SSP</u> : le parent doit bénéficier du <i>Home Responsibilities Protection Pension de base</i> : les périodes d'éducation sont validées si le parent a cotisé au minimum 20 ans.
<b>Suède</b>	4 premières années de l'enfant	4 ans	75% du salaire moyen ; le salaire antérieur s'il est supérieur ; ou une somme forfaitaire	Oui, le salaire fictif vient alors compléter les revenus d'activité. Ce dispositif incite donc à travailler.	La liquidation de la pension pour l'éducation de jeunes enfants est subordonnée au versement effectif de cotisations au compte de l'assuré, sur la base d'un montant minimum, pendant au moins 5 ans.
<b>France</b>	3 premières années de l'enfant	3 ans pour les enfants de rang 1 et 2, plus pour les enfants de rang supérieur	Le SMIC	Non, sauf aux parents isolés ou parent travaillant à temps partiel et percevant l'APE*, auquel cas le salaire porté au compte est accru (salaire d'activité + SMIC)	Conditions de ressources complexes.  Pas de conditions de durée d'assurance

\* pour ses enfants de rang 2 et plus et si son salaire net est inférieur à 63% du plafond de la sécurité sociale (1 482 € en 2002).

Source : Direction de la prévision, Bureau des transferts sociaux

**Tableau de synthèse n°6 : Les objectifs poursuivis par les différents pays de l'Union européenne en matière d'avantages familiaux\***

		Encourager la natalité	Récompenser les parents	Compenser le coût des enfants à charge	Garantir une retraite décente aux mères	Inciter au travail les mères	Compenser un déficit d'épargne	Faciliter le départ à la retraite des mères actives
Gr. 1	Danemark							
	Finlande							
	Irlande							
	Pays-Bas							
Gr. 2	Allemagne							
	Autriche							
	Belgique							
	France							
	Grande-Bretagne							
	Luxembourg							
	Suède							
Gr. 3	Italie							
	Grèce							
	Espagne							
	Portugal							

**\*En gris foncé** : les objectifs poursuivis

**En gris clair** : les objectifs potentiellement ou partiellement poursuivis

Source : Direction de la prévision, Bureau des transferts sociaux

## Annexe 2 : Compléments d'information sur quelques pays

### Danemark, Finlande, et Pays-Bas : des pays où les avantages familiaux prennent exclusivement la forme d'une majoration pour enfant à charge

**En Finlande**, la pension nationale est versée sous conditions de ressources aux personnes de plus de 65 ans. Le montant des prestations dépend du lieu de résidence, de la durée de résidence en Finlande, des autres sources de revenu et du statut familial. Pour une personne sans autre ressource, elle représente environ 30% du salaire moyen. Elle diminue selon le montant des autres revenus pour s'annuler au-delà de 764 € d'autres ressources. Les retraités ayant un enfant de moins de 16 ans à charge bénéficient d'une majoration de pension de 20 € par mois. Le système de retraite contributif, obligatoire et à prestations définies (mais dont la gestion est assurée par 61 fonds de droit privé), permet généralement aux femmes salariées de valider gratuitement l'année suivant la naissance de leur enfant.

**Au Danemark**, la retraite de base, attribuée à partir de 67 ans, dépend des autres revenus du retraité et de la composition de sa famille. Elle s'élève au minimum à 530 € par mois pour une personne seule et atteint 1 050 € si cette dernière est sans ressources. La présence d'un enfant de moins de 18 ans dans le ménage peut augmenter de manière substantielle la pension de base : l'*ordinary benefit* pour enfant à charge (sans condition de ressources) s'élève à 512 € par an, et le *special benefit* (sous conditions de ressources) à 1 306 € (le plafond de ressources annuel de cette indemnité s'élève à 17 190 € pour une personne seule et à 23 680 € pour un couple). Ainsi, un ménage où les deux parents sont retraités avec un enfant à charge percevra en plus de sa pension 512 € (*ordinary benefit*) + 1 306 € (*special benefit*), soit 1 818 € par an si le ménage ne dépasse pas les conditions de ressources, tandis qu'une famille avec un enfant où seul un des parents est retraité percevra 1 306 €. Enfin, le fait d'élever des jumeaux ou des triplets de moins de 7 ans donne lieu au versement d'une indemnité annuelle supplémentaire de 843 € par enfant.

**Aux Pays-Bas**, les avantages familiaux concernent uniquement les familles monoparentales ayant un ou plusieurs enfants à charge. Une personne seule recevra donc à partir de 65 ans une pension nette égale à 70% du salaire minimum net, tandis qu'une personne seule ayant un enfant de moins de 18 ans à charge percevra une pension égale à 90% du salaire minimum net – un couple de retraités recevant une pension nette égale au salaire minimum net. Comme au Danemark, il n'existe pas d'avantages familiaux dans les régimes professionnels obligatoires fonctionnant en capitalisation.

### Compléments sur la Belgique et le Luxembourg

**En Belgique**<sup>56</sup>, dans le régime général des travailleurs salariés, certaines périodes d'inactivité peuvent être assimilées à des périodes de travail effectif, moyennant certaines conditions. C'est notamment le cas des périodes d'interruption de carrière dans la limite de 12 mois, qui peuvent être prolongés de 24 mois si le travailleur ou son conjoint a un enfant de moins de 6 ans pour lequel il perçoit des allocations familiales (soit au total 3 ans). En cas d'interruption de carrière à temps partiel, les périodes assimilées sont appliquées au prorata : par exemple, pour une interruption à mi-temps la période assimilable est de 24 mois pouvant être prolongée de 48 mois.

**L'interruption de carrière est toutefois limitée à 60 mois sur la durée de toute la carrière.** Le travailleur salarié qui a épuisé ce quota de 60 mois (5 ans), et cesse temporairement

---

<sup>56</sup> Source : Commissariat au plan belge.

d'être engagé dans les liens d'un contrat de travail ou réduit de moitié au moins ses prestations de travail pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans (6 ans s'il est handicapé) peut demander la prise en considération de ces années pour la fixation du droit à sa pension de retraite, **moyennant le paiement des cotisations salariales pour cette période**. Ainsi, une femme qui a interrompu pendant 3 ans son activité pour son premier enfant et désire s'arrêter encore 3 ans pour un second peut demander la régularisation de la dernière année (il ne lui reste plus que deux ans de validation gratuite pour interruption de carrière).

Dans le régime salarié et dans le régime indépendant, la pension de retraite peut être prise de manière anticipée à partir de 60 ans pour les hommes comme pour les femmes pour autant que la carrière soit égale à :

- 20 ans si la pension a pris cours entre juillet 1997 et décembre 1997;
- 22 ans si la pension prend cours en 1998;
- 24 ans si la pension prend cours en 1999;
- 26 ans si la pension prend cours en 2000;
- 28 ans si la pension prend cours en 2001;
- 30 ans si la pension prend cours en 2002;
- 32 ans si la pension prend cours en 2003;
- 34 ans si la pension prend cours en 2004;
- 35 ans si la pension prend cours en 2005 (ou après).

Pour ce calcul, les périodes d'interruption de carrière pour élever un enfant de moins de 6 ans sont prises en compte même si elles n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la pension. Certaines périodes peuvent être prises en compte dans le calcul de la pension moyennant le paiement de cotisations par l'intéressé, notamment lorsqu'un salarié cesse temporairement de travailler, pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 3 ans (6 ans s'il est handicapé), ou réduit au moins de moitié son temps de travail. Le nombre de journées effectives et assimilées ne peut dépasser 312 jours par an.

Dans le régime général de la **Fonction publique**, les périodes d'interruption de carrière (complète ou à mi-temps) peuvent être prises en considération pour le calcul de la pension, pour autant que la somme de ces périodes ne dépasse pas 20% de la durée de cotisation effective. Ces périodes d'interruption de carrière assimilées à des périodes d'activité peuvent notamment être :

- les congés sans solde pour raisons familiales impérieuses,
- les congés pour prestations réduites pour raisons sociales ou familiales.

Ces périodes sont assimilées à des périodes d'activité, sans paiement de cotisations par le fonctionnaire pendant les 12 premiers mois, et pendant 24 mois supplémentaires s'il reçoit des allocations familiales pour un enfant de moins de 6 ans. Au delà de ces durées, ces périodes sont assimilées moyennant le paiement de cotisations par le fonctionnaire.

Dans le régime des **travailleurs indépendants**, un supplément de pension d'un montant de 5.000 BEF (123,95 EUR) est octroyé annuellement aux bénéficiaires d'une pension de retraite qui ont élevé au moins un enfant pour lequel ils ont perçu des allocations familiales et qui bénéficient effectivement d'une pension de retraite de travailleur indépendant qui a pris cours pour la première fois au plus tôt le 1er juillet 1997 et au plus tard le 1er décembre 2008 et dont le montant a été fixé compte tenu d'une carrière de travailleur indépendant au moins égale aux deux tiers d'une carrière complète.

**Au Luxembourg**, un projet de loi, voté en décembre 2001, a instauré une valorisation plus accentuée de l'éducation des enfants. Afin de valoriser le travail éducatif des parents dans le domaine des pensions deux mesures ont été votées :

- la validation des “ baby years ” pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1988,
- l'introduction d'un forfait d'éducation de 75,82 € par enfant et par mois pour les intéressés qui ne peuvent bénéficier d'une validation de ce travail éducatif au niveau de leur pension.

#### **La révision des dispositions concernant les « baby years »**

Dans le but d'assurer la plus grande cohérence entre le forfait d'éducation dont l'introduction est envisagée et les “ baby years ”, certaines modalités concernant ces dernières ont été revues.

D'après les dispositions en vigueur, la validation des “ baby years ” est subordonnée à l'accomplissement d'une période d'assurance minimale d'une année au cours des trois années précédant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Afin d'atténuer cette condition, il est prévu que la période de référence de trois ans peut être étendue à raison des périodes d'éducation d'enfants (jusqu'à six ans par enfant).

Dans le but d'atteindre un effet financier équivalent au forfait d'éducation, le minimum porté au compte de l'assuré pour le calcul des “ baby years ” a été relevé à un montant correspondant à environ 1,5 fois le salaire social minimum, à savoir 2 049,15 €. Si son revenu était supérieur à ce minimum, la validation se fait en fonction du revenu effectif antérieur.

Ce minimum est déterminé par enfant de sorte que si un assuré se consacre à l'éducation simultanée de plusieurs enfants en bas âge, le minimum est multiplié en fonction du nombre d'enfants. Ainsi en cas de naissance de jumeaux le minimum est porté à 4 098,30 €.

Pour la prise en compte des “ baby years ” se situant avant 1988, des modalités forfaitaires ont été prévues, tant en ce qui concerne l'imputation des périodes qu'en ce qui concerne le montant porté au compte de l'assuré. En principe le minimum est porté au compte, sauf s'il est prouvé que le revenu antérieur était supérieur à ce minimum.

Le financement des “ baby years ” ne sera plus réalisé par le biais de cotisations, mais par l'Etat. Les cotisations versées jusqu'à présent seront considérées comme des avances sur le paiement des prestations dues au titre des “ baby years ” échues ou venant à échéance.

Les pensions comportant des “ baby years ” seront recalculées en fonction des nouvelles modalités. Toutefois, il n'y aura pas de réexamen des pensions échues, ne comportant pas des “ baby years ”, alors que les intéressés pourront prétendre au forfait d'éducation.

#### **L'introduction d'un forfait d'éducation**

Le droit au forfait d'éducation est accordé à tout parent qui s'est consacré à l'éducation d'un enfant à condition que sa pension ou celle de son conjoint ne comporte pas pour l'enfant en question la mise en compte de “ baby years ”. Le droit au forfait d'éducation est ouvert à partir de l'âge de 65 ans ou au moment de l'octroi d'une pension personnelle.

Le montant du forfait d'éducation est fixé à 75,82 €; ce montant est indexé sur le coût de la vie. Il est soumis aux mêmes charges sociales et fiscales que les pensions. Le forfait d'éducation est intégralement à charge de l'Etat.

## Annexe 3 : Les congés parentaux en Europe

Le **congé parental** permet à un parent de quitter temporairement son emploi pour s'occuper de ses enfants avec la **garantie juridique de retrouver son poste après une certaine période d'absence**. Les droits auxquels les parents peuvent prétendre sont souvent fonction de leur carrière et du montant des cotisations sociales déjà versées. Une allocation parentale peut être versée à l'un des deux parents, voire aux deux, auquel cas, on parle de congé parental rémunéré. Le développement des congés parentaux fait partie des préoccupations de la Commission européenne. Le 3 juin 1996, une directive sur le congé parental a été adoptée : elle accorde un congé minimal de 3 mois aux travailleurs, hommes et femmes, qui ont eu ou adopté un enfant<sup>57</sup>.

**La Suède a institué un tel système en 1974**, suivie par la France et l'Italie en 1977. La Belgique a mis en place en 1985 un système d'interruption volontaire de carrière auquel on peut recourir pour n'importe quel motif y compris la garde d'enfant. La France a instauré en 1994 une "allocation parentale d'éducation" qui peut être perçue à partir du 2<sup>ème</sup> enfant. Le congé parental a finalement été introduit en Irlande et en Grande-Bretagne en 1999. L'Allemagne a mis en œuvre une réforme du congé parental et de l'allocation parentale en 2001.

**La durée de ces congés est très variable** (de 13 semaines non rémunérées au Royaume-Uni à 3 ans indemnisés en Allemagne ou en France). **L'Allemagne, l'Autriche, la France et les pays nordiques sont les pays les plus généreux en matière de congé parental** (OCDE, 2000). En Suède, le congé parental est de 18 mois en incluant le congé maternité : pendant un an une allocation plafonnée correspondant à 80% des derniers revenus est versée ; 90 jours supplémentaires sont payés à un taux forfaitaire et les 90 jours restants ne sont pas rémunérés. En Allemagne, le congé maternité (de 14 semaines) est rémunéré à hauteur de 100% du dernier salaire, tandis que pendant le congé parental une indemnité fixe est versée pendant 2 ou 3 ans. Il semble qu'il existe dans une certaine mesure une corrélation négative entre l'existence de possibilités d'obtenir un congé parental et l'existence de structures d'accueil pour les très jeunes enfants (OCDE, 2000).

**C'est en Suède que le congé parental est le plus massivement utilisé**. Dans les autres pays, le succès est mitigé et **partout il concerne quasiment exclusivement les femmes** (Le Corre, 2000). Outre les systèmes de congés parentaux, certains pays donnent aux parents la possibilité de prendre un congé parental à temps partiel, notamment en Autriche et en Belgique. L'Allemagne, quant à elle a développé des programmes de recyclage et accorde des subventions salariales aux employeurs qui embauchent des mères renouant avec le monde du travail après une longue interruption de leur activité professionnelle.

---

<sup>57</sup> Les Etats membres avaient deux ans pour transposer cette directive, l'Irlande, l'Autriche et le Royaume-Uni disposant d'un délai supplémentaire (Rieucou, 2001).

## Bibliographie

- M.-A. Barrère-Maurisson et O. Marchand (2000) : “ Famille et marché du travail dans les pays développés au seuil de l’an 2000 ”, Premières synthèses n°11, *DARES*, mars
- J. Bichot (1999) : “ Retraite et famille : des injustices à la pelle ”, *Droit social* n°1, janvier.
- J. Bichot et D. Marcilhacy (1998) : “ L’assurance vieillesse des parents au foyer : la cible et son envers ”, in P. Méhaut et P. Mossé (eds), *Les politiques sociales catégorielles : fondements, portée et limites*, Journées de l’Association d’économie sociale, L’Harmattan.
- C. Bonnet et C. Chambaz (2001) : “ Bonification de pension et majoration de durée d’assurance dans le calcul des retraites : quelques éléments de réflexion ”, *Revue d’économie politique*.
- J.-F. Chadelat (1997) : Rapport sur l’assurance vieillesse des parents au foyer et les avantages familiaux entrant dans le calcul des droits à la retraite, *Rapport de l’IGAS n°97127*.
- O. Chagny, G. Dupont, H. Sterdyniak et P. Veroni (2001) : “ Les réformes des systèmes de retraite en Europe ”, *Revue de l’OFCE*, juillet.
- P. Diamond, J. Gruber (1997) : “ Social security and retirement in the U.S. ”, *Working paper 6097*, NBER.
- A. Fouquet, A. Gauvin, M.T. Letablier (1999) : “ Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l’Union européenne ”, Complément, in Conseil d’analyse économique, *Egalité entre femmes et hommes*.
- G. Huteau (2001): *Sécurité sociale et politiques sociales*, éd. Armand Colin.
- V. Le Corre (2000) : “ Les modes d’accueil des jeunes enfants en Europe ”, Document de travail n°1, *DREES*, juin.
- P. Montigny & J.-M. Saunier (1998) : “ L’impact des prestations familiales sur le niveau de vie des familles avec enfant(s) dans l’Union européenne ”, in *Les revenus sociaux*, Dossiers Solidarité et Santé, n°4 spécial, octobre-décembre.
- OCDE (2000) : “ Politiques en faveur de la famille : concilier vie professionnelle et vie de famille ”, *Document de travail n°6*, *DEELSA*, octobre.
- I. Ostner (2001) : “ Régimes de protection sociale, taux d’activité des femmes et famille ”, in C. Daniel et B. Palier (eds), *La Protection sociale en Europe : le temps des réformes*, *DREES*, MiRe.
- P. Peugeot (2002) : “ La voie allemande, modèle pour la France ? ”, *Les Cahiers de la Mondiale* n°2, janvier.
- Rapport public 1999 (2000) : “ Les avantages familiaux et conjugaux dans les systèmes de retraite ”, *Chapitre XIII*, *Cour des comptes*.
- G. Rieucan (2001) : “ La garde des jeunes enfants dans l’Union européenne ”, in B. Dervaux & al. (eds), *Intégration européenne et économie sociale*, XXIèmes Journées de l’Association d’économie sociale, L’Harmattan.
- M. Veil (2001a) : “ Allemagne : la réforme des retraites de 2001 : réduction de la répartition, un pas vers la capitalisation ”, *Chronique internationale de l’IRES* n°69, mars.
- M. Veil (2001b) : “ Allemagne : la réforme des retraites de 2001 : quelles incidences pour les femmes ? ”, *Chronique internationale de l’IRES* n°70, mai.
- L. Vernière (2002) : “ Panorama des réformes des systèmes de retraite à l’étranger : état des lieux et perspectives ”, *Questions retraite hors série*, *CDC*, janvier.