

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 28 mars 2007 à 9 h 30

« Eléments de constat sur les droits conjugaux et familiaux en France et à l'étranger,
analyse juridique du principe d'égalité entre hommes et femmes »

Document N°12

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

**Les avantages familiaux en matière de retraite
dans le régime général**

*CNAF, Direction des statistiques, des études et de la recherche
34/DSER – 07 mars 2007*

Catherine Bac et Anne-Catherine Rastier

Emetteur : Hélène PARIS - Frédéric MARINACCE

Rédacteurs : Catherine BAC – Anne-Catherine RASTIER

Destinataires : Yves GUEGANO – Carole BONNET – Jean-Michel HOURRIEZ – du Conseil d’Orientation des Retraites

Copies : Arnaud Rozan, Céline Marc et Magda Tomasini

Objet : Les avantages familiaux en matière de retraite dans le régime général



Les avantages familiaux ou compensations familiales désignent les mesures par lesquelles le système de retraite prend en compte les caractéristiques familiales des individus. En effet, le système de retraite repose principalement sur des cotisations individuelles qui sont fonction de la participation au marché du travail et de l'évolution de salaire. Il en résulte un écart important entre les niveaux de retraites de droits directs des femmes et ceux des hommes. Selon Coeffic (2002), la retraite de droits directs de l'ensemble des hommes est plus du double de celle des femmes. Les dispositifs d'avantages familiaux dont bénéficient surtout les femmes (de droit ou de fait) contribuent ainsi à améliorer la pension des mères de famille. Par exemple, ces avantages permettent selon Bonnet et *alii* (2004) de majorer la durée validée pour la période de cotisations des femmes en moyenne de 20%, ce qui représente six années de cotisations supplémentaires. De plus, même si l'augmentation des taux d'activité féminine tend à réduire l'écart entre hommes et femmes, la durée de cotisations retraite des femmes reste inférieure à celle des hommes. Selon les simulations du modèle DESTINIE de l'INSEE, elle atteindrait 38,4 ans en moyenne pour la génération 1965-1974 contre 40,2 pour les hommes de la même génération.

Ces mesures ont un poids financier important. Elles représentaient pour l'ensemble des régimes, en 2000, 15 milliards d'euros sur une masse totale des pensions de 165 milliards d'euros¹. Les différentes compensations

¹ Document de travail de la réunion du 2 Mai 2002 disponible en ligne sur le site du COR

familiales se sont superposées au cours du temps. Leurs objectifs de départ ne répondent plus toujours aux problématiques actuelles. Par exemple, la bonification de pension² était, à sa création, motivée par le fort taux d'inactivité des mères de famille nombreuse. Elle avait donc pour objectif d'améliorer le niveau de vie de ces familles au moment de la retraite et, après le décès éventuel du père de famille, d'améliorer l'assiette de calcul de la pension de réversion. L'augmentation des taux d'activité féminine a sensiblement modifié le profil des bénéficiaires de cette disposition. Enfin les financements de ces « avantages » sont aussi disparates sans que cela soit toujours justifié. Parfois à la charge des régimes eux-mêmes comme la majoration de durée d'assurance, parfois à la charge de la branche famille, directement comme l'AVPF ou, indirectement via le fonds de solidarité vieillesse, pour une part importante de la bonification de pension au Régime Général (60% actuellement).

Le contexte de tensions financières importantes pesant sur le système, qui vont nécessiter des ajustements de différentes natures, incite à mener une réflexion globale sur ces « avantages familiaux ». Dans une première partie, le dispositif actuel dans le secteur privé (champs du régime général) est décrit et son poids en terme de coût financier et de nombre de bénéficiaires est évalué. Puis, dans une seconde partie, une analyse des mécanismes de ces avantages est proposée.

1. Les avantages familiaux en terme de retraite du Régime Général sont composés de 3 éléments

Ces trois dispositifs consistent à accorder des droits supérieurs pour la retraite à ceux que permettrait un calcul strictement lié aux cotisations versées. La bonification de pension et la majoration de durée d'assurance permettent d'obtenir ainsi des droits plus que proportionnels aux cotisations versées tandis que l'AVPF permet la prise en compte dans la constitution des droits à pension, de périodes non travaillées dites assimilées. Ces trois dispositifs sont cumulables.

A. Bonification du montant de pension pour les assurés ayant élevé au moins 3 enfants

Ce dispositif, institué en 1945 à la création du Régime Général existait déjà dans les régimes spéciaux. En raison du contexte démographique après la seconde guerre mondiale, cette mesure avait pour objectif principal d'encourager la natalité. Il s'agit d'une majoration de pension, attribuée aux assurés (aux hommes comme aux femmes) qui ont élevé au moins 3 enfants. Cette majoration est proportionnelle au montant de la pension et non imposable. Ses modalités sont variables selon les régimes. Dans la fonction publique, cette majoration est progressive en fonction du nombre d'enfants.

² Une majoration de 10% de la pension est attribuée à tout parent de trois enfants ou plus.

Elle est de 10% pour 3 enfants et 5% en sus pour tout enfant supplémentaire sans limitation autre que celle du dernier traitement de base brut. Les dispositions pour le secteur privé sont différentes. Dans le régime de base, la majoration est de 10% mais ne varie pas avec le nombre d'enfants. Les régimes complémentaires ont des prestations encore différentes : pour l'AGIRC la majoration est de 10% avec une augmentation de 5% par enfant supplémentaire dans la limite de 30%. Cependant, pour les liquidants à compter de 1994, cette majoration n'est plus servie qu'à hauteur de 80% de ces montants. A l'ARRCO, la majoration est de 5% pour trois enfants ou plus élevés. Ces différences de réglementation, appliquées à des niveaux différents de pensions, se traduisent par des montants et donc des coûts globaux pour les régimes qui ne sont pas toujours en proportion avec les effectifs.

Tableau n°1 : Estimation de l'impact et du montant de la bonification pour enfant servie dans les différents régimes à partir de l'Echantillon Inter régimes des Retraités (EIR) 2001 :

	Effectif (en milliers d'individus)	Montant mensuel moyen de la retraite (droits directs)	Bénéficiaires de la bonification (en % des retraités du régime)	Montant mensuel moyen de la bonification pour les bénéficiaires
Régime Général	8271	445€	41,8%	41€
ARRCO	8200	239€		18€
AGIRC	1112	729€	37,6%	117€
Fonction Publique	1150	1473€	30,9%	211€

Source : Cour des Comptes, Rapport d'Avril 2003 sur les pensions des fonctionnaires

Lecture du tableau : pour le régime général, sur un effectif total de 8 271 000 pensionnés de la CNAV qui perçoivent en moyenne un montant mensuel de 445€, il y a 41,8% bénéficiaires de la bonification de pension pour un montant mensuel moyen de 41€.

La bonification de pension a un coût direct mais aussi un coût indirect en raison de l'exonération fiscale dont elle bénéficie (selon la Direction du Budget, la recette qui échappe ainsi à l'Etat serait de l'ordre de 435 millions d'euros en 2004). Un autre coût indirect est la non prise en compte dans les ressources pour la détermination du montant de l'aide au logement. Cependant depuis le 1^{er} juillet 2005, cette neutralisation des ressources ne s'applique pas aux nouveaux bénéficiaires d'une allocation logement.

Cette bonification auparavant supportée directement par chaque régime de retraite, est financée depuis 1994 par le Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV) pour l'avantage accordé aux retraités du régime général et ceux des régimes

alignés. Le FSV a dépensé à ce titre 3,2 milliards d'€ en 2003. La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2001 a posé le principe d'une prise en charge progressive par la CNAF de la majoration pour enfants telle qu'elle est supportée par le FSV. La participation de la CNAF à cette dépense du FSV a été de 15% en 2001, 30% en 2002 et est de 60% depuis 2003. Cette participation croissante s'est traduite par une multiplication par 4 des transferts de la CNAF vers le FSV entre 2001 et 2004 (tableau 2).

Tableau n°2 : Montant des Transferts en provenance de la CNAF (en milliard d'€)

2001	2002	2003	2004	2005	2006	01/06
0.5	1.0	1.9	2.0	2.1	2.2	+340%

Source : Rapport de la Commission des Comptes de la Sécurité sociale, septembre 2006

B. La majoration de durée d'assurance (MDA)

Depuis 1972, dans le régime général, les femmes bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant dans la limite de huit trimestres par enfant. La réforme d'août 2003 en modifiant les dispositions concernant cette majoration de durée a accru l'hétérogénéité entre les régimes, plus particulièrement entre le régime général et celui de la fonction publique. Dans le Régime Général, la condition de durée « avoir élevé un enfant pendant neuf ans avant ses seize ans » a été supprimée pour ne pas pénaliser les mères ayant perdues un enfant en bas âge. Dans la fonction publique et selon le principe communautaire d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (jurisprudence Griesmar), la majoration s'applique dorénavant aux hommes comme aux femmes. Elle peut désormais atteindre trois ans par enfant mais une condition d'interruption ou de réduction d'activité est posée. De plus, pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004, il existe une majoration de 2 trimestres (6 mois) liée à l'accouchement sans condition d'interruption d'activité.

La majoration de durée d'assurance permet en pratique aux femmes qui ont élevé un enfant de prendre leur retraite plus tôt. Elle est valorisée sur la base du salaire moyen de carrière (SAM voir en annexe 1 les modalités de calcul de la pension de retraite). En retenant la descendance finale de chaque génération de femmes, on peut évaluer les majorations moyennes de durée d'assurance : ces majorations représentent environ 20 trimestres (donc 5 ans) pour les femmes qui liquident actuellement leur pension et cette moyenne devrait descendre progressivement à 16 trimestres³. Ce sont les régimes de retraite qui financent en totalité ces majorations de durée d'assurance. Le coût global est difficile à estimer. La Cour des Comptes⁴ estime qu'il

³ Cf. Fiche n°3 de la réunion du COR du 6 mars 2002

⁴ Rapport sur les pensions des fonctionnaires civils de l'Etat, Avril 2003, page 158.

représentait pour le Régime Général en 2002, une dépense de 2,9 milliards d'euros et pour 3 millions de bénéficiaires.

C. L'Assurance Vieillesse des Parents aux Foyers (AVPF)

Cette assurance vieillesse a été instaurée en 1972 sous le nom d'assurance vieillesse des mères de famille (AVMF). Elle permettait aux mères de famille percevant l'allocation de salaire unique et sa majoration ou de la mère au foyer, de valider au titre des années de présence au foyer des périodes d'activité professionnelle sur la base d'un salaire au SMIC. Le champ a été progressivement élargi : tout d'abord aux femmes assurant la prise en charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé en 1975 et, dans un second temps, en 1977, à celles qui perçoivent le complément familial. Puis, à partir de 1979, le bénéfice est étendu aux hommes et devient l'Assurance Vieillesse des Parents aux Foyers. En 1985, les familles percevant l'APE ou l'APJE entrent dans le champ d'application de la prestation si elles vivent en métropole. Enfin, le champ des bénéficiaires est élargi en 1994 aux familles bénéficiaires de l'APE à taux partiel et en 2001, à celles bénéficiaires de l'APP. Depuis 2004, les familles bénéficiaires de la PAJE peuvent être affiliées si elles perçoivent l'allocation de base ou le complément de libre choix d'activité, sous certaines conditions. La possibilité d'une affiliation en cas de perception à taux partiel de l'APE, de l'APP ou du CLCA de la PAJE marque une transformation des principes originels puisque l'AVPF n'a plus pour seul objectif de compenser des périodes manquantes dans la durée d'une vie professionnelle mais aussi de majorer le salaire pris en compte dans le calcul de la pension pour les périodes de réduction d'activité professionnelle due à des charges familiales.

Les bénéficiaires de certaines prestations (allocation de base de la PAJE, le CLCA, le CF, l'AJPP ou l'AEHH) peuvent être affiliés au titre de l'AVPF sous condition de ressources et/ou d'inactivité. La condition d'inactivité ne s'applique qu'aux personnes en couple. Elle soumet l'affiliation à une condition de non-activité ou plus précisément de seuil de revenu d'activité pour la personne à affilier (12 fois la BMAF pour les revenus annuels de l'année n-1 dans le cas des bénéficiaires du complément familial et l'allocation de base de la PAJE tandis que pour les titulaires du CLCA et de l'AJPP, la limite correspond à 63 % du plafond de la sécurité sociale)⁵. Enfin l'affiliation est soumise à une condition de ressources qui concerne tous les foyers. Elle est différente selon les prestations ouvrant droit à l'affiliation et la configuration familiale : il s'agit soit du plafond de ressources du complément familial soit de celui de l'allocation de rentrée scolaire.

Cet avantage permet aux bénéficiaires déjà assurés au régime général d'y majorer leur durée d'assurance et si ce n'est pas le cas de se constituer des

⁵ En 2003, la BMAF était de 347.68€ d'où un plafond annuel de 4172.16€ tandis que le plafond de la sécurité sociale s'élevait à 29 184€ d'où un seuil à ne pas dépasser de 63%, soit 18 385,92€.

droits dans ce régime au seul titre de l'AVPF (en particulier pour les cotisants à d'autres régimes). Le financement des droits à la retraite pour les parents inactifs repose entièrement sur la CNAF qui verse des cotisations à la CNAV sur la base du SMIC.

En 2004, la CNAF a versé à la CNAV 3,9 milliards d'euros au titre des cotisations d'AVPF : cela représente environ 8% de l'ensemble des dépenses de la branche famille. 1,7 millions de personnes « en année pleine » sont affiliées à l'AVPF dont 92,5% de femmes. Sur l'ensemble de la période 1973-2003, le montant du transfert de la CNAF à la CNAV est de 76 milliards d'euros constants 2003.

Du côté « dépenses de pension » résultant de l'AVPF, la charge actuelle est inférieure au montant des cotisations que la CNAV perçoit puisque l'existence relativement récente de cette mesure fait que les personnes ayant bénéficié pleinement de l'affiliation ne sont pas encore parties à la retraite. Un alourdissement de la charge est naturellement à attendre pour la CNAV au fur et à mesure que les affiliés commenceront à liquider leurs droits à la retraite.

2. Le dispositif des avantages familiaux peut être à l'origine d'inégalités entre les retraités

A. La validation de période d'assurance

A la différence de la majoration de durée d'assurance qui valide des durées d'assurance au niveau du salaire annuel moyen (SAM), la validation de trimestre au titre de l'AVPF se fait au niveau du SMIC. Selon le COR, cette validation peut être pénalisante pour certaines femmes. En effet, si ces années interviennent dans le calcul du SAM à côté d'autres salaires supérieurs, le fait de tenir compte des période d'AVPF conduit à diminuer le SAM et donc à réduire la pension. La réforme du Régime Général de 1993 augmente la probabilité que des reports au titre AVPF interviennent dans le calcul du salaire de référence de l'assuré en fondant progressivement le calcul du SAM sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures. Cependant, le SMIC n'est pas forcément un minorant du SAM, notamment dans le cas d'activité à temps partiel. Par ailleurs, la prise en compte des 25 meilleures années aurait des conséquences minimales pour une durée de cotisation de 40 annuités car elle nécessiterait une affiliation peu probable de plus de 15 ans. Ces conséquences seraient plus sensibles pour une durée de cotisation de 30 annuités mais toujours en supposant que le SMIC est toujours un minorant du salaire. Il est dans ce cas difficile de considérer cette durée validée comme pénalisante. Au contraire, elle permet de compléter une carrière.

A l'inverse, des femmes ayant très peu travaillé peuvent valider des périodes relativement longues. Il nous a semblé pertinent de revenir sur l'exemple de la retraite de la mère au foyer. Cet exemple, cité dans par la Cour des Comptes (Rapport sur la Sécurité Sociale de Septembre 2004), met en évidence qu'une personne n'ayant pas exercé d'activité salariale peut, avec l'AVPF, percevoir une pension du Régime Général. On montre en conduisant le calcul complètement (cas illustratifs présentés en annexe 2) que cette configuration ne peut pas représenter une part importante des dépenses de pension déclenchées par l'AVPF.

Le montant auquel cette personne peut prétendre est faible (au mieux si elle attend 65 ans et vit en couple, elle percevrait environ 300€ par mois). Il est, dans tous les cas, largement inférieur au filet de sécurité universelle que constitue le minimum vieillesse. Dans le système de retraite français en effet, les anciens salariés du secteur privé perçoivent une pension du régime de base versée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et, une ou plusieurs pensions des régimes complémentaires : pensions de l'ARRCO pour tous et de l'AGIRC en plus pour les cadres. La pension versée par la CNAV ne peut pas être supérieure à 50% du plafond de la Sécurité Sociale (soit 1274€ au 1^{er} Janvier 2006) et la part qu'elle représente dans la pension totale décroît avec le niveau de salaire. L'AVPF concerne uniquement la part CNAV de la pension. La « mère au foyer » n'est donc pas affiliée à un

régime de retraite complémentaire. Sa « pension » est donc d'un montant très limité.

B. La bonification de pensions

A l'origine, la bonification de pension est une mesure dont l'objectif est de favoriser la natalité en compensant le déficit d'épargne des familles ayant eu au moins trois enfants par rapport à d'autres disposant de revenus similaires. Cela explique en partie que la bonification soit proportionnelle au montant de la pension. La seconde raison est que le calcul des retraites relie directement des montants de la retraite avec le revenu perçu pendant la période d'activité.

Le statut fiscal de la bonification, non imposable, renforce son caractère progressif avec le revenu. Comme on l'a vu dans la première partie cette non imposition représentait un « coût » de 435 millions d'euros en 2004 (c'est-à-dire majeure en réalité la bonification de 6% par rapport à ce qu'elle serait si elle était imposable).

Cette mesure est par construction fonction des revenus mais, comme le rapport de la Cour des comptes de 2000 le montre, suit une courbe en « U ». La bonification de pension « profite » davantage aux deux extrémités de l'échelle des salaires⁶. Pour les retraités aux pensions élevées, le statut fiscal de la bonification explique notamment l'importance de son effet. A noter en outre que ces familles sont également celles qui ont dû en principe le plus bénéficier des dispositions fiscales du temps où les enfants étaient à charge par le jeu du quotient familial. A l'inverse, ces familles sont celles qui ont le moins bénéficié des prestations familiales puisqu'elles ont perçu les seules allocations familiales. A l'autre extrémité de l'échelle, un nombre important de ménages retraités deviendrait imposable si la bonification était prise en compte dans leur revenu imposable. De plus, ils acquitteraient un montant supérieur au titre de la CSG. Enfin, certains ménages supporteraient une taxe d'habitation plus élevée.

La multiplicité des taux selon les régimes (de base, complémentaire) combinée aux différents profils de carrière conduit à de fortes inégalités entre les retraités. Pour illustrer ce point, nous avons réalisé une

⁶ Cette courbe en U peut être appréhendée du point de vue du barème : une personne percevra des prestations d'autant plus élevée qu'elle se situera aux deux extrémités de la distribution des revenus. Pour le bas de la distribution, la non prise en compte de la bonification dans l'assiette ressource de calcul des prestations permet de disposer d'allocations telles que les allocations logement. Pour le haut de la distribution, c'est la proportionnalité et la non imposition de la bonification qui joue. Cet effet peut être amplifié au niveau macroéconomique du fait de la structure de la population : les familles nombreuses se situent également aux deux extrémités de la distributions des revenus.

comparaison en prenant 6 cas-types représentatifs de liquidants du secteur privé actuels (cf. annexe 3). Trois remarques principales peuvent être formulées à partir de cette comparaison :

- d'abord, comme cela était prévisible, la proportionnalité de la bonification conduit à un montant plus élevé pour les pensions les plus élevées. Le troisième enfant du cadre à carrière haute « rapporte » environ 2,5 fois plus que celui du non cadre dont la carrière connaît une faible progression. Ce rapport ne tient pas compte du caractère non imposable de la bonification, qui viendrait renforcer ce constat.
- ensuite, le taux de proportionnalité est différent selon les régimes et donc selon la part occupée par chaque régime dans la pension. Pour la part CNAV, l'effet de la bonification est croissant jusqu'au plafond puis fixe ensuite.
- enfin, la bonification peut pour certains ménages (par exemple dès lors qu'une retraitée ayant une carrière non cadre de type 3 est conjointe d'un retraité ayant eu une carrière de cadre de type 4) être supérieure aux allocations familiales perçues par des salariés en activité. En effet, aujourd'hui une famille de 3 enfants perçoit environ 3 210 € par an au titre des allocations familiales tandis que, par exemple, un couple de cadres retraités peut percevoir 4 632€ par an de bonification.

Dans le contexte de difficultés de financement des régimes de retraite en particulier et des régimes de sécurité sociale en général, il paraît opportun de réexaminer ce dispositif, à l'aune des principes de solidarité nationale et des objectifs de la politique familiale.

C. L'évolution du système en fonction des besoins est aussi à l'origine d'incohérence dans leurs modes de financement

Le mode de financement des avantages familiaux a évolué au cours du temps en fonction des besoins de financement. La Majoration de Durée d'Assurance est prise en charge par chaque régime. Pour le Régime Général, elle est prise en charge par la branche vieillesse. La branche famille prend en charge le financement des avantages familiaux de retraite selon deux modalités. Elle cotise à l'assurance vieillesse pour l'AVPF et, depuis 2001, elle contribue au financement des majorations de pension pour enfant. Comme nous l'avons vu, cette contribution monte progressivement en charge.

Depuis l'origine, l'AVPF donne lieu à des cotisations prises en charge par la branche famille du Régime Général, quel que soit le régime de rattachement de l'affilié. Dans certains cas, on constate qu'il est possible d'avoir des situations de double affiliation.

L'exonération de la condition de non activité pour les personnes isolées peut en effet provoquer des situations de double affiliation, l'une servie au titre de l'AVPF, l'autre acquise au titre de l'exercice d'une activité professionnelle intervenant lors de la période de perception de l'AVPF. Si le revenu de

l'activité exercée par le bénéficiaire ne permet pas la validation de 4 trimestres pour l'année, l'AVPF peut permettre de compléter. Mais si le revenu perçu est suffisant pour valider les quatre trimestres, l'AVPF est, dans ce cas, versée sans justification. On constate également que les revenus dits de substitution tels que ceux issus du chômage entraînent une affiliation automatique mais ne sont pas traités comme des revenus d'activité ; la personne peut donc également être affiliée au titre de l'AVPF.

Enfin, la double affiliation peut provenir du traitement particulier de la période de référence des revenus puisque ces derniers sont appréciés en référence à la dernière année fiscale connue : la prise en compte des revenus de l'année de référence (année n) pour une personne bénéficiaire du complément familial en juillet de l'année n+1 (date d'examen des ressources) et qui exerce une activité depuis janvier de l'année n+1 va lui permettre d'être aussi affiliée à l'AVPF à compter de juillet n+1.

Le coût de la bonification de 10% des pensions (pour 3 enfants et plus) est remboursé au Régime Général et aux Régimes alignés par le Fonds de solidarité Vieillesse (il est à la charge des régimes eux-mêmes dans les autres cas). Le Fonds de Solidarité Vieillesse a pour mission de financer les avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité et dont le financement doit être assuré par l'impôt et non les cotisations sociales. La bonification de pensions accordée aux retraités du Régime Général et des régimes alignés ayant eu ou élevé au moins 3 enfants est le second poste de dépenses du FSV (avec 25% des dépenses) après les cotisations retraites pour les chômeurs. Pour la CNAF qui finance cette dépense à hauteur actuellement de 60% cela a représenté, en 2004, 4% de l'ensemble de ses dépenses.

Le choix de l'imputation financière de cet avantage à la CNAF a été motivé en loi de financement de la sécurité sociale par le fait qu'il relève de la politique familiale. Il a ainsi été considéré qu'il s'agissait d'allocations familiales différées, venant compenser un manque d'épargne lié à la charge d'enfants. C'est sans doute dans cette logique que le caractère non imposable de la bonification, à l'instar des prestations familiales, peut se justifier. En revanche, la croissance de cette « allocation » avec le revenu est en contradiction totale avec le principe de versement forfaitaire des allocations. En effet, la bonification de pension est fonction croissante de la pension, différenciée selon le régime et favorise les couples bi actifs à hauts revenus.

Il est par ailleurs utile de rappeler que la vocation des prestations familiales, qui apportent un soutien particulier pour les familles ayant au moins trois enfants, est précisément de réduire, dans une logique de compensation, le coût des enfants au moment où ils sont à la charge de leurs parents, c'est-à-dire en principe durant la vie active de ceux-ci. Or les cas-types exposés auparavant montrent que plusieurs configurations de couple peuvent conduire à une situation selon laquelle les parents sont davantage aidés après le départ des enfants. Les tensions financières sur les régimes sociaux,

nécessitant un arbitrage entre les différentes dépenses, viennent renforcer l'acuité de ce problème. Par ailleurs, ces majorations de pensions, pour compenser un défaut d'épargne au cours de la vie active, soulèvent en particulier des interrogations pour les familles qui ont pu bénéficier des effets du quotient familial : celui-ci jouant en principe bien le rôle de la redistribution horizontale.

Pour les évolutions de l'AVPF, du point de vue de la contribution de la branche famille, le nombre d'environ 1,6 million de bénéficiaires de prestations affiliés est relativement stable : la montée en charge est terminée. Le nombre de bénéficiaires de la PAJE est plus important que celui des bénéficiaires des prestations qu'elle remplace en raison d'un plafond de ressources plus élevé. En revanche, le plafond d'affiliation à l'AVPF est resté identique donc au total, la PAJE ne devrait pas impliquer d'augmentation des affiliations à l'AVPF. Le coût de cette cotisation, d'environ 4 milliards d'euros, est fonction du nombre de bénéficiaires mais dépend également de l'évolution du SMIC horaire et du taux de cotisation pour le régime général.

Du côté des dépenses à venir de la CNAV, l'affiliation à l'AVPF permettrait de valider en moyenne 2,7 ans pour les femmes du secteur privé de la génération 1965-1974 et la majoration de durée d'assurance au titre des enfants ajouterait 3,9 ans. Ces moyennes montrent l'ampleur des validations ainsi opérées mais recouvrent de très fortes disparités. Au total, les dépenses de pensions liées à l'AVPF devraient vers 2015 atteindre 5 milliards d'€ par an⁷.

L'augmentation des taux d'activité féminins et l'amélioration de leur carrière tendent à diminuer l'écart de pensions entre hommes et femmes. Ainsi, à l'avenir, les dispositifs de compensation mis en place (MDA, AVPF) devraient en principe ne plus avoir la même « utilité ». Néanmoins, l'expérience montre que l'éducation des enfants repose toujours principalement sur la mère : il en résulte des interruptions de carrières essentiellement supportées par les femmes qui, pour obtenir une pension complète, ont besoin de pouvoir s'appuyer sur de tels dispositifs visant à augmenter la durée d'assurance. La persistance de carrières discontinues, en dépit de l'augmentation de l'activité féminine, devrait justifier le maintien d'un dispositif de compensation même si celui-ci pourrait être simplifié et consolidé. En revanche, ces évolutions de comportement d'activité devraient conduire, outre les arguments présentés plus haut, à un réexamen de la bonification de pension dans ses modalités actuelles. Les mères de famille nombreuses, autrefois principalement au foyer, sont maintenant plus souvent

⁷ Calcul cité dans le rapport de la Cour des Comptes sur la Sécurité Sociale de septembre 2004

actives. Dans les faits, la bonification de pension est alors doublée, puisque versée aux deux parents.

Références bibliographiques

Coeffic N. (Juillet 2002) « les montants des retraites perçues en 2001 : en moyenne 1 126 euros bruts par mois pour les 60 ans et plus » Etudes et Résultats n°183

Bonnet C., Buffeteau S et P. Godefroy (Mai 2004) « Retraites : voir moins d'inégalités entre hommes et femmes ? » Population et Société n°401 et 25^{ème} Congrès international de la Population, Tours Juillet 2005.

Raynaud Emilie (Août 2004) « Les retraites de la génération 1948, une illustration par quelques cas-types » Etudes et Résultats n°331.

Maingueneau E. (Février 2005) « Les avantages familiaux liés à la retraite » l'e-ssentiel n°34

Annexe 1 : Le calcul de la pension de retraite

Un salarié du secteur privé perçoit une pension de retraite du Régime Général (CNAV), du Régime complémentaire (ARRCO) et, s'il est cadre, du régime complémentaire des cadres (AGIRC).

Le Régime Général est un régime par annuités : le montant de la pension P est fonction de la durée d'assurance, D , par rapport à la durée légale requise (160 trimestres⁸), du salaire annuel moyen, SAM , qui est la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels plafonnés revalorisés, et du taux de pension τ .

$$P = \tau * \text{Min}\left(1, \frac{D}{150}\right) * SAM$$

Avec le taux de pension qui est fonction de la durée d'assurance ou, selon le calcul le plus avantageux pour le retraité, de l'âge de départ en retraite :

$$\tau = 0.5 - 0.0125 * \min[4 * (65 - A); \max(0, 160 - D)]$$

Le taux de pension vaut au plus 50%, lorsque la durée d'assurance est incomplète et que l'individu n'attend pas son 65^{ème} anniversaire pour partir, le taux est diminué de 1,25% par trimestre manquant et donc la pension est amputée de 2,5%.

Les régimes complémentaires fonctionnent par points. Les salariés acquièrent chaque année des points en fonction des cotisations qu'ils acquittent et du prix d'achat du point. A leur départ en retraite, la pension versée est égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point en vigueur.

⁸ Les cas-types concernent des individus partant actuellement en retraite donc la réforme Balladur de 1993 est prise en compte (ses points essentiels sont l'augmentation progressive de la durée de cotisation requise de 150 à 160 trimestres et l'augmentation du nombre d'années retenues pour le SAM de 10 à 25 ainsi que l'indexation des retraites et des salaires portés au compte sur l'évolution des prix). En revanche, la réforme « Fillon » de 2003 n'est pas prise en compte.

Annexe 2 : L'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer pour une femme ayant eu trois enfants et pas d'activité salarié : cas illustratifs

On considère une femme née en 1952 qui a son premier enfant en 1972 et dont les ressources du foyer sont inférieures au plafond afin qu'elle soit affiliée à l'assurance vieillesse au titre de l'AVPF. Elle a, par la suite, deux autres enfants avec un écart maximum de 3 ans entre chaque naissance. Au troisième anniversaire du plus jeune, elle continue à être affiliée au titre du complément familial jusqu'aux 21 ans de l'aîné. Ainsi, sous réserve que les ressources du foyer restent modestes, elle est affiliée au titre de l'AVPF jusqu'en 1993.

A quel montant de retraite peut-elle prétendre ?

Si elle demande sa pension à 60 ans, elle aura alors 21 ans de cotisations au titre de l'AVPF auxquels s'ajoutent 6 ans de majoration de durée d'assurance, c'est-à-dire 104 trimestres. L'application de la formule de calcul de pension au régime général ne peut pas conduire à un taux de pension inférieur à 25%. Son salaire annuel moyen est déterminé à partir des montants du SMIC entre 1972 et 1993 revalorisés. Enfin le coefficient de proratisation est égal au rapport entre les 104 trimestres « validés » et les 160 trimestres. L'application de la formule⁹ conduit alors à un montant de pension annuelle de 1709¹⁰€. En ajoutant la bonification de pension de 10% pour 3 enfants (170€), on obtient un montant d'environ 157€ par mois.

Si elle attend 65 ans, le taux de pension est porté à 50%, sa pension est alors d'environ 313€ par mois.

Cependant, si cette femme se retrouve seule et sans ressource (sans conjoint ni pension de réversion), elle peut bénéficier du complément de retraite afin de porter sa pension au minimum vieillesse (qui est de 610,29€ en 2006). Celui-ci est actuellement encore supérieur au minimum contributif (563,40€) et même au minimum contributif majoré (597,71€). Il est cependant inscrit dans la réforme de 2003 que ce minimum contributif sera porté à 85% du SMIC à partir de 2008 mais les majorations appliquées pour l'augmenter ne concernent que les périodes effectivement cotisées (donc pas l'AVPF) et, de plus, il s'agit de porter à 85% du SMIC la somme de la pension de base et de la pension complémentaire de l'ARRCO.

Dans le cas où la femme au foyer est en couple au moment de la retraite, elle peut percevoir une très faible pension uniquement déclenchée par son affiliation AVPF (soit 157€ soit 313€). Dans ce cas, il s'agit effectivement d'une pension versée alors que la femme n'aura à aucun moment cotisé au titre d'une activité salariée. En revanche si on considère qu'en 1994 (à l'âge de 42 ans) elle reprend une activité salariée, au niveau du SMIC, elle pourra

⁹ Voir annexe calcul de la pension au régime général

¹⁰ Tous les montants de pension donnés sont bruts

partir dès 60 ans avec une retraite équivalente à celle du cas-type carrière complète au SMIC, c'est-à-dire de l'ordre de 800€ par mois (en réalité inférieure en raison de moindres cotisations au régime de retraite complémentaire).

Annexe 3 : Cas-types illustrant le mécanisme de la bonification de pension pour les salariés du secteur privé ayant eu trois enfants.

Afin d'illustrer le mécanisme de la bonification de pension, nous avons considéré des cas-types retraçant 6 parcours de salariés du secteur privé et pris en compte conjointement l'ensemble des régimes leur versant des prestations de retraite (le régime de base et les régimes complémentaires). En effet, la pension versée par la CNAV est, au plus, égale à 50% du plafond de la Sécurité Sociale. Donc la part du régime général dans la pension totale est décroissante avec le niveau de salaire perçu au cours de la carrière.

On considère une seule génération, afin de ne pas prendre en compte les différences générées par les réformes successives qui ont marqué le système de retraite. Il s'agit d'individus qui ont eu 3 enfants (hommes ou femmes) nés en 1945, ayant commencé à travailler à 20 ans et partant en retraite avec une carrière complète en 2005.

Les profils de carrière sont résumés par le niveau de salaire et la progression au cours de la carrière. Les niveaux de salaires et les progressions retenus s'inspirent de ceux utilisés dans l'étude de Raynaud (2004) ainsi que par la Cour des Comptes (rapport sur la Sécurité Sociale Septembre 2003). Ce sont des carrières fictives mais élaborées à partir des données individuelles observées pour des carrières salariales complètes de cette génération.

On ne prend pas en compte l'effet majoration de durée d'assurance qui ne s'applique qu'aux femmes. Ce choix est destiné à isoler le mécanisme de bonification de pension des autres effets :

- 3 carrières de non cadre sont envisagées : une carrière à faible progression (peut être en partie marquée par des passages à temps partiel donc représentatifs des mères de famille), une carrière où la progression salariale est intermédiaire (début à 70% du salaire moyen par âge et culmine à 100% de ce salaire moyen) et une carrière à forte croissance où la progression est rapide au début puis se stabilise.
- 3 carrières de cadre sont envisagées : une carrière dite basse, une carrière intermédiaire et une troisième à forte croissance. On suppose que le cadre dont la carrière est à forte croissance a été cadre tout au long de sa carrière, le cadre moyen est devenu cadre au bout de 10 ans d'expérience et le cadre de la carrière basse est devenu cadre au bout de 20 ans.

Montants annuels de pension de retraite en fonction des profils de carrière

	CNAV	Bonification (10%)	ARRCO	Bonification (5%)	AGIRC	Bonification (8%)	Total bonification
Non cadre faible progression	7385	739	3565	1780			917
Carrière non cadre intermédiaire	10045	1004	5105	255,25			1259,25
Carrière non cadre à hauts salaires	12310	1231	5065	253,25			1484,25
Cadre à carrière « basse »	13705	1370,5	6795	339,75	1085	86,8	1797,05
Cadre moyen	13705	1370,5	7910	395,5	4705	376,4	2142,4
Cadre à carrière « haute »	13705	1370,5	6290	314,5	7890	631,2	2316,2

Source : le montant de la bonification est calculé par les auteurs. Le montant des droits à la retraite est calculé à l'aide du logiciel CEDRE (logiciel élaboré en collaboration par la CNAV, la MSA l'ARRCO et l'AGIRC et disponible sur <http://www.retraite-repartition.fr/Cedre/>). Les niveaux de salaires et profils de carrières sont ceux de Raynaud (2004)