

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 22 octobre 2008 - 9 h 30

« Compléments à la réflexion du Conseil sur les droits familiaux »

Document N° 03
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Analyse complémentaire des simulations d'évolution de la majoration de durée
d'assurance pour enfant et de l'assurance vieillesse des parents au foyer

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Compléments sur l'impact de différentes évolutions de la MDA et de l'AVPF

Un premier éclairage sur les effets de différentes modifications de la MDA et de l'AVPF au régime général a été présenté lors de la séance de septembre du Conseil d'Orientation des Retraites. Comme cela avait été souligné, ces résultats provisoires appelaient un certain nombre d'approfondissements. Cette note présente les analyses complémentaires réalisées depuis par la CNAV afin d'éclairer la réflexion du Conseil.

Quatre modifications de l'AVPF et de la MDA au régime général avaient été étudiées :

- 1- Suppression de l'AVPF
- 2- Modification des règles de la MDA les rapprochant de celles de la fonction publique
- 3- Mise en place d'une règle de non cumul entre la MDA et l'AVPF
- 4- Exemple de fusion entre l'AVPF et la MDA

Afin d'examiner les effets de ces modifications de droits « à coût constant », les gains financiers pour le régime général étaient redistribués sous la forme de majorations de pension pour enfants.

A la demande du secrétariat général du COR, **trois aspects ont été approfondis** par les équipes de la CNAV, à l'aide du modèle de simulation PRISME :

* les effets des différentes modifications de la MDA et de l'AVPF :

- **selon le nombre d'enfants,**
- **selon le comportement d'activité** (durée des interruptions éventuelles)¹,
- **selon le niveau de pension ;**

* la **caractérisation des situations conduisant à de fortes baisses de pension** suite aux modifications de la MDA ou de l'AVPF – avant redistribution des gains financiers ;

* les effets **après redistribution des gains par le biais de différentes formes de majorations pour enfants.**

De plus, **les effets sur les mono et les poly-pensionnés ont été distingués**. En effet, pour les polypensionnés, la variation de la pension au régime général, qui seule est simulée, donne une idée très incomplète de l'effet sur la pension totale². Même pour les monopensionnées, **seule la pension au régime général** est simulée : les variations de pension présentées ici ne prennent donc pas en compte les pensions versées par les régimes complémentaires : dans la mesure où ces dernières ne sont pas affectées directement par les modifications de la MDA et de l'AVPF (au-delà de la perte éventuelle du taux plein), les effets sur la pension totale devraient être relativement plus faibles en général que ceux sur la pension au régime général ; de même, les analyses par décile de pension concernent uniquement la pension au régime général, et ne fournissent qu'un éclairage partiel sur les effets redistributifs.

Enfin, **l'impact des hypothèses de comportement retenues a été testé** à l'aide d'une variante.

¹ Pour des raisons techniques, la durée des interruptions est approchée par la durée validée au titre de l'AVPF.

² Pour prendre un exemple extrême, une femme fonctionnaire qui n'a que des trimestres d'AVPF au régime général perd 100% de sa pension au régime général en cas de suppression de l'AVPF, sans que cela n'affecte nécessairement beaucoup sa pension totale.

1- Effets de modifications de la MDA et de l'AVPF selon le nombre d'enfants, la durée des interruptions, et le niveau de pension – avant redistribution des gains financiers

L'analyse se limite ici aux femmes mono-pensionnées du régime général, liquidant leur pension en 2020. Une présentation plus détaillée de chaque simulation est jointe annexe.

- Rappel des différentes modifications de la MDA et de l'AVPF simulées :

Les quatre modifications de la MDA et de l'AVPF étudiées sont les suivantes.

1- Suppression de l'AVPF :

Les droits acquis au titre de l'AVPF sont supprimés, y compris les droits déjà acquis. En cas d'extinction progressive du dispositif, ces effets seraient atteints à très long terme (et les comportements d'activité des femmes seraient en outre susceptibles d'avoir été modifiés).

2- Modification des règles de la MDA sur la base de celles de la fonction publique :

La simulation réalisée consiste à modifier ces critères d'attribution de la MDA au régime général pour les rapprocher de ceux de la MDA dans la fonction publique, qui a été réformée en 2003. Les autres avantages familiaux sont inchangés (AVPF et bonification pour trois enfants).

3- Mise en place d'une règle de non cumul de la MDA et de l'AVPF

Les règles d'attribution de la MDA et de l'AVPF sont modifiées de la façon suivante :

- L'AVPF est inchangée.
- La MDA pour enfant est inchangée : attribuée aux seules femmes, elle est de 8 trimestres au plus par enfant.
- Le cumul entre MDA et AVPF est limité : le nombre de trimestres de MDA accordés à une assurée est réduit du nombre de trimestres acquis au titre de l'AVPF sur la carrière (écrêtés à 4 trimestres par an). Ainsi, le nombre de trimestres d'AVPF est inchangé ; en revanche, le nombre de trimestres de MDA des bénéficiaires de l'AVPF est réduit, voire annulé.

Cette règle de non cumul conduit donc à instaurer une règle de priorité des trimestres acquis au titre de l'AVPF sur ceux validés au titre de la MDA.

4- Exemple de fusion entre l'AVPF et la MDA

La quatrième simulation consiste à fusionner l'AVPF et la MDA.

Plus précisément, dans la simulation réalisée par la CNAV, les dispositifs sont modifiés comme suit :

- L'AVPF est inchangée dans son principe, mais n'est plus accordée que pour les interruptions entre les 0 et 3 ans de l'enfant. En d'autres termes, le complément familial n'ouvrirait plus droit à l'AVPF.
- La MDA est réduite à deux trimestres par enfant, au lieu de huit trimestres actuellement.
- Les possibilités de cumul entre les dispositifs sont limitées : le bénéfice des deux trimestres de MDA serait perdu si deux trimestres ou plus d'AVPF sont validés l'année de l'accouchement.

Ceci revient à réduire le nombre de trimestres de MDA accordés en l'absence d'interruption, et à instaurer une règle de priorité des trimestres acquis au titre de l'AVPF sur ceux validés au titre de la MDA.

Rappelons qu'il ne s'agit pas de propositions de mesures, mais de modifications *ad-hoc* et simplifiées visant à illustrer les mécanismes en jeu.

- *Effets en fonction de la durée totale validée au titre de l'AVPF*

Dans la mesure où le souci de ne pas trop favoriser de longs retraits du marché du travail des femmes semble être une préoccupation importante, il est intéressant d'**examiner les effets des différentes modifications de la MDA et de l'AVPF sur les femmes s'étant interrompu ou non, et plus ou moins longtemps**. Pour des raisons techniques, il n'a pas été possible de repérer directement les interruptions liées aux enfants. Le critère retenu est donc été la durée totale validée au titre de l'AVPF, même si certaines femmes ont pu s'interrompre sans bénéficier de l'AVPF (du fait de la condition de ressources, par exemple), ou si certaines ont pu bénéficier de l'AVPF sans s'interrompre (mères isolées, notamment). Dans la mesure où l'AVPF est généralement perçue comme un dispositif permettant de donner des droits à l'assurance vieillesse à des femmes ayant interrompu leur activité en présence d'enfants, ce critère est toutefois intéressant pour l'analyse.

Un premier point à noter est la **répartition et les caractéristiques des femmes selon leur durée au titre de l'AVPF, avant toute modification de la MDA et de l'AVPF** : parmi les mono-pensionnées du régime général liquidant en 2020, 41% n'ont pas du tout bénéficié de l'AVPF, 19% ont 0 à 3 ans d'AVPF, 24% ont 3 à 12 ans d'AVPF et 16% ont plus de 12 ans d'AVPF. Ces dernières ont en moyenne 74 trimestres d'AVPF et une durée d'assurance moyenne de 158 trimestres. De façon un peu surprenante, **la durée d'assurance totale apparaît croissante avec la durée acquise au titre de l'AVPF pour les femmes liquidant en 2020** : elle passe ainsi de 123 trimestres en moyennes pour les femmes n'ayant pas d'AVPF, à 131 pour celles ayant moins de 3 ans d'AVPF, 140 pour celles ayant 6 à 12 ans d'AVPF, et 158 trimestres pour celles ayant plus de 12 ans d'AVPF. Les femmes ayant de très longues durées au titre de l'AVPF ont ainsi une durée d'assurance et une pension moyenne plus élevées que toutes les autres catégories, y compris celles qui n'ont pas du tout d'AVPF. Ceci reflète en partie l'impact cumulé de la MDA et de l'AVPF : les assurées ayant plus de 12 ans d'AVPF ont en moyenne 21 trimestres de MDA et 74 trimestres. Reflet des

durées d'assurance moyennes, l'âge moyen de départ à la retraite apparaît décroissant avec la durée acquise au titre de l'AVPF.

Nombre d'années AVPF	Effectifs (2020 / mono)	Part dans les effectifs	Pension moyenne	Durée d'assurance	Durée AVPF	Durée MDA	Age de départ
0	88794	41%	6856	123	0	12	62,3
0-3 ans	40624	19%	6708	131	8	17	62,1
3-6 ans	28770	13%	6666	137	18	17	62,1
6-12 ans	22931	11%	6503	140	35	19	61,9
Plus de 12 ans	35696	16%	7357	158	74	21	61,6
Total	216814	100%	6848	134	20	16	62,1

Il est utile de comparer ces données à celles concernant les femmes ayant liquidé en 2005, qui sont observées, et ne sont donc pas liées dépendantes des hypothèses de projection.

2005 - Flux exhaustif constaté

Monopensionnés Nb d'années d'AVPF	Pension moyenne	Droit Propre moyen	SAM	Durée TR	% Décoteurs	Effectifs
0	7268	6564	14876	133	5,0%	63,2%
0-3 ans	6457	5238	12138	130	5,0%	11,9%
3-6 ans	5931	4319	10512	123	6,4%	7,3%
6-12 ans	6026	4089	9868	130	8,2%	9,1%
Plus de 12 ans	6420	4512	10156	151	12,6%	8,4%

2020

Monopensionnés Nb d'années d'AVPF	Pension moyenne	Droit Propre moyen	SAM	Durée TR	% Décoteurs	Effectifs
0	6856	6328	16667	123	31,5%	41,0%
0-3 ans	6708	6047	15335	131	30,8%	18,7%
3-6 ans	6666	5850	14296	137	31,4%	13,3%
6-12 ans	6503	5685	13959	140	32,1%	10,6%
Plus de 12 ans	7357	6584	14431	158	23,1%	16,5%

Pour le flux 2005, la durée d'assurance totale est moins clairement croissante en fonction de la durée validée au titre de l'AVPF, sauf pour les plus longues durées d'AVPF, qui ont en moyenne une durée d'assurance totale plus longue. Les écarts de salaire annuel moyens selon la durée d'AVPF sont en outre plus importants en 2005 qu'en projection en 2020, ce qui se traduit par des pensions moyennes relativement moins élevées en 2005 pour les assurées ayant de longues durées d'AVPF. Plusieurs effets peuvent expliquer cette différence entre les données observées et la projection : des effets de structure, liés notamment à une part plus importantes des femmes qui décotent en 2020, et des effets liés au modèle de projection utilisé (PRISME), qui sous-estime probablement les effets des enfants sur les carrières.

De façon évidente, *la suppression de l'AVPF* touche d'autant plus les femmes qu'elles ont de longues durées acquises au titre de l'AVPF. Avant redistribution des gains, les assurées ayant plus de 12 ans d'AVPF verraient ainsi leur pension réduite de 32%, leur durée d'assurance passant de 158 trimestres à 109. L'âge moyen de départ à la retraite augmenterait surtout pour les femmes ayant de longues durées au titre de l'AVPF, qui ont des durées d'assurance initiales assez longues pour partir au taux plein et sont donc susceptibles de reporter leur

départ³. Les niveaux de pension deviendraient décroissants avec la durée acquise initialement au titre de l'AVPF. On peut toutefois penser que certaines des femmes ayant de très longues durées au titre de l'AVPF auraient peut-être repris une activité et validé des droits à ce titre si l'AVPF n'avait pas existé, ce qui n'est pas pris en compte ici.

La *modification des règles d'attribution de la MDA* affecte au contraire surtout les femmes ayant des durées validées au titre de l'AVPF plus faibles : la baisse de pension est la plus forte (avant redistribution des gains) pour les femmes ayant 3 à 6 ans au titre de l'AVPF. Il en est de même pour la mise en place d'une *règle de non cumul entre MDA et AVPF*. En effet, ces deux modifications conduisent à une réduction du nombre de trimestres attribués au titre de la MDA, les droits au titre de l'AVPF étant inchangés. Comme les femmes qui ont le plus d'AVPF ont également le plus de MDA en moyenne, elles perdent plus de trimestres de MDA. L'effet de ces deux mesures sur la durée d'assurance est donc croissant avec la durée acquise au titre de l'AVPF. Mais comme les femmes ayant beaucoup d'AVPF ont aussi des durées d'assurance très longues on moyenne, la réduction de leur durée d'assurance ne se répercute pas aussi complètement sur le niveau de leur pension (certaines gardent le taux plein en reportant leur départ), contrairement aux femmes ayant moins d'AVPF. Les effets de ces mesures sur les reports des âges de départ en retraite sont donc plus importants pour les femmes ayant plus d'AVPF, qui partaient initialement plus tôt que les autres en moyenne.

Notons que la règle de non cumul conduit à des durées moyennes d'assurance quasi-identiques quelle que soit la durée d'AVPF (sauf pour les femmes ayant plus de 12 ans d'AVPF, qui resteraient nettement au dessus, avec 130 trimestres contre 122-123 pour les autres).

La *fusion simulée entre MDA et AVPF* (avant redistribution) touche quant à elle plus fortement les femmes qui ont les plus longues durées validées au titre de l'AVPF. Comme la modification des règles de la MDA, et à la différence des deux autres mesures, elle affecte également les femmes n'ayant pas du tout d'AVPF. Ses effets sont plus complexes car elle conduit à la fois à une réduction du nombre de trimestres de MDA et d'AVPF. Les durées d'assurance seraient ainsi réduites pour toutes les catégories, et surtout pour les femmes ayant de longues durées d'AVPF. Les niveaux moyens de pension seraient nettement décroissants avec la durée d'AVPF initiale.

- *Effets en fonction du nombre d'enfants*

L'analyse des résultats en fonction du nombre d'enfants permet d'apprécier les effets par rapport à l'objectif de favoriser les retraités ayant eu des enfants, ou de compenser les effets des enfants sur les carrières et les droits à retraite.

Avant toute modification de la MDA ou de l'AVPF, on observe bien l'effet des enfants sur les niveaux de pension des femmes : malgré la MDA et l'AVPF, les durées moyennes d'assurance des femmes sont décroissantes avec le nombre d'enfant, et il en est de même des niveaux moyens de pension. On note que les écarts en termes de durées d'assurance s'observent surtout au second enfant (les durées moyennes chutent au second enfant, peu au premier et au troisième) alors que les niveaux de pension moyenne sont plus faibles dès le

³ Dans les simulations, seules les femmes partant au taux plein par la durée sont susceptibles de décaler leur départ suite à la modification de leurs droits.

premier enfant (ce qui suggère un effet sur les salaires), sont encore fortement réduits en moyenne avec deux enfants, et assez peu affectés par la présence d'un troisième enfant.

Nombre d'enfants	Effectifs (2020/Mono)	Part dans les effectifs	Pension moyenne	Durée d'assurance	Durée AVPF	Durée MDA	Age de départ
0	25860	12%	8839	148	0	0	62,1
1	49063	23%	7933	147	13	8	61,8
2	80510	37%	6143	128	23	16	62,1
3 et +	61382	28%	6068	125	29	28	62,3
Total	216814	100%	6848	134	20	16	62,1

Dans la mesure où les durées acquises au titre de la MDA et de l'AVPF sont croissantes avec le nombre d'enfants (en moyenne), toutes les modifications simulées de la MDA et de l'AVPF ont un effet croissant avec le nombre d'enfants, sauf la MDA de type fonction publique : en effet, le nombre de trimestres de MDA perdus dans ce cas serait le même (4 trimestres en moyenne) quel que soit le nombre d'enfants, et l'effet sur la pension moyenne serait également le même pour toutes les mères. Ceci s'explique par le fait que la modification simulée des règles d'attribution de la MDA conduit en pratique à attribuer d'autant plus de MDA au titre des interruptions que le nombre d'enfants est élevé, ce qui compense les pertes de MDA non liées aux interruptions. La fusion simulée entre MDA et AVPF, qui réduit fortement le nombre de trimestres de MDA (à 3 en moyenne quel que soit le nombre d'enfants) et qui restreint également le nombre de trimestres d'AVPF pour des interruptions longues, a des effets très fortement croissants avec le nombre d'enfants : la durée d'assurance des femmes devient encore plus décroissante avec le nombre d'enfants. De façon plus générale, la MDA étant proportionnelle au nombre d'enfants, toute réduction de la MDA a des effets rapidement croissants avec le nombre d'enfants, et ceci d'autant plus que les durées validées par les femmes se réduisent avec le nombre d'enfants, même en tenant compte de la MDA.

- Effets par décile de pension au régime général

La répartition des mono-pensionnées liquidant en 2020 par niveau de pension au régime général fait apparaître, sans surprise, une nette corrélation entre la durée d'assurance et le niveau de pension. Le nombre moyen de trimestres de MDA est plus important dans les premiers déciles, ce qui correspond au fait que les femmes qui ont beaucoup d'enfants, et donc de MDA, ont des pensions en moyennes plus faibles, comme on l'a vu précédemment. En revanche, le nombre moyen de trimestres acquis au titre de l'AVPF est le plus élevé dans les déciles 6, 7 et 8, donc plutôt dans le haut de la distribution des pensions. Ceci est cohérent avec le fait qu'une partie des femmes ayant beaucoup d'AVPF ont aussi des durées et des pensions plutôt élevées. Les âges moyens de départ sont décroissants avec le niveau moyen de pension, sauf dans les deux derniers déciles, où les âges moyens remontent, malgré des durées d'assurance moyennes très élevées, les femmes de ces déciles liquidant vraisemblablement avec une surcote.

Déciles de pension avant réforme	Pension moyenne	Durée d'assurance	Durée AVPF	Durée MDA	Age de départ
D1	2230	61	7	18	62,3
D2	3524	88	13	19	62,5
D3	4361	105	17	19	62,3
D4	5199	121	22	17	62,3
D5	6050	135	23	16	62,4
D6	6851	158	26	14	61,8
D7	7540	162	30	18	61,8
D8	8647	165	26	14	61,5
D9	10307	170	20	12	61,8
D10	13774	175	14	10	62,1

La *suppression de l'AVPF*, avant redistribution des gains, affecte surtout les cinq premiers déciles. En effet, même si les femmes des déciles 6, 7 et 8 perdent plus de trimestres d'AVPF, comme elles ont des durées d'assurance plus longues, ces pertes sont relativement moins importantes pour elles que pour celles des déciles inférieurs. Qui plus est, pour les assurées des premiers déciles, la perte de trimestres d'AVPF est susceptible de dégrader le salaire annuel moyen, ce qui peut expliquer que la baisse moyenne de pension observée est supérieure à la perte en termes de durée d'assurance : les femmes du premier décile perdent seulement 7 trimestres d'AVPF, mais cela représente une baisse de 10% de leur durée d'assurance, et conduit à une réduction de leur pension de 15% en moyenne. A l'inverse, dans le dernier décile, 14 trimestres d'AVPF sont supprimés, ce qui représente 3% seulement de la durée d'assurance en moyenne, et conduit à une baisse de la pension moyenne de 2%.

La *modification des règles d'attribution de la MDA de type fonction publique* et la *règle de non cumul entre MDA et AVPF* ont également des effets plus importants sur les premiers déciles. Ceci s'explique à nouveau par le fait que même si le nombre moyen de trimestres de MDA perdus est plus important pour les déciles médians, c'est dans les premiers déciles que ces pertes ont le plus d'impact. La MDA « fonction publique » est même quasiment sans effet sur le niveau de pension du dernier décile, dont la durée d'assurance moyenne reste très élevée.

La *fusion MDA-AVPF* simulée a également des effets plus importants pour les plus basses pensions. En effet, elle conduit à réduire sensiblement les durées d'assurance (notamment par la réduction de la MDA), ce qui pénalise relativement plus les basses pensions.

- Caractérisation des fortes baisses de pension (avant redistribution des gains financiers)

Les situations qui conduisent à des fortes baisses de pension (supérieures à 20% de la pension au régime général) sont toujours caractérisées par une part importante du nombre de trimestres acquis au titre de l'AVPF et de la MDA dans la durée d'assurance initiale. Ainsi, les femmes ayant des baisses de pension de plus de 20% ont une durée d'assurance comprenant :

- 50% de trimestres de MDA et d'AVPF (38% d'AVPF) pour la suppression de l'AVPF,
- 40% de trimestres de MDA et d'AVPF (20% de MDA) pour la MDA fonction publique,
- 50% de trimestres de MDA et d'AVPF (30% d'AVPF) pour le non cumul entre MDA et AVPF,
- 45% de trimestres de MDA et d'AVPF, (27% d'AVPF) pour la fusion MDA-AVPF.

2- Effets de modifications de la MDA et de l'AVPF selon le nombre d'enfants, la durée des interruptions, et le niveau de pension – après redistribution des gains financiers

Les différentes modifications simulées de la MDA et de l'AVPF réduisent la pension moyenne des femmes et génèrent avant redistribution des gains financiers. Afin d'évaluer les effets « à coût constant » de ces modifications, et plus particulièrement les effets possibles d'un transfert entre des durées attribuées au titre des enfants et des majorations pour enfants, les gains ont été redistribués dans un second temps sous la forme de forfaits pour enfants. Cette redistribution est effectuée au sein des femmes monopensionnées du régime général uniquement.

Quatre types de forfaits ont été simulés :

- forfait 1 : dès le premier enfant, proportionnel au nombre d'enfants (non proratisé)
- forfait 2 : dès le premier enfant, proportionnel au nombre d'enfants et à la durée validée ;
- forfait 3 : au troisième enfant, quels que soient le nombre d'enfants et la durée validée ;
- forfait 4 : au troisième enfant, proportionnel à la durée validée.

A titre d'exemple, dans le cas de la fusion entre la MDA et l'AVPF, les montants annuels des forfaits pouvant être redistribués (aux monopensionnées liquidant en 2020) sont les suivants⁴ :

En euros	Forfaits 1 et 2		Forfait 3 et 4
	Montant du forfait par enfant *	Montant moyen par femme	Montant moyen redistribué aux mères de 3 enfants et plus *
2020	490	954	3 411

* Pour les forfaits 2 et 4, dans le cas d'une durée validée correspondant à celle du taux plein.

La redistribution par des forfaits au troisième enfant conduit dans tous les cas à une détérioration des pensions des mères de moins de 3 enfants, et à une amélioration, parfois très importante, des pensions des mères de 3 enfants et plus par rapport à la situation initiale (avant modification de la MDA et de l'AVPF). A l'inverse, elle conduirait dans certains cas à pénaliser les mères de moins de 3 enfants, dont les pensions seraient *in fine* plus faibles en moyenne que celles des mères de 3 enfants et plus.

Comme attendu, la proratisation du forfait en fonction de la durée validée conduit dans tous les cas à pénaliser les basses pensions.

Si on se concentre sur la redistribution par un forfait au premier enfant non proratisé, **les principaux effets des quatre modifications étudiées de la MDA et de l'AVPF « à coût constant » sont les suivants :**

- la suppression de l'AVPF couplée à un forfait au premier enfant conduit à réduire fortement les pensions des assurées ayant validé plus de 6 ans au titre de l'AVPF, au profit de celles qui n'ont pas ou peu (moins de 6 ans) d'AVPF. Elle avantage légèrement les femmes ayant trois enfants et plus, et pénalise légèrement les femmes ayant un ou deux enfants. Les basses pensions sont favorisées au détriment des pensions médianes ;

⁴ Les montants de ces forfaits assurent la neutralité financière une année donnée (2020) seulement.

- la modification des règles d'attribution de la MDA inspirée de celles de la fonction publique, couplée à un forfait au premier enfant, conduirait à des modifications assez faibles des pensions des différentes catégories (2% au plus), au détriment des femmes ayant de longues durées au titre de l'AVPF et des femmes ayant un seul enfant ;

- l'instauration d'une règle de non cumul entre MDA et AVPF, associée à un forfait au premier enfant, a également un impact global assez faible sur les différentes catégories étudiées, allant dans le même sens que la mesure précédente ;

- enfin, la fusion simulée entre la MDA et l'AVPF, associée à un forfait au premier enfant, induirait des baisses significatives de pension pour les femmes ayant de très longues durées au titre de l'AVPF (plus de 12 ans), au profit des femmes ayant moins de 6 ans d'AVPF. Du fait de la forte réduction de la MDA qu'elle génère, elle serait très légèrement favorable aux femmes ayant trois enfants et plus, au détriment des mères de un ou deux enfants. Les pensions du premier décile seraient légèrement avantagées, et le rapport inter-décile serait inchangé.

3- Conclusions

L'analyse des effets détaillés de différentes modifications de la MDA et de l'AVPF a mis en évidence les points suivants :

- L'analyse des niveaux de pension, des durées d'assurance et des âges de départ en fonction de la durée acquise au titre de l'AVPF peut conduire à se demander si le jeu combiné de l'AVPF et de la MDA ne conduit pas parfois à surcompenser les interruptions lorsqu'elles sont très longues ;
- Une réduction de l'AVPF et/ou de la MDA pourrait ainsi conduire à des durées d'assurance, des niveaux de pension, et des âges de départ plus en phase avec les durées d'interruption, comme le montrent les simulations ;
- L'analyse en fonction du nombre d'enfants montre que la compensation apportée par la MDA et l'AVPF est importante. Elle fait ressortir deux points : d'une part, les durées moyennes des femmes sont décroissantes avec le nombre d'enfants, même en tenant compte de la MDA et de l'AVPF ; d'autre part, les écarts de durée d'assurance ne suffisent pas à expliquer les écarts de pension en fonction du nombre d'enfants : par exemple, malgré des durées quasi-identiques, la pension moyenne des femmes avec un enfant est plus faible que celle des femmes sans enfant.
- Une réduction de la MDA, non compensée par des avantages financiers, pénaliserait les mères, à l'exception de celles qui ont des durées d'assurance hors MDA suffisamment longues pour pouvoir partir à taux plein dès l'âge de 60 ans, et aurait des effets d'autant plus importants sur le niveau des pensions que le nombre d'enfants est élevé. Comme les pensions et, dans une moindre mesure, les durées d'assurance sont décroissantes avec le nombre d'enfants, une réduction de la MDA se traduirait en l'absence de compensation financière, par une amplification des écarts de pension aux dépens des femmes ayant le plus d'enfants.

- La compensation d'une réduction des droits au titre de l'AVPF ou de la MDA sous la forme d'une prestation forfaitaire dès le premier enfant et proportionnelle au nombre d'enfant tend à avantager légèrement les mères de trois enfants et plus quand ce forfait n'est pas proratisé en fonction de la durée d'assurance ; c'est plutôt l'inverse s'il est proratisé, car les femmes avec trois enfants et plus ont des durées d'assurance plus courtes.
- La compensation d'une réduction des droits au titre de l'AVPF et de la MDA par un forfait au troisième enfant est très favorable aux mères de trois enfants et plus, pour lesquelles ce forfait fait plus que compenser les réductions de droits au titre de la MDA et de l'AVPF, au détriment des mères de un ou deux enfants.
- Les effets d'une réduction des durées d'assurance (MDA ou AVPF) sont d'autant plus importants pour les catégories dont les durées initiales (et en conséquence les pensions) sont faibles.
- La plupart des modifications de la MDA et de l'AVPF simulées, couplées à un forfait financier dès le premier enfant et non proratisé par la durée d'assurance, conduisent à une augmentation, significative dans certains cas, des pensions les plus faibles, au détriment des pensions médianes.