

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

<b>Document n° 14b</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

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

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



# Simulations des droits familiaux : une approche par cas type – femmes en couple

## Synthèse

Ce document vient en complément du document n° 14a. Il illustre les impacts des évolutions des dispositifs de droits familiaux, discutées lors des séances du 1<sup>er</sup> février et du 17 octobre 2024, sur les pensions de cas types simplifiés de salariés en couple de droit privé<sup>1</sup>. Il présente une approche complémentaire aux simulations réalisées sur le modèle Prisme de la Cnav et le modèle Trajectoire de la Drees<sup>2</sup>. Cette analyse a une visée exclusivement illustrative et pédagogique. Les cas types utilisés ne prétendent pas être représentatifs d'une quelconque situation sur le marché du travail, ils permettent juste d'éclairer les mécanismes sous-jacents à l'aide de carrières simples. De plus, ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Le document n° 14a se concentre sur des cas types de femmes célibataires.

<sup>2</sup> Voir les documents n° 8 à 13 de la séance.

ou réduit leur activité<sup>3</sup> (allocation Prépare), sous condition de ressource (allocation de base) ou des trois ans aux vingt-et-un ans de leur enfant s'ils ont eu au moins trois enfants et sous condition de ressources (complément familial).

Les hommes et les femmes ayant eu ou élevé trois enfants ou plus bénéficient d'une majoration de montant de pension de 10 % au régime général. À l'Agirc-Arrco, ils bénéficient également de cette majoration, pour les points acquis à partir de 2012, mais elle est plafonnée dans son montant<sup>4</sup>.

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

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

## **2. Les mesures d'évolution des droits familiaux simulées**

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

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

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

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

---

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

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

### **3. Présentation des cas types utilisés et principaux résultats**

#### *3.1 Présentation des cas types utilisés*

L'analyse est effectuée uniquement sur les couples ayant trois enfants, les pensions des hommes en ayant eu deux n'étant pas impactées par les évolutions simulées<sup>5</sup>.

La carrière de deux cas types de femmes, en couple, nées en 2000, monopensionnées du secteur privé, est simulée. La première est non-cadre et la seconde cadre. Pour chacun de ces deux cas types, plusieurs situations sur le marché du travail sont simulées suite à la naissance des enfants. Dans une première situation, la mère de famille poursuit son activité professionnelle à temps plein après la naissance de ses enfants. Dans une deuxième, elle réduit son activité après la naissance de son premier enfant (quotité de travail de 68,6 %<sup>6</sup>) et jusqu'aux trois ans de son dernier enfant. Dans une troisième situation, elle reste à temps réduit jusqu'à son départ à la retraite. Dans une quatrième situation, elle s'interrompt de la naissance de son premier enfant aux trois ans de son dernier enfant et dans une cinquième elle ne reprend pas d'activité professionnelle après la naissance de ses enfants.

Les hommes non-cadres et cadres sont supposés ne pas modifier leur activité professionnelle suite à la naissance de leurs enfants. Seules leurs conjointes bénéficient par conséquent des majorations de durée d'assurance et de l'AVPF. Enfin, il est supposé une homogamie dans les mariages : les femmes non-cadres sont en couple avec des hommes non-cadres et réciproquement pour les femmes cadres.

---

<sup>5</sup> Dans les simulations effectuées, les mères de famille bénéficient des majorations de durée d'assurance et de l'AVPF, les pères en sont exclus. Seuls pères de trois enfants seraient donc impactés par les évolutions via la suppression de la majoration de pension de 10 %.

<sup>6</sup> Une activité à temps réduit de 80 % n'aurait pas d'impact en proportion sur les résultats des simulations.

### 3.2 Principaux résultats<sup>7</sup>

#### Effet des simulations sur la pension moyenne des cas types<sup>8</sup>

Cas type	Nombre d'enfants	Impact sur la pension moyenne
Mère non-cadre	3 enfants célibataire	- 1 % - 6 % de revenu total pour le couple
	3 enfants en couple	Sauf celle qui ne reprend pas (- 57 %) - 24 % de revenu total pour le couple
Mère cadre	3 enfants célibataire	Entre - 2 % et - 4 % et décalage de l'âge de départ de 0,5 an pour celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier - 45 % pour celle qui ne reprend pas
	3 enfants en couple	Entre 0 % et - 4 % et décalage de l'âge de départ d'un an et demi pour celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier Entre - 4 % et - 6 % de revenu total pour le couple - 17 % pour celle qui ne reprend pas - 8 % de revenu total pour le couple

Source : maquette SG-COR

**Les mères en couples non-cadres et cadres ayant trois enfants, qui sont restées proches du marché du travail**, ont une pension de retraite personnelle respectivement identiques à celles qui sont célibataires et l'impact de l'évolution des droits familiaux sur leurs pensions respectives est donc similaire à celui des célibataires : réduction des pensions personnelles de 1 % pour les non-cadres et entre 2 et 4 % pour les cadres (sauf la cadre qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son enfant, qui perdrait moins en pourcentage que celle qui est célibataire). **Celles qui ne reprennent pas après la naissance de leurs enfants** perçoivent une pension de retraite personnelle plus faible que celles qui sont célibataires puisqu'elles perdent le bénéfice de l'AVPF en raison de la prise en compte des revenus de leur conjoint dans la condition de ressources. L'impact de l'évolution des droits familiaux sur leur pension serait presque identique pour la non-cadre et plus faible pour la cadre.

Les évolutions des droits familiaux réduiraient la **pension des pères de trois enfants non-cadres et cadres** respectivement de 9 % et de 7 %, en raison de la perte du bénéfice de la majoration de pension de 10 %. La perte serait plus faible pour les cadres car la majoration perçue dans le régime complémentaire est plafonnée dans la situation de référence. Au final, l'impact des évolutions des droits familiaux sur les ressources des couples dépendrait de la

<sup>7</sup> Ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

<sup>8</sup> Voir en Annexe le détail des gagnantes et perdantes.

situation professionnelle des mères suite à la naissance de leurs enfants. Les ressources, à 67 ans, des couples non-cadres et cadres, ayant trois enfants, dont les conjointes sont restées proches du marché du travail baisserait de 4 à 6 %. Celles des couples dont la femme n'a pas repris après la naissance de ses enfants seraient réduites de 24 % pour les non-cadres et de 8 % pour les cadres.

# **Simulations des droits familiaux :**

## **une approche par cas type – femmes en couple**

### **Note détaillée**

Ce document vient en complément du document n° 14a. Il illustre les impacts des évolutions des dispositifs de droits familiaux, discutées lors des séances du 1<sup>er</sup> février et du 17 octobre 2024, sur les pensions de cas types simplifiés de salariées en couple de droit privé<sup>9</sup>. Il présente une approche complémentaire aux simulations effectuées par le modèle Prisme de la Cnav et le modèle Trajectoire de la Drees<sup>10</sup>. Cette analyse a une visée exclusivement illustrative et pédagogique. Les cas types utilisés ne prétendent pas être représentatifs d'une quelconque situation sur le marché du travail, ils permettent juste d'éclairer les mécanismes sous-jacents à l'aide de carrières simples. De plus, ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

Dans une première partie du document, les cas types mobilisés sont présentés et l'impact du fait d'être en couple sur la pension perçue par les mères de familles est étudié. La seconde partie analyse l'incidence des évolutions des dispositifs de droits familiaux<sup>11</sup> sur les montants de pension perçus et sur les revenus totaux du couple.

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

### **1. Description des cas types étudiés, situation de référence et impact du couple sur la pension personnelle des cas types de femmes**

L'analyse présentée dans le document n° 14a est étendue aux mères de famille en couple. Cette étude est effectuée uniquement sur les couples ayant trois enfants, les pensions des hommes en ayant eu deux n'étant pas impactées par les évolutions simulées<sup>12</sup>.

Les caractéristiques des mères de trois enfants non-cadres et cadres sont identiques à celles présentées dans le document n° 14a en termes de rémunération et de choix professionnels suite à la naissance de leurs enfants : poursuite de l'activité professionnelle à temps plein,

---

<sup>9</sup> Le document n° 14a se concentre sur des cas types de femmes célibataires.

<sup>10</sup> Voir les documents n° 8 à 13 de la séance.

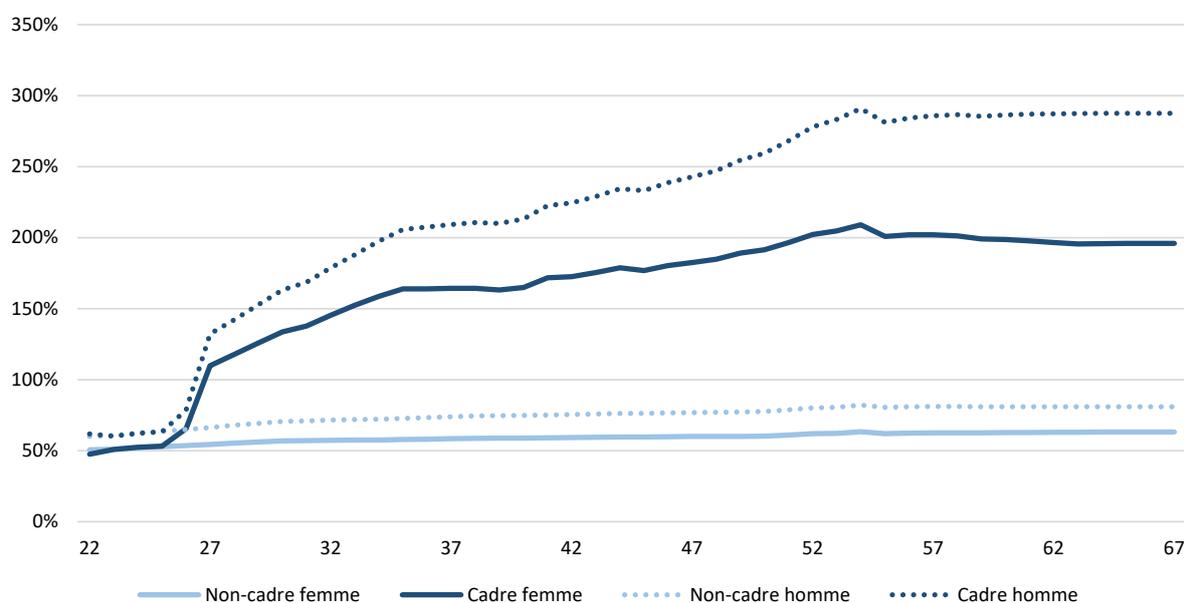
<sup>11</sup> Voir le document n° 14.a de la séance pour un rappel des dispositifs de droits familiaux en vigueur.

<sup>12</sup> Dans les simulations effectuées, les mères de famille bénéficient des majorations de durée d'assurance et de l'AVPF, les pères en sont exclus. Seuls pères de trois enfants seraient donc impactés par les évolutions via la suppression de la majoration de pension de 10 %.

réduction de l'activité après la naissance du premier enfant (quotité de travail de 68,6 %<sup>13</sup>) et jusqu'aux trois ans du dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite, interruption de la naissance du premier enfant aux trois ans du dernier ou jusqu'au départ à la retraite. La mère cadre qui interrompt son activité de la naissance aux trois ans de son dernier enfant ne part, cependant, pas à la retraite au même âge que celle qui est célibataire (Tableau 1).

Les hommes non-cadres et cadres sont supposés ne pas modifier leur activité professionnelle suite à la naissance de leurs enfants. Seules leurs conjointes bénéficient donc des majorations de durée d'assurance et de l'AVPF. Le profil salarial des pères diffère de celui de leur conjointe (Figure 1). Enfin, il est supposé une homogamie dans les mariages : les femmes non-cadres sont en couple avec des hommes non-cadres et réciproquement pour les femmes cadres.

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



Source : maquette SG-COR

<sup>13</sup> Une activité à temps réduit de 80 % n'aurait pas d'impact en proportion sur les résultats des simulations.

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

Cas type	Carrière continue	Carrière continue à mi-temps de la naissance aux 3 ans du dernier enfant	Carrière continue à mi-temps à partir de la naissance du 1er enfant	Interruption de carrière de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier enfant	Interruption de carrière à partir de la naissance du premier enfant
<b>Paramètres identiques</b>					
Génération	2000				
Sexe	femme				
Situation conjugale	en couple				
Nombre d'enfants	3				
Rémunération	non-cadre du secteur privé / cadre du secteur privé				
Âge de début de carrière	22 ans et demi pour la non-cadre / 22 ans et 9 mois pour la cadre (âge d'entrée dans le statut de cadre : 26 ans)				
Durée de carrière pour le taux plein	172 trimestres				
<b>Paramètres différents</b>					
Quotité de travail	temps plein durant toute la carrière	68,6 % de 31 ans à 37 ans inclus	68,6 % à partir de 31 ans	temps plein durant la période travaillée	temps plein durant la période travaillée
Interruption de travail				de 30 ans et demi à 36 ans inclus	à partir de 30 ans et demi
Âge de fin de carrière	64 ans			64 ans pour la non-cadre 65,5 ans pour la cadre (contre 64 pour la mère célibataire)	30 ans et demi
Âge de départ au taux plein	64 ans			64 ans pour la non-cadre 65,5 ans pour la cadre (contre 64 pour la mère célibataire)	67 ans
Année de départ à la retraite	2064			2064 ans pour la non-cadre 2065,5 ans pour la cadre (contre 2064 pour la mère célibataire)	2067

Source : maquette SG-COR

Le fait d'être en couple peut avoir un impact sur la pension personnelle des mères de famille via le dispositif d'AVPF, le bénéfice de ce dernier dépendant des ressources du ménage. Les revenus du père peuvent donc en faire perdre le bénéfice à leur conjointe, réduisant non seulement leur SAM, mais également leur coefficient de proratisation. L'impact sur la pension de la conjointe diffère selon les situations des cas types étudiés.

*1.1 Si la mère non-cadre, en couple, proche du marché du travail perçoit la même pension que celle qui est célibataire, celle qui ne reprend pas le travail après la naissance de ses enfants perçoit en revanche une pension plus faible*

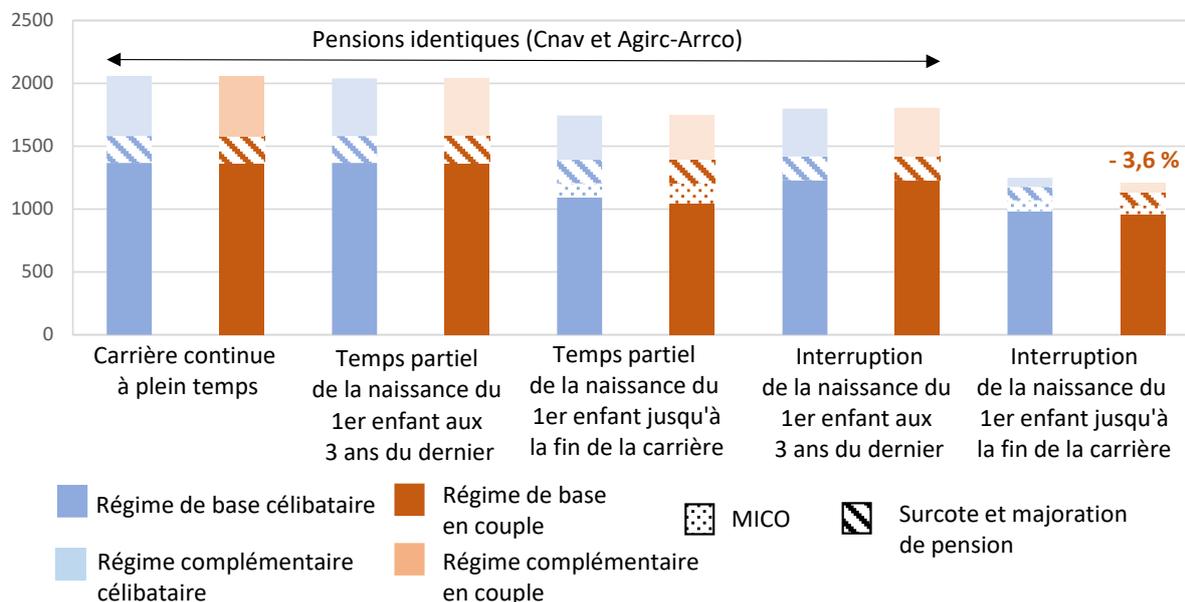
La pension personnelle des **femmes mères de trois enfants non-cadres en couple** est identique à celle des célibataires pour les quatre premiers cas types qui restent proches du

marché du travail (celle qui reste à temps plein, qui réduit son activité que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite et celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant, document n° 14a et Figure 2). En effet, celle qui reste à temps plein ne bénéficie pas du dispositif AVPF, les revenus de son conjoint n'ont donc aucun impact sur sa pension de retraite. Celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant et celle qui s'interrompt pendant cette même période bénéficient de deux années de validation AVPF en moins par rapport à celles qui sont célibataires, à cause des revenus de leurs conjoints, mais cette perte ne vient pas réduire leur pension de retraite car ces années ne sont pas prises en compte dans le calcul de leur SAM<sup>14</sup>. Celle qui reste à temps partiel jusqu'au départ à la retraite bénéficie de 10 années d'AVPF de moins que celle qui est célibataire à cause de la condition de ressources, mais sa pension étant portée au MICO, elle perçoit le même montant de pension qu'elle.

En revanche, la mère non-cadre en couple qui s'interrompt jusqu'au départ à la retraite perçoit une pension plus faible que celle qui est célibataire (écart de -3,6 %)<sup>15</sup> car, validant deux années d'AVPF en moins à cause de la prise en compte des revenus de son conjoint, son SAM et son coefficient de proratisation sont donc plus faibles que ceux de la femme célibataire.

**Figure 2 – Pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les quatre premiers cas types, 67 ans pour le dernier)**

*Femme non-cadre née en 2000 avec trois enfants célibataire / en couple (euros 2024)*



Source : maquette SG-COR

<sup>14</sup> De plus, celle qui réduit son activité valide chaque année 4 trimestres au titre de son salaire et celle qui l'interrompt valide 4 trimestres de moins que la célibataire au titre de l'AVPF mais sans incidence sur le bénéfice de la surcote mère.

<sup>15</sup> Sa pension dans le régime de base serait plus faible de 3,9 % par rapport à celle de la mère célibataire. Sa pension à l'Agirc-Arrco serait identique. Au final, sa pension totale serait plus faible de 3,6 %.

L'impact du couple sur la pension des mères non-cadres ayant deux enfants est similaire à celle des mères de trois enfants (voir Encadré 1).

#### **Encadré 1 : Impact du couple pour les mères non-cadres de deux enfants**

Les mères non-cadres, en couple, ayant deux enfants, qui restent proches du marché du travail après la naissance de leurs enfants (qui restent à temps plein, qui réduisent leur activité que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite ou qui s'interrompent jusqu'aux trois ans de leur dernier enfant), perçoivent le même montant de pension que celles qui sont célibataires pour les mêmes raisons que les mères de trois enfants<sup>i</sup>.

Celle qui ne reprend pas le travail après la naissance de ses enfants, perçoit une pension plus faible à la Cnav de 6 % par rapport à celle qui est célibataire puisqu'elle valide deux années d'AVPF en moins, réduisant son SAM et son coefficient de proratisation. Sa pension à l'Agirc-Arrco est en revanche identique. Au total, ses pensions de retraite seraient plus faibles de 5 % par rapport à celle qui est célibataire.

<sup>i</sup> Celle qui réduit son activité jusqu'au départ à la retraite perd deux années d'AVPF (au lieu de 10 pour celle qui a 3 enfants).

#### *1.2 Si la mère cadre, en couple, qui reste à temps plein ou réduit son activité perçoit la même pension que celle qui est célibataire, celle qui s'interrompt que ce soit jusqu'aux trois ans du dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite perçoit en revanche une pension plus faible*

La pension personnelle des **femmes mères de trois enfants cadres en couple** est identique à celle des célibataires pour celle qui reste à temps plein et celle qui réduit son activité que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite, document n° 14a et Figure 3) car elles ne bénéficient pas du dispositif AVPF<sup>16</sup>, les revenus de leurs conjoints n'ont donc aucune incidence sur leurs pensions de retraite.

Celle qui est en couple et qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ne bénéficie pas du dispositif d'AVPF en raison de la prise en compte des revenus de son conjoint dans la condition de ressources alors que celle qui est célibataire en bénéficie<sup>17</sup>. À 64 ans, elle ne valide pas la durée requise pour le taux plein et ne peut partir à la retraite qu'à 65 ans et demi soit un an et demi après celle qui est célibataire. Elle ne bénéficie donc pas de la surcote mère mais valide un SAM supérieur en raison de son décalage de départ. Sa pension de retraite à la Cnav serait inférieure de 3,8 % et celle à l'Agirc-Arrco supérieure de 4 %. Au total, sa pension serait plus faible que celle qui est célibataire de 0,8 % avec un décalage de départ à la retraite d'un année et demi

Celle qui est en couple et qui ne reprend pas le travail après la naissance de ses enfants ne perçoit pas non plus l'AVPF, contrairement à celle qui est célibataire, en raison de la prise en compte des revenus de son conjoint dans la condition de ressources. Elle part à 67 ans, comme celle qui est célibataire, mais avec une pension à la Cnav nettement inférieure (-61 %) en raison de l'impact du non bénéfice de l'AVPF sur le coefficient de proratisation. Sa

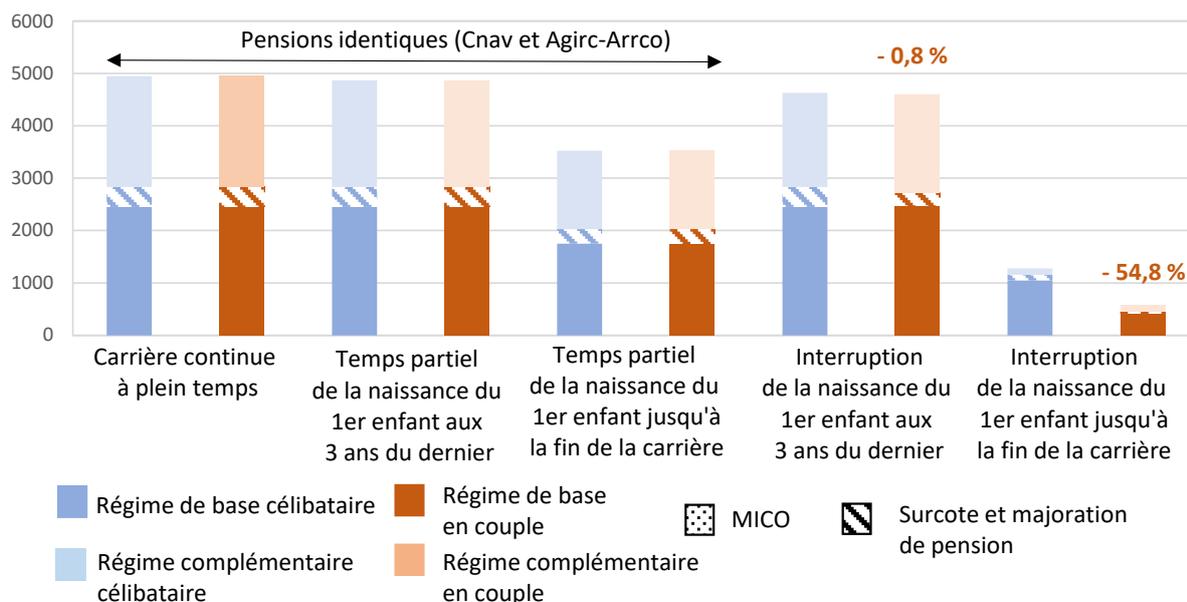
<sup>16</sup> La première car elle reste à temps plein et les deux autres parce qu'elles ne satisfont pas la condition de ressource avec leurs salaires propres.

<sup>17</sup> Voir document n° 14a.

pension à l'Agirc-Arrco est en revanche identique. Au final, sa pension totale est plus faible de 55 %.

**Figure 3 – Pensions mensuelles brutes à la liquidation (à 64 ans pour les trois premiers cas types, 65 ans et demi pour le quatrième en couple, 64 pour la célibataire et 67 ans pour le dernier cas type)**

*Femme cadre née en 2000 avec trois enfants célibataire / en couple (euros 2024)*



Source : maquette SG-COR

L'impact du couple sur la pension des mères cadres ayant deux enfants est similaire à celle des mères de trois enfants (voir Encadré 2).

**Encadré 2 : Impact du couple pour les mères cadres de deux enfants**

Les mères cadres, en couple, ayant deux enfants, qui restent proches du marché du travail après la naissance de leurs enfants (celle qui reste à temps plein et celle qui réduit son activité que ce soit jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite) perçoivent le même montant de pension que celles qui sont célibataires puisqu'elles ne bénéficient pas du dispositif d'AVPF.

Celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ne bénéficie pas du dispositif d'AVPF à cause des revenus de son conjoint alors que la mère célibataire dans la même situation le perçoit. La mère en couple part donc à la retraite un an et demi plus tard et perçoit 2 % de moins de pension au régime général (son SAM est plus élevé grâce au décalage mais elle ne bénéficie pas de la surcote mère). Sa pension à l'Agirc-Arrco est supérieure de 6 % à celle de la mère célibataire.

La mère cadre en couple qui a deux enfants ne bénéficierait pas non plus du dispositif d'AVPF pour les mêmes raisons que la précédente. Sa pension à la Cnav est donc plus faible que celle de la mère célibataire de 15 % et sa pension à l'Agirc-Arrco est identique.

## 2. Impact de la simulation d'évolution des droits familiaux sur les cas types considérés – femmes en couple avec trois enfants<sup>18</sup>

### Rappel de la simulation d'évolution des droits familiaux :

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

L'impact des évolutions est appréhendé dans un premier temps sur la pension personnelle des mères puis, dans un second temps sur les pensions totales du couple.

### *2.1 Impact de la simulation d'évolution des droits familiaux sur les pensions personnelles des mères de trois enfants*

L'impact de l'évolution des droits familiaux sur les pensions des **mères non-cadres ayant trois enfants** serait identique que les mères soient célibataires ou en couple pour les cas types de femmes qui sont restées proches du marché du travail (perte de pension totale de 1%, voir Document n° 14a et Tableau 2) et légèrement plus importante pour la mère en couple qui n'a pas repris le travail après la naissance de ses enfants (- 57,5 % contre -56,8 % pour la mère célibataire).

---

<sup>18</sup> Ces simulations sont effectuées toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire à comportements inchangés vis-à-vis du marché du travail. En cas d'évolution des droits familiaux, certaines mères de famille, qui le peuvent, pourraient limiter les interruptions de travail suite à la naissance des enfants afin de réduire les pertes en termes de retraite future.

**Tableau 2 – Impact de l'évolution des droits familiaux sur les pensions personnelles des mères non-cadres de trois enfants selon leur situation conjugale**

	Pension Cnav		Pension Agirc-Arrco		Pension totale	
	célibataire	en couple	célibataire	en couple	célibataire	en couple
<b>Temps plein sans interruption</b>	-2%	-2%	3%	3%	-1%	-1%
<b>Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier</b>	-2%	-2%	3%	3%	-1%	-1%
<b>Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière</b>	-2%	-2%	3%	3%	-1%	-1%
<b>Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier</b>	-2%	-2%	3%	3%	-1%	-1%
<b>Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise</b>	-61%	-61%	3%	3%	-56,8%	-57,5%

Source : maquette SG-COR

Pour la **mère cadre avec trois enfants**, à temps plein et pour celle qui réduit son activité jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite, l'impact de l'évolution des droits familiaux serait également identique, que ces mères soient célibataires ou en couple pour chaque cas type considéré (voir Document n° 14a et Tableau 3).

La cadre en couple qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant ne bénéficie pas de la surcote mère, contrairement à celle qui est célibataire (voir 1.2 et document n° 14a), l'impact de l'évolution des droits familiaux sur sa pension serait donc plus faible : - 0,5 % contre - 4 % pour la célibataire (Tableau 3) mais au prix d'un départ à la retraite à 67 ans puisqu'avec la réduction de ses trimestres de MDA elle ne validerait plus la durée requise pour le taux plein à 65 ans et demi<sup>19</sup>.

Enfin, l'impact de l'évolution des droits familiaux sur la pension moyenne de la mère cadre en couple qui ne reprend pas son travail après la naissance de ses enfants serait plus faible que sur celui de la femme célibataire puisqu'elle ne perd pas le bénéfice de l'AVPF car elle n'en bénéficiait pas auparavant contrairement à la mère célibataire (voir 1.2 et document n° 14a). Au final, elle perdrait donc 17 % de pension contre 45 % pour la mère célibataire.

<sup>19</sup> À 67 ans elle ne validerait pas non plus cette durée, son coefficient de proratisation serait donc inférieur à 100 %.

**Tableau 3 – Impact de l'évolution des droits familiaux sur les pensions personnelles des mères cadres de trois enfants selon leur situation conjugale**

	Pension Cnav		Pension Agirc-Arrco		Pension totale	
	célibataire	en couple	célibataire	en couple	célibataire	en couple
<b>Temps plein sans interruption</b>	-7%	-7%	-1%	-1%	-4%	-4%
<b>Temps partiel de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier</b>	-6%	-6%	-1%	-1%	-4%	-4%
<b>Temps partiel de la naissance du 1er enfant jusqu'à la fin de carrière</b>	-4%	-4%	1%	1%	-2%	-2%
<b>Interruption de la naissance du 1er enfant aux 3 ans du dernier</b>	-6%	-5%	-1%	6%	-4%	-0,5%
<b>Interruption de la naissance du 1er enfant sans reprise</b>	-50%	-22%	3%	3%	-45%	-17%

Source : maquette SG-COR

### 2.2 Impact de la simulation d'évolution des droits familiaux sur les revenus à la retraite du couple ayant trois enfants

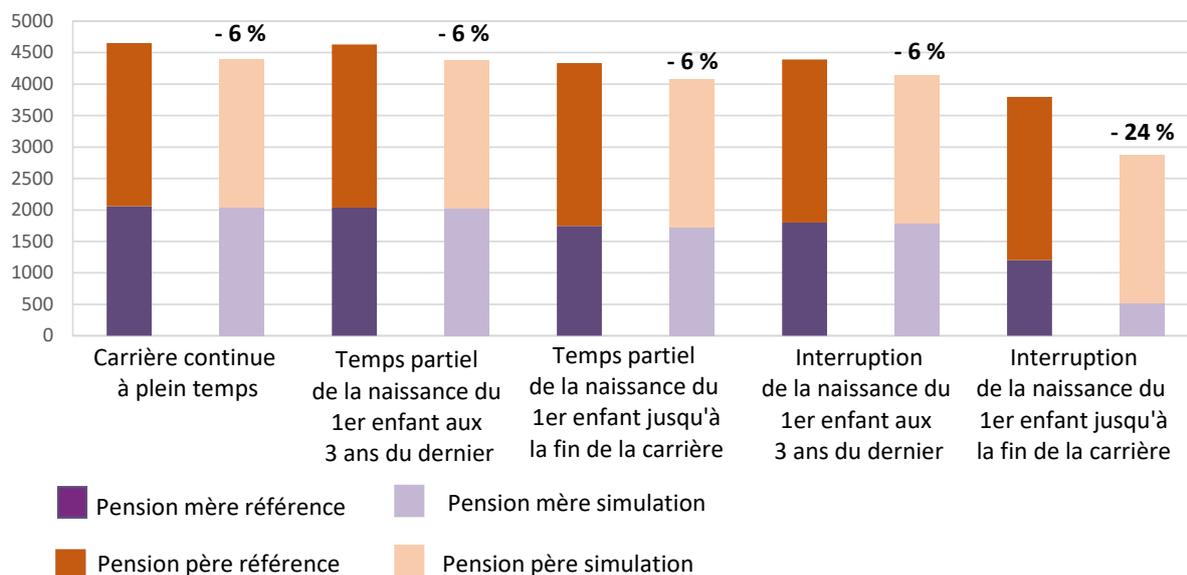
L'impact sur les revenus à la retraite du couple est appréhendé en comparant les écarts de pensions totales des deux époux entre la situation de référence et la simulation. Les cas types considérés sont supposés n'avoir aucune autre source de revenus.

**Les hommes non-cadres pères de trois enfants** seraient impactés négativement par l'évolution des droits familiaux via la suppression de la majoration de pension de 10 %<sup>20</sup>. Leur pension totale serait réduite de 9 %. L'évolution des droits familiaux simulée baisserait donc le revenu du ménage<sup>21</sup>. L'ampleur de cette réduction dépend de la situation des conjointes sur le marché du travail suite à la naissance de leurs enfants. Les couples de non-cadres dont les femmes sont restées proches du marché du travail (celle qui reste à temps plein après la naissance de ses enfants, qui réduit son activité jusqu'aux trois ans du dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite et celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant) perdraient au final 6 % de pension au total (Figure 4). Le couple dont la mère ne reprend pas après la naissance de ses enfants, verrait, quant à lui, ses revenus baisser de 24 % suite à l'évolution des droits conjugaux.

<sup>20</sup> Le père de famille non-cadre avec trois enfants part à la retraite à 65 ans au taux plein.

<sup>21</sup> L'impact de cette réduction de pension sur la potentielle réversion que pourrait percevoir la conjointe survivante n'est pas étudié dans ce document mais fera l'objet d'une analyse prochaine.

**Figure 4 – Pensions mensuelles brutes totales des couples de non-cadres avant et après simulation à 67 ans (euros 2024)**



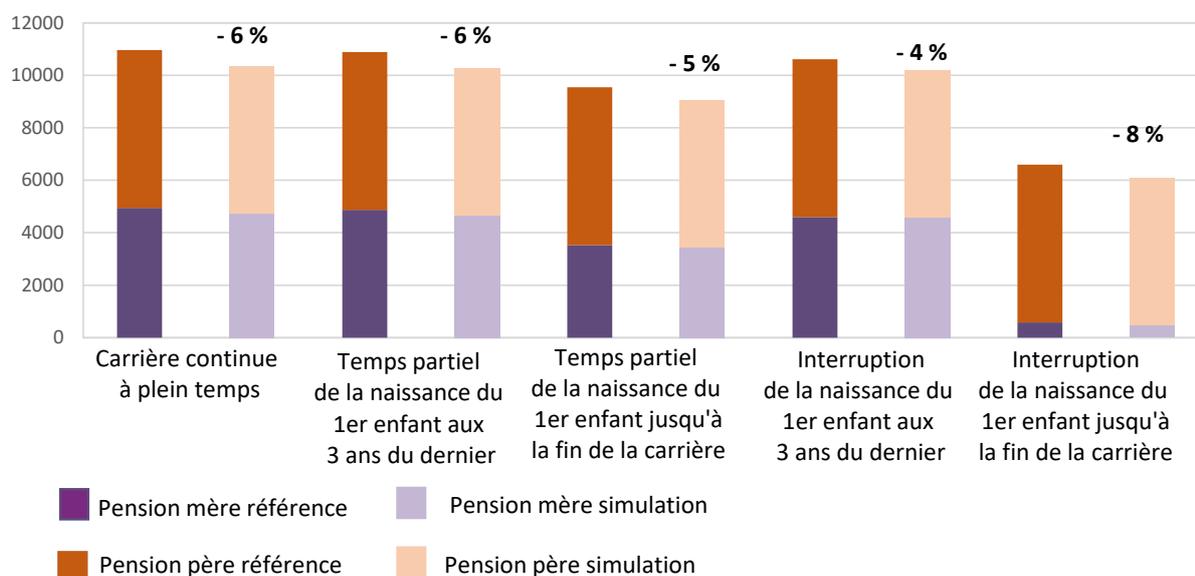
Source : maquette SG-COR

**Les hommes cadres pères de trois enfants** seraient également impactés négativement par l'évolution des droits familiaux via la suppression de la majoration de pension de 10 %<sup>22</sup>. Leur pension totale serait réduite de 7 %. Leur perte serait légèrement plus faible que celle du père non-cadre car leur majoration de pension à l'Agirc-Arrco est proratisée dans la situation de référence. L'évolution des droits simulés baisserait donc le revenu disponible du ménage<sup>23</sup>. Comme pour les couples de non-cadres, l'ampleur de cette réduction dépend de la situation des conjointes sur le marché du travail suite à la naissance de leurs enfants. Les couples dont les femmes sont restées proches du marché du travail (celle qui reste à temps plein après la naissance de ses enfants, qui réduit son activité jusqu'aux trois ans du dernier enfant ou jusqu'au départ à la retraite et celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier enfant) perdraient entre 4 et 6 % de pension au total (Figure 5). Le couple dont la mère ne reprend pas après la naissance de ses enfants, verrait, quant à lui, ses revenus baisser de 8 % suite à l'évolution des droits conjugaux.

<sup>22</sup> Le père de famille non-cadre avec trois enfants part à la retraite à 65,2 ans au taux plein.

<sup>23</sup> L'impact de cette réduction de pension sur la potentielle réversion que pourrait percevoir la conjointe survivante n'est pas étudié dans ce document mais fera l'objet d'une analyse prochaine.

**Figure 5 – Pensions mensuelles brutes totales des couples de cadres avant et après simulation à 67 ans (euros 2024)**



Source : maquette SG-COR

Les évolutions des droits familiaux réduiraient la pension des pères de trois enfants non-cadres et cadres respectivement de 9 % et de 7 %, en raison de la perte du bénéfice de la majoration de pension de 10 %. La perte serait plus faible pour les cadres car la majoration perçue dans le régime complémentaire est plafonnée dans la situation de référence. Au final, l'impact des évolutions des droits familiaux sur les ressources des couples dépendrait de la situation professionnelle des mères suite à la naissance de leurs enfants. Les ressources, à 67 ans, des couples non-cadres et cadres, ayant trois enfants, dont les conjointes sont restées proches du marché du travail baisserait de 4 à 6 % (Tableau 4). Celles des couples dont la femme n'a pas repris d'activité professionnelle après la naissance de ses enfants seraient réduites de 24 % pour les non-cadres et de 8 % pour les cadres.

**Tableau 4 – Récapitulatif des gagnantes – perdantes selon la situation conjugale<sup>24</sup>**

Cas type	Nombre d'enfants	Impact sur la pension moyenne
Mère non-cadre	3 enfants célibataire	- 1 % - 6 % de revenu total pour le couple
	3 enfants en couple	Sauf celle qui ne reprend pas (- 57 %) - 24 % de revenu total pour le couple
Mère cadre	3 enfants célibataire	Entre - 2 % et - 4 % et décalage de l'âge de départ de 0,5 an pour celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier  - 45 % pour celle qui ne reprend pas
	3 enfants en couple	Entre 0 % et - 4 % et décalage de l'âge de départ d'un an et demi pour celle qui s'interrompt jusqu'aux trois ans de son dernier <b>Entre - 4 % et - 6 % de revenu total pour le couple</b>  - 17 % pour celle qui ne reprend pas - 8 % de revenu total pour le couple

Source : maquette SG-COR

<sup>24</sup> Voir en Annexe le détail des gagnantes et perdantes.

## Annexe – Récapitulatif des gagnantes – perdantes femmes de trois enfants célibataires / en couple

Cas type	Situation professionnelle	Hausse/baisse de pension	Décalage de l'âge de départ (en année)	Perte de revenus du couple
<b>PERDANTES</b>				
<b>Pension plus faible pour un même âge de départ</b>				
Femme non-cadre avec trois enfants CELIBATAIRE ET EN COUPLE	Temps plein sans interruptions ni réduction du temps de travail	-1%		-6%
	Temps partiel jusqu'aux 3 ans du dernier enfant			
	Temps partiel jusqu'au départ à la retraite			
Femme cadre avec 3 enfants CELIBATAIRE ET EN COUPLE	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	-2%	-	-5%
	Temps partiel jusqu'au départ à la retraite			
	Temps plein sans interruptions ni réduction du temps de travail			
Femme cadre avec 3 enfants EN COUPLE	Temps partiel jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	-4%		-6%
Femme cadre avec 3 enfants EN COUPLE	Interruption jusqu'au départ à la retraite	-17%		-8%
Femme cadre avec 3 enfants CELIBATAIRE	Interruption jusqu'au départ à la retraite	-45%		-
Femme non-cadre avec 3 enfants CELIBATAIRE ET EN COUPLE	Interruption jusqu'au départ à la retraite	-57%		-24%
<b>Pension plus faible avec un avec décalage de l'âge de départ</b>				
Femme cadre avec 3 enfants EN COUPLE	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	-0,5%	1,5	-4%
Femme cadre avec 3 enfants CELIBATAIRE	Interruption jusqu'aux 3 ans du dernier enfant	-4%	0,5	-

Source : maquette SG-COR