



**HAL**  
open science

# Réformer le système de retraite : les droits familiaux et conjugaux

Carole Bonnet, Antoine Bozio, Camille Landais, Simon Rabaté

► **To cite this version:**

Carole Bonnet, Antoine Bozio, Camille Landais, Simon Rabaté. Réformer le système de retraite : les droits familiaux et conjugaux. [Rapport de recherche] Rapport IPP n°2, Institut des politiques publiques (IPP). 2013. halshs-02512769

**HAL Id: halshs-02512769**

**<https://shs.hal.science/halshs-02512769>**

Submitted on 19 Mar 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Institut des  
Politiques Publiques

RAPPORT IPP N°2 – JUIN 2013

# Réformer le système de retraite : les droits familiaux et conjugaux

Carole Bonnet  
Antoine Bozio  
Camille Landais  
Simon Rabaté







L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-Ecole d'économie de Paris (PSE) et le Centre de Recherche en Economie et Statistique (CREST). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

[www.ipp.eu](http://www.ipp.eu)





# REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier le ministère des droits des femmes et le Labex OSE pour le soutien financier apporté pour permettre la réalisation de cette étude.

Ce travail repose sur le modèle PENSipp en cours de développement à l'Institut des politiques publiques (IPP). Ce modèle s'appuie très largement sur le modèle de microsimulation Destinie de l'Insee et notamment sur son module biographique : les auteurs remercient les membres de la division Redistribution et Politiques Sociales de l'Insee pour la mise à disposition de ses résultats, et tout particulièrement Marion Bachelet, Malik Koubi, Aude Leduc et Anthony Marino. Nous remercions aussi vivement Didier Blanchet qui a été un des principaux artisans de la mise au point de PENSipp .

Nous remercions aussi Marianne Tenand qui a bien voulu relire, dans des délais fortement contraints, certaines parties de ce rapport.

Les auteurs restent néanmoins responsables de l'ensemble des résultats et opinions exprimés dans ce texte.



## SYNTHÈSE

- Cette étude analyse les droits familiaux et conjugaux dans le système de retraite français, en contrastant les impacts de ces dispositifs au vu des objectifs qui leur sont attribués. Plusieurs pistes de réforme sont proposées visant toutes à améliorer – dans un cadre budgétaire contraint – l’efficacité de ces dispositifs.
- Les droits familiaux sont un des principaux instruments qui permettent de compenser, au moment de la retraite, les aléas des carrières liés à la présence d’enfants. Ces aléas se caractérisent par le fait que les femmes continuent d’être nettement plus touchées par l’arrivée des enfants que les hommes, soit par des interruptions de carrière soit – de plus en plus souvent – par une moindre progression de carrière et une plus forte prévalence du temps partiel. Ces aléas de carrière sont la principale justification de la mise en place de mécanismes compensatoires dans le système de retraite. Les autres justifications régulièrement avancées pour l’existence des droits familiaux (incitation à la fertilité, compensation pour un faible taux d’épargne) résistent mal à la critique.
- Il est important de garder à l’esprit que les inégalités de carrière entre hommes et femmes, sources premières des inégalités de pension dans un système de retraite contributif, ne peuvent être corrigées durablement que par une action directe sur leur formation dès la petite enfance, sur le marché du travail ou dans le partage des tâches du ménage. L’instrument de politiques publiques que sont les droits familiaux ne correspond qu’à une compensation *ex post*, qui permet de toucher immédiatement des générations qui ont subi ces aléas de carrière. Il n’en reste



pas moins qu'un arbitrage budgétaire doit être effectué entre des mesures visant à réduire *ex ante* les inégalités de carrière et celles visant à les compenser *ex post*.

- Les droits familiaux actuels parviennent à réduire les inégalités de pension entre hommes et femmes, mais ils le font d'une façon peu efficace et ils engendrent une redistribution souvent opaque. Les inégalités de traitement entre régimes sont par ailleurs impossibles à défendre.
- Les bonifications de pension pour trois enfants et plus constituent le dispositif le moins justifié : elles ne permettent pas de réduire les inégalités de pension entre hommes et femmes et n'agissent en rien pour compenser les aléas de carrière. Plusieurs options sont possibles pour les réformer, ou les rendre plus compatibles avec un objectif de compensation des aléas de carrière, allant de la suppression du dispositif à la forfaitisation. Nous évaluons l'impact d'une forfaitisation soit restreinte aux bénéficiaires actuels, soit ouverte à l'ensemble des femmes dès le premier enfant. Les effets de telles réformes conduisent à réduire l'inégalité homme/femme et ont un effet redistributif marqué vers les plus faibles pensions.
- Les majorations de durée d'assurance sont le dispositif majeur visant à compenser les aléas des carrières féminines. Le problème de ce dispositif vient du fait qu'en ne compensant que pour des trimestres de durée d'assurance, et pas pour les salaires portés au compte qui rentrent dans le calcul du salaire annuel moyen, les majorations de durée d'assurance n'atteignent pas complètement leurs objectifs : certaines femmes – typiquement qui ont eu des carrières avec peu d'interruption mais avec une forte prévalence du temps partiel – ne bénéficient pas de ce dispositif alors même qu'elles subissent directement dans leur carrière la prise en charge des enfants.
- Nous proposons une réforme des bonifications pour enfants et des majorations de durée d'assurance, qui remplacerait ces deux dispositifs par une bonification pour enfant, dès le premier enfant, dégressive en fonction du niveau de la pen-

sion. Un tel dispositif aurait pour effet de mieux prendre en compte les aléas de carrière, qu'ils viennent d'une réduction des salaires ou d'interruption de carrière, le tout en limitant les effets négatifs sur la participation des femmes au marché du travail et en améliorant grandement la lisibilité et la transparence du système. La simulation d'une telle réforme laisse envisager des effets redistributifs en faveur des petites pensions, ainsi qu'une réduction des inégalités de pension hommes/femmes de l'ordre de 5 à 6 points de pourcentage – à budget constant.

- Un élément important de discussion de toute réforme des droits familiaux est leur ouverture aux hommes. Depuis un jugement de la Cour de justice de l'Union européenne, les États européens ne peuvent maintenir de dispositifs discriminatoires selon le sexe, même si l'objectif est de réaliser une discrimination positive. La proposition qui est retenue dans ce rapport est d'offrir ces bonifications de pension par enfant à un seul parent, homme ou femme, et par défaut à la mère. La bonification étant dégressive, l'incitation est que le parent qui a la plus faible pension – le plus souvent la mère – demande à bénéficier de ce droit familial, ce qui est susceptible de favoriser au mieux la réduction des inégalités de pension par sexe.
- Les droits conjugaux dans le système de retraite français sont l'ensemble des droits dits dérivés, soit les pensions de réversion. Le système actuel permet bien de maintenir en moyenne le niveau de vie des veuves suite au décès de leur conjoint. Cette moyenne cache des disparités avec des effets de surcompensation et, en parallèle, des pertes nettes de niveau de vie. Ces disparités sont renforcées par les différences de conception des pensions de réversion entre régimes – là encore difficilement justifiables.
- Nous étudions une réforme de la définition de la pension de réversion qui réduit ces disparités et qui propose un mécanisme permettant de garantir le maintien du niveau de vie en cas de veuvage. Nous ne proposons pas de chiffrage pour

cette réforme qui mériterait des analyses ultérieures. Nous discutons par ailleurs la justification de la prise en charge collective du risque veuvage et les pistes ouvertes pour que les couples eux-mêmes internalisent cette dimension.

- En cas de divorce, la situation actuelle est gouvernée par l'accès à des pensions de réversion. Ce dispositif est à plusieurs égards inadéquat et devrait être supprimé. La voie la plus cohérente pour traiter des cas de divorce est le partage des droits à la retraite au moment du divorce. La complexité du système français rend difficile a priori sa mise en œuvre mais nous proposons plusieurs pistes, suivant les exemples de pays voisins permettant d'approcher un tel partage.
- D'une façon générale, les droits familiaux et conjugaux du système de retraite français ne pâtissent pas tant de leur conception que de la complexité sous-jacente du système lui-même qui rend difficilement lisibles les mécanismes non-contributifs.

# SOMMAIRE

Remerciements . . . . .	1
Synthèse . . . . .	3
<b>Introduction</b>	<b>9</b>
<b>1 Quels objectifs pour les droits familiaux et conjugaux ?</b>	<b>15</b>
1.1 Quels objectifs pour les droits familiaux ? . . . . .	15
1.1.1 Compenser les aléas de carrière . . . . .	16
1.1.2 Autres justifications . . . . .	20
1.1.3 Réduire ou compenser les aléas de carrière ? . . . . .	22
1.2 Quels objectifs pour les droits conjugaux ? . . . . .	26
1.2.1 La couverture du risque veuvage . . . . .	27
1.2.2 Les autres justifications . . . . .	28
1.2.3 Qui doit financer la couverture du risque veuvage ? . . . . .	29
<b>2 Les droits familiaux : éléments de diagnostic</b>	<b>35</b>
2.1 La méthodologie . . . . .	36
2.2 Bonifications de pension pour enfants . . . . .	38
2.3 Majoration de durée d'assurance . . . . .	44
2.3.1 Chiffrage du dispositif . . . . .	45
2.3.2 Impact du dispositif . . . . .	48
2.3.3 Les effets de l'allongement de la durée d'assurance . . . . .	53
2.4 Allocation vieillesse des parents au foyer . . . . .	55
<b>3 Options de réforme des droits familiaux</b>	<b>57</b>
3.1 Forfaitisation de la bonification de pension . . . . .	58
3.1.1 Forfaitisation de la bonification pour les bénéficiaires . . . . .	58
3.1.2 Redéploiement de la bonification . . . . .	61
3.2 Réforme jointe des MDA et des bonifications . . . . .	67
3.2.1 La proposition de réforme . . . . .	67
3.2.2 Impacts de la réforme . . . . .	73

<b>4 Les droits conjugaux</b>	<b>81</b>
4.1 Le risque veuvage . . . . .	82
4.1.1 Le système actuel : des disparités difficiles à justifier . . . . .	82
4.1.2 Quelles implications des règles actuelles? . . . . .	83
4.1.3 Options de réforme des pensions de réversion . . . . .	90
4.2 Le cas du divorce . . . . .	93
4.2.1 Le système actuel : un dispositif inadéquat . . . . .	94
4.2.2 L'option de la prestation compensatoire . . . . .	95
4.2.3 Le partage des droits à retraite . . . . .	96
<b>5 Conclusion</b>	<b>103</b>
<b>Annexes</b>	<b>105</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>113</b>
<b>Liste des tableaux</b>	<b>115</b>
<b>Liste des figures</b>	<b>119</b>

# INTRODUCTION

Une réforme du système de retraite français a été annoncée pour la fin de l'année 2013. Parmi les sujets de débats, outre les modifications attendues pour poursuivre les efforts visant à l'équilibre financier des régimes, se trouve la question des droits familiaux et conjugaux. Si la France se distingue généralement de ses voisins européens avec un système de retraite particulièrement développé, l'importance de ces droits liés aux enfants et aux relations au sein du couple en fait un sujet de première importance.

Sur les droits familiaux et conjugaux, plusieurs travaux ont déjà apporté des éléments d'information substantiels, en particulier le rapport du Conseil d'orientation des retraites (2008) dédié à ces dispositifs. L'objectif de ce rapport est de contribuer à verser des éléments nouveaux au débat, en particulier en étudiant des scénarios de réforme variés, qui cherchent tous à proposer une adéquation entre les objectifs de politiques publiques et les dispositifs mis en place.

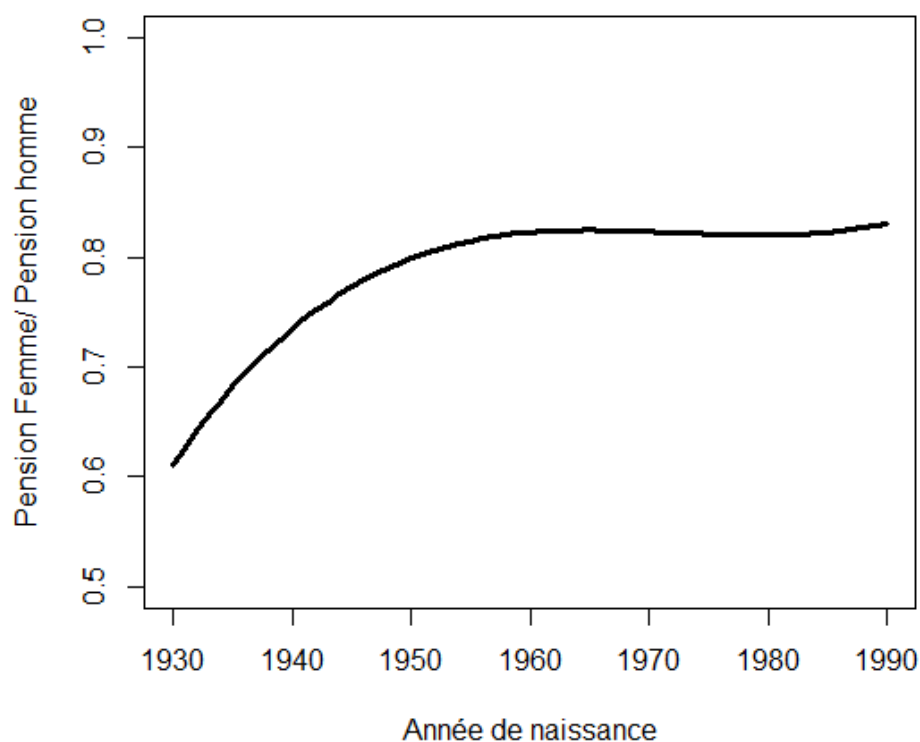
Le rôle de l'Institut des politiques publiques (IPP) – conjointement développé par PSE-École d'économie de Paris et le Centre de recherche en économie et statistique (CREST) – est de mettre à disposition du grand public les éléments du débat, analyses, chiffrages ou simulations, qui ne doivent pas simplement être proposés aux décideurs publics mais à l'ensemble des citoyens : quels sont les éléments factuels constituant le diagnostic sur le système actuellement en place ? Quelles sont les options de réforme, leurs effets budgétaires et leurs impacts redistributifs ?

Les objectifs poursuivis par les droits familiaux ne sont pas forcément très clairs

et ont par ailleurs largement évolué depuis leur mise en place dans l'après-guerre. Si les motifs d'incitation à la fécondité sont difficilement convaincants, il ressort aujourd'hui assez nettement que les aléas de carrière dus à la présence d'enfants restent la justification majeure de ces dispositifs. Ces aléas touchent en priorité les femmes et expliquent en grande partie l'écart de pension entre hommes et femmes.

Le ratio de pension femme/homme va augmenter dans les années à venir, indiquant une diminution des inégalités de pension entre les sexes. Pour autant, les projections de population active indiquent que le ratio va se stabiliser pour les générations nées après 1960. Cette évolution, aujourd'hui bien connue, est représentée dans nos simulations au graphique 1.

**FIGURE 1 – Ratio de la pension moyenne à liquidation des femmes à la pension moyenne à liquidation des hommes, par génération.**

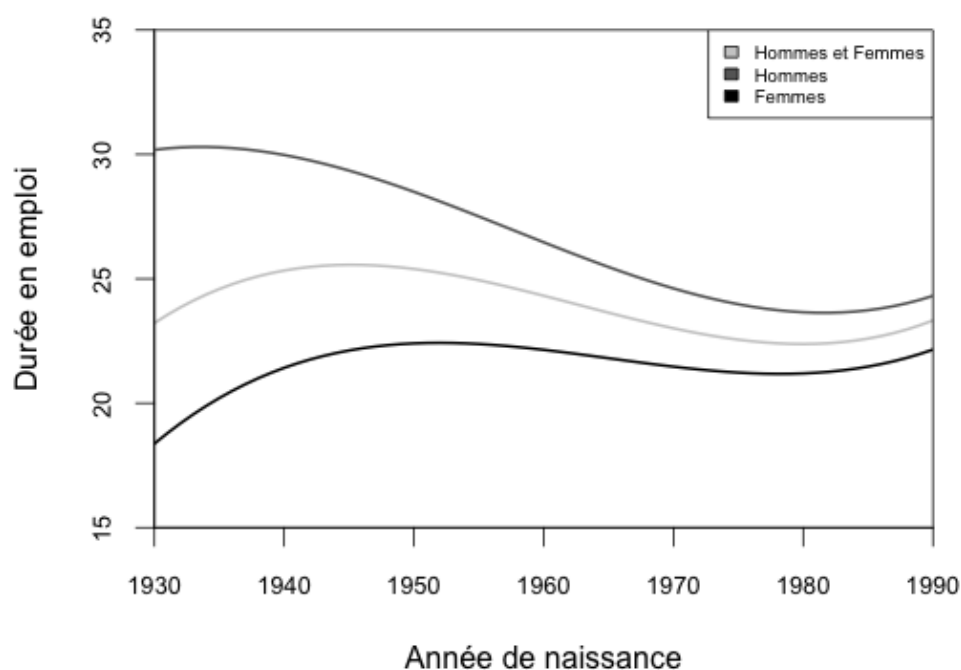


SOURCE : PENSipp 0.0.

Cette évolution est due au rattrapage des durées cotisées, qui est lui même lié

à une hausse continue des taux d'activité féminine. Mais ce rattrapage atteint ses limites, car les interruptions pour les femmes continuent au moment de l'arrivée des enfants (Graphique 2) alors que les écarts de salaire semblent eux se stabiliser (Graphique 3).

**FIGURE 2 – Durée cumulée en emploi à 60 ans par sexe et par génération.**



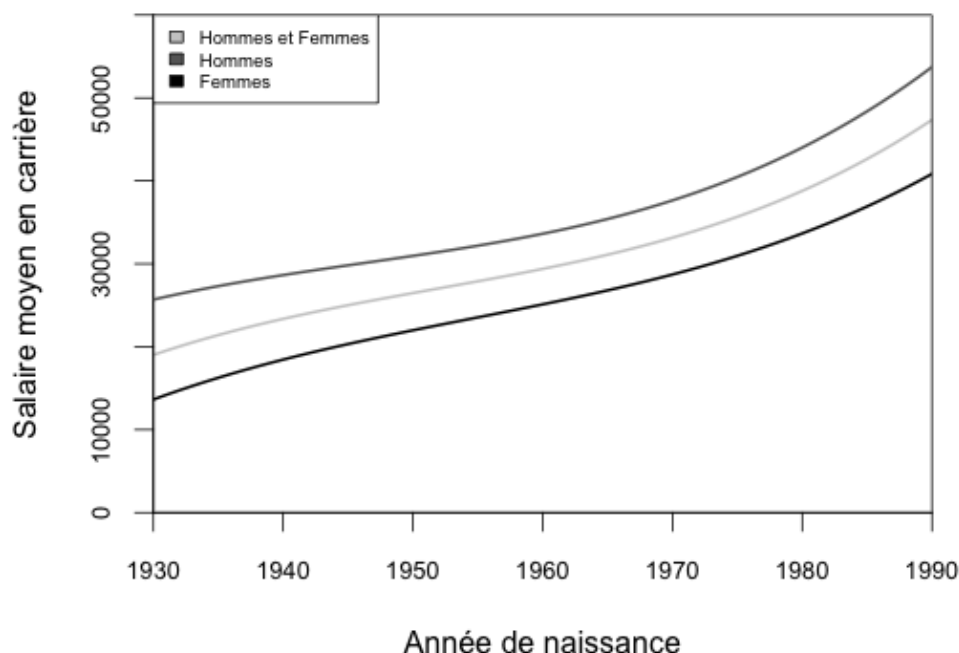
SOURCE : PENSipp 0.0.

Ces éléments empiriques offrent une justification solide à des mécanismes non-contributifs du système de retraite visant à compenser ces aléas de carrière, que les mécanismes d'assurance et de redistribution au sein du couple ne compensent que partiellement.

Avant de discuter la forme que peuvent prendre ces mécanismes de compensation, il est important de garder en tête le fait qu'il existe aussi d'autres politiques publiques, potentiellement plus efficaces pour agir sur les causes mêmes de ces aléas de carrière liés à l'arrivée des enfants : lutter contre les discriminations sur le marché du travail, encourager les pères à prendre une plus grande partie de la



FIGURE 3 – Salaire moyen par sexe et par génération.



SOURCE : PENSipp 0.0.

charge de travail domestique liée à la présence d'enfants, travailler sur les politiques d'offre de places en crèches, etc.

Pour répondre au mieux au problème des aléas de carrière, il est ainsi nécessaire de trancher entre des mesures de compensation, *ex post*, pour des aléas ayant déjà eu lieu, et des mesures *ex ante*, visant à prévenir leur réalisation. Par ailleurs, il est fort possible que mettre trop de poids sur les compensations *ex post* s'avère contre-productif pour la correction de l'inégalité de carrière sous-jacente. Comme tout mécanisme d'assurance, il existe un risque d'aléa moral qui empêche de parvenir au niveau d'assurance complète. En particulier, une compensation parfaite des carrières les plus heurtées aboutirait à long terme à une incidence accrue de ce type de carrières (recours accru au temps partiel, etc.). L'effet d'aléa moral est d'une ampleur difficile à estimer ; mais si l'objectif est de favoriser l'égalité homme-femme sur le marché du travail dans le long terme, cet effet pourrait s'avérer fortement contre-productif.

Le principal constat qui va nourrir l'ensemble de ce rapport est que les droits familiaux et conjugaux, même s'ils jouent déjà un rôle important dans la réduction des inégalités de pension entre hommes et femmes, sont souvent inadéquats à corriger les inégalités à la source. Ils opèrent dans certains cas une redistribution opaque, et donc mal maîtrisée, qui réduit d'autant leur efficacité à budget constant.

Ce constat conduit tout naturellement à envisager des réformes de ces dispositifs en privilégiant des mécanismes qui corrigent les disparités observées empiriquement et cherchent à rendre plus lisibles, pour les assurés comme pour les décideurs publics, les redistributions opérées.

Le premier chapitre du rapport va commencer par discuter les objectifs que l'on peut assigner aux droits familiaux et conjugaux de retraite, objectifs qui déterminent largement la forme la plus adéquate de ces dispositifs. Le chapitre 2 sera consacré à présenter des éléments de diagnostics sur les droits familiaux, tant en termes de chiffrage que d'impacts. Puis le chapitre suivant proposera plusieurs pistes de réforme des droits familiaux, essentiellement les bonifications pour enfants et les majorations de durée d'assurance. Enfin le chapitre 4 sera consacré aux droits conjugaux en distinguant la couverture du risque veuvage de la prise en compte du divorce dans les droits à la retraite.



# CHAPITRE 1

## QUELS OBJECTIFS POUR LES DROITS FAMILIAUX ET CONJUGAUX ?

Comme toutes les politiques publiques les droits familiaux et conjugaux de retraite doivent être analysés en fonction des objectifs qu'ils cherchent à atteindre. Au vu de ces objectifs, il est nécessaire de s'interroger sur leur efficacité compte tenu des autres instruments d'intervention publique disponibles.

Ce premier chapitre vise à clarifier les objectifs que l'on peut légitimement donner à ces dispositifs, tout en discutant les autres politiques publiques qui permettraient d'atteindre ces objectifs, parfois avec potentiellement plus d'efficacité.

### 1.1 Quels objectifs pour les droits familiaux ?

Les droits familiaux sont l'ensemble des dispositifs non-contributifs du système de retraite français – non contributifs au sens de non liés au versement de cotisations par l'assuré – qui sont attachés à la présence d'enfants à charge pendant la retraite, et surtout pendant toute la durée de la carrière. Leurs justifications ont été à l'origine assez diverses, du soutien à la fécondité en passant par la rétribution des mères de familles nombreuses ou la compensation d'un déficit d'épargne des

familles.

Parmi ces objectifs variés, la compensation des aléas de carrière liés à la présence des enfants semble être aujourd'hui la seule justification de ces dispositifs qui soit convaincante.

### 1.1.1 Compenser les aléas de carrière

L'arrivée des enfants a un impact important sur les carrières et cet effet continue d'être beaucoup plus important sur les carrières des femmes que sur celles des hommes. Cet impact se manifeste non plus seulement par un retrait (temporaire ou permanent) du marché du travail, comme ce pouvait être le cas dans le passé, mais par des salaires plus faibles et/ou un recours beaucoup plus important au temps partiel.

Lundberg et Rose (2000), utilisant des données américaines<sup>1</sup>, offrent une description très claire de l'impact de l'arrivée des enfants, reprise dans le graphique 1.1. Comme on peut le voir, à l'arrivée d'un enfant, le salaire moyen des femmes décroît fortement, de l'ordre d'un peu plus de 10 %, et ce, même en se restreignant aux femmes qui participent chaque année au marché du travail. Ceci est dû en grande partie à une baisse importante du nombre d'heures travaillées par les femmes après l'arrivée des enfants. Par comparaison, l'arrivée des enfants ne semble pas avoir d'effets substantiels sur les carrières des hommes : les résultats de Lundberg et Rose (2000) suggèrent que l'arrivée des enfants a tendance tout au plus à accroître très légèrement le salaire et le nombre d'heures travaillées des pères.

Analyser et quantifier ces aléas de carrière dus à la présence d'enfants (en anglais, *child penalty*) est donc crucial pour en comprendre les mécanismes et déterminer quelles mesures de compensation peuvent s'avérer nécessaires. Il y a par ailleurs de fortes raisons de croire que ces aléas de carrière varient fortement dans

---

1. L'étude se base sur les données de panel du *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) qui interroge un échantillon de ménages américains représentatifs sur plus de quarante ans.

leur ampleur et dans leur forme, entre les pays et au cours du temps, en raison des modifications des comportements sur le marché du travail.

Malheureusement, cet exercice reste difficile à effectuer sur données françaises en l'absence de données de panel de long terme permettant de lier évolutions salariales et fécondité. De récents travaux sur données allemandes présentent néanmoins des éclairages importants. Beblo et al. (2009), utilisant des données allemandes de sécurité sociale, trouvent des effets très larges de l'arrivée des enfants sur les salaires féminins, avec des pertes de salaires moyennes allant jusqu'à 26 %<sup>2</sup>. Ces résultats sont corroborés par Felfe (2008) qui trouve une réduction salariale moyenne de l'ordre de 15 %, mais qui est associée à des améliorations des caractéristiques des emplois occupés par les femmes après l'arrivée des enfants. En un mot, les femmes compenseraient en partie une perte de salaire par des emplois plus proches de leur domicile, avec moins d'heures de nuit, moins de risques d'accident du travail et d'autres avantages non financiers.

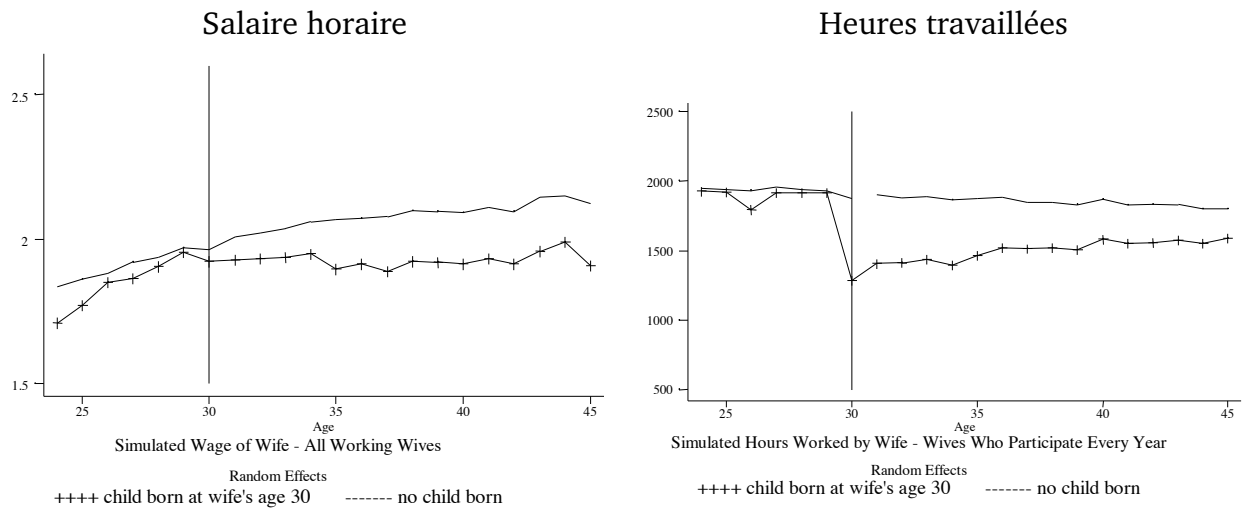
Il serait idéal de pouvoir reproduire de telles analyses sur données françaises. Les aléas de carrière ont un impact très important sur les pensions futures qui n'est que partiellement compensé par les mécanismes d'assurance et de redistribution au sein du couple. Chiffrer ces effets est un pré-requis pour pouvoir établir les politiques de compensation optimales. En dépit de l'absence de données de panel de long terme, un certain nombre de travaux permettent toutefois de penser que la pénalité de carrière due à l'arrivée des enfants est relativement importante en France. Ces travaux offrent quatre enseignements importants. Premièrement, comme l'atteste par exemple l'étude récente de Meurs et al. (2010), les femmes continuent d'interrompre ou de réduire leur activité en France avec l'arrivée des enfants : les femmes avec enfants ont des taux de participation au marché du travail inférieurs

---

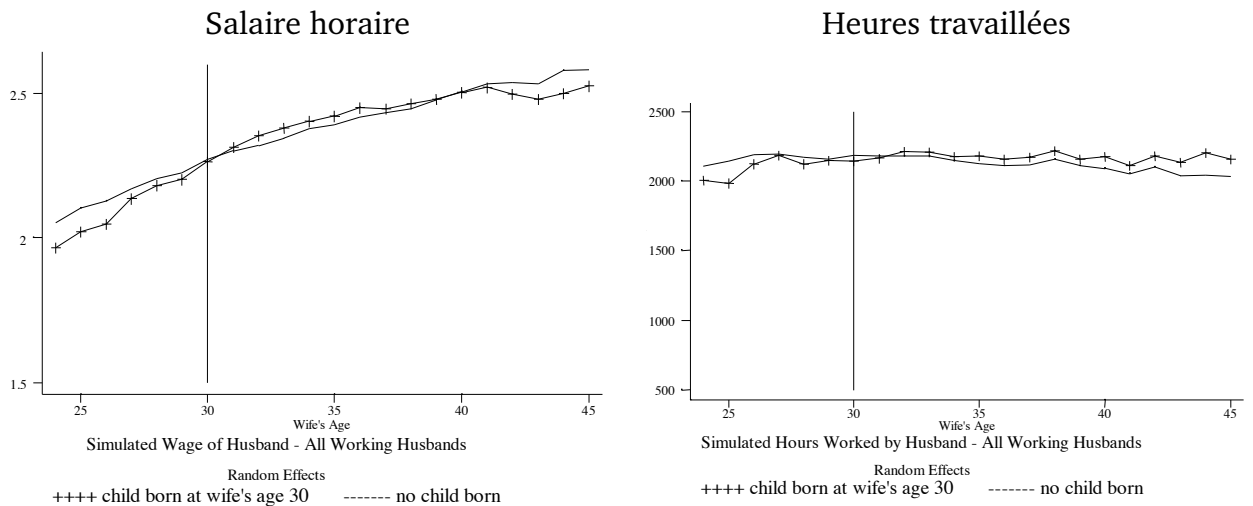
2. Toutefois, en introduisant des effets-fixes entreprises, pour contrôler pour les caractéristiques différentes des entreprises dans lesquelles les femmes sont susceptibles de travailler avant et après la naissance d'enfants, la réduction salariale liée à la présence d'enfants diminue à 19 %, ce qui reste substantiel, mais suggère qu'une partie de la diminution de salaire observée est liée à un effet de sélection des femmes avec enfants au sein de certains emplois/entreprises.

**FIGURE 1.1 – Impact du premier enfant sur les salaires et les heures de travail aux États-Unis (hommes/femmes).**

**Femmes**



**Hommes**



LECTURE : Comparaison du salaire horaire et des heures travaillées pour un homme ou une femme ayant un premier enfant à 30 ans et un homme ou une femme n'ayant pas d'enfant. Le salaire est représenté sous la forme du logarithme du salaire horaire.

SOURCE : Lundberg et Rose (2000) à partir des données américaines du PSID.

aux femmes sans enfants et des taux d'emploi à temps partiel supérieurs. 12 % des femmes sortent du marché du travail après une naissance de rang 1, 18 % après une naissance de rang 2, et 43 % après une naissance de rang 3<sup>3</sup>. Deuxièmement, le fonctionnement des congés parentaux en France accroît fortement le retrait des femmes du marché du travail à la naissance des enfants. Les travaux de Piketty (2003) et Lequien (2012) ont ainsi montré que l'extension de l'allocation parentale d'éducation aux naissances de rang 2 en 1994 avait entraîné entre 150 000 et 200 000 retraits directs et indirects du marché du travail. Troisièmement, le retrait du marché du travail au moment de la naissance des enfants a un impact négatif sur la carrière future des femmes, en particulier en termes de salaire. Lequien (2012) montre ainsi que chaque année passée hors du marché du travail du fait de la prise d'un congé parental réduit le salaire futur de 7 à 15 %. Enfin, même en l'absence d'interruption ou de réduction d'activité, l'arrivée d'enfants semble pénaliser les femmes en termes de carrière salariale, mais cet effet reste difficile à quantifier. Ces travaux demandent à être complétés, afin de mieux cerner les contours des aléas de carrière occasionnés par la présence d'enfants en France et ainsi offrir une mesure objective et actualisable du risque à assurer par les droits familiaux des retraites. Un aspect important d'un tel exercice, par exemple, serait de pouvoir estimer comment ces aléas varient avec un certain nombre de caractéristiques observables, comme le niveau d'études ou de qualification. En effet, quelques indices<sup>4</sup> semblent indiquer que la pénalité due à l'arrivée des enfants est plus forte pour les femmes peu qualifiées (qui ont en particulier plus recours au temps partiel) que pour les femmes plus qualifiées.

---

3. Ces chiffres sont issus de l'enquête Familles et Employeurs, Ined 2004-2005.

4. Voir par exemple Meurs et al. (2010).



## 1.1.2 Autres justifications

Si les aléas de carrière des femmes, liés ou non à la présence des enfants, sont bien établis empiriquement et offrent des justifications solides à la mise en place de dispositifs de correction spécifiques dans le système de retraite, les autres justifications habituellement avancées sont loin d'être aussi convaincantes. Nous présentons ici une analyse critique de ces motifs.

### 1.1.2.1 Encourager la fécondité

Une raison fréquemment avancée pour justifier l'existence de droits familiaux au sein du système de retraites est la nécessité d'encourager la fécondité, et ce en particulier dans un système en répartition où le nombre d'individus présents dans les générations futures peut avoir une externalité positive sur les pensions des générations actuelles. Outre le fait que la présence d'une telle externalité positive n'est théoriquement pas claire<sup>5</sup>, la plupart des études ne trouvent pas ou trouvent peu de liens entre les incitations financières et la fécondité. Ces études se focalisent par ailleurs sur des incitations très lisibles, versées aux familles au moment de la naissance et dont on pourrait espérer l'impact le plus fort.

Il ressort donc que les effets des compensations financières aux familles versées au moment du départ en retraite, des dizaines d'années après la naissance des enfants, dont la lisibilité pour les assurés est loin d'être acquise, n'ont probablement aucun effet sur les choix de fécondité. Si, pour autant, l'objectif d'encourager la fécondité était maintenu, alors il semblerait plus efficace de le faire par des politiques de soutien direct aux familles avec des enfants à charge (création de crèches, allocations familiales dès le premier enfant, etc.).

---

5. On peut ainsi noter que la solvabilité future d'un système en répartition ne dépend pas tant de la taille des futures générations que de leur productivité. Si l'externalité positive était bien avérée, cela donnerait plutôt une justification aux politiques d'éducation ou d'investissement dans l'innovation.

### 1.1.2.2 Compenser un déficit d'épargne

Une autre raison fréquemment évoquée pour compenser les familles au sein du système de retraites serait le fait que la présence d'enfants réduit le taux d'épargne. L'idée étant que, pendant que les enfants sont à charge, la consommation du ménage est plus forte et les revenus insuffisants pour épargner de façon complémentaire pour la retraite.

Cette justification reste néanmoins problématique car il n'y a pas de raison de compenser *a posteriori* (plutôt qu'au moment de la présence des enfants) l'effet sur la consommation et l'épargne de la présence d'enfants<sup>6</sup>. Pour justifier une intervention par le système de retraite il faudrait imaginer que les familles ont, plus que les autres ménages, des difficultés à anticiper l'avenir et à épargner leur revenu – ce qui est fortement douteux.

### 1.1.2.3 Compenser les écarts de salaire homme/femme

Une justification qui commence à être évoquée de plus en plus fréquemment pour intervenir et mettre en place des mécanismes de compensation au sein du système de retraite est l'existence pure et simple d'écarts salariaux entre hommes et femmes (en anglais *gender gap*). Pour des raisons indépendantes de la simple présence d'enfants, les carrières féminines sont moins bonnes que celles des hommes, toutes choses égales par ailleurs. Cet aspect est de fait de mieux en mieux documenté : existence d'un « plafond de verre », ou encore l'existence d'écarts de salaires résiduels pour les femmes après contrôles par toutes les caractéristiques observables. Les raisons profondes de ces inégalités ne font pas l'objet d'un consensus : discrimination (rationnelle ou non) sur le marché du travail, différences de préférences (socialement construites ou non) entre hommes et femmes pour la

---

6. Un dernier point fréquemment évoqué contre ce type de justification est le possible effet de substitution (*crowding-out*) que ces compensations du système de retraite pourraient avoir sur l'épargne (retraite) privée. Mais les études les plus récentes (Chetty et al., 2012) montrent que ce risque est probablement très limité.

réussite sur le marché du travail ou pour certaines professions. En tout état de cause, il se pourrait qu'une partie des différences de carrières (et donc de pensions) entre hommes et femmes soit liée au simple fait d'être un homme ou une femme et qui pourrait, pour cette raison, justifier des compensations spécifiques au sein du système de retraite.

Un tel motif pourrait justifier des mesures de compensation liées au sexe sous la forme de « discriminations positives ». L'évolution du cadre légal va pourtant dans la direction opposée, avec une application de plus en plus restrictive des principes empêchant toutes formes de discriminations entre les sexes. Cette évolution a conduit plusieurs pays européens à aligner les âges d'ouverture des droits à la retraite des femmes sur ceux des hommes ou d'élargir aux hommes des dispositifs à l'origine réservés aux femmes.<sup>7</sup> Cela signifie qu'il est aujourd'hui impossible d'envisager dans le cadre européen des dispositifs de retraite reposant sur une discrimination par sexe.

En conclusion, il semble que les principaux objectifs que devraient se fixer les mesures familiales du système de retraite sont essentiellement d'assurer les aléas de carrière (à la fois en terme d'activité et de carrière salariale) liés à la présence des enfants.

### 1.1.3 Réduire ou compenser les aléas de carrière ?

Si la réalité des aléas de carrière liés à la présence d'enfants est établie, il est utile de se demander si la compensation *ex post* de ces aléas via les droits familiaux du système de retraites est la politique la plus efficace pour en limiter les effets.

Cette compensation *ex post* semble justifiée pour les générations ayant déjà subi

---

7. Voir en particulier la jurisprudence Griesmar de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE, 29 novembre 2001, GRIESMAR) qui a ordonné l'accès aux hommes fonctionnaires aux bonifications de pensions pour trois enfants réservées à l'origine aux femmes fonctionnaires.

ces aléas de carrière, mais pour les générations en âge d'avoir des enfants aujourd'hui, elle n'est pas nécessairement la politique publique la plus pertinente ni la plus efficace. Tout d'abord parce que, comme dans tout mécanisme d'assurance, il existe un risque d'aléa moral : en compensant *ex post* les interruptions de carrière des femmes au moment de l'arrivée des enfants, on risque ainsi d'en accroître la prévalence, ce qui se révélerait contre-productif au regard d'un objectif de réduction des inégalités hommes / femmes. Mais, et c'est sans doute le point le plus important, d'autres politiques visant à faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle existent, et sont sans doute bien plus efficaces. En réduisant l'impact des aléas de carrière à la source, ces politiques se révèlent plus pertinentes pour réduire les inégalités de carrière (et donc de pension) hommes / femmes liés à la présence d'enfants.

La plupart des travaux disponibles insistent ainsi sur l'impact positif des politiques de réduction du coût de la garde d'enfant, en particulier par la fourniture de biens publics d'accueil des jeunes enfants. Blau (2000) ou encore Anderson et Levine (1999) estiment ainsi que qu'une réduction de 10 % du coût de la garde d'enfant augmente de 2 à 4 % l'offre de travail des femmes après l'arrivée des enfants. Ces travaux sont corroborés dans le cas français par les travaux de Moschion (2012) et Goux et Maurin (2009) qui montrent un effet largement positif de la disponibilité de place en crèches sur l'offre de travail des femmes en France.

Il paraît utile de se demander si une partie des masses financières affectées aux droits familiaux ne devrait pas être réallouée en direction de politiques publiques visant à faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il est évidemment difficile de simuler les effets d'une telle réallocation sur les inégalités de pension, mais il nous semble important de pouvoir donner un ordre d'idée des effets attendus d'une telle politique (cf. encadré 1).

### **Encadré 1 : quels impacts des politiques publiques pour la petite enfance sur la réduction des aléas de carrière ?**

Aujourd'hui, l'accueil des enfants de 0 à 3 ans représente environ 10 milliards d'euros de dépenses publiques (Observatoire National de la Petite Enfance (2011))<sup>a</sup>. Les bonifications de pension représentent environ 5 milliards d'euros annuels<sup>b</sup>. Une réallocation des bonifications représenterait donc une hausse de 50 % des dépenses publiques destinées à l'accueil des jeunes enfants. Quels seraient les effets directs d'une telle hausse sur le coût de la garde d'enfant pour les parents ? Il est assez difficile de les chiffrer avec grande précision. Néanmoins, les enquêtes de la DREES (enquête DREES 2007 sur les modes de garde et d'accueil des enfants de moins de sept ans) montrent que les dépenses publiques actuelles couvrent à peu près 55 % du coût d'une garde payante<sup>c</sup>. Ce chiffre est une estimation très imparfaite, car il ne concerne que les familles qui ont effectivement recours à une garde. Néanmoins, on peut émettre l'hypothèse qu'une augmentation de 50 % des dépenses publiques liées à la petite enfance réduirait le coût actuel restant à la charge des familles de 61 %<sup>d</sup>. Une telle réduction du coût de la garde d'enfant aurait des effets potentiellement importants sur l'offre de travail des femmes. En appliquant une élasticité de l'offre de travail au coût de la garde de -0,2, qui se trouve être dans la fourchette basse des estimations réalisées dans la littérature, on obtient une hausse de l'offre de travail des femmes avec enfants de 12 %. Cette augmentation de l'offre de travail ne concerne évidemment que la période durant laquelle les enfants sont gardés. Mais si l'on imagine que cette hausse de l'activité des femmes se concentre sur les six premières années de vie des enfants, cela se traduit tout de même par une hausse de 2,5 trimestres travaillés par enfant<sup>e</sup>.

---

a. Voir Observatoire National de la Petite Enfance (2011), tableau p. 33, dépenses hors aides à l'interruption d'activité.

b. Voir les chiffrages du chapitre suivant, page 38.

c. Voir Blanpain (2009) tableau 1. Pour un coût total de 465 euros mensuels, le reste à charge est de 205 euros, ce qui implique une aide publique de 260 euros.

d.  $(55 * 1,5 - 55) / 45 = 61$  %. Ceci bien sûr sous l'hypothèse que l'augmentation de la subvention publique du mode de garde n'a pas d'incidence importante sur le prix d'équilibre des modes de garde.

e. Sous l'hypothèse d'un taux d'activité de l'ordre de 80 % pour les femmes sur la période de 0 à 6 ans des enfants, ce qui se trouve être l'ordre de grandeur des projections des taux d'activité féminins pour les générations nées après 1970.

A ces durées cotisées supplémentaires, il faut également ajouter le gain en termes de carrière future de la non-interruption. Si l'on suit les estimations de Lequien (2012), chaque année hors du marché du travail réduit le salaire futur de 7 à 15 %. Donc en prenant une estimation moyenne de 10 % de perte de salaire par année, on obtient une hausse de salaire de 6,25 % du fait de ces 2,5 trimestres passés sur le marché du travail plutôt que hors du marché du travail<sup>a</sup>.

Ces salaires plus élevés tout au long de la vie ont non seulement un effet indirect sur les pensions futures, mais elles ont un effet positif immédiat sur le bien-être durant la vie active, un effet positif sur la capacité d'épargne, etc. A cela il faut ajouter les externalités fiscales de cette hausse de l'activité et des salaires féminins, non seulement en termes de cotisations sociales, mais également en terme d'impôt sur le revenu. Notons que ces externalités fiscales concernent non seulement les revenus des femmes dont l'offre de travail augmente, mais également les revenus supplémentaires des individus employés au sein des structures d'accueil des jeunes enfants ainsi financées.

---

a. Ceci en supposant bien sur que la demande de travail est assez élastique, de sorte que le salaire d'équilibre des femmes ne réagirait pas trop négativement à cette hausse de l'offre de travail des femmes. Étant donné l'ampleur relativement modeste de la hausse de l'offre de travail considérée, cette hypothèse semble plutôt réaliste.

Même si les calculs présentés dans l'encadré 1 sont très approximatifs, ils illustrent assez bien que des politiques de prise en charge de la petite enfance sont sans nul doute plus efficaces, à budget donné, qu'une compensation *ex post* pour réduire les inégalités hommes / femmes en termes d'aléas de carrière liés à la vie familiale. Il est donc utile de garder en tête qu'au-delà de la réforme des modes de fonctionnement des droits familiaux des retraites – nécessaire pour toutes les générations actuelles de femmes proches de l'âge de la retraite – une réforme plus ambitieuse devrait réfléchir à un calendrier de réorientation d'une partie au moins de ces droits familiaux vers des politiques publiques d'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

## 1.2 Quels objectifs pour les droits conjugaux ?

Le système de retraite a pour premier objectif de fournir une pension de droit propre aux assurés qui ont travaillé et cotisé. Pour autant, dès la création des régimes de retraite, cette assurance individuelle a été étendue au conjoint avec la mise en place de droits dits dérivés<sup>8</sup>. Ces droits dérivés, ou pension de réversion, consistent à reverser au conjoint survivant une part de la pension du conjoint décédé. Leur objectif premier, dans le contexte d'un modèle où l'homme est le principal pourvoyeur de ressources du ménage (modèle dit du *male breadwinner*), était d'éviter aux veuves une baisse trop importante des revenus lors du décès de leur mari.

A une époque où le mariage était la forme prédominante de la vie en couple et se terminait rarement par un divorce, les pensions de réversion permettaient d'éviter que les faibles pensions féminines se traduisent par de faibles niveaux de vie, en particulier en comparaison de ceux des hommes. Le couple était censé assurer une mutualisation des ressources jusqu'au décès du conjoint et il était admis que la femme dépende financièrement de son mari. Un dispositif de réversion permettait alors d'éviter une baisse des ressources lors du décès du conjoint. L'existence de dispositifs de réversion, d'ailleurs réservés à l'origine aux femmes, paraissait ainsi naturelle dans le cadre du modèle traditionnel du *male breadwinner*.

L'érosion du couple marié et stable et du modèle traditionnel de l'homme principal pourvoyeur de ressources du ménage remet en cause cette situation. La pension de réversion est de ce fait remise en question, non seulement dans son principe et ses justifications initiales, mais aussi dans son efficacité à assurer un niveau de vie satisfaisant.

S'agissant des principes, le mouvement d'émancipation des femmes – libéralisation du droit du divorce et augmentation de l'activité féminine – est allé de pair

---

8. On reprend ici de nombreux éléments d'analyse issus de Bonnet et Hourriez (2012a; 2012c).

avec le désir d'acquérir des droits à titre individuel plutôt que des droits dérivés du mari. Par ailleurs, l'objectif de maintenir le niveau de vie après le décès du conjoint perd en partie son sens lorsque, en cas de divorce, de nombreuses années s'écoulent entre la séparation et le décès de l'ex-conjoint. Enfin, le mariage reculant dans les jeunes générations, la redistribution opérée par les pensions de réversion au profit des couples mariés et au détriment des couples pacsés, en union libre ou des célibataires, devient sujette à question.

Parmi les différents objectifs habituellement donnés aux pensions de réversion, nous retenons la couverture du risque veuvage comme le motif principal, encore d'actualité aujourd'hui. Nous passons ensuite en revue les autres justifications avancées avant de discuter la pertinence du financement collectif du risque veuvage.

### 1.2.1 La couverture du risque veuvage

Le risque veuvage est le risque d'une perte du niveau de vie au décès du conjoint. Les écarts de ressources entre conjoints peuvent être généralement lissés par le couple tant que les deux membres sont en vie. Au décès de l'un, le niveau de vie du conjoint survivant ne va plus dépendre que de ses propres ressources, donnant lieu à un gain ou une perte de niveau de vie.

Les couples peuvent vouloir s'assurer contre ce risque veuvage avec des pensions dont une partie peut être reversée au conjoint survivant. L'objectif des pensions de réversion devient alors le maintien du niveau de vie antérieur au décès.

Cet objectif n'a jamais été un but explicite des dispositifs de réversion, mais il peut apparaître comme un objectif souhaitable, et ce pour deux raisons principales (COR, 2008). La première tient à la conception de taux de remplacement d'un revenu à la liquidation, mais aussi suite au veuvage. La deuxième raison tient au fait que le conjoint survivant est généralement une femme<sup>9</sup> et que les femmes ont –

---

9. Parmi les personnes devenues veuves en 2006, près de 75 % sont des femmes (Beaumel et Vattan 2008).



pour les générations actuellement en retraite – des droits propres de retraite encore très inférieurs aux hommes. Ne pas couvrir contre le risque veuvage laisserait ainsi courir le risque d'une recrudescence de la pauvreté des femmes aux âges élevés et plus généralement d'une baisse du niveau de vie des femmes suite au décès de leur conjoint.

## **1.2.2 Les autres justifications**

Si le maintien du niveau de vie des conjoints survivants n'est pas le motif principal des droits conjugaux actuels, d'autres logiques expliquent la diversité des dispositifs des pensions de réversion. Si l'on suit le Conseil d'orientation des retraites (2008), on peut distinguer deux types de logique qui déterminent la forme des pensions de réversion des régimes de retraite français.

La première approche est d'assurer un revenu au survivant qui était dépendant financièrement de son conjoint. C'est la logique à l'œuvre dans le régime général et les régimes alignés. La logique est celle d'une redistribution en faveur des veuves peu pourvues en droits propres, avec l'existence d'une condition de ressources.

La deuxième logique, présente dans la fonction publique, les régimes spéciaux et les régimes complémentaires, est plutôt d'ordre patrimonial. Le bénéfice de la réversion n'est pas accordé sous condition de ressources. On suppose que la pension des conjoints est un « acquêt » du couple et on reverse une partie de la pension du décédé au conjoint survivant, quelles que soient ses ressources.

D'un point de vue empirique, en utilisant des analyses sur cas-types (Bonnet et Hourriez, 2008) ou les résultats de micro-simulation (Crenner, 2008a), il semble que pour les salariés du secteur privé, la combinaison des deux logiques décrites précédemment, existant au régime général et dans les régimes complémentaires, assure en moyenne le maintien du niveau de vie des veuves suite au décès du conjoint. Néanmoins, ainsi que le chapitre 4 (page 81) le mettra en évidence de fa-

çon précise, cette moyenne cache une certaine hétérogénéité en fonction des écarts de revenus au sein du couple et du revenu du conjoint survivant. Clarifier l'objectif des pensions de réversion comme le maintien du niveau de vie du conjoint survivant permet de réfléchir à une meilleure architecture de ces dispositifs.

### 1.2.3 Qui doit financer la couverture du risque veuvage ?

Jusqu'à présent la couverture du risque veuvage a été prise en charge de manière collective par le système de retraite. En effet, à cotisations identiques, en cas de décès, un individu marié verra une partie de sa pension « reversée » à son conjoint tandis que la pension d'un individu célibataire, pacsé ou en union libre cesse entièrement à son décès d'être versée<sup>10</sup>. Ceci entraîne *de facto* une redistribution des individus non mariés vers les couples mariés.

Historiquement, ce choix s'est justifié par un contexte dans lequel le mariage était la norme et la participation au marché du travail des femmes moindre. Le risque était donc en quelque sorte commun à tous les individus, avec une redistribution liée aux différences d'espérance de vie ou aux différences d'écart d'âge entre conjoints mais pas au statut matrimonial. L'adhésion au principe était forte, même si quelques réticences se sont manifestées dès les années 1970 (Cuvillier, 1977). Dans un modèle de retraite bâti sur une base professionnelle, la réversion correspondait à l'extension de la couverture vieillesse à la famille du travailleur (Laroque, 1972). Ce dispositif était conçu comme la prolongation du devoir d'entretien incombant à l'assuré à l'endroit de son conjoint à charge. Tel était le cas dans les systèmes bismarckiens (France, Allemagne, Italie), mais aussi dans les pays du nord de l'Europe, scandinaves et anglo-saxons, où la notion d'individualisation des droits est plus avancée. Le modèle du *male breadwinner* prévalait encore au sortir de la

---

10. Dans un certain nombre de régimes, il existe des pensions d'orphelins. Ainsi à l'Arcco, les orphelins de père et de mère, âgés de moins de 21 ans, peuvent bénéficier d'une pension, au titre de chaque parent, égale à 50 % des droits du parent décédé.

guerre et se reflétait dans l'existence d'une pension de réversion dans la plupart des pays (Thompson et Carasso, 2002).

On peut toujours justifier la couverture collective du risque veuvage par « l'intérêt social » que représente le couple (Hauser, 1998 ; Sterdyniak, 2004). Pour certains auteurs, la pension de réversion financée par la collectivité est justifiée par l'incitation au mariage. Selon ce point de vue, la vie en couple génère des externalités positives (niveau de vie plus élevé des individus en couple, protection contre la pauvreté), justifiant la redistribution vers les couples mariés. Le couple étant présenté comme le premier lieu de solidarités (aide apportée par le conjoint, par exemple en cas de dépendance, etc.) ou d'assurance (perte d'emploi), la collectivité se doit de favoriser de telles unions. Le fait de n'accorder la réversion qu'aux couples mariés peut aussi se justifier par le fait de réserver cet avantage aux couples engagés dans une forme d'union génératrice de solidarités définies légalement au sein du couple. En particulier, en cas de rupture de ce dernier, le mariage « protège » la femme, par le biais de la prestation compensatoire, qui n'existe pas en revanche dans les cas de rupture d'un Pacs (pour la France)

*A contrario*, on peut penser que la vie en couple est déjà une manière de s'assurer un niveau de vie supérieur par le biais des économies d'échelle et qu'il conduit à un certain nombre de mutualisations de risque. Il serait donc inutile d'attribuer un droit supplémentaire. Et, plutôt qu'un financement collectif, on pourrait envisager une internalisation du coût au sein des couples, de manière soit facultative, soit obligatoire, ou encore *via* un système mixte (financement collectif jusqu'à un certain montant puis financement interne au couple).

### **1.2.3.1 Couverture facultative ou obligatoire du risque veuvage ?**

Dans un système avec prise en charge facultative du risque veuvage, les couples auraient recours à l'épargne et à l'assurance-vie afin de couvrir la chute de revenu en cas de décès d'un des deux membres du couple. Cependant, la myopie des agents

invoquée pour l'instauration des systèmes de retraite, afin de protéger les individus des risques d'un comportement d'épargne inadapté, peut être utilisée pour justifier l'existence du dispositif de réversion. Le risque couvert par le système de retraite est d'ailleurs libellé « risque vieillesse-survie ». Par ailleurs, les travaux récents sur les pouvoirs de négociation au sein des ménages conduisent à penser que ces pouvoirs seraient dans les mains de celui qui gagne le plus (l'homme) alors que les plus concernées par le risque (les femmes) auraient un pouvoir de négociation moins fort (James, 2009). L'altruisme de l'homme, principal bénéficiaire de la prise en charge des tâches domestiques et d'éducation par sa femme, jouerait alors un rôle important dans l'allocation des ressources. On peut ainsi penser que la pension de réversion est un moyen de protéger le plus vulnérable financièrement. La législation actuelle rend possible l'affiliation au régime d'assurance vieillesse en payant des cotisations volontaires. On pourrait ainsi envisager qu'un couple cotise si un des deux membres du couple est inactif ou a un salaire peu élevé. Dans les faits, pour l'instant, la majorité des affiliés volontaires sont des hommes. Il est cependant difficile d'en inférer des conclusions car la possibilité de se marier pour bénéficier de la réversion n'encourage pas l'adhésion facultative permettant d'acquérir des droits pour le conjoint.

### **1.2.3.2 Une internalisation du coût au sein du couple ?**

Un système avec prise en charge obligatoire du risque veuvage et financement au niveau du couple, consisterait à imposer aux assurés en couple soit une sur-cotisation, soit une pension de droit propre réduite en contrepartie de la réversibilité.

On pourrait imaginer qu'au moment du mariage, on instaure une cotisation obligatoire correspondant au coût futur de la réversion. Une sur-cotisation de ce type, mais à titre volontaire, existe déjà dans un certain nombre de régimes de professions libérales pour augmenter le taux de réversibilité de la pension. Ainsi,

par exemple, la Caisse d'Assurance Vieillesse des Experts-Comptables (CAVEC) ou la Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance-Vieillesse (CIPAV), qui rassemble de nombreuses professions libérales, permettent une réversion à 100 %, mais uniquement pour les points qui ont été acquis en contrepartie d'une cotisation majorée (de 33 % à la CAVEC et de 25 % à la CIPAV). Autrement dit, lorsqu'un affilié de la CAVEC (par exemple) choisit de verser une cotisation majorée de 33 % une année donnée, les points acquis en contrepartie (et uniquement ceux-là) donneront droit à une réversion de 100 %. L'objection qui vient spontanément est le risque de désincitation au mariage que pourrait engendrer une sur-cotisation obligatoire.

On pourrait aussi envisager une réduction des droits propres en contrepartie de leur réversibilité sur le conjoint survivant. Une telle possibilité existe sur option dans le régime public par capitalisation en Suède, et elle est obligatoire dans les nouveaux systèmes de retraite au Chili, en Argentine et au Mexique (James et al. 2008). Par rapport au système précédent, l'avantage est de ne pas contraindre les individus à payer une cotisation supplémentaire pendant leur vie active.

En France, des pensions réversibles existent dans certains régimes, de manière volontaire. La Prefon, régime complémentaire facultatif des agents publics, par exemple propose une formule prévoyant la réversibilité de la pension, à hauteur de 60 %. De manière récente, le taux de réversion lui-même peut aussi être choisi : 60 %, 80 % ou 100 %. Ce choix entraîne une réduction définitive des droits propres : un coefficient de minoration s'applique au nombre de points acquis, en fonction de la différence d'âge entre l'affilié et le bénéficiaire de la clause de réversion.

Avant de présenter l'analyse des dispositifs particuliers aux chapitres suivants, il peut être utile de résumer cette discussion sur les différents objectifs attribués aux droits familiaux et conjugaux.

Pour les droits familiaux, parmi tous les motifs régulièrement invoqués, seul l'objectif de compenser les aléas de carrière liés à la présence des enfants nous semble justifier leur existence. La difficulté pour les décideurs publics est avant tout d'arbitrer l'effort de la collectivité entre des politiques visant à réduire ces aléas de carrière *ex ante* et des interventions comme les droits familiaux visant à les compenser *ex post*.

Pour les droits conjugaux, l'objectif qui nous semble le plus légitime est d'offrir une assurance contre le risque veuvage dont le but est de permettre aux veufs/veuves un maintien de leur niveau de vie au décès de leur conjoint. Si cet objectif semble légitime, le financement par la collectivité de cette assurance qui ne bénéficie qu'aux couples mariés pose, lui, question.



## CHAPITRE 2

# LES DROITS FAMILIAUX : ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC

Les droits familiaux de retraite représentent des masses financières relativement importantes, et devraient continuer à croître au cours des deux décennies à venir. On peut les regrouper en trois grandes catégories : les bonifications de pensions, les majorations de durée d'assurance (MDA) et l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Ce chapitre vise à présenter des éléments de diagnostic sur les dispositifs existants. Après une première partie consacrée à la méthodologie et aux hypothèses de projection retenues dans ce rapport, chaque mesure est ensuite présentée en détails, des éléments de chiffrage sont proposés et un diagnostic est établi sur l'impact du dispositif au vu des objectifs affichés. On passe ainsi en revue les bonification de pension (partie 2.2), les majorations de durée d'assurance (partie 2.3) et, de façon plus succincte, l'assurance vieillesse des parents au foyer (partie 2.4).



## 2.1 La méthodologie

Dans ce chapitre, nous proposons une analyse des coûts et des impacts potentiels de chaque dispositif des droits familiaux du système français de retraite. Nous utilisons pour cela le modèle de micro-simulation PENSipp (présenté en encadré 2) afin de projeter l'évolution de ces dispositifs dans les prochaines décennies. Le modèle vise à reproduire la diversité de la situation des carrières et des droits à la retraite actuels d'un échantillon représentatif de la population française, et de faire vieillir artificiellement cette population, en tenant compte des informations disponibles sur les taux de mortalité, la probabilité de perte ou de retrouver un emploi, les progressions de carrière, etc.

Pour réaliser de telles projections, il est nécessaire de faire un certain nombre d'hypothèses concernant l'évolution macro-économique et démographique du pays. Dans ce rapport, tous les chiffrages sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR (fécondité à 1,95, solde migratoire à 100 000, croissance de la productivité annuelle à 1,5 % et stabilisation du chômage de long terme à 4,5 % à l'horizon 2040), et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les carrières futures sont simulées selon les mêmes méthodes que dans le modèle DESTINIE. Elles conduisent en particulier à une progression de l'activité féminine mais avec des écarts salariaux entre hommes et femmes qui stagnent et ne se réduisent plus. Il s'agit d'une hypothèse faite au vu de la tendance observée aujourd'hui, mais qui ne prend pas en compte de possibles interventions publiques dans ce domaine ni des évolutions futures et non attendues du marché du travail.

La législation simulée est celle effective au 1<sup>er</sup> janvier 2013 – elle ne prend donc pas en compte les futures réformes, inconnues des auteurs à la date de rédaction de ce rapport. Ce point est important à souligner car des modifications futures de la législation sont susceptibles de modifier le rôle actuel joué par les droits familiaux. On rappelle à l'encadré 3 les règles de base de la formule des pensions, qui permet

de mieux comprendre le type d'interaction entre les différents paramètres qui peut jouer.

## Encadré 2 : Le modèle de micro-simulation PENSIPP

Le modèle PENSipp est un modèle de micro-simulation dont l'objectif principal est la projection des retraites sur le long terme. Le modèle est en cours de développement, dans le cadre d'un partenariat scientifique entre l'IPP et la division « Redistribution et politiques sociales » de l'Insee qui a développé le modèle de micro-simulation Destinie, dont s'inspire PENSipp .

De fait, le modèle reprend l'architecture globale du modèle Destinie (Blanchet, D., Buffeteau, S., Crenner, E. et S. Le Minez, 2011), et est organisé en deux blocs. Un premier bloc est constitué des biographies familiales (unions, séparations, naissances et décès) et professionnelles (périodes d'emploi, de chômage, d'inactivité, salaires). A partir d'un échantillon représentatif de la population française, les trajectoires individuelles sont projetées jusqu'à horizon 2060. Ce premier module est en cours de développement à l'IPP, dans le cadre du projet TAXIPP-LIFE, qui génère des trajectoires biographiques à partir des données de l'enquête Patrimoine appariées statistiquement avec les données administratives de l'Échantillon interrégime des cotisants (EIC). Dans la version actuelle de PENSipp , le bloc biographie est le même que celui utilisé dans le modèle Destinie 2, dans lequel les carrières sont estimées à partir de l'enquête Patrimoine 2009. Un second module est consacré à la modélisation du départ en retraite des individus du module biographique. Le modèle prévoit différentes hypothèses de comportement de départ en retraite (départ au taux plein, taux de remplacement cible, niveau de pension cible, modèle de type « Stock and Wise »). A partir des décisions individuelles de départ à la retraite, le modèle calcule le montant des pensions en appliquant les barèmes prévus par la réglementation.

PENSipp intègre une grande partie de la législation du régime de retraite, et les principaux régimes de retraite français sont modélisés : régime général (regroupant tous les salariés du secteur privé et les contractuels du secteur public), régimes complémentaires Agirc et Arrco, régime de la fonction publique (regroupant tous les fonctionnaires), et régime des indépendants. Il exclut cependant les régimes complémentaires des indépendants, le cas des militaires ainsi que les pensions de réversion. La description précise du modèle sera présentée dans un *Guide méthodologique IPP* (Blanchet, D., Bozio, A. et S. Rabaté, 2013) qui accompagnera l'archivage de la première version du modèle (PENSipp 0.0).

Dans nos simulations de référence, nous avons choisi de modéliser le départ en retraite des individus par un départ au taux plein (quand la durée d'assurance cible ou l'âge du taux plein est atteint). Cela se justifie tout d'abord par le fait que cette modélisation traduit plutôt bien le comportement observé des individus. Plus profondément, d'un point de vue théorique, c'est bien l'âge du taux plein qui est l'âge « normatif » du départ à la retraite. Des déviations par rapport à l'hypothèse du départ au taux plein peuvent donc être considérées comme relevant de la discrétion des individus, et peuvent être laissées de côté dans l'analyse des inégalités de pensions entre les hommes et les femmes.

Sauf indication contraire, les chiffrages sont réalisés de manière statique en négligeant les effets sur les masses des ajustements de comportements de cotisations et de départ en retraite. Cela veut dire que l'on utilise l'âge de départ à la retraite tel que prédit pour chaque individu dans le système actuel, puis on recalcule sa pension avec la modification des droits familiaux que l'on souhaite estimer.

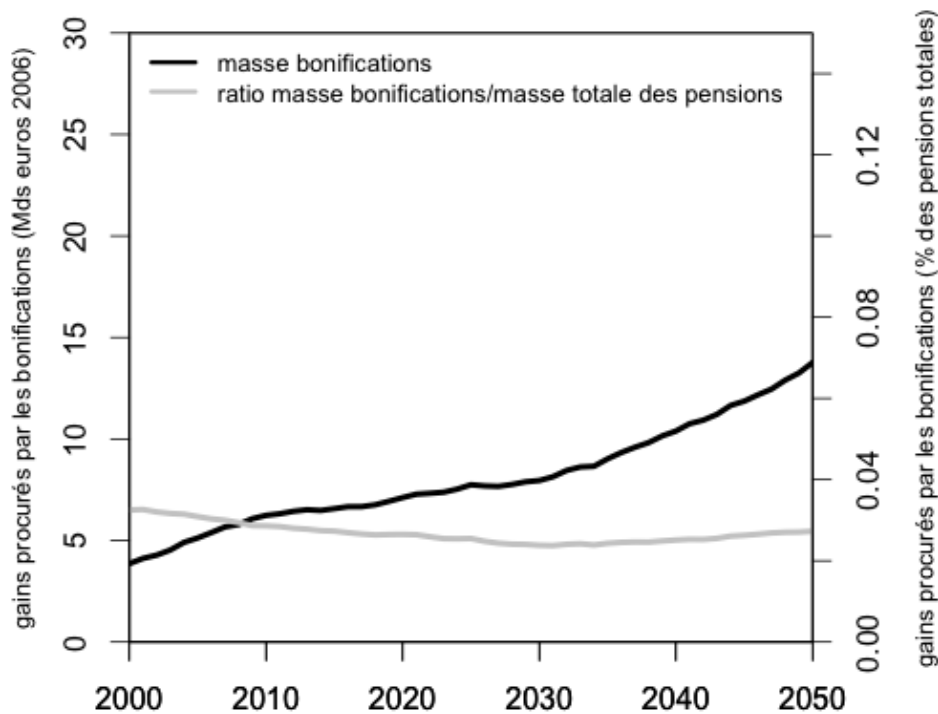
Il est important de garder à l'esprit que ces projections ne sont pas des prédictions. Elles visent à donner des ordres de grandeurs des mécanismes à l'œuvre en dynamique avec les évolutions démographiques et législatives.

## **2.2 Bonifications de pension pour enfants**

La plupart des régimes de base et complémentaires prévoient une majoration proportionnelle du montant de la pension pour les salariés qui ont eu au moins trois enfants. Le taux de majoration de la pension est de 10 % pour les parents de trois enfants ou plus dans le régime général et dans les régimes alignés. Les régimes complémentaires des salariés du privé, Arrco et Agirc, appliquent le même taux de 10 % depuis 2012, avec un plafond de 1'000 euros par an pour ces majorations. Dans la fonction publique, la majorité des autres régimes spéciaux et le régime complémentaire de l'Ircantec, la majoration est de 10 % pour le troisième enfant,

puis de 5 % par enfant supplémentaire. Il est à noter que la majoration de pension pour enfants n'entre pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu.

**FIGURE 2.1 – Évolution de la masse des bonifications pour enfants.**



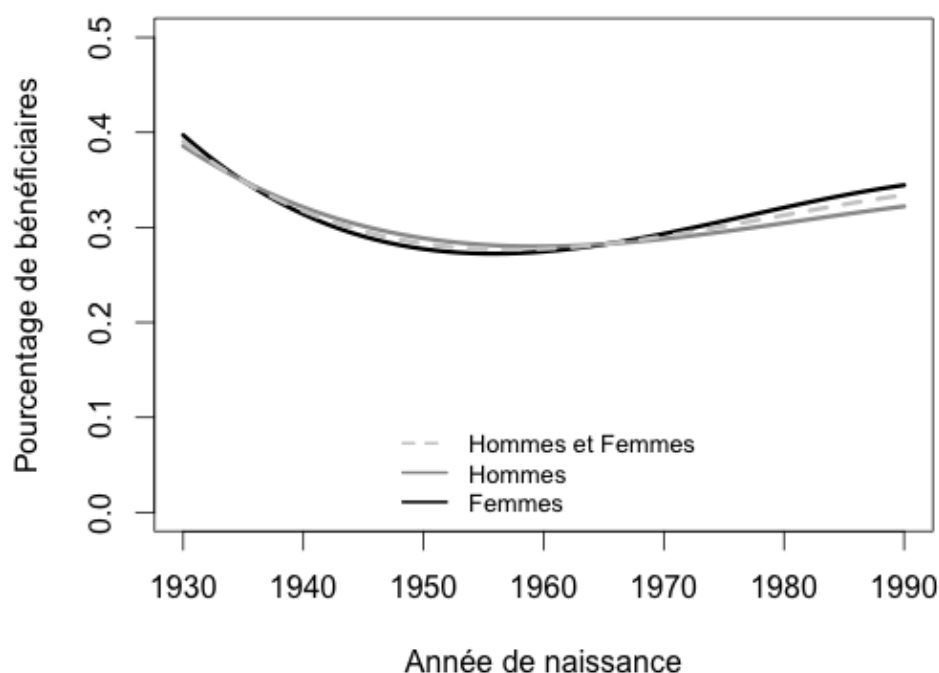
LECTURE : les bonifications représentent environ 6 milliards d'euros en 2010, soit un peu moins de 4 % de la masse des pensions versées en 2010.

SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

Les bonifications de pensions représentent des masses financières conséquentes. Pour chiffrer l'importance du dispositif, nous utilisons le modèle PENSipp pour comparer les masses des pensions avec la législation actuelle aux masses de pensions lorsque le dispositif est neutralisé. D'après nos chiffres, les bonifications représentent environ 6 milliards d'euros (graphique 2.1), soit environ 4 % des pensions totales versées, et que ces masses devraient continuer à augmenter, pour représenter environ 10 milliards d'euros à l'horizon 2040. En pourcentage des pensions, ces masses devraient néanmoins décroître légèrement, avant de se stabiliser en-dessous de 3 % des pensions totales. Ceci est dû au léger déclin du nombre de bénéficiaires (graphique 2.2), qui devrait se stabiliser aux alentours d'un peu plus de 30 % des

liquidants pour les générations nées après 1970.

**FIGURE 2.2 – Proportion de bénéficiaires de bonifications de pension par sexe et par génération**



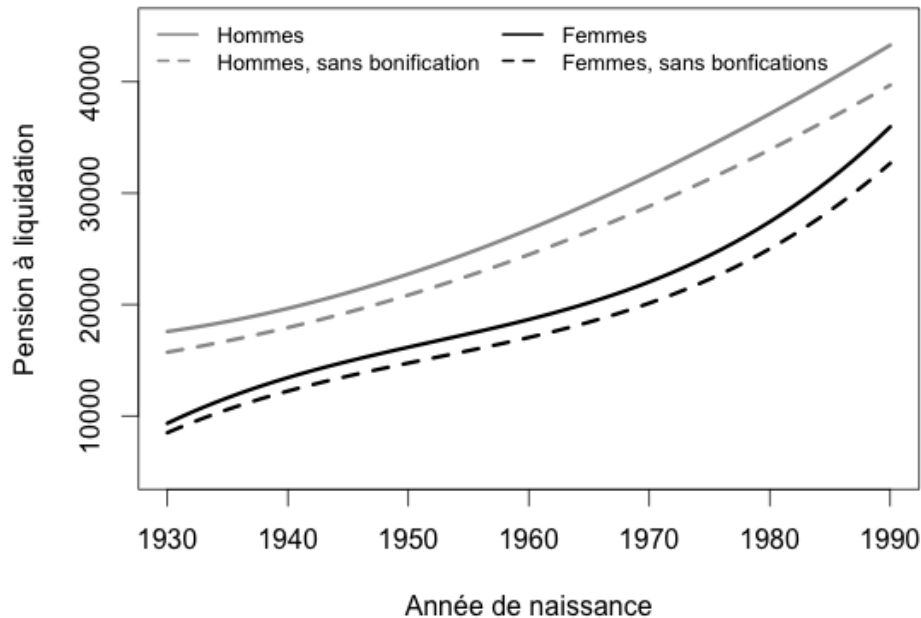
NOTES : les chiffres sont réalisés à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

Le gain de pension procuré par les bonifications est d'un peu moins de 10 % pour l'ensemble des bénéficiaires, et est mécaniquement plus important en valeur absolue pour les hommes que pour les femmes du fait de pensions moyennes plus élevées pour les hommes (graphique 2.3). Mais tout aussi mécaniquement, les bonifications, qui sont données aussi bien aux femmes qu'aux hommes, n'ont pas d'effet sur le ratio de pension moyenne homme/femme, comme le montre le graphique 2.4 qui correspond au rapport de la pension à liquidation moyenne des hommes à la pension à liquidation moyenne des femmes par génération, avec bonifications de pensions pour enfants et dans un scénario où ces bonifications sont neutralisées<sup>1</sup>.

1. Sauf indication contraire, les chiffres sont réalisés de manière statique en négligeant les effets sur les masses des ajustements de comportements de cotisations et de départ en retraite. En l'occurrence, une neutralisation des bonifications aurait tendance à diminuer la durée cotisée (le gain à rester en activité diminue de 10 %), sauf si l'effet richesse domine.

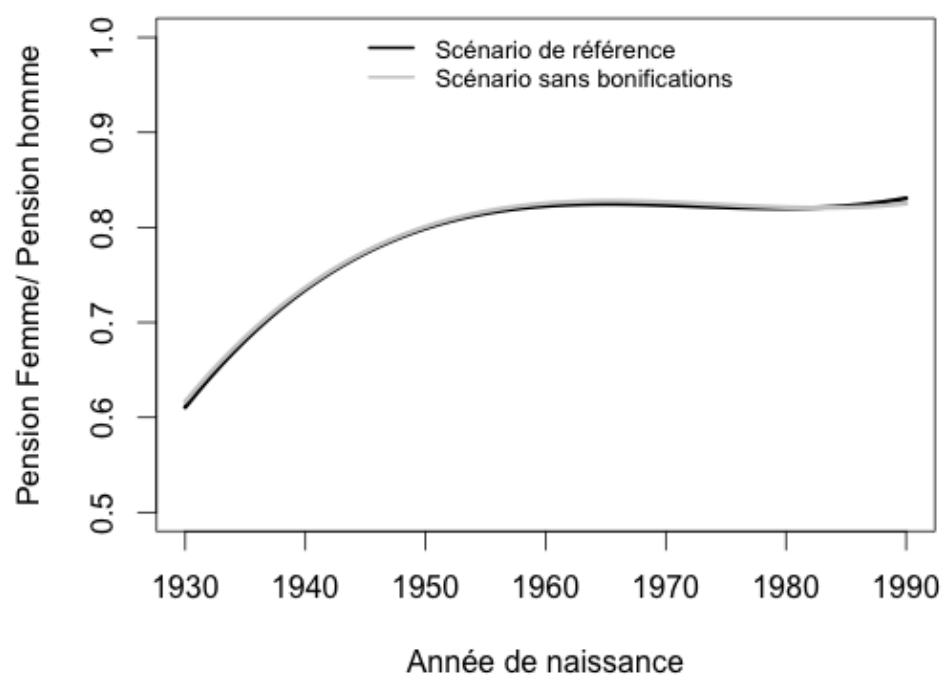
**FIGURE 2.3 – Pensions moyennes avec et sans bonifications parmi les bénéficiaires de bonifications de pension à liquidation, par sexe et par génération**



NOTES : les chiffrages sont réalisés à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.  
SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

Les bonifications de pension sont le dispositif le plus difficile à justifier aujourd'hui au sein de l'arsenal de mesures en direction des familles. Nous avons vu que les raisons les plus fréquemment invoquées pour ce genre de dispositif (encourager la fécondité, compenser l'effet négatif sur le taux d'épargne de la présence d'enfants, etc.) ont des fondements ambigus. Par ailleurs, aujourd'hui, on voit mal pourquoi ces justifications devraient être spécifiques aux familles de trois enfants et plus. Donner des bonifications équivalentes aussi bien aux hommes qu'aux femmes alors même que l'impact de la présence des enfants sur les carrières est très inégalement réparti entre les sexes est également difficilement justifiable.

**FIGURE 2.4 – Rapport de la pension moyenne à la liquidation des femmes à celle des hommes, par génération, avec et sans bonifications de pensions pour enfants**



NOTES : les chiffres sont réalisés à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.  
SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

### Encadré 3 : Le calcul des pensions au régime général

$$\text{PENSION} = \underbrace{(.5 + \text{Surcote} - \text{Decote})}_{\text{Tx de liquidation}} \cdot \overbrace{\min(D/D_{\text{txplein}}, 1)}^{\text{Proratisation}} \cdot \text{SAM}$$

La formule de calcul de pension est composée de trois termes principaux : le taux de liquidation, le coefficient de proratisation et le salaire annuel moyen (SAM), qui entrent tous trois de manière multiplicative dans la formule. Le taux dit “plein” de liquidation est de 50 %, auquel peuvent s’ajouter une surcote ou se soustraire une décote. La surcote permet d’augmenter le taux de liquidation au-dessus du taux plein. Cette augmentation est d’un taux  $\tau_s$  pour chaque trimestre cotisé au-delà de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein  $D_{\text{txplein}}$ , ou de l’âge légal de départ en retraite  $A_{\text{légal}}$  si le salarié a déjà une durée de cotisation supérieure à  $D_{\text{txplein}}$  au moment d’atteindre l’âge  $A_{\text{légal}}$ . La formule de la surcote peut donc s’écrire de la manière suivante, où  $D$  est la durée de cotisation et  $A$  l’âge de départ en retraite :

$$\text{Surcote} = \tau_s \cdot \min(D - D_{\text{txplein}}, 4 \cdot (A - A_{\text{légal}}))$$

La décote réduit le taux de liquidation au-dessous du taux plein. Cette réduction est d’un taux  $\tau_d$  pour chaque trimestre de cotisation manquant en-deçà de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein  $D_{\text{txplein}}$ , ou de l’âge de départ au taux plein  $A_{\text{txplein}}$  si le pensionné a une durée de cotisation inférieure à  $D_{\text{txplein}}$  au moment d’atteindre l’âge du taux plein  $A_{\text{txplein}}$ .

$$\text{Decote} = \tau_d \cdot \min(D_{\text{txplein}} - D, 4 \cdot (A_{\text{txplein}} - A))$$

Le coefficient de proratisation réduit également la pension pour chaque trimestre de cotisation manquant en-deçà de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein  $D_{\text{txplein}}$ . Le SAM est calculé au régime général comme la moyenne des salaires sur les 25 meilleures années de carrière. Depuis le début des années 1990, trois grandes réformes des retraites (1993, 2003 et 2010) ont modifié les paramètres de calcul de la pension. En particulier, la réforme de 2003 a aligné la durée d’assurance exigée pour le taux plein dans la fonction publique sur le secteur privé (160 trimestres pour la génération 1948) puis a prolongé la hausse pour l’ensemble des salariés en fonction de l’espérance de vie (164 trimestres pour la génération 1952, 166 trimestres pour la génération 1955, etc.). La réforme de 2010 a décalé de deux ans l’âge légal de départ à la retraite ainsi que l’âge du taux plein, qui atteindront respectivement 62 et 67 ans à partir de la génération 1955.



## 2.3 Majoration de durée d'assurance

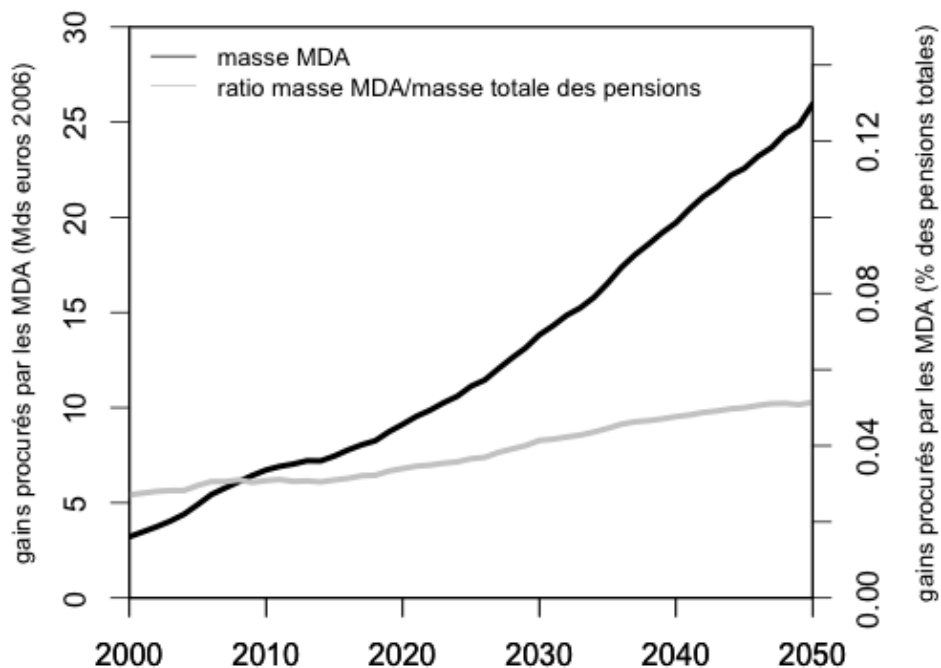
Dans le régime général (et les régimes alignés), la majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfants s'élève à deux ans par enfant. Depuis 2010, la MDA pour enfants, auparavant réservée aux femmes, est scindée en deux : une MDA maternité, d'un an, réservée à la mère, et une MDA éducation d'un an également, pouvant être répartie entre les deux parents, et par défaut attribuée à la mère. Existe également une MDA pour congé parental, qui permet de valider jusqu'à trois années de durée d'assurance en cas d'interruption d'activité<sup>2</sup>. Dans la fonction publique, la MDA a été modifiée en 2003 au nom de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, avec une extension du dispositif aux pères. Pour les enfants nés avant 2004, une majoration d'un an par enfant peut être attribuée pour le père ou la mère, sous condition d'interruption d'activité pendant au moins quatre mois. Pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, est accordée une majoration de six mois pour la mère au titre de l'accouchement, et les périodes d'interruption ou de réduction d'activité sont prises en compte, pour les pères et les mères, jusqu'à trois ans par enfant. Les régimes complémentaires n'accordent pas de point gratuit de ce type. Une exception notable est le cas de l'Ircantec, qui accorde des points gratuits pour des interruptions d'activité pour élever un enfant, dans la limite d'un an. Mais pour tous les régimes complémentaires, la MDA peut avoir un impact sur les pensions en réduisant les abattements sur pensions *via* la hausse de la durée d'assurance tous régimes.

---

2. Rappelons que la MDA pour enfant ne peut se cumuler avec d'autres dispositifs comme la MDA pour congé parental ou l'AVPF.

### 2.3.1 Chiffrage du dispositif

**FIGURE 2.5 – Évolution de la masse des gains procurés par les MDA dans les pensions totales.**



LECTURE : Les gains de pension procurés par les MDA représentent environ 5,5 milliards d'euros en 2010, soit un peu moins de 4 % de la masse des pensions versées en 2010.

NOTES : les chiffrages sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR, et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les carrières futures sont simulées selon les mêmes méthodes que dans le modèle DESTINIE.

SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

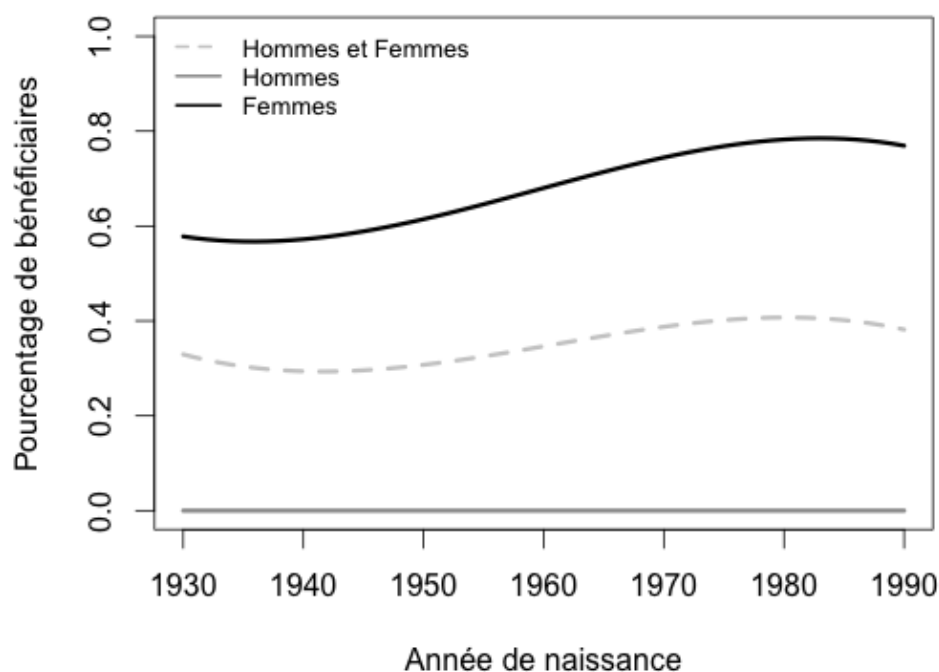
Les MDA représentent, comme les bonifications, des masses financières considérables. Les chiffrages (réalisés grâce au modèle PENSipp) d'une neutralisation des MDA montrent que les MDA représentent des gains de pension d'environ 5,5 milliards d'euros en 2010 (graphique 2.5). Il est à noter que ce chiffrage statique est sans doute une borne supérieure du coût du dispositif dans la mesure où, comme nous le discutons plus bas, les MDA ont des effets négatifs sur l'offre de travail des femmes en fin de carrière.

Les masses représentées par les MDA devraient continuer à augmenter de manière rapide au cours des décennies à venir et devenir une fraction toujours plus importante des pensions totales (de l'ordre de 5 % à l'horizon 2040). Cette mon-

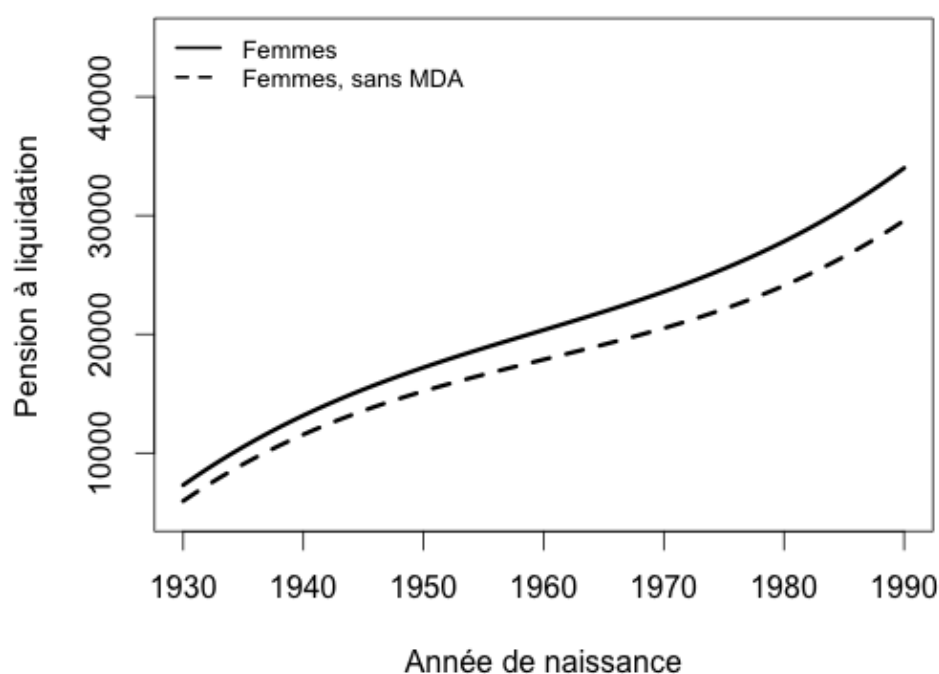
tée en puissance s'explique par la croissance du nombre de bénéficiaires au fil des générations, et par l'augmentation des pensions des femmes hors MDA.

**FIGURE 2.6 – Proportion de bénéficiaires de MDA et gain de pension moyen par sexe et par génération.**

A. PROPORTION DE BÉNÉFICIAIRES



B. PENSION MOYENNE À LA LIQUIDATION, AVEC ET HORS MDA

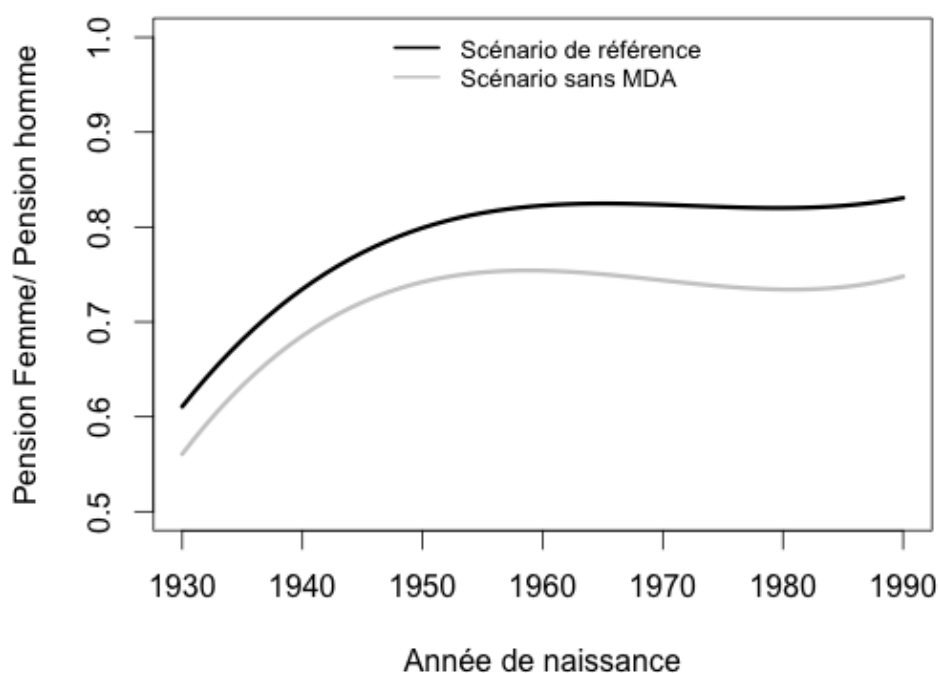


NOTES : la proportion de bénéficiaires est calculée comme la proportion de femmes dont la pension serait affectée négativement par la neutralisation de leurs trimestres de MDA. Outre le fait que certains régimes n'offrent pas de MDA, cette proportion est inférieure à la proportion de femmes dont la descendance finale est positive car pour de nombreuses femmes ayant des durées cotisées élevées à l'âge légal de départ en retraite, les MDA n'ont pas d'impact sur leur pension. Les chiffres sont réalisés à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.  
SOURCE : PENSipp, calculs des auteurs.

## 2.3.2 Impact du dispositif

De tous les dispositifs, les MDA sont ceux qui ont le plus d'effet sur les pensions des femmes. Pour les femmes bénéficiaires, le gain de pension moyen est de l'ordre de 20 %, et de plus de 12 % sur l'ensemble des femmes<sup>3</sup>. En l'absence de MDA, le ratio de pension hommes/femmes serait très nettement inférieur à ce qu'il est dans le système actuel, comme l'indique le graphique 2.7<sup>4</sup>. De fait, les MDA ont un vrai rôle à jouer pour compenser l'inégalité femme/homme dans l'impact de la présence d'enfants sur la vie active et la carrière ; mais elles ont plusieurs défauts à corriger.

**FIGURE 2.7 – Rapport de la pension à liquidation moyenne des femmes à la pension à liquidation moyenne des hommes par génération avec et sans MDA**



NOTES : Les projections sont réalisées à partir du scénario C du COR. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

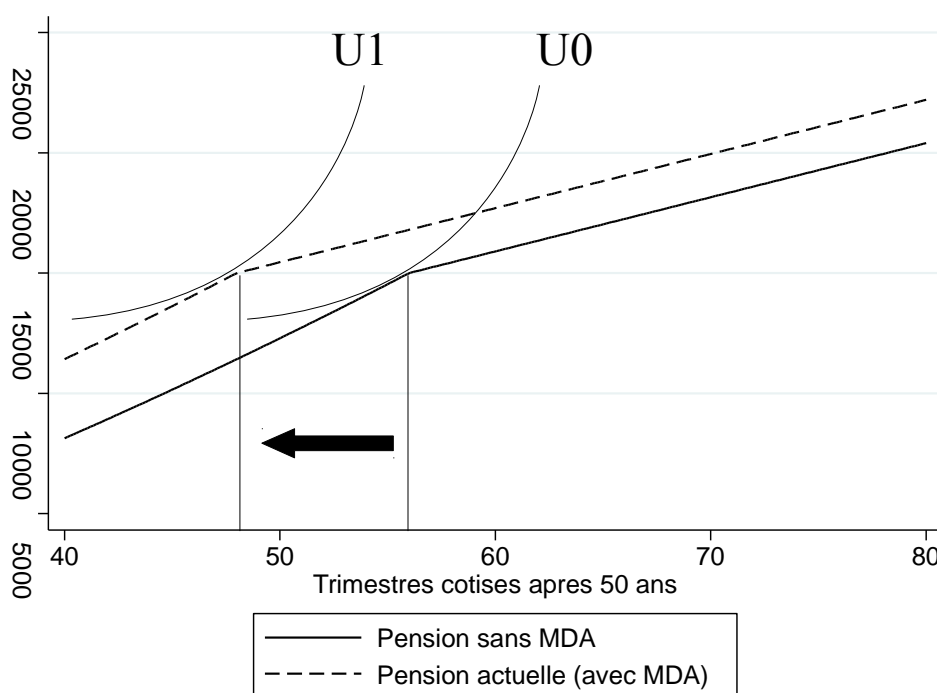
Le premier inconvénient des MDA est leur impact négatif sur l'offre de travail des

3. Ces chiffrages, obtenus à l'aide du modèle PENSipp, sont comparables aux estimations menées par la Drees pour 2004 et pour les générations 1934 et 1938.

4. Notons toutefois que notre hypothèse de simulation, attribuant la totalité des MDA aux femmes, surestime sans doute l'effet mesuré sur le ratio de pension Femmes/Hommes.

femmes en fin de carrière. Comme le montre le graphique 2.8, les MDA font rentrer les femmes plus vite dans la zone de surcote, ce qui réduit l'incitation à travailler. En présence de MDA, les femmes vont avoir tendance à réduire leur offre de travail en fin de carrière car le point d'inflexion du barème de pension en fonction de la durée cotisée est plus précoce. Au-delà de ce point d'inflexion, chaque trimestre travaillé rapporte moins, en dépit de la surcote, ce qui réduit l'incitation à travailler au-delà de ce point.

**FIGURE 2.8 – Impact théorique des MDA sur l'offre de travail en fin de carrière**

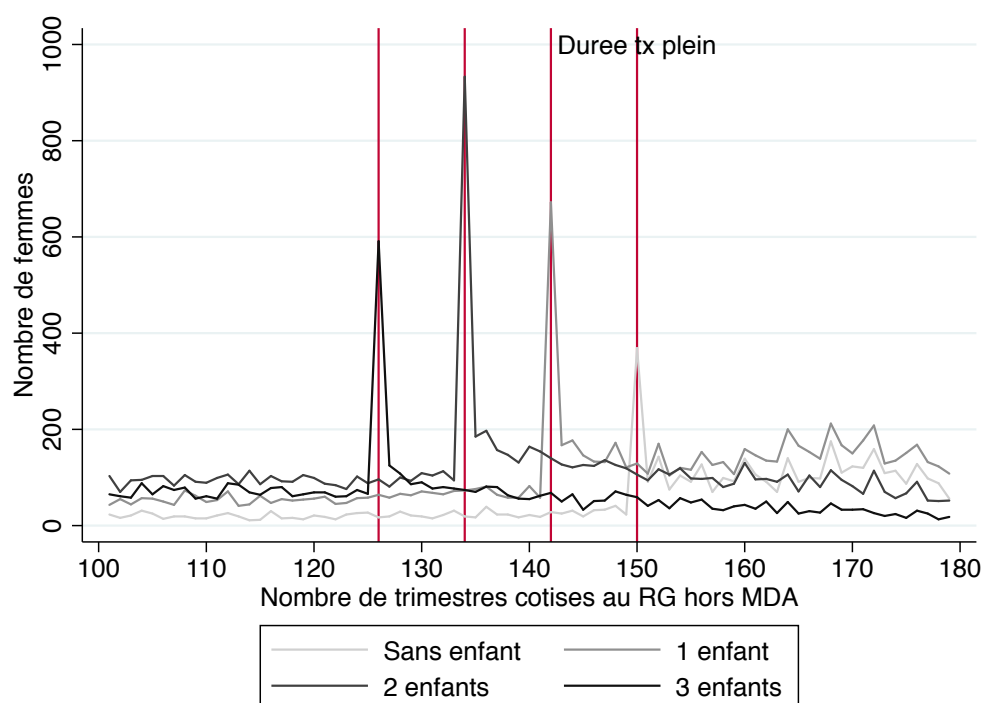


NOTES : les courbes  $U_0$  et  $U_1$  représentent l'ensemble des combinaisons de travail (durées cotisées) et consommation future (pension à liquidation) qui ont la même utilité pour l'individu. L'utilité croît à mesure que l'on se déplace vers le nord-ouest du diagramme (moins de travail et plus de consommation future). En présence de MDA, les femmes vont avoir tendance à réduire leur offre de travail en fin de carrière car le point d'inflexion du barème de pension en fonction de la durée cotisée est plus précoce. Au-delà de ce point d'inflexion, chaque trimestre travaillé rapporte moins, en dépit de la surcote, ce qui réduit l'incitation à travailler au-delà de ce point. Le graphique 2.9 montre qu'empiriquement, les femmes choisissent effectivement massivement de cotiser exactement le nombre de trimestres que représente ce point d'inflexion.

Le graphique 2.9, obtenu sur un échantillon de monopensionnées CNAV des générations 1934 à 1943 montre que de nombreuses femmes choisissent effectivement de cotiser exactement le nombre de trimestres que représente ce point

d'inflexion<sup>5</sup>. Les femmes sans enfant de ces générations cotisent donc massivement exactement 150 trimestres, mais les femmes avec un enfant, qui bénéficient de huit trimestres MDA gratuits, cotisent massivement  $150-8=142$  trimestres. Et ainsi de suite pour les femmes avec deux, et trois enfants. Ces effets négatifs très clairs sur l'offre de travail en fin de carrière sont similaires aux effets observés dans d'autres contextes, par exemple par Brown (2013) et Gruber et Wise (2009).

**FIGURE 2.9 – Effets des MDA sur l'offre de travail des femmes : durée cotisée au régime général hors MDA par nombre d'enfants**



NOTES : les femmes des générations 1934 à 1943 doivent obtenir 150 trimestres pour obtenir le taux plein, au-delà duquel leur pension n'évolue plus, ce qui crée un point d'inflexion dans le barème de la pension en fonction des durées cotisées. Le graphique montre que les femmes choisissent effectivement massivement de cotiser exactement le nombre de trimestres que représente ce point d'inflexion. Les femmes sans enfants de ces générations cotisent donc de manière massive exactement 150 trimestres, mais les femmes avec un enfant, qui bénéficient de huit trimestres MDA gratuits, cotisent massivement  $150-8=142$  trimestres. Et ainsi de suite pour les femmes avec deux et trois enfants.

SOURCE : Échantillon de monopensionnées au régime général ; femmes des générations 1934 à 1943.

Le deuxième défaut des MDA est qu'elles occasionnent une redistribution assez opaque et pas nécessairement très efficace en fonction des carrières salariales et des durées effectivement cotisées. Ceci a trait à la mécanique même de la formule de

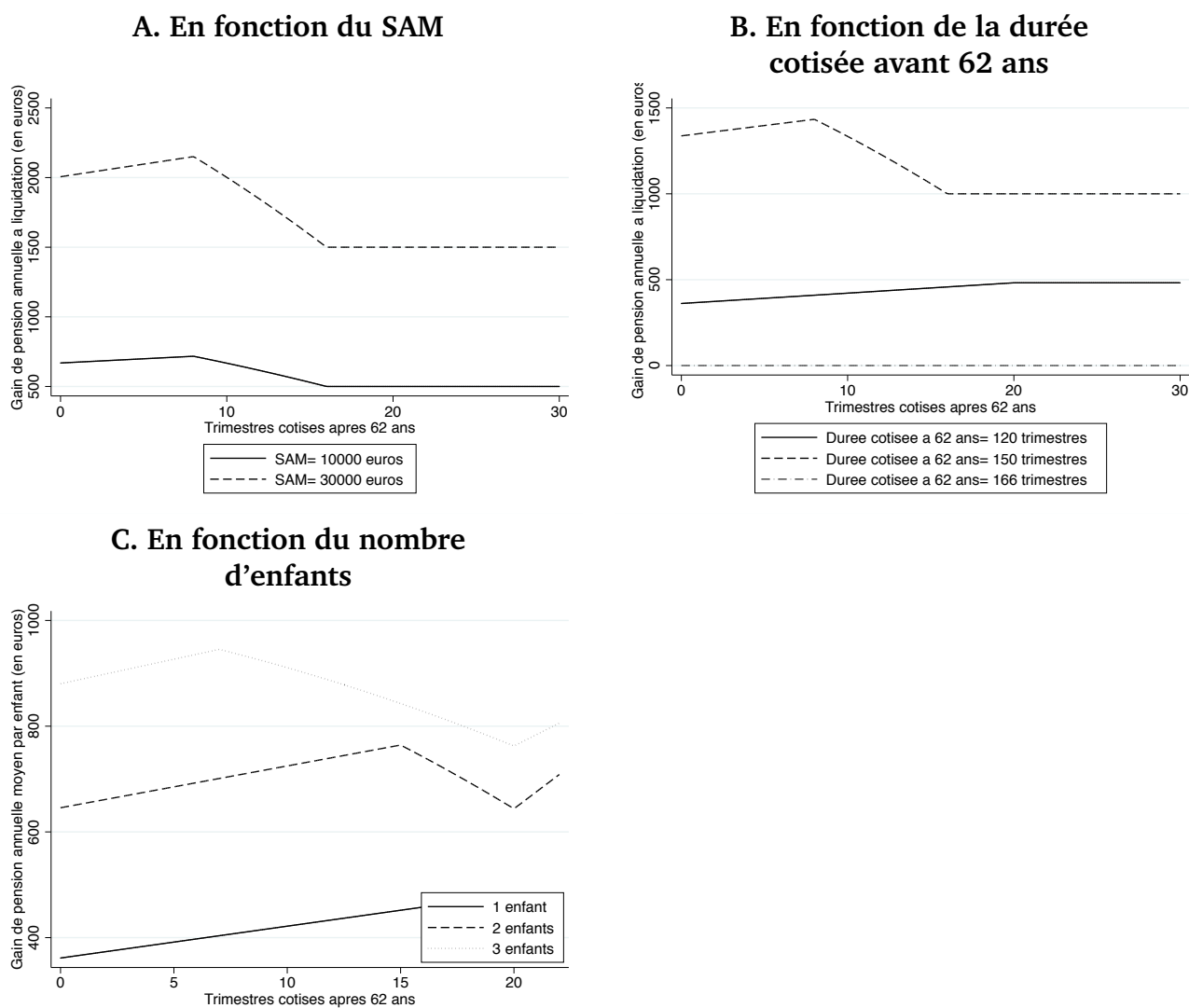
5. Pour ces générations, le barème était très anguleux, avec une forte incitation à liquider au taux plein. Pour les générations plus jeunes, cet effet est susceptible d'être réduit.

calcul de pension, où l'effet de trimestres gratuits joue à la fois sur la décote et sur le coefficient de proratisation. De ce fait, le gain de pension procuré par les MDA augmente avec le carré du nombre d'enfants, ou encore avec le carré du nombre de trimestres validés. Mais il n'augmente que proportionnellement au salaire de référence ou salaire annuel moyen (SAM) comme le montre le graphique 2.10. L'interaction des MDA avec l'âge légal de départ fait également que les femmes arrivant au taux plein avant ou exactement à l'âge légal de départ ne bénéficient absolument pas des MDA. Les MDA tendent donc à sous-compenser les carrières avec interruptions et faibles SAM et les carrières très longues sans interruption (voir également le graphique 3.6, page 70). En revanche, les MDA ont donc plutôt tendance à sur-compenser les femmes ayant eu des carrières avec peu d'interruptions mais ayant commencé à travailler tard, qui s'arrêtent ainsi de travailler tôt. Les gains sont également très fortement croissants en fonction du nombre d'enfants, comme le montre le panel C du graphique 2.10. En effet, le gain apporté par le premier enfant, pour une femme cotisant 135 trimestres à 62 ans est de moins de 400 euros annuels à 62 ans. Mais pour une femme ayant deux enfants et la même durée cotisée à 62 ans, chaque enfant lui rapporte 650 euros annuels (comparée à une situation sans MDA), soit un gain de pension de 1300 euros annuels en plus de la possibilité de partir plus tôt au taux plein. Une femme avec trois enfants et la même durée cotisée à 62 ans, partant également au taux plein verra elle chaque enfant lui rapporter plus de 900 euros de pension annuelle (comparée à une situation sans MDA), soit 2700 euros annuels de pension supplémentaires.

Cette redistribution opaque va à l'encontre d'une logique de plus grande contributivité des mécanismes familiaux, et surtout, semble aller plutôt à l'opposé du sens des effets des aléas de carrière (plutôt plus importants pour les femmes peu qualifiées, à faible SAM) que ces mécanismes devraient viser à corriger.



FIGURE 2.10 – Gain de pension de base au régime général apporté par une MDA pour un enfant, en fonction de la durée cotisée après 62 ans



SOURCES : Législation pour les générations 1955 et suivantes et calculs des auteurs

NOTES : Panel A, cas-type calculé pour une durée cotisée de 150 trimestres à 62 ans. Panel B, le SAM utilisé est de 20 000 euros. Le gain de pension de base au régime général procuré par les MDA augmente proportionnellement au SAM, mais avec le carré de la durée cotisée, du fait de l'interaction de la décote et du coefficient de proratisation. Panel C, il s'agit du gain moyen **par enfant** pour une femme de un, deux ou trois enfants, ayant cotisé 135 trimestres à 62 ans avec un SAM de 20 000 euros. Le gain de pension augmente approximativement avec le carré du nombre d'enfant, si bien qu'entre un et trois enfants, le gain de pension par enfant est lui-même multiplié par trois et donc le gain total est multiplié par presque neuf.

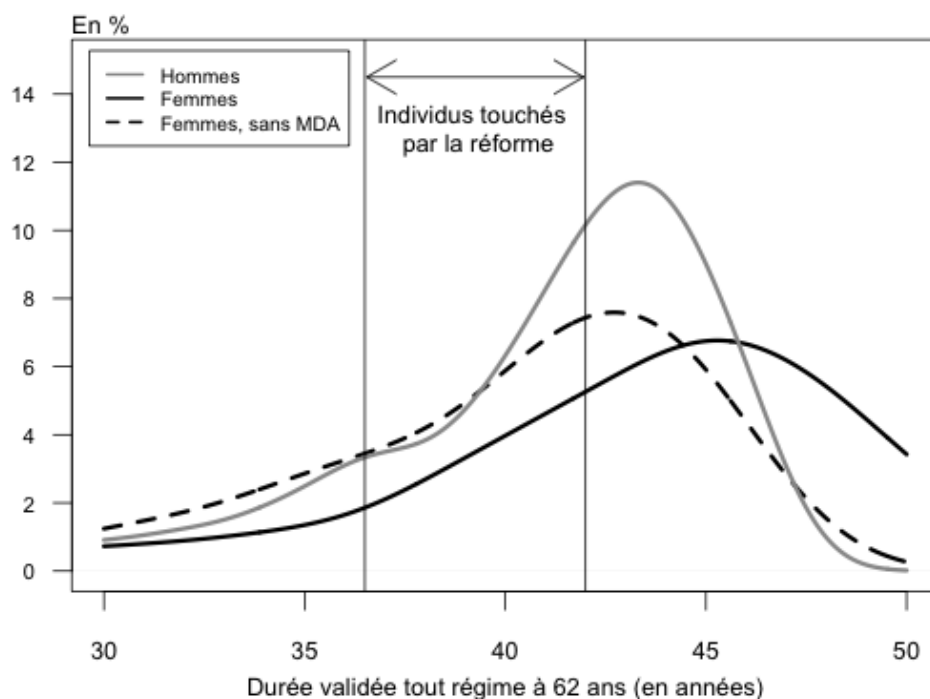
### **2.3.3 Les effets de l’allongement de la durée d’assurance**

Alors que les projets de réforme du système de retraites semblent tabler sur un allongement de la durée d’assurance requise pour le taux plein, il n’est pas inutile de réfléchir aux effets possibles d’un tel allongement sur les inégalités de pension entre les hommes et les femmes et son interaction avec les droits familiaux existants. Pour évaluer les effets d’une telle réforme, il faudrait évidemment pouvoir prendre en compte la manière dont les comportements d’offre de travail vont s’ajuster aux nouveaux paramètres. Et savoir combien les individus estiment qu’une année de travail supplémentaire leur “coûte” en termes de bien-être. De telles évaluations dépassent le cadre de ce rapport. Il est néanmoins possible d’estimer pour chaque génération la part d’hommes et de femmes susceptibles d’être affectée par une telle réforme. En un mot, les individus avec de très faibles ou très longues durées cotisées à 62 ans ne sont pas affectés par un allongement de la durée d’assurance.

Les individus avec une très faible durée cotisée ne sont pas affectés car le niveau de leur pension ne dépend de toute façon que de leur âge de départ et non de leur durée d’assurance. Les individus avec une très longue durée cotisée à 62 ans ne sont pas affectés non plus car ils disposent déjà à 62 ans d’une durée validée supérieure à la durée requise dans le nouveau système. Seuls les individus se situant entre ces deux extrêmes seraient affectés par une telle réforme. Nous avons représenté dans la figure 2.11 le nombre d’hommes et de femmes de la génération 1957 potentiellement affectés (selon les projections du modèle PENSIPP) par une réforme hypothétique qui ferait passer la durée d’assurance requise pour le taux plein de 42 ans pour la génération 1957 à 43,75 ans pour la génération 1980.

Un des enseignements intéressants d’un tel exercice est de montrer que la proportion d’hommes touchés par une telle réforme est susceptible d’être plus importante que la proportion de femmes. Si l’on regarde la figure 2.11, on constate en effet que la fonction de densité des hommes est supérieure à celle des femmes dans

**FIGURE 2.11 – Distribution (en projection) des durées d’assurance à 62 ans des hommes et des femmes de la génération 1957**



LECTURE : La figure montre la densité des durées d’assurance des hommes et des femmes de la génération 1957, en projection. Pour les femmes, la figure montre également la distribution des durées d’assurance hors MDA. Le graphique permet d’illustrer les effets d’une augmentation de la durée de cotisation, selon une réforme hypothétique qui ferait passer la durée requise de 42 ans pour la génération 1957 à 43,75 pour la génération 1980. Les hommes et les femmes qui sont potentiellement affectés par une telle augmentation de la durée légale d’assurance se trouvent entre les deux barres verticales. Les individus à gauche de la première barre verticale ne sont pas affectés car ils devront de toute façon travailler jusqu’à l’âge du taux plein. Les individus à droite de la seconde barre verticale ne sont pas affectés non plus car ils disposent déjà à 62 ans d’une durée validée supérieure à la durée requise dans le nouveau système. Le graphique montre que le nombre d’hommes potentiellement affectés par une telle réforme serait plus important que le nombre de femmes (la fonction de densité des hommes est supérieure à celle des femmes sur l’intervalle considéré). Ceci est dû essentiellement à l’effet des MDA qui augmentent la durée d’assurance moyenne des femmes.

SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

l’intervalle considéré. Ceci est dû en grande partie au fonctionnement des MDA. En effet, les durées cotisées moyennes des femmes vont continuer à augmenter pour les générations 1950 à 1970, et en l’absence de MDA, les fonctions de densité des durées cotisées des hommes et des femmes sont quasi-semblables dans l’intervalle où la réforme est effective. Avec les MDA, les durées d’assurance des femmes de la génération 1957 sont majorées, et elles se retrouvent moins nombreuses que les hommes à être affectées par un allongement de la durée d’assurance requise pour parvenir au taux plein. Une fois de plus, ceci illustre le fait que le fonctionnement

opaque des droits familiaux peut interagir avec la mise en place de réformes telles que l'allongement de la durée d'assurance et occasionner des effets redistributifs non triviaux de telles réformes.

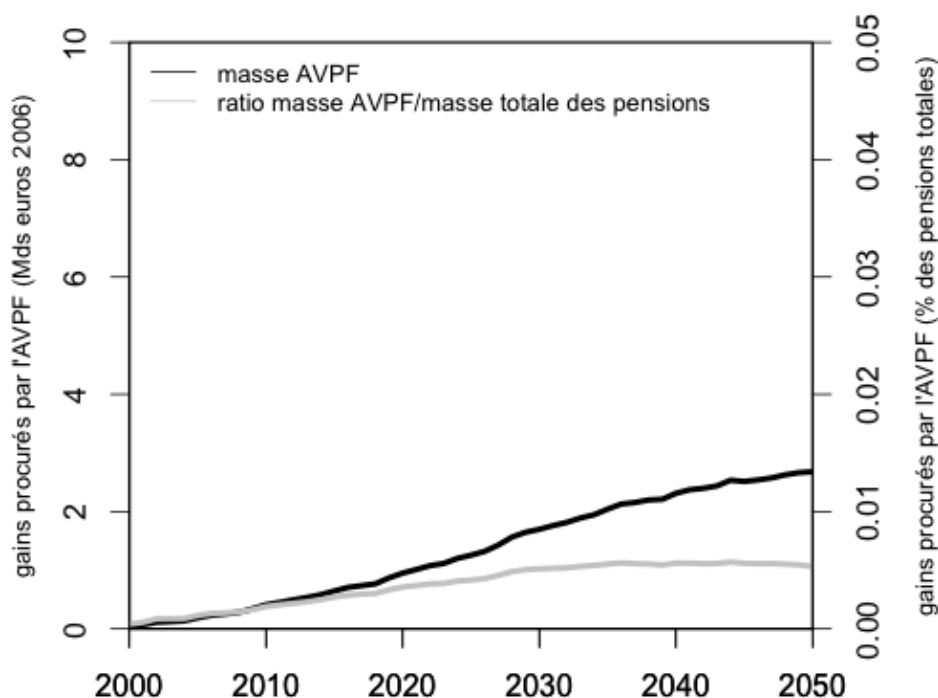
## **2.4 Allocation vieillesse des parents au foyer**

Créée en 1972, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est un dispositif qui permet de compter les périodes que les mères (ou les pères) ont passées au foyer pour élever leurs enfants comme des périodes d'assurance, avec salaire versé au compte (sur la base du Smic, en fonction de la réduction d'activité). L'AVPF est accordée sous trois conditions : pouvoir bénéficier d'une prestation familiale (complément familial, prestation d'accueil du jeune enfant, complément de libre choix d'activité), avoir des ressources inférieures à un seuil, et avoir une activité réduite. Les conditions (niveau du plafond de ressources, limitation d'activité) dépendent des caractéristiques des affiliés (isolés ou non) et des motifs d'affiliation. Notons aussi que l'AVPF valide des périodes avec salaire porté au compte dans le régime général (même pour les individus affiliés à d'autres régimes), et qu'il n'existe pas de dispositif équivalent dans les régimes complémentaires.

L'AVPF est un dispositif difficile à simuler sur des échantillons de population car les éléments permettant de repérer les potentiels bénéficiaires sont souvent manquants ou très disparates. Le modèle PENSIPP ne permet pas en l'état de simuler de façon convaincante les masses d'AVPF et c'est pourquoi nous avons préféré ne pas présenter d'estimation concernant ce dispositif.

D'après les analyses réalisées par la Drees, il est possible de caractériser un peu plus l'impact de ce dispositif. Accessible en théorie aussi bien aux hommes qu'aux femmes, l'AVPF concerne 48 % des femmes parties en retraite en 2010 contre seulement 5 % des hommes. La montée en régime progressive du dispositif (pour les naissances après 1972) implique une importance croissante de l'AVPF au cours du

**FIGURE 2.12 – Évolution de la masse des avantages procurés par l'AVPF dans les pensions totales.**



LECTURE : Les gains de pension procurés par l'AVPF représentent environ 800 millions d'euros en 2010, soit moins de 1 % de la masse des pensions versées en 2010.

SOURCE : PENSIPP 0.0, calculs des auteurs. Les projections sont réalisées à partir du scénario C du COR.

temps. L'effet joue à plein seulement pour les assurés de la génération 1955 (qui avaient 17 ans en 1972). A terme, le dispositif devrait toucher environ 55-60 % des femmes affiliées au régime général. Pour les femmes des générations 1934 et 1938 (qui n'ont pas pu bénéficier à plein de l'AVPF) parties en retraite en 2004, le dispositif représente un surcroît de pension de 29 % pour les bénéficiaires (5 % pour l'ensemble des femmes).

Une fois ces diagnostics réalisés, le chapitre suivant va explorer plusieurs pistes de réformes des droits familiaux, en se concentrant sur les bonifications pour enfants et les majorations de durée d'assurance.

## CHAPITRE 3

# OPTIONS DE RÉFORME DES DROITS

## FAMILIAUX

Ce chapitre propose et chiffre les effets de différents scénarios de réforme des droits familiaux des retraites. Les objectifs de réformes présentées sont les suivants : proposer une meilleure compensation des aléas de carrière occasionnés par la présence d'enfants, clarifier la redistribution opérée par ces dispositifs et limiter leurs effets négatifs en terme d'offre de travail.

Les chiffrages réalisés sont essentiellement qualitatifs et permettent de mieux comprendre les enjeux redistributifs et financiers des réformes proposées. Ils doivent néanmoins être interprétés avec prudence car ils se fondent sur des projections démographiques et macro-économiques particulières qui ne constituent qu'un niveau de référence parmi d'autres envisageables. Rappelons également que les résultats obtenus dépendent des hypothèses de simulations retenues (départ au taux plein pour le scénario de référence, âge de liquidation inchangé avec les réformes).

Nous présentons d'abord deux options de forfaitisation des bonifications pour enfants (partie 3.1), puis une réforme plus ambitieuse consistant à refondre les majorations de durée d'assurance et les bonifications de pension dans un seul dispositif de majoration de pension pour enfants (partie 3.2).

## 3.1 Forfaitisation de la bonification de pension

Les bonifications de pensions pour trois enfants et plus sont la mesure la plus critiquable – et la plus critiquée – parmi les droits familiaux du système de retraite français. Une option simple serait de supprimer le dispositif et de recycler les économies dégagées vers d'autres fins (réduction du déficit ou autres politiques publiques en direction de la petite enfance).

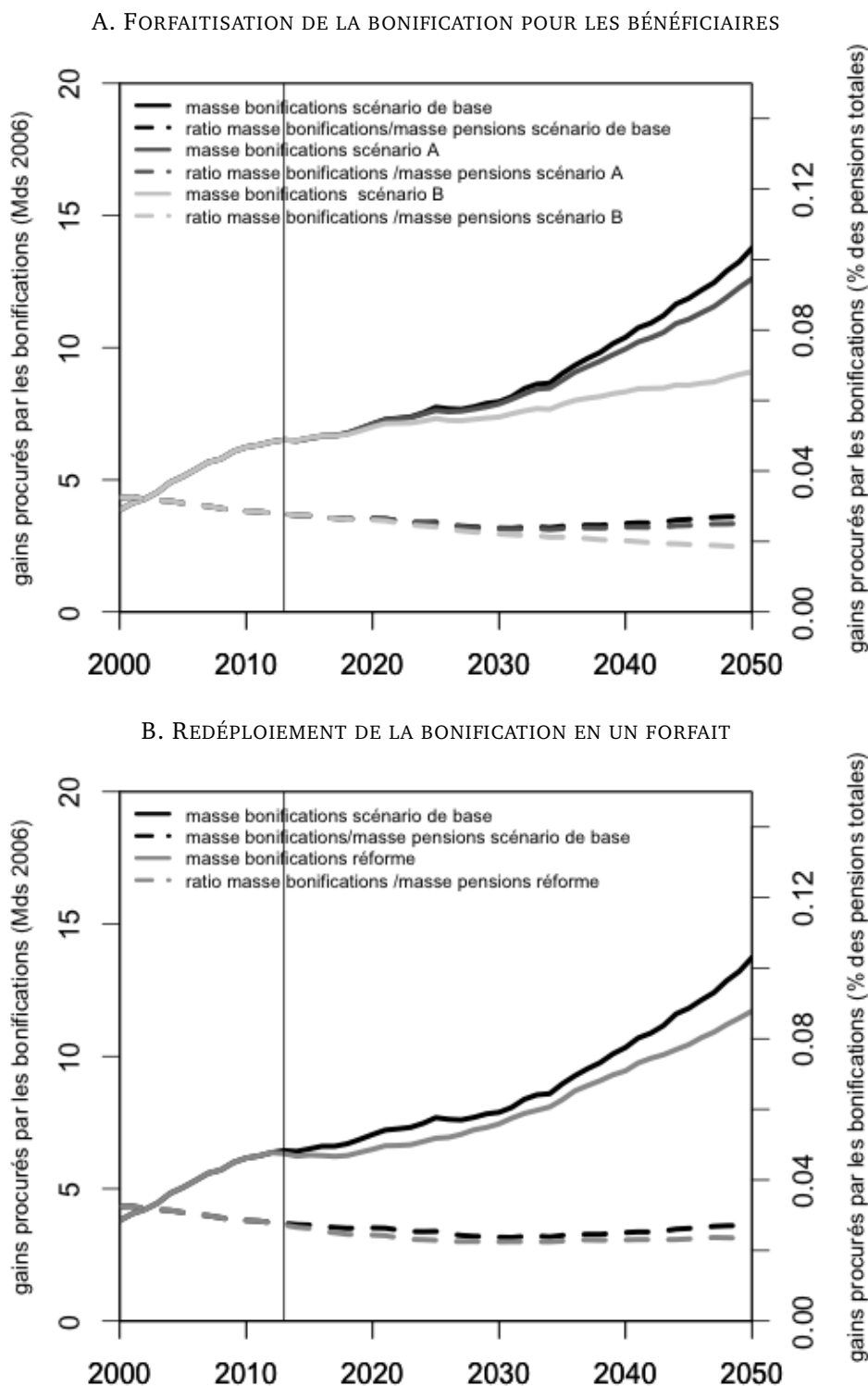
Nous proposons ici deux scénarios de réforme *a minima* de ces bonifications : la transformation de la bonification en avantage forfaitaire (en laissant inchangé le champ des bénéficiaires), et une transformation de la bonification en un forfait par enfant, dès le premier enfant, ouvert par défaut aux femmes. Comme nous l'évoquons plus bas, ces scénarios ne répondent que très imparfaitement aux principaux problèmes des droits familiaux tels qu'ils existent aujourd'hui, et en particulier n'apportent ni cohérence ni lisibilité supplémentaires. Comme ces scénarios sont fréquemment évoqués dans les débats sur la réforme des droits familiaux, il nous a néanmoins paru utile d'en simuler les effets.

### 3.1.1 Forfaitisation de la bonification pour les bénéficiaires

Ce scénario constitue une réforme minimale, souvent évoquée dans les débats. Elle consisterait à transformer la bonification, qui est actuellement une majoration en pourcentage de la pension, en un bonus forfaitaire, en laissant inchangé le champ des bénéficiaires (hommes et femmes ayant élevé trois enfants et plus).

Les paramètres de notre simulation sont les suivants. À partir de 2013, date de la réforme, les bonifications pour enfants du système actuel sont remplacées par une bonification forfaitaire pour les parents de trois enfants ou plus, dont le montant est calculé à la date initiale en 2013, puis est réévalué chaque année sur la base du taux de croissance des pensions à liquidation (scénario A) ou de l'inflation (scénario B). Le niveau initial de la majoration est calculé de façon à maintenir constant le coût

**FIGURE 3.1 – Évolution des masses de droits familiaux dans le scénario actuel et en cas de forfaitisation de la bonification de pension pour enfant.**



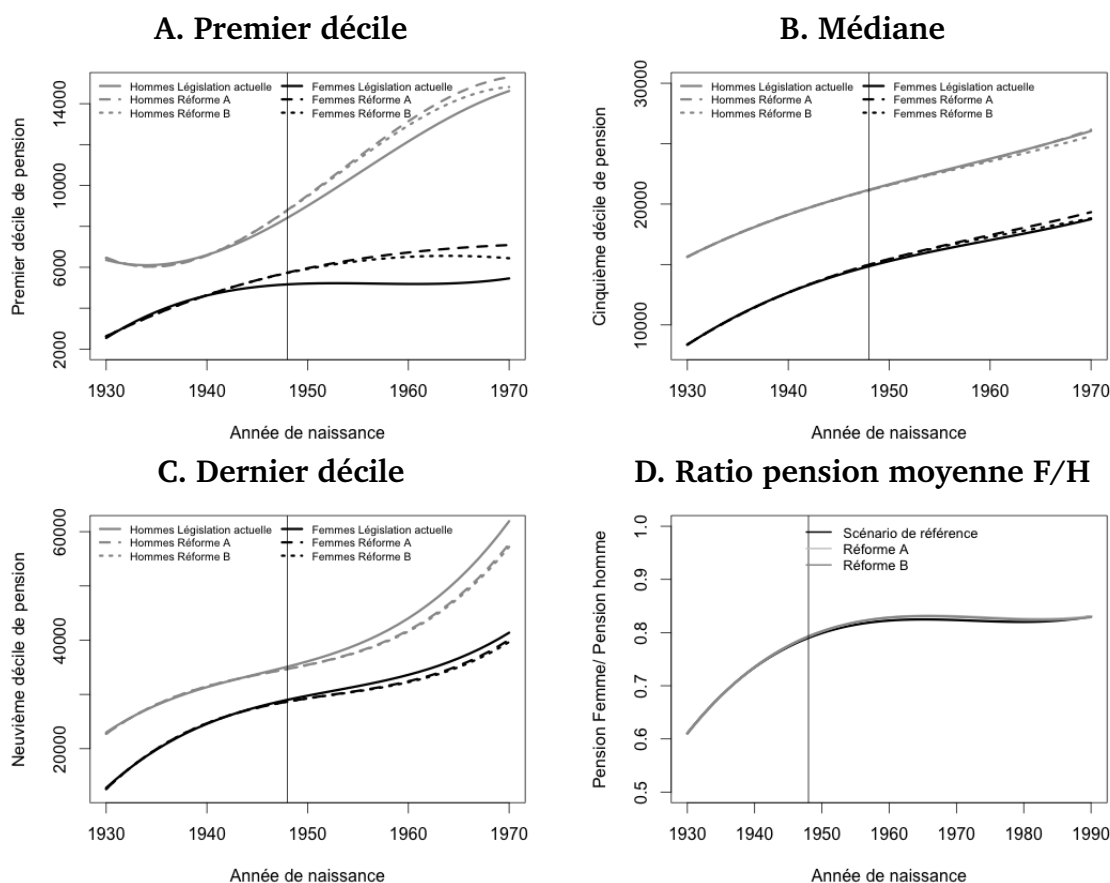
NOTES : Les masses sont en milliards d'euros 2006. Panel A, la forfaitisation ne concerne que les bénéficiaires des bonifications existantes (hommes et femmes avec trois enfants et plus). Le scénario A du panel A indexe le forfait sur la pension moyenne à liquidation, le scénario B du panel A indexe le forfait sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Panel B, la réforme abolit les bonifications et les remplace par un forfait de 400 euros annuels par enfant dès le premier enfant, ouvert par défaut aux femmes. Les chiffres sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee.

SOURCES : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.



du dispositif<sup>1</sup>, il est donc égal à la moyenne du montant de la majoration perçue par les liquidants de 2013, soit 1660 euros annuels.

**FIGURE 3.2 – Évolution de la distribution des pensions à liquidation par sexe et par génération pour les bénéficiaires de bonifications, dans le régime actuel, et en cas de forfaitisation des bonifications**



NOTES : La barre verticale représente la première génération touchée par la réforme sous l'hypothèse d'une réforme en 2013. Les chiffres sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

SOURCES : PENSipp 0.0.

Le panel A du graphique 3.1 montre l'impact de ce scénario de forfaitisation sur la masse des bonifications versées chaque année, en projection jusqu'en 2050. Quel que soit le mode d'indexation du forfait, la masse des bonifications tend à croître moins vite que dans le système actuel, révélant une source d'économies potentielles de l'ordre de 1,5 milliards d'euros (en euros 2006) à l'horizon 2040 en

1. Ce scénario a l'avantage de pouvoir servir de référence mais il est évident que toutes les variantes de coût budgétaire global sont possibles – soit pour réduire le montant total consacré à ces dispositifs, soit au contraire pour les augmenter.

cas d'indexation sur la pension moyenne à liquidation, et de près de 5 milliards d'euros (en euros 2006) en cas d'indexation sur l'inflation<sup>2</sup>. Ce type de réformes aurait évidemment des effets redistributifs importants par niveau de pension, les petites pensions étant largement favorisées par cette forfaitisation, alors que les pensions élevées y perdraient. Comme le montre le graphique 3.2, ces effets redistributifs sont très marqués, mais quasiment identiques pour les hommes et les femmes, en dépit de pensions en moyenne plus faibles pour les femmes que pour les hommes. Les effets en termes de ratio de pension femme/homme sont donc quasi-nuls, comme le montre le panel D du graphique 3.2.

Une telle réforme, en dépit de son caractère fortement redistributif vers les pensions les plus faibles ne répond pas au problème fondamental posé par les bonifications de pensions. Comme nous l'avons vu plus haut, il n'existe pas de justifications claires pour donner un avantage aussi généreux aussi bien aux hommes qu'aux femmes, et uniquement pour les familles de trois enfants et plus.

### **3.1.2 Redéploiement de la bonification**

Le second scénario de forfaitisation des bonifications que nous avons chiffré répond en partie, mais en partie seulement, aux objections que l'on peut formuler à l'égard des bonifications telles qu'elles existent. Il s'agit de redéployer les bonifications en un forfait dès le premier enfant, attribué aux femmes par défaut (mais accessible aux hommes si le couple le désire). Une telle réforme paraît plus adaptée à une vision qui ferait des droits familiaux avant tout un mécanisme de compensation du risque de carrière du fait de la naissance d'enfants.

Les paramètres de cette simulation sont les suivants. À partir de 2013, date de la

---

2. Il est utile de remarquer que ces effets budgétaires sont fortement dépendants du scénario macro-économique choisi. Ainsi que Blanchet Blanchet (2013) l'a mis en évidence, l'équilibre du système de retraite français actuel est très dépendant des hypothèses de croissance de long terme. Une forfaitisation des bonifications pour enfants à coût constant actuel pourrait se révéler plus ou moins coûteuse selon l'évolution des pensions – qui dépendent du niveau de croissance.

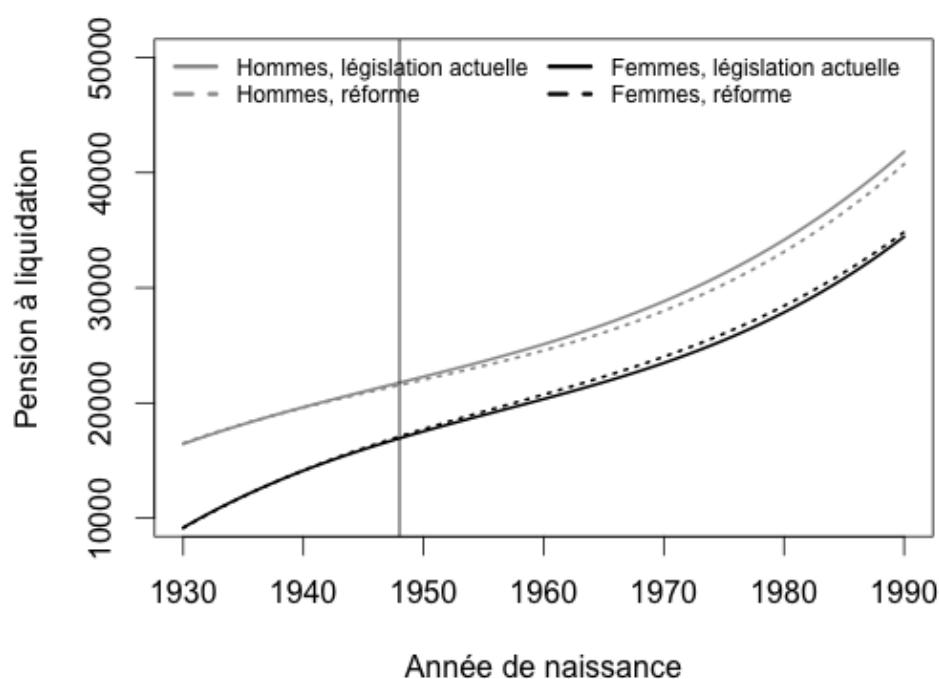
réforme, les bonifications pour enfants du système actuel sont remplacées par une bonification forfaitaire pour toutes les femmes, attribuée pour chaque enfant dont le montant est calculé à la date initiale en 2013, puis est réévalué chaque année sur la base du taux de croissance des salaires. Le niveau initial de la majoration est calculé de façon à maintenir quasiment constant le coût du dispositif en 2013, il est donc égal à 400 euros annuels.

Le panel B du graphique 3.1 montre l'impact de ce scénario de forfaitisation sur la masse des bonifications versées chaque année, en projection jusqu'en 2050. La masse des bonifications tend une fois de plus à croître moins vite que dans le système actuel, révélant une source d'économies potentielles de l'ordre de 1,5 milliards d'euros (en euros 2006) à l'horizon 2040 en cas d'indexation sur la croissance des salaires. Une telle réforme, contrairement à la précédente, aboutirait à réduire la pension moyenne des hommes (les bénéficiaires des bonifications dans le régime actuel) et à augmenter la pension moyenne des femmes, comme l'indique le panel A du graphique 3.3. Ceci aurait mécaniquement pour effet d'augmenter le ratio de pension femme/homme de près de 5 à 6 points de pourcentage. Notons toutefois que les simulations font l'hypothèse que les hommes ne demandent pas le forfait à la place des femmes. Il est toujours difficile de prévoir dans quelle mesure les comportements d'arbitrages au sein du couple affecteraient la demande respective des hommes et des femmes pour le forfait. Néanmoins de très nombreuses études soulignent la très grande inertie des comportements et l'importance considérable de « l'effet défaut », de sorte que très peu d'individus choisissent pro-activement une option alternative de l'option par défaut (Madrian et Shea, 2001 et Chetty et al. 2012).

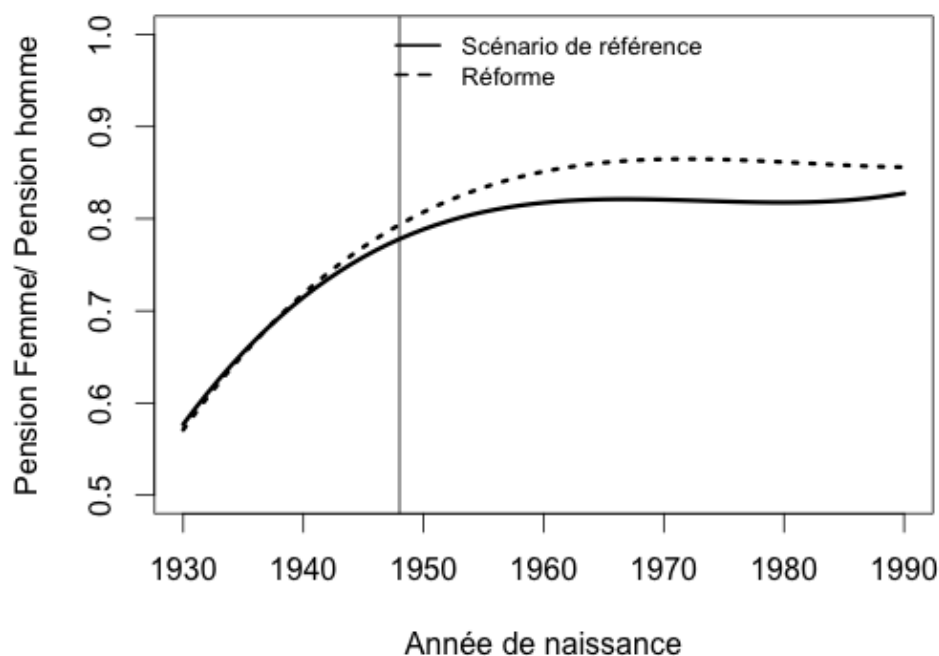
Ce type de réforme aurait également des effets redistributifs importants par niveau de pension, les petites pensions étant une fois de plus largement favorisées par cette forfaitisation, alors que les pensions élevées y perdraient. Comme le montre le graphique 3.4, ces effets redistributifs sont très marqués, et favorisent un rattrapage

FIGURE 3.3 – Pension moyenne des hommes et des femmes dans le système actuel et dans le redéploiement de la forfaitisation proposée.

A. PENSIONS MOYENNES



B. RATIO DE PENSION MOYENNE FEMME / HOMME



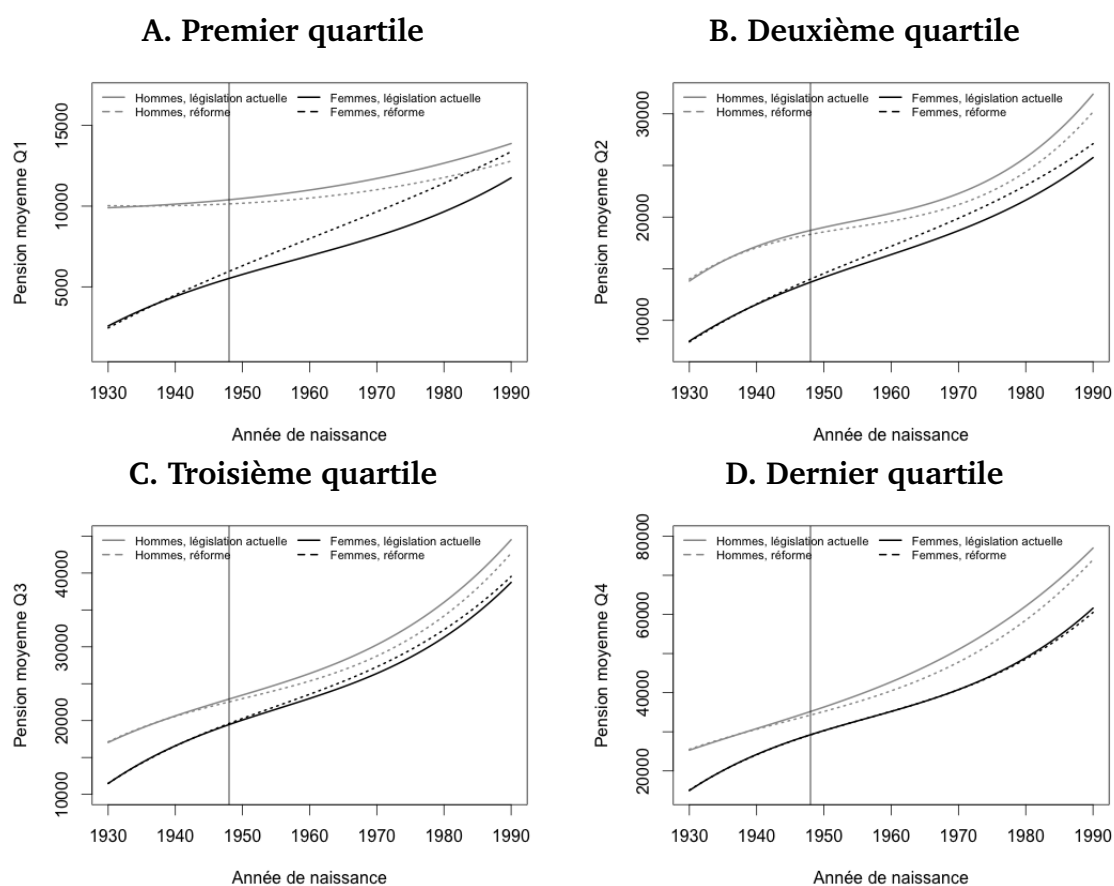
NOTES : La réforme abolit les bonifications et les remplace par un forfait de 400 euros annuels par enfant dès le premier enfant, ouvert par défaut aux femmes. Les simulations font l'hypothèse que les hommes ne demandent pas le forfait à la place des femmes. Les chiffres sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

SOURCES : PENSipp 0.0.

rapide des petites pensions féminines sur celles des hommes (premier et deuxième quartile de pension). Au niveau du dernier quartile de pensions, les femmes ne gagnent pas à la réforme proposée, et le rattrapage est uniquement dû à la baisse des pensions masculines. Le tableau 3.1 synthétise les effets redistributifs de ce scénario de forfaitisation. Sans surprise, les hommes bénéficiaires des bonifications (30 %) perdent à la réforme, tandis qu'une majorité de femmes (en particulier avec un ou deux enfants) gagnent à cette réforme (59 %) – elles bénéficient d'un redéploiement des masses financières précédemment attribuées aux hommes ou aux femmes avec trois enfants et plus. Du fait de la nature forfaitaire de l'avantage, les premiers quartiles de pensions sont les grands bénéficiaires de la réforme.

Cette réforme a l'avantage de s'inscrire dans une vision plus claire du rôle des droits familiaux des retraites, visant à compenser des écarts de pensions liés à des chocs de carrière du fait de la présence d'enfants. Mais cette réforme a néanmoins des limites. Par définition elle ne résout pas les problèmes liés au fonctionnement des MDA, et n'assure aucune cohérence d'ensemble aux droits familiaux. En effet, l'affectation d'un bonus dès le premier enfant changerait de nature le fonctionnement des bonifications, qui deviendraient redondantes avec d'autres dispositions destinées à compenser les charges de la famille (allocations familiales puis MDA) ou les interruptions d'activité (AVPF). Dans ce cadre, il est possible de se demander pour quelles raisons on voudrait privilégier, dans le nouveau dispositif, une compensation forfaitaire. En effet, le risque que l'on cherche à assurer, l'aléa de carrière, dépend du niveau de salaire. En d'autres termes, l'arrivée d'un enfant, si elle génère une pénalité de carrière, ne saurait constituer une pénalité équivalente en montant absolu pour une femme gagnant 90 000 euros de salaire annuel et pour une femme gagnant 20'000 euros de salaire annuel.

**FIGURE 3.4 – Évolution de la pension moyenne à liquidation par quartile de pension, par sexe et par génération dans le régime actuel et dans le redéploiement de la forfaitisation proposée.**



NOTES : Les quartiles sont définis sur la distribution des pensions par sexe dans le régime actuel. La réforme abolit les bonifications et les remplace par un forfait de 400 euros annuels par enfant dès le premier enfant, ouvert par défaut aux femmes. Les simulations font l'hypothèse que les hommes ne demandent pas le forfait à la place des femmes. La barre verticale représente la première génération touchée par la réforme sous l'hypothèse d'une réforme en 2013. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.  
Sources : PENSipp 0.0.

**TABLEAU 3.1 – Effets redistributifs d'un remplacement des bonifications par un forfait par enfant**

	Gagnants			Neutres			Perdants		
	%	Gains		%	Gains		%	Gains	
		euros 2013	% pension		euros 2013	% pension		euros 2013	% pension
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
<b>A. Tous pensionnés</b>									
Tous	31	1131	.12	50	34	0	20	-2727	-.07
Hommes	0			70	0	0	30	-2911	-.08
Femmes	59	1131	.12	31	104	0	10	-2190	-.04
<b>B. Femmes, par quartiles de pension</b>									
Quartile									
1	85	1201	.27	15	10	0	0		
2	67	948	.05	32	13	0	1	-535	-.02
3	51	1091	.04	40	62	0	10	-930	-.03
4	35	1370	.03	38	264	.01	28	-2700	-.05
<b>C. Femmes, par quartiles de durées cotisées</b>									
Quartile									
1	80	1273	.24	18	39	0	2	-2066	-.04
2	52	1142	.09	36	125	0	12	-2454	-.04
3	51	1101	.05	36	130	0	13	-2358	-.04
4	54	937	.05	35	88	0	11	-1699	-.04
<b>D. Femmes, par quartiles de SAM</b>									
Quartile									
1	83	1182	.23	17	14	0	0	-554	-.03
2	60	936	.1	32	69	0	7	-1240	-.04
3	52	1065	.04	38	122	0	11	-1914	-.04
4	42	1391	.04	38	156	0	21	-2678	-.05

LECTURE : Le tableau décrit les effets redistributifs d'un remplacement des bonifications par un forfait par enfant à partir du premier de 400 euros annuels, par défaut attribue aux femmes. L'évolution du forfait est indexée sur l'évolution du salaire moyen des actifs.

Les colonnes (1), (4) et (7) donnent les pourcentages respectifs d'individus gagnant, non affectés (« neutres ») et perdants à la réforme proposée. Les gagnants sont définis comme les individus ayant un gain de pension supérieur à 2 % de leur pension initiale avec la réforme. Les perdants sont les individus ayant une perte de pension supérieure à 2 % de leur pension initiale avec la réforme. Les « neutres » sont les individus dont la nouvelle pension est comprise entre 98 % et 102 % de leur pension initiale.

Les colonnes (2), (5) et (8) donnent les gains moyens à la réforme proposée en euros 2013 pour les gagnants, neutres et perdants.

Les colonnes (3), (6) et (9) donnent les gains moyens à la réforme proposée en pourcentage de la pension initiale pour les gagnants, neutres et perdants.

CHAMP : Ensemble des liquidants après 2013.

NOTES : tous les chiffres sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les chiffres sont statiques et ne prennent pas en compte les modifications d'offre de travail du fait de la réforme proposée.

SOURCES : PENSipp, calculs des auteurs.

## **3.2 Réforme jointe des MDA et des bonifications**

Dans cette partie, nous proposons une réforme plus ambitieuse des droits familiaux, avec une refonte à la fois des bonifications et des MDA au sein d'un seul et même système de compensation des aléas de carrière liés à la présence d'enfants.

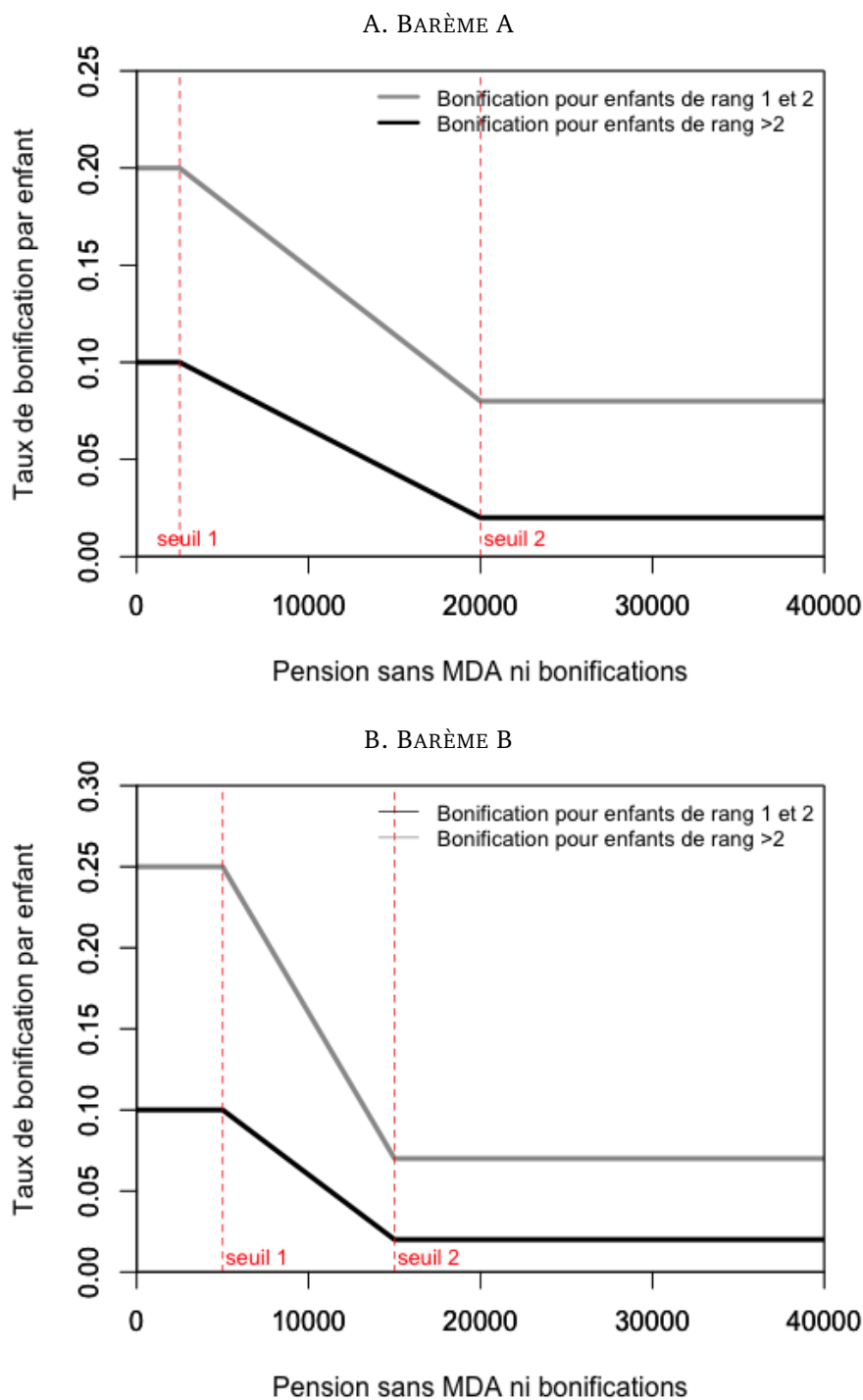
### **3.2.1 La proposition de réforme**

Les objectifs qui guident la réforme proposée sont de plusieurs ordres. Avant tout, il s'agit de simplifier les dispositifs existants afin de donner une plus grande lisibilité au fonctionnement des droits familiaux et à la redistribution qu'ils occasionnent. Il s'agit également de veiller à corriger partiellement les redistributions trop opaques ou peu justifiables occasionnées par les bonifications ou les MDA. La justification principale donnée à l'existence de notre système de droits familiaux est la réalité de la pénalité de carrière engendrée par l'arrivée des enfants. Cette pénalité de carrière peut se transformer en inégalités de pension soit du fait de faibles durées cotisées (interruptions de carrière) soit du fait de moindre SAM (salaire annuel moyen, calculé sur la base des 25 meilleures années au régime général), et le système entend être neutre quant aux raisons et aux manifestations de cette pénalité de carrière. Par ailleurs, les pénalités de carrière semblent être beaucoup plus importantes pour les femmes, d'où l'idée d'orienter en priorité cette compensation vers les femmes, sans toutefois nier la possibilité aux hommes de recourir au système, afin de limiter le phénomène d'aléa moral qui enfermerait les femmes dans leur rôle de prise en charge majoritaire de la pénalité de carrière liés aux enfants, et de respecter les contraintes juridiques de la Cour de justice de l'Union européenne. Le dernier principe guidant notre réforme est de limiter les effets desincitatifs des droits familiaux sur l'offre de travail des femmes.

Le fonctionnement de notre réforme prend aussi acte du fait que le système de retraite reste un système assurantiel, visant à assurer des risques qui ne seraient



FIGURE 3.5 – Barème de la bonification de pension pour enfant dans la réforme proposée.



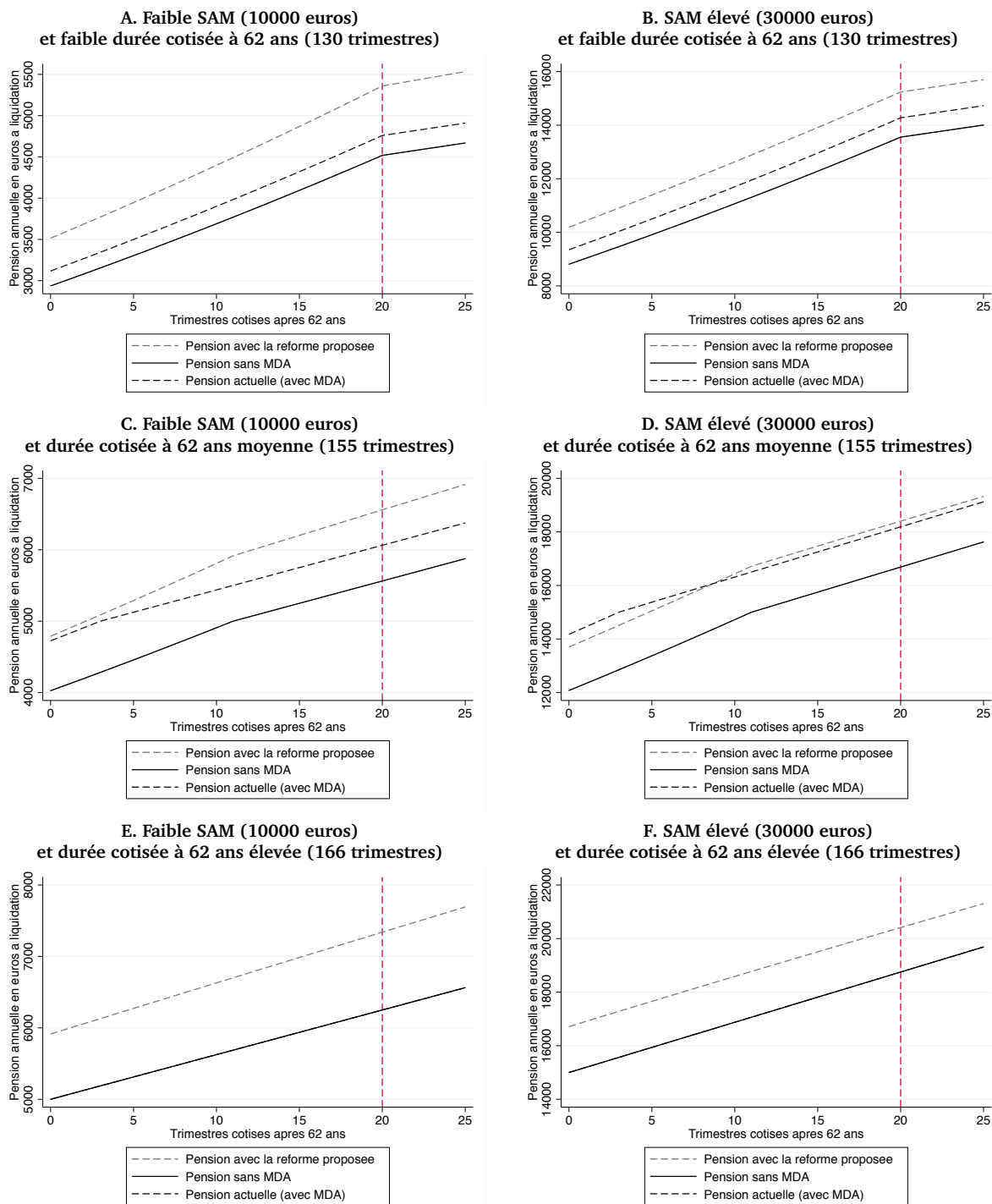
LECTURE : Pour le barème A, le taux de bonification évolue de la manière suivante : pour les enfants de rang 1 et 2, elle est de 20 % pour les niveau de pension inférieur à 2 500 euros annuels, puis décroît à partir de manière linéaire à partir de ce seuil pour atteindre 8 % à partir des pensions supérieure à 20 000 euros annuels ; pour les enfants de rang 3 et plus, elle est de 10 % pour les niveau de pension inférieur à 2500 euros, puis décroît à partir de manière linéaire à partir de ce seuil pour atteindre 2 % à partir des pensions supérieure à 20 000 euros.

Pour le barème B, le taux de bonification évolue de la manière suivante : pour les enfants de rang 1 et 2, elle est de 25 % pour les niveaux de pension inférieurs à 5000 euros annuels, puis décroît de manière linéaire à partir de ce seuil pour atteindre 7 % à partir des pensions supérieure à 15 000 euros annuels ; pour les enfants de rang 3 et plus, elle est de 10 % pour les niveaux de pension inférieurs à 5000 euros, puis décroît à partir de manière linéaire à partir de ce seuil pour atteindre 2 % à partir des pensions supérieures à 15 000 euros.

autrement pas directement et efficacement assurables. Une pure forfaitisation des droits familiaux ne serait, dans ce contexte, pas optimale, car les pénalités de carrière en termes de durée et/ou de salaires restent proportionnelles au niveau initial de carrière sans enfant. L'idée est donc de proposer une bonification de pension proportionnelle, dont le niveau devrait viser à compenser une fraction définie des aléas de carrière liés aux enfants (qui devraient être estimés régulièrement afin de servir d'étalon au système). Mais le barème de cette bonification serait dégressif en fonction du niveau de pension, afin de prendre en compte le fait que les femmes peu qualifiées sont plus sensibles aux risques de carrières liés à la présence d'enfants et de ne pas trop léser les femmes par rapport au système actuel, où le gain de pension des MDA en pourcentage de pension (à durée cotisée donnée) est une fonction décroissante du niveau de pension. La forme du barème est représentée sur le graphique 3.5 pour deux scénarios de réforme, l'un à masses de droits familiaux stables par rapport à la situation actuelle, l'autre proposant des économies par rapport au système actuel.

Dans les faits, notre système compense relativement plus les petites pensions, mais sans se soucier de savoir si le faible niveau de ces pensions vient de faibles SAM ou de faibles durées cotisées. Ceci permet de compenser les moindres pensions qui ne sont pas uniquement liées à des interruptions de carrière, mais aussi à des baisses de SAM (carrières salariales moins bonnes ou recours au temps partiel). Mais cela permet aussi de compenser des petites pensions liées uniquement à des interruptions. En d'autres termes, le nouveau système est neutre sur la raison pour laquelle la pension est affectée par l'arrivée des enfants. De manière plus fondamentale, le nouveau système ne joue pas sur les paramètres de calcul de la pension de base (comme les MDA par exemple), mais sur la pension finale. Le but est d'éviter une redistribution opaque, et les effets indésirables (effets de seuils, etc.) liés à l'interaction des paramètres influencés par les droits familiaux avec d'autres paramètres de la formule des pensions. Ceci contribue à renforcer la lisibilité du système

**FIGURE 3.6 – Pension pour une femme avec un enfant, en fonction de la durée cotisée après 62 ans, dans le système actuel, en l’absence de MDA et dans notre scénario de réforme (barème A)**



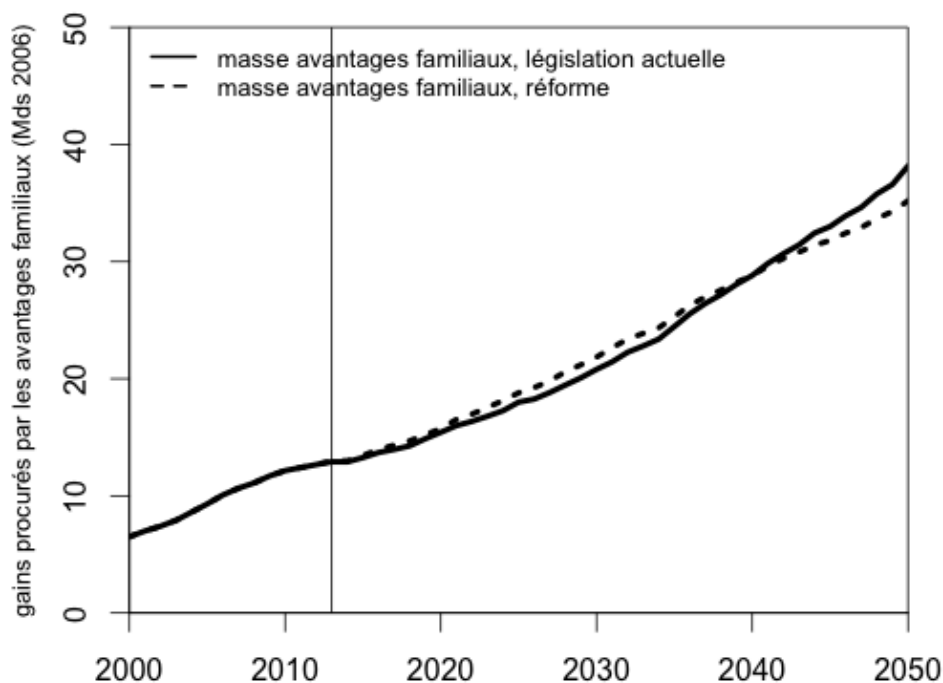
SOURCES : Legislation et calculs des auteurs.

et à rendre plus transparente la redistribution effective opérée par les droits familiaux.

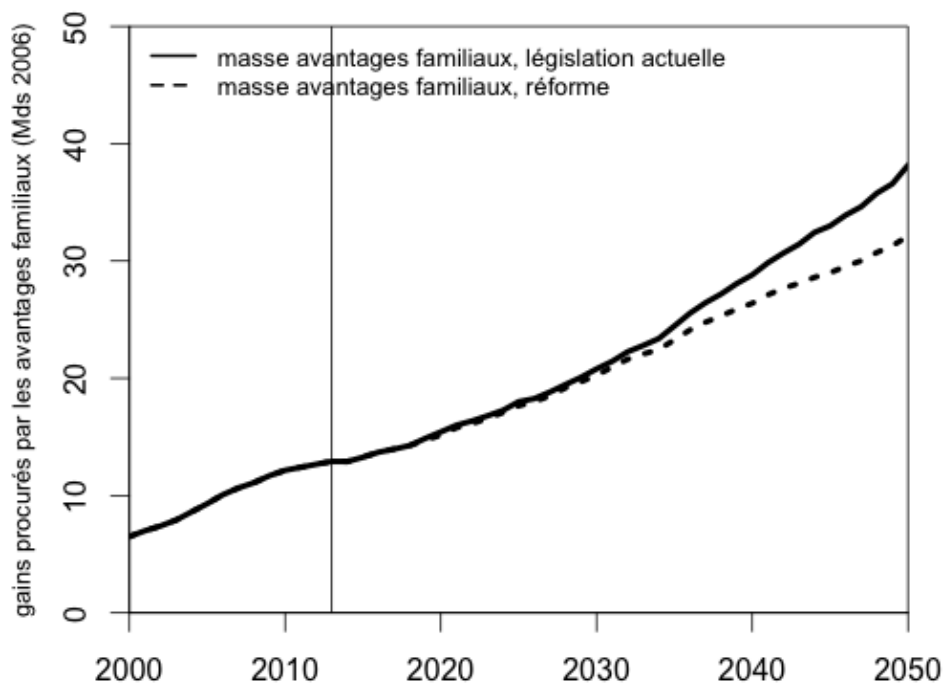
Les effets théoriques en termes de redistribution et d'offre de travail sont illustrés dans un cas-type simplifié dans le graphique 3.6. Le principe de la réforme est de veiller à l'augmentation de l'offre de travail des femmes en fin de carrière sans les pénaliser par rapport au système existant. Nous avons représenté sur le graphique, pour six cas distincts, la pension de base au régime général d'une femme avec un enfant en fonction du nombre de trimestres cotisés après 62 ans (pour un nombre de trimestres cotisés avant 62 ans donné) dans le système actuel avec MDA et sans MDA et dans notre nouveau système. Le panel A illustre le cas d'une femme à faible SAM et faible durée cotisée à 62 ans. Comme on peut le voir, cette femme reçoit relativement peu de droits familiaux avec la MDA actuelle, et touche une faible pension. Pour ces femmes, notre système est plus généreux que le système actuel. De surcroît, la pente du barème est plus élevée, ce qui signifie que chaque trimestre additionnel cotisé rapporte plus en termes de consommation future. Si l'effet substitution domine l'effet richesse, ceci devrait accroître l'offre de travail de ces femmes. Le même constat est valable pour les femmes ayant des SAM plus élevés et de faibles durées cotisées. Pour les femmes ayant des durées cotisées moyennes à 62 ans (peu d'interruptions de carrière), mais de faibles SAM, notre proposition de réforme est plus généreuse, et ce d'autant plus que ces femmes travaillent longtemps après 62 ans (panel C). Pour les femmes ayant des durées cotisées moyennes à 62 ans (peu d'interruptions de carrière), mais des SAM élevés, le nouveau système leur donne à peu près autant que le système actuel dans la mesure où ces femmes cotisent des durées proches des durées requises pour partir au taux plein dans le système actuel, mais leur donne plus si elles travaillent plus longtemps que ce niveau (panel D). Pour finir, les femmes ayant des durées cotisées élevées, (panels E. et F.), qui n'avaient aucun avantage avec les MDA, gagnent à notre réforme, quel que soit leur niveau de salaire.

FIGURE 3.7 – Évolution des masses d'avantages familiaux dans le scénario actuel et dans la réforme proposée.

A. BARÈME A



B. BARÈME B



LECTURE : La réforme abolit les bonifications et les MDA et les remplace par une bonification de pension selon les barèmes présentés au graphique 3.5, ouverte par défaut aux femmes.

NOTES : Les simulations font l'hypothèse que les hommes ne demandent pas le forfait à la place des femmes. Les masses exprimées sont en milliards d'euros 2006. Les chiffres sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 4.

SOURCES : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

En ce qui concerne la redistribution en fonction du nombre d'enfants, l'objectif *a minima* de toute réforme devrait être de corriger les défauts du système actuel qui tend sans doute à surcompenser les femmes ayant beaucoup d'enfants. Nous n'avons pas d'avis tranché sur la question, et il serait sans doute très intéressant de ce point de vue de pouvoir mesurer précisément comment les aléas de carrière varient avec le nombre d'enfants. Dans les barèmes A et B proposés ici nous avons chiffré une bonification légèrement moins élevée pour les enfants au-delà du troisième, en nous fondant sur le fait que les quelques résultats empiriques disponibles semblent plutôt indiquer que les pénalités de carrière (contrôlant de l'effet de sélection) semblent légèrement décroître avec le rang de l'enfant. Mais nous n'avons aucune opposition de principe à un barème qui serait le même pour chaque enfant.

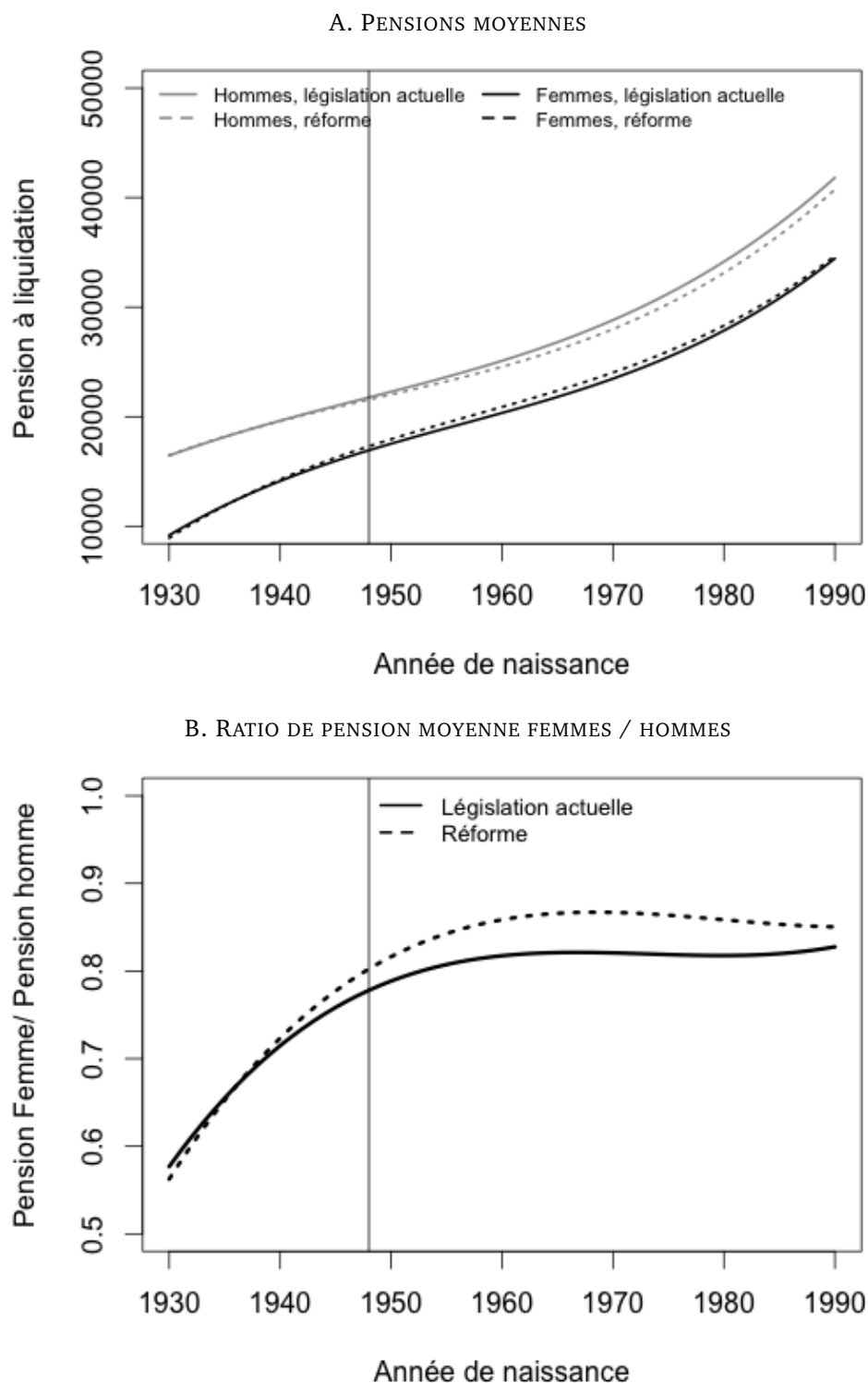
La réforme proposée ici doit également tâcher de se mettre en cohérence avec l'AVPF. Il nous semble que l'AVPF doit continuer à compenser les interruptions d'activité dans le cadre des dispositifs de congés parentaux existants, mais ne devrait pas servir à compenser les pures charges de famille, afin de ne pas être redondant avec le système proposé ici. Nous plaidons donc pour que les bénéficiaires du complément familial ne soient plus éligibles à l'AVPF dans le cadre de la réforme proposée.

### 3.2.2 Impacts de la réforme

Nous avons simulé deux barèmes possibles illustrant les principes de notre réforme. Le barème A maintient à peu près constant le montant total des masses de droits familiaux existants, tandis que le barème B, plus généreux pour les petites pensions, mais moins généreux pour les pensions élevées, permet d'économiser de l'ordre de 5 milliards d'euros à l'horizon 2040 comme le montre le graphique 3.7.

Les deux scénarios ont un impact important sur le ratio de pension femme / homme comme le montre les panels B des graphiques 3.8 et 3.9. Le scénario A tend

**FIGURE 3.8 – Pension moyenne des hommes et des femmes dans le système actuel et dans la réforme proposée (barème A).**

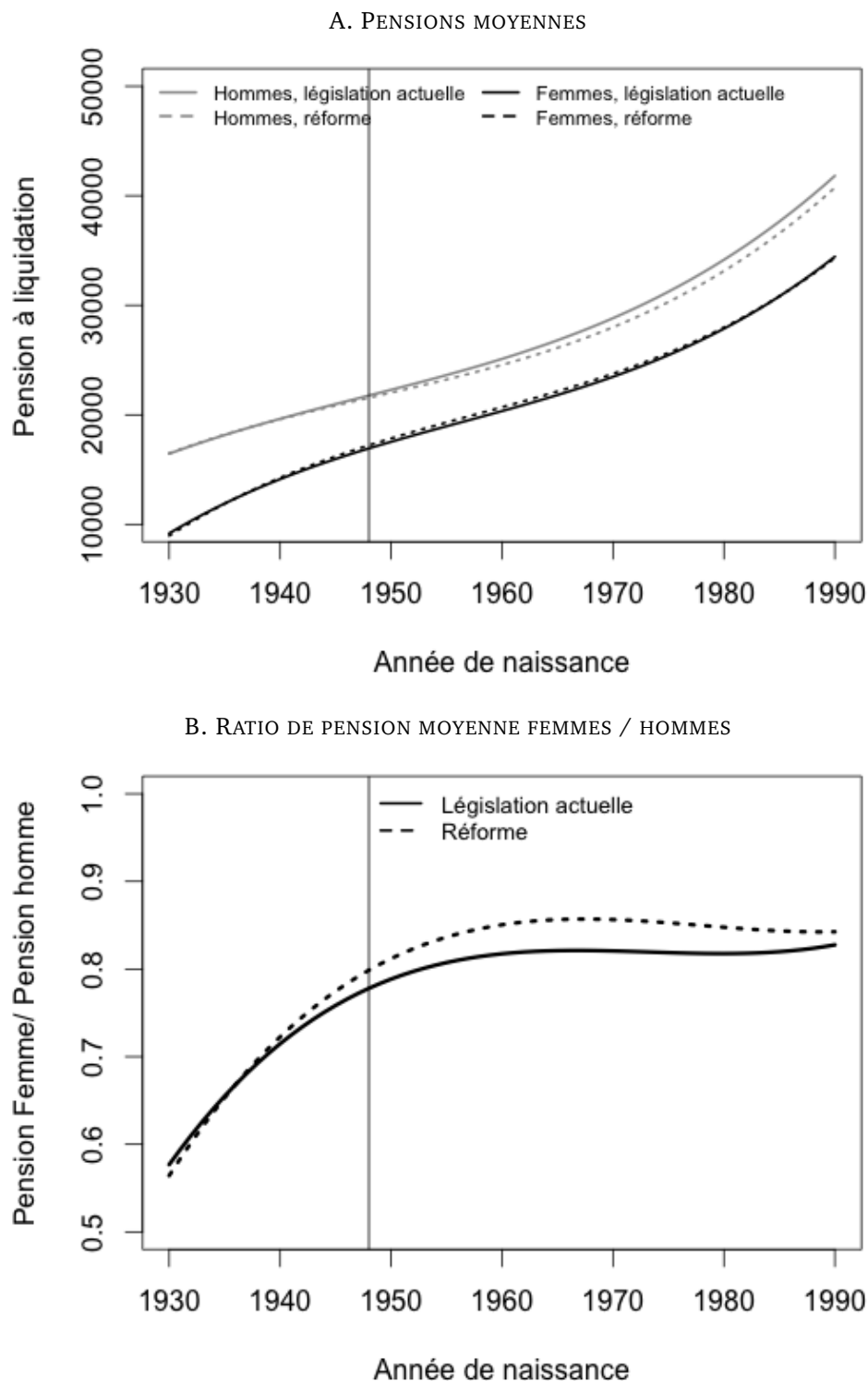


LECTURE : La réforme abolit les bonifications et les MDA et les remplace par une bonification de pension selon le barème présenté dans le graphique 3.5.A, ouverte par défaut aux femmes.

NOTES : Les simulations font l'hypothèse que les hommes ne demandent pas le forfait à la place des femmes. Les chiffrages sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 4.

SOURCE : PENSipp 0.0.

FIGURE 3.9 – Pension moyenne des hommes et des femmes dans le système actuel et dans la réforme proposée (barème B).



LECTURE : La réforme abolit les bonifications et les MDA et les remplace par une bonification de pension selon le barème présente dans le graphique 3.5.B, ouverte par défaut aux femmes.

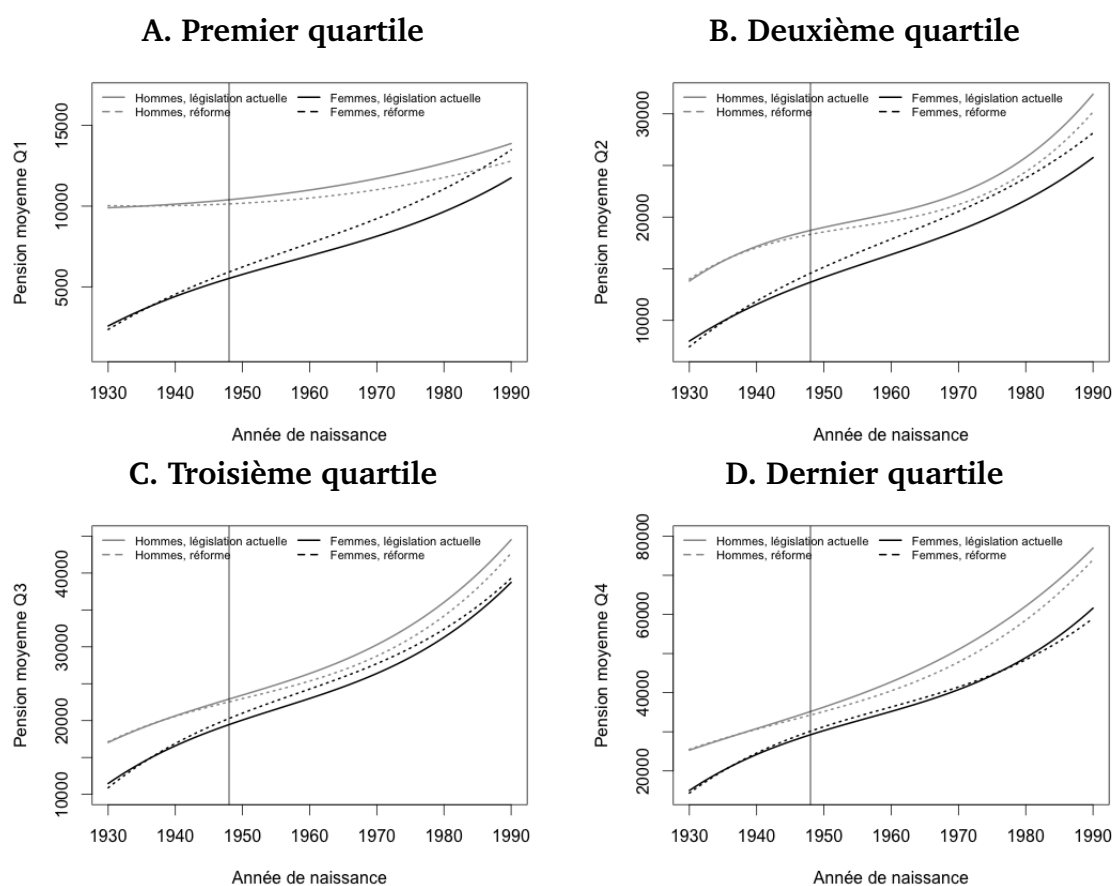
NOTES : Les simulations font l'hypothèse que les hommes ne demandent pas le forfait à la place des femmes. Les chiffrages sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

SOURCE : PENSipp 0.0.



à augmenter ce ratio de 6 points de pourcentages à l'horizon 2040<sup>3</sup> contre un peu moins de 5 dans le scénario B. L'effet vient néanmoins essentiellement de la baisse de pension moyenne des hommes comme l'illustrent les panels A des graphiques 3.8 et 3.9. La pension moyenne des femmes augmente, mais très légèrement dans chacun des deux scénarios, et moins que la baisse de pension moyenne des hommes dans le scénario B, d'où l'essentiel des économies réalisées dans ce scénario.

**FIGURE 3.10 – Évolution de la pension moyenne à liquidation par quartile de pension, par sexe et par génération dans le régime actuel, et dans la réforme proposée (barème A)**



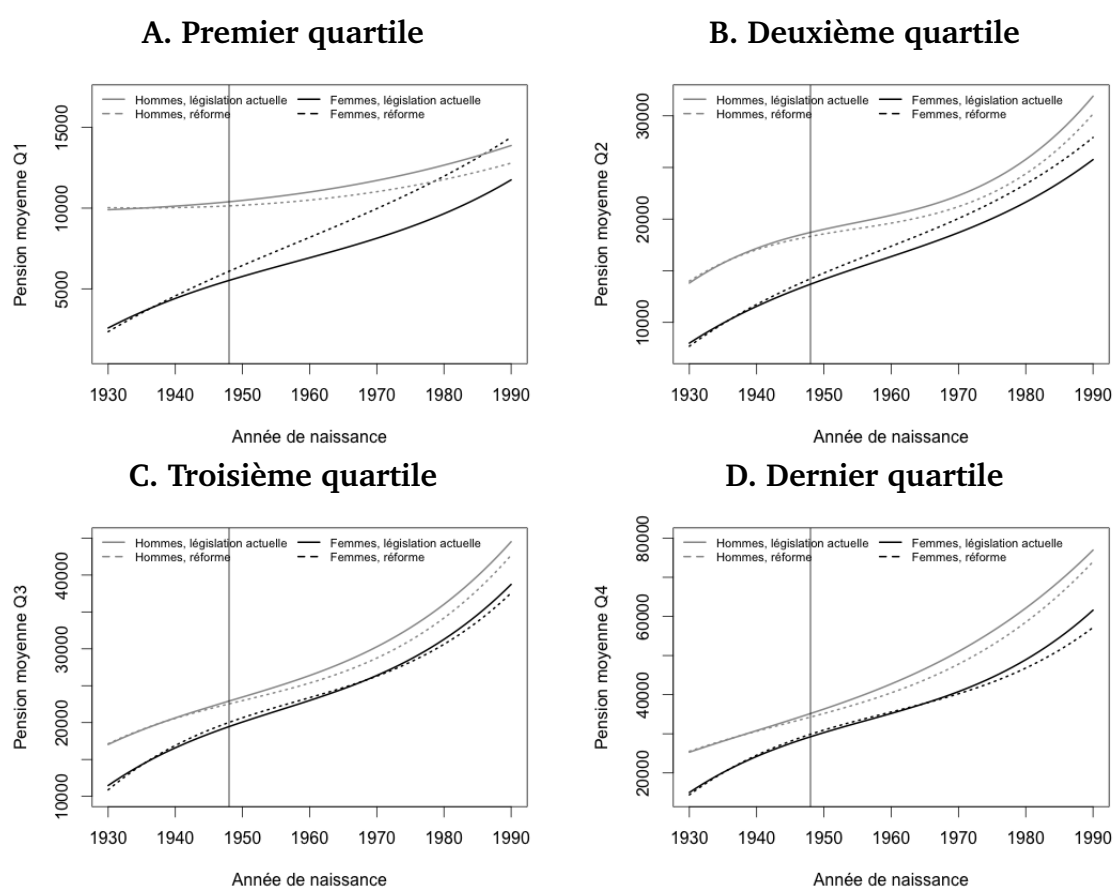
NOTES : Les quartiles sont définis sur la distribution des pensions par sexe dans le régime actuel. La barre verticale représente la première génération touchée par la réforme sous l'hypothèse d'une réforme en 2013. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

SOURCE : PENSipp 0.0.

Les graphiques 3.10 et 3.11 montrent que dans les deux scénarios, la dégressi-

3. Il est à noter que cet effet est mécaniquement le même que dans le cas discuté plus haut d'un redéploiement des bonifications vers les femmes. En effet, il s'agit de redéploier les masses de bonifications perçues aujourd'hui par les hommes vers les pensions des femmes.

**FIGURE 3.11 – Évolution de la pension moyenne à liquidation par quartile de pension, par sexe et par génération dans le régime actuel, et dans la réforme proposée (barème B)**



Sources : PENSipp

Notes : Les quartiles sont définis sur la distribution des pensions par sexe dans le régime actuel. La barre verticale représente la première génération touchée par la réforme sous l'hypothèse d'une réforme en 2013. Toutes les séries sont lissées à l'aide d'un polynôme de degré 5.

tivité du barème à tendance à favoriser les petites pensions, et réduit très fortement les inégalités de pension entre hommes et femmes dans le bas de la distribution. Cet effet est évidemment plus prononcé avec le barème B, qui est plus redistributif en faveur des petites pensions. Les femmes appartenant au troisième et quatrième quartile de pensions sont légèrement gagnantes dans le scénario A, mais les femmes du quatrième quartile de pensions sont légèrement perdantes dans le scénario B, comme le confirment les chiffres du tableau 3.3. Les chiffres des tableaux 3.2 et 3.3 confirment en outre que la réforme proposée a tendance à bénéficier aux femmes ayant de petites durées cotisées et de petits SAM qui sont en général sous-compensée dans le système actuel des MDA.

La réforme des droits familiaux que nous avons proposée ici a été chiffrée en maintenant constant ou presque le montant total des droits familiaux. Comme nous l'avons évoqué plus haut, il nous semble que la compensation *ex post* des aléas de carrière est sans doute moins efficace que d'autres politiques publiques spécifiquement dédiées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. A ce titre, une réorientation progressive d'une partie des masses financières des droits familiaux vers de telles politiques nous paraît souhaitable. L'avantage de notre proposition de réforme des droits familiaux est de rendre une telle transition à la fois plus facile et plus lisible, en abaissant progressivement le taux de notre bonification au fil des générations, à mesure que les autres politiques publiques montent en charge et réduisent d'autant la pénalité de carrière restant à compenser *ex post* par le système de retraite.

**TABLEAU 3.2 – Synthèse des effets redistributifs de la réforme proposée dans le cas du barème A**

	Gagnants			Neutres			Perdants		
	%	Gains		%	Gains		%	Gains	
		euros 2013	% pension		euros 2013	% pension		euros 2013	% pension
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
<b>A. Tous pensionnés</b>									
Hommes	0	0	0	70	0	0	30	-2911	-.08
Femmes	54	2454	.12	25	5	0	21	-3992	-.15
<b>B. Femmes, par quartiles de pension</b>									
Quartile									
1	62	1344	.14	20	1	0	18	-788	-.19
2	65	2514	.13	24	10	0	11	-3681	-.18
3	55	2924	.1	27	-9	0	18	-4997	-.18
4	33	3641	.08	30	14	0	37	-5199	-.1
<b>C. Femmes, par quartiles de durées cotisées</b>									
Quartile									
1	64	1633	.13	18	7	0	19	-1139	-.16
2	40	2789	.1	28	-1	0	32	-4299	-.11
3	40	2303	.09	34	8	0	26	-3409	-.08
4	71	3087	.14	22	4	0	7	-12135	-.51
<b>D. Femmes, par quartiles de SAM</b>									
Quartile									
1	63	1496	.14	18	2	0	19	-892	-.16
2	62	2381	.12	24	4	0	13	-3933	-.2
3	53	2839	.11	28	24	0	19	-4448	-.14
4	36	3681	.09	31	-12	0	33	-5579	-.12

LECTURE : Le tableau décrit les effets redistributifs de la réforme proposée en adoptant le barème A (voir graphique 3.5 panel A) Les colonnes (1), (4) et (7) donnent les pourcentages respectifs d'individus gagnants, non affectés ("neutres") et perdants à la réforme proposée. Les gagnants sont définis comme les individus ayant un gain de pension supérieur à 2% de leur pension initiale avec la réforme. Les perdants sont les individus ayant une perte de pension supérieure à 2% de leur pension initiale avec la réforme. Les "neutres" sont les individus dont la nouvelle pension est comprise entre 98% et 102% de leur pension initiale. Les colonnes (2), (5) et (8) donnent les gains moyens à la réforme proposée en euros 2013 pour les gagnants, neutres et perdants. Les colonnes (3), (6) et (9) donnent les gains moyens à la réforme proposée en pourcentage de la pension initiale pour les gagnants, neutres et perdants.

CHAMP : Ensemble des liquidants après 2013.

NOTES : Tous les chiffrages sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les chiffrages sont statiques et ne prennent pas en compte les modifications d'offre de travail des femmes du fait de la réforme proposée. Dans la mesure où la réforme devrait augmenter l'offre de travail des femmes perdant à la réforme, les pourcentages de perdants et les pertes de pensions moyennes calculés sont sans doute une borne inférieure.

SOURCE : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

**TABLEAU 3.3 – Synthèse des effets redistributifs de la réforme proposée dans le cas du barème B**

	Gagnants			Neutres			Perdants		
	%	Gains		%	Gains		%	Gains	
		euros	%		euros	%		euros	%
	2013	pension	2013	pension	2013	pension	2013	pension	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
<b>A. Tous pensionnés</b>									
Hommes	0			70	0	0	30	-2911	-.08
Femmes	52	2210	.13	24	2	0	24	-4132	-.14
<b>B. Femmes, par quartiles de pension</b>									
Quartile									
1	68	1739	.19	18	0	0	14	-719	-.19
2	64	2246	.12	23	-6	0	13	-3058	-.15
3	49	2276	.08	26	-10	0	25	-4283	-.15
4	27	3209	.07	29	20	0	44	-5442	-.11
<b>C. Femmes, par quartiles de durées cotisées</b>									
Quartile									
1	68	1843	.17	16	-4	0	16	-1266	-.15
2	38	2483	.11	26	-2	0	36	-4624	-.11
3	34	2094	.1	31	-9	0	35	-3467	-.08
4	68	2482	.12	23	26	0	9	-9512	-.39
<b>D. Femmes, par quartiles de SAM</b>									
Quartile									
1	69	1753	.18	17	1	0	15	-814	-.16
2	61	2111	.12	22	8	0	17	-3426	-.17
3	47	2427	.1	28	6	0	25	-4136	-.13
4	32	3065	.08	28	-7	0	40	-5637	-.12

LECTURE : Le tableau décrit les effets redistributifs de la réforme proposée en adoptant le barème B (voir graphique 3.5 panel B) Les colonnes (1), (4) et (7) donnent les pourcentages respectifs d'individus gagnants, non affectés ("neutres") et perdants à la réforme proposée. Les gagnants sont définis comme les individus ayant un gain de pension supérieur à 2% de leur pension initiale avec la réforme. Les perdants sont les individus ayant une perte de pension supérieure à 2% de leur pension initiale avec la réforme. Les "neutres" sont les individus dont la nouvelle pension est comprise entre 98% et 102% de leur pension initiale. Les colonnes (2), (5) et (8) donnent les gains moyens à la réforme proposée en euros 2013 pour les gagnants, neutres et perdants. Les colonnes (3), (6) et (9) donnent les gains moyens à la réforme proposée en pourcentage de la pension initiale pour les gagnants, neutres et perdants.

CHAMP : Ensemble des liquidants après 2013.

NOTES : Tous les chiffrages sont réalisés sous les hypothèses du scénario C du COR et à partir des projections de population active et démographiques de l'Insee. Les chiffrages sont statiques et ne prennent pas en compte les modifications d'offre de travail des femmes du fait de la réforme proposée. Dans la mesure où la réforme devrait augmenter l'offre de travail des femmes perdant à la réforme, les pourcentages de perdants et les pertes de pensions moyennes calculées sont sans doute une borne inférieure.

SOURCES : PENSipp 0.0, calculs des auteurs.

## CHAPITRE 4

### LES DROITS CONJUGAUX

On a vu dans les chapitres précédents l'importance des droits familiaux pour compléter les droits propres des femmes qui sont affectés par les aléas de carrière dus à la présence des enfants. L'autre dispositif permettant traditionnellement de compenser les droits propres plus faibles des femmes est l'existence de droits dérivés, les pensions de réversion, qui permettent d'éviter une baisse des ressources trop importante lors du décès du conjoint.

L'efficacité future des dispositifs de pension de réversion est pourtant remise en question par la modification importante de la structure de la population des retraités liées aux évolutions conjugales. En effet, les femmes seules durant la période de retraite ne seront plus uniquement des veuves, mais aussi des divorcées ou séparées et des célibataires (Kalogirou et Murphy, 2006, Crenner, 2008b, pour la France). À la retraite, ces personnes isolées risqueront de ne plus pouvoir compter sur des ressources provenant d'un ex-conjoint, et leur niveau de vie dépendra davantage de leurs droits propres en matière de retraite. La faiblesse des droits propres féminins deviendra alors une question plus pressante (Smeeding, 2003), d'autant plus préoccupante que les écarts de pension de droit propre entre hommes et femmes vont se réduire mais pas se résorber, même à des horizons lointains (Bonnet et Hourriez, 2012b ou voir le graphique 1, page 10). C'est certainement cette prise de conscience

qui a fait entrer la question de l'égalité entre hommes et femmes dans les débats sur les retraites de manière plus marquée depuis une quinzaine d'années.

Ces évolutions invitent donc à repenser la manière dont le système de retraite doit prendre en compte le couple. Ce chapitre propose d'analyser séparément le cas du risque veuvage (partie 4.1) des situations engendrées par le divorce (partie 4.2). L'analyse des dispositifs actuels de réversion, très disparates selon les régimes, conduit à proposer une piste de réforme, pour faire converger les systèmes, explicitement basée sur l'objectif de maintien des niveaux de vie en cas de décès du conjoint. Pour les cas de divorce, la solution retenue actuellement – des pensions de réversions – semble inadéquate à bien des égards. La piste envisagée ici est le partage des droits à la retraite au moment du divorce. Cette proposition est difficile à mettre en pratique dans un système aussi morcelé et complexe que le système français, mais plusieurs pistes sérieuses seront proposées.

## **4.1 Le risque veuvage**

### **4.1.1 Le système actuel : des disparités difficiles à justifier**

L'hétérogénéité dans la prise en charge du risque veuvage a été soulignée à plusieurs reprises (Conseil d'orientation des retraites, 2008 et 2012, Monperrus-Veroni et Sterdyniak, 2008, et Sénat, 2007). Les différentes logiques de la réversion coexistent et expliquent des conditions d'attribution très différentes selon les régimes (cf. tableau 4.1), conduisant à une hétérogénéité de la situation des personnes veuves, sans que la justification soit évidente.

Les caractéristiques qui différencient les régimes sont les suivantes :

- le niveau du taux de réversion ;
- l'existence ou non d'une condition de ressources ;
- l'âge minimal pour en bénéficier ;

- la durée de mariage ;
- la condition de non remariage.

Dans la fonction publique, le taux de réversion est de 50 % et il n'existe pas de conditions de ressources. Dans le régime général et les régimes alignés, le taux de réversion est de 54 % de la pension du décédé et une condition de ressources s'applique. Mais les conjoints survivants de salariés du privé perçoivent aussi une pension de réversion des régimes complémentaires au taux de 60 % et sans conditions de ressources.

Il faut noter que la condition de ressources dans le régime général et les régimes alignés est une condition de ressources sur les revenus propres du conjoint survivant. Sont en particulier exclus les revenus des biens mobiliers et immobiliers acquis du chef du conjoint décédé ou de la communauté, ainsi que les pensions de réversion des régimes complémentaires. Les revenus d'activité ne sont pris en compte qu'à hauteur de 70 %. Cette formulation de la condition de ressources renvoie à la logique de redistribution vers les veuves dépendantes financièrement de leur mari car n'ayant pas acquis des droits à titre personnel, plutôt que vers les veuves sans ressources globales.

#### **4.1.2 Quelles implications des règles actuelles ?**

On propose ci-dessous une brève description théorique du système de la réversion afin de mettre en évidence le rôle des principaux paramètres (taux de réversion et conditions de ressources)<sup>1</sup>.

##### **4.1.2.1 Impact du veuvage sur le niveau de vie du conjoint survivant**

Lors du décès d'un des deux membres du couple, le niveau vie du survivant va varier pour deux raisons. La première tient à la disparition des ressources du

---

1. On reprend ici des éléments disponibles dans Bonnet et Hourriez (2008; 2012c) et Conseil d'orientation des retraites (2008).



**TABLEAU 4.1 – Règles de la réversion selon les régimes**

	Régime général et régimes alignés	Régimes complémentaires	Fonction publique
<b>Bénéficiaires</b>	Conjoints survivants, divorcés même remariés <sup>(a)</sup>	Conjoints survivants, divorcés non remariés	Conjoints survivants et conjoints divorcés (en cas de remariage, PACS ou concubinage, la réversion est suspendue)
<b>Taux de réversion</b>	54% (porté sous conditions à 60% avec la majoration de pension de réversion)	60%	50%
<b>Conditions de ressources</b>	Oui	Non	Non
<b>Conditions d'âge</b>	Oui, 55 ans <sup>(b)</sup>	Oui, 55 ans (Arrco) / 60 ans (Agirc) <sup>(c)</sup> ; Pas de condition si invalide ou si 2 enfants à charge	Non
<b>Conditions de durée de mariage</b>	Non	Non	Oui : Durée minimale de mariage de 4 ans <sup>(d)</sup>

SOURCE : pour le régime général et la Fonction Publique, COR (2012), "Evolutions réglementaires récentes relatives à la réversion", Document 2, Séance plénière du 27 juin 2012.

NOTES :

(a) La condition de ressources s'applique alors au niveau du ménage .

(b) La loi de 2003 avait prévu la suppression graduelle de la condition d'âge mais elle a été réinstaurée en 2008.

(c) A l'Agirc, il est possible de bénéficier de la réversion dès 55 ans mais à taux réduit, sauf si l'intéressé bénéficie de la pension de réversion de la sécurité sociale.

(d) Non applicable si des enfants sont nés de l'union.

conjoint décédé, la deuxième à la perte de l'économie d'échelle au sein du couple.

On suppose un couple marié, à la retraite, sans autres ressources que les pensions de retraite et sans autres personnes dans le ménage. On ne tient compte ni de la fiscalité, ni d'autres ressources que le couple ou le conjoint pourrait posséder, en

particulier des revenus du patrimoine. La variation du niveau de vie après veuvage pourrait en être modifiée.

En notant respectivement  $P_D$  et  $P_S$  la pension de droit propre du défunt et du survivant,  $x$  le ratio  $\frac{P_S}{P_D}$ ,  $N_1$  et  $N_2$ , les niveaux de vie du ménage (revenu par unité de consommation) avant et après décès et  $uc$  l'échelle d'équivalence retenue ( $1 + uc$  unités de consommation pour le couple,  $uc = 0,5$  pour l'échelle standard<sup>2</sup>).

En l'absence de pension de réversion, les niveaux de vie du ménage avant et après décès, respectivement  $N_1$  et  $N_2$ , auraient pour expression :

$$N_1 = \frac{P_D + P_S}{1 + uc} \text{ et } N_2 = P_S \quad (4.1)$$

Le niveau de vie après veuvage en comparaison du niveau de vie avant, soit  $\frac{N_2}{N_1}$ , serait alors égal à :

$$\frac{N_2}{N_1} = (1 + uc) \times \frac{x}{x + 1} \quad (4.2)$$

On constate que le niveau de vie après veuvage est d'autant plus faible relativement au niveau de vie avant veuvage que les ressources du survivant représentaient une faible part des ressources du couple (cf. graphique 4.1). Il faut noter aussi que même dans le cas où le couple serait à parité en termes de pension propre, la veuve subit une baisse de niveau de vie de 25 %, en raison uniquement de la « déséconomie » d'échelle. Ainsi, comme les femmes sont plus souvent veuves, même une égalité des pensions de droit direct conduiraient à une inégalité de niveau de vie entre hommes et femmes au moment de la retraite.

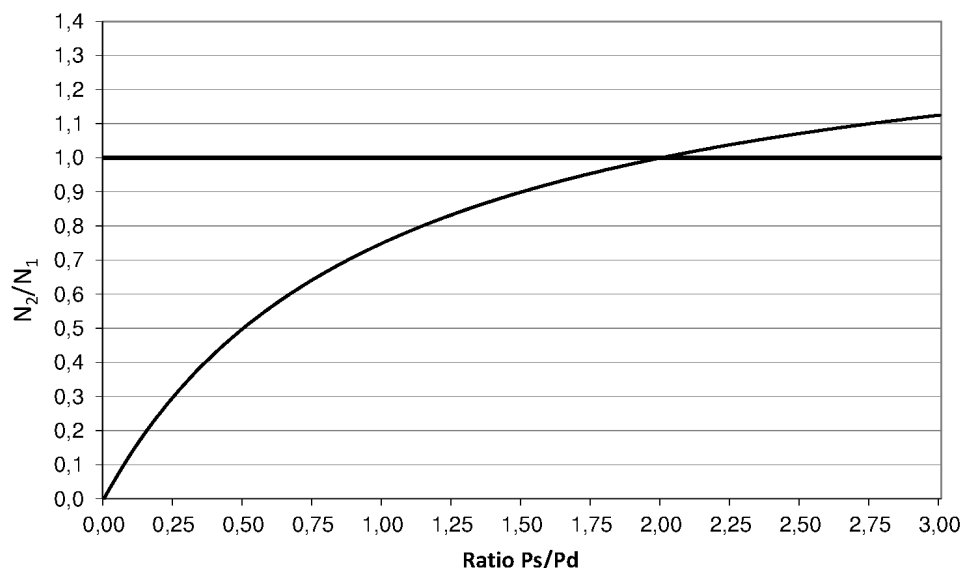
Le survivant maintient son niveau de vie suite au veuvage (et va même au-delà)

---

2. On retient ici l'échelle d'équivalence standard, échelle dite OCDE « modifiée » qui attribue 0,5 unité de consommation à partir du deuxième adulte ou adolescent de 14 ans et plus et 0,3  $uc$  pour les enfants de moins de 14 ans. Bonnet et Hourriez (2008) discutent ce choix. En effet, cette échelle pourrait ne pas être adaptée au cas particulier du veuvage, en l'absence de déménagement de la personne veuve. Les dépenses d'habitation ne diminueraient pas suite au décès du conjoint et l'échelle d'équivalence retenue pourrait être remise en cause.

si sa pension est au moins double de celle du conjoint décédé.

**FIGURE 4.1 – Ratio du niveau de vie du survivant au niveau de vie du couple, en fonction du ratio  $P_S/P_D$  et en l'absence de pension de réversion.**



LECTURE : si les ressources du survivant sont égales à celles du conjoint décédé, le ratio  $P_S/P_D$  est égal à 1 et le niveau de vie du survivant à 75 % du niveau de vie antérieur du couple.

#### 4.1.2.2 Introduction d'une pension de réversion sans conditions de ressources

On introduit une pension de réversion sans conditions de ressources. Un système de réversion de ce type est celui en vigueur dans la fonction publique et dans les régimes complémentaires des salariés du secteur privé (avec des taux de réversion de respectivement 50 % et 60 %). Le niveau de vie après décès devient, en notant  $\tau$  le taux de réversion

$$N_2 = (\tau P_D + P_S) \quad (4.3)$$

Et le niveau de vie après veuvage en comparaison du niveau de vie avant :

$$\frac{N_2}{N_1} = (1 + uc) \times \frac{x + \tau}{x + 1} \quad (4.4)$$

On retrouve le résultat selon lequel la variation de niveau de vie est une fonction croissante de  $x$  (le ratio  $P_S/P_D$ ), c'est-à-dire de la pension du survivant rapportée à celle du défunt (cf. graphique 4.2). Le maintien du niveau de vie est cependant atteint pour une valeur de  $x$  plus faible. Avec l'échelle d'équivalence standard le niveau de vie est maintenu dès lors que  $x = 2 - 3\tau$  (soit par exemple, avec un taux de réversion de 50 %, dès que la pension du survivant représente la moitié de celle du défunt).

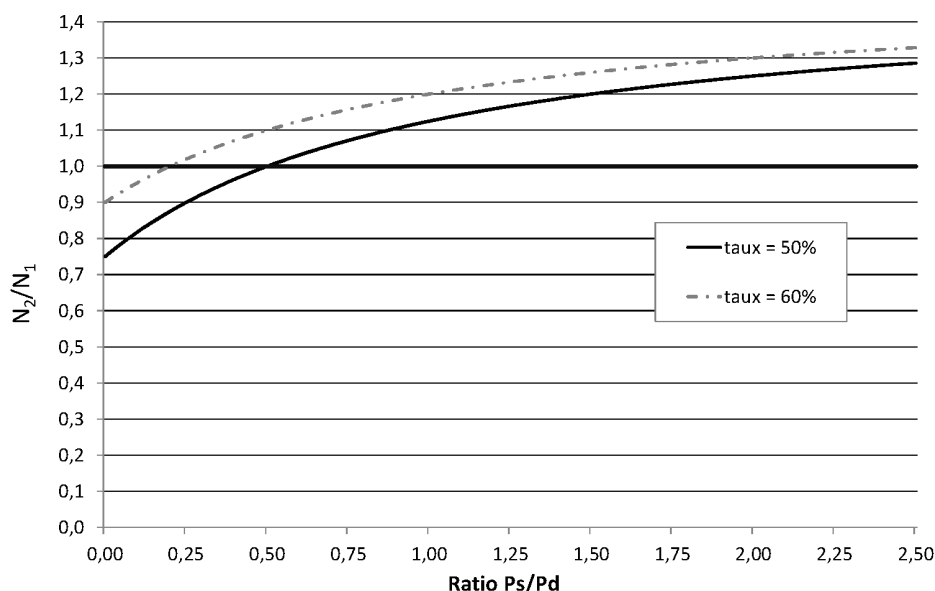
Dans un système de réversion sans conditions de ressources :

- si le ratio  $x$  est faible (inférieur à  $2 - 3\tau$ ), le niveau de vie chute suite au décès du conjoint. L'objectif de maintien de niveau de vie n'est pas atteint pour le conjoint survivant avec peu ou pas de droits propres ( $x = 0$ ). Il subit une perte de niveau de vie si le taux de réversion est inférieur à  $2/3$  ;
- lorsque les droits propres sont à parité dans le couple ( $P_S = P_D$ , soit  $x = 1$ ), le niveau de vie augmente suite au décès dès que le taux de réversion dépasse  $1/3$  (avec l'échelle standard), ce qui est le cas en France. *A fortiori*, il y a gain de niveau de vie lorsque le survivant est celui qui a les droits propres les plus élevés ( $x > 1$ ), ce qui est généralement le cas des veufs. Le système de réversion sans conditions de ressources assure un meilleur niveau de vie aux conjoints survivants qui ont eu une activité professionnelle ;
- un ratio  $x$  élevé (supérieur à  $2 - 3\tau$ ) conduit à un gain de niveau de vie (suite au décès, le revenu du ménage diminue, mais le revenu par unité de consommation augmente). Avec les taux de réversion actuellement en vigueur (proches de 50 %), la réversion permet le maintien du niveau de vie si le ratio ( $P_S/P_D$ ), noté  $x$ , est égal à  $1/2$  (proche de la valeur moyenne observée dans les générations actuelles de retraités). Mais on va au-delà du maintien du niveau de vie avec  $x > 1/2$ . C'est le cas pour la plupart des hommes dans la fonction publique survivants à leur conjointe<sup>3</sup> et pour de plus en plus de femmes dans

3. En outre, la loi de 2003 a étendu le bénéfice de la réversion pour les veufs. Auparavant, la

les futures générations de retraitées.

**FIGURE 4.2 – Ratio du niveau de vie du survivant au niveau de vie du couple, en fonction du ratio PS/PD et avec une pension de réversion sans condition de ressources.**



LECTURE : si les ressources du survivant sont égales à celles du conjoint décédé, et avec une pension de réversion à un taux de 50 % sans condition de ressources, le niveau de vie du survivant sera égal à 1,12 fois le niveau de vie antérieur du couple.

#### 4.1.2.3 Introduction d'une condition de ressources dans le dispositif de réversion

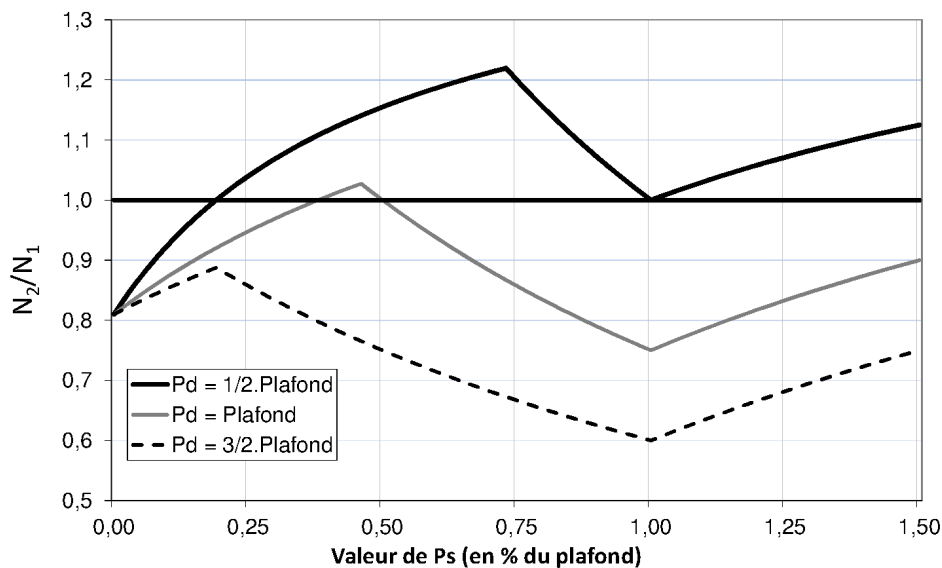
L'introduction d'une condition de ressources limite les gains de niveau de vie puisqu'une fois le plafond atteint, la réversion est versée de manière différentielle. Un système de réversion de ce type est en vigueur dans le régime général et dans les régimes alignés (au taux de réversion de 54 %).

Pour trois niveaux de pension du conjoint décédé égaux respectivement à 0,5 plafond, au plafond et à 1,5 plafond, le niveau de vie du conjoint survivant par rapport à son niveau de vie antérieur évolue selon un schéma en « dents de scie » (cf.

pension de réversion accordée aux veufs était plafonnée à 37,5 % du traitement afférent à l'indice brut 550, soit en 2003, un peu plus de 2000 euros bruts mensuels.

graphique 4.3), en fonction du niveau de sa pension propre, exprimée en proportion du plafond.

**FIGURE 4.3 – Ratio entre le niveau de vie du conjoint survivant et le niveau de vie du couple, en fonction des niveaux de pension du conjoint survivant et du conjoint décédé.**



LECTURE : supposons que le conjoint décédé avait une pension égale au plafond de la condition de ressources (courbe en gris). Si la pension du conjoint décédé est également au plafond, le niveau de vie suite au veuvage représente 75 % du niveau vie antérieur.

NOTES : les niveaux de pension du conjoint survivant et du conjoint décédé sont exprimés en pourcentage du plafond de ressources et la pension de réversion est simulée sous condition de ressources au taux de 54 %.

On distingue trois parties pour chaque courbe du graphique 4.3 :

1. si la pension du survivant à laquelle on ajoute la pension de réversion est inférieure au plafond, on se retrouve dans le cas précédent d'un système de réversion sans condition de ressources et les formules (4.3) et (4.4) s'appliquent (premier segment de la courbe, graphique 4.3) ;
2. si la pension du survivant à laquelle on ajoute la pension de réversion est supérieure au plafond de la condition de ressources, la pension de réversion est écrêtée de manière à ce que le revenu total du survivant soit égal au plafond de ressources. Le niveau de vie  $N_2$  après décès étant fixé, le ratio  $N_2/N_1$  décroît alors en fonction de  $P_S$  et de  $P_D$  (deuxième segment de la

courbe, graphique 4.3) ;

3. si le niveau de la pension de droit propre du survivant est supérieur au plafond de la condition de ressources, le survivant n'a pas droit à la réversion. On se retrouve dans le cas d'un système sans réversion et les formules (4.1) et (4.1) s'appliquent (troisième segment de la courbe, graphique 4.3).

Le maintien du niveau de vie n'est pas assuré dans tous les cas, notamment lorsque le conjoint survivant a une faible ou pas de pension. Par ailleurs, ce système de réversion assure davantage le maintien du niveau de vie pour les survivants dont les conjoints avaient une retraite modeste. On note aussi qu'en raison de la condition de ressources fixe, le taux marginal d'imposition de l'activité du conjoint survivant, à partir du moment où la somme de ces ressources propres et de la réversion atteint le plafond, est de 100 %. Cet exemple ne s'applique qu'au régime de base des salariés du secteur privé. En effet, ces derniers peuvent aussi percevoir des pensions de réversion des régimes complémentaires. Et, comme on l'a souligné *supra*, la combinaison de ces deux régimes semble assurer en moyenne le maintien du niveau de vie suite au décès du conjoint (Conseil d'orientation des retraites, 2008).

### 4.1.3 Options de réforme des pensions de réversion

Si on s'accorde sur l'objectif de maintien du niveau de vie, la couverture complète du risque veuvage conduirait alors à assurer au conjoint survivant un niveau de vie égal à  $2/3 \times (P_S + P_D)$ .

On pourrait utiliser deux instruments : un partage des droits à taux majoré (cf. *infra*) ou une pension de réversion à 2/3 (taux plus élevé que ceux actuellement en vigueur) et une condition de ressources dégressive, qui permettrait de ne pas avoir un taux marginal d'imposition de 100 % sur les revenus du conjoint survivant, mais de 33 %. La pension de réversion serait alors égale à  $\frac{2}{3}P_D - \frac{1}{3}P_S$ .

Une autre manière d'expliciter ce dispositif consiste à le comprendre comme un taux de réversion décroissant avec le niveau de la retraite de la femme. Ainsi, si la veuve n'a pas de droits propres, le taux de réversion est de  $2/3$  ; si elle a une pension égale à la moitié de celle de son conjoint, le taux de réversion est de 50 % et si les deux conjoints ont le même niveau de pension, le taux de réversion serait de 33 %.

Les avantages d'un tel système sont de trois ordres :

- garantir le maintien du niveau de vie dans chaque cas de veuvage ;
- rendre l'impact du veuvage symétrique sur les hommes et les femmes. En effet, avec le système actuel de pension de réversion, l'impact du veuvage est dissymétrique. Pour un même niveau de ressources avant veuvage, selon que l'homme ou la femme décède, le niveau de vie après veuvage n'est pas le même ;
- rendre la situation en termes de niveau de vie suite au veuvage neutre à la répartition des ressources au sein du couple. Que le principal apporteur de ressources soit l'homme ou que l'apport de revenus soit le même entre les deux conjoints, la situation est la même après veuvage pour un même montant de ressources du couple avant veuvage.

On a raisonné jusqu'ici avec comme uniques ressources les pensions de retraite. Or, et c'est en particulier vrai pour les retraités, les revenus du patrimoine représentent en moyenne une part non négligeable des ressources du ménage, même s'ils sont très inégalement répartis. Il faudrait donc réfléchir à une condition de ressources qui intègre l'ensemble des ressources des individus. Aujourd'hui, celle existant dans le régime général n'inclut que les revenus des biens propres du survivant (cf. *supra*).



#### 4.1.3.1 Quel serait le coût par rapport au système actuel ?

En raison de la complexité du système actuel, il est difficile de répondre à la question du coût sans simulations détaillées – le modèle de micro-simulation PENSipp ne permet pas pour l’instant de simuler les pensions de réversion de façon satisfaisante.

Certains éléments existent néanmoins : des analyses sur cas-types (Bonnet et Hourriez, 2008) ou les résultats de microsimulations (Crenner, 2008a) indiquent qu’aujourd’hui, en moyenne, le système actuel de la réversion assure le maintien du niveau de vie. En projection, le niveau de vie des veuves dans la fonction publique devrait augmenter suite au veuvage, en raison de la hausse de leurs droits propres relativement à ceux de leur conjoint. Les veuves d’un salarié du secteur privé dans les générations 1945-1950 connaîtraient une hausse de leur niveau de vie suite au veuvage d’environ 5,5 %. Pour les générations plus jeunes, 1963-1968, la variation serait un peu plus faible, mais toujours positive de l’ordre de 2,8 % (Crenner 2008a). Passer d’un système à l’autre devrait donc se faire approximativement à coût équivalent.

#### 4.1.3.2 Quelle redistributions engendrées ?

Par rapport à un système sans conditions de ressources, y perdraient soit les individus qui précédemment voyaient leur niveau de vie augmenter suite au veuvage, soit les individus dont la pension était supérieure à la moitié de la pension du décédé – c’est-à-dire la plupart des hommes et les couples dans lesquels les pensions sont proches (graphique 4.2). Y gagneraient les survivants dont la pension est inférieure à la moitié de la pension du décédé (graphique 4.2).

Par rapport à un système avec conditions de ressources (graphique 4.3), il est moins aisé de déterminer précisément les gagnants et les perdants car de nombreux paramètres entrent en jeu. Ainsi, si les travaux de Crenner (2008a) mettent en

évidence que le niveau de vie moyen augmente légèrement suite au veuvage, la dispersion en termes de variation du niveau de vie au sein des personnes devenues veuves est grande.

Une autre manière de définir ce système de réversion avec une condition de ressources dégressive est un dispositif de partage des droits à retraite au moment du décès, à taux majoré (Bonnet et Hourriez, 2012c). Un partage simple des droits après décès consisterait à faire masse des pensions du couple et à donner la moitié au conjoint survivant. Mais un tel système est désavantageux par rapport à la réversion actuelle. En effet, il réalloue les droits au sein du couple alors que la réversion est servie sans cotisations supplémentaires. On pourrait alors réfléchir à une majoration du taux de partage. Le porter à  $2/3$  permettrait d'assurer le maintien du niveau de vie et s'apparenterait au dispositif décrit ci-dessus, avec cependant une nuance importante. En effet, dans un système avec partage des droits à taux majoré, on autorise la réversion à être en fait négative. En effet, dès que la pension du survivant est double de celle du décédé, le niveau de vie de l'individu est supérieur après veuvage qu'avant sans la réversion (graphique 4.1). Supposons par exemple qu'une femme au foyer mariée décède. Dans le système avec réversion et condition de ressources dégressive, l'homme conserverait sa pension suite au veuvage. Avec le partage à taux majoré, il n'en conserverait que les  $2/3$ .

## **4.2 Le cas du divorce**

Durant le mariage, la moindre acquisition de droits à la retraite par les femmes est compensée par le partage de la pension du conjoint une fois à la retraite. Le divorce rend cette stratégie de partage des ressources risquée pour les femmes.

Davantage que pour le veuvage, le financement collectif actuel de la réversion en cas de divorce pose question. En effet, si le veuvage est subi, le divorce relève d'un « choix ». Les « externalités positives » qui justifiaient la prise en charge collective de

la réversion ne sont plus si évidentes (solidarités au sein des couples). D'un autre côté, un financement qui reposerait entièrement sur l'individu ignore les solidarités qui ont pu s'exercer pendant le temps qu'a duré le mariage. On pourrait cependant envisager que la prise en charge du risque divorce soit moins coûteuse (dans le cadre des retraites) pour la collectivité que ne l'est le veuvage.

La couverture du risque divorce consisterait alors à neutraliser les choix dissymétriques faits pendant la vie de couple qui ont pu aboutir à une accumulation différenciée de droits à retraite, et donc, *in fine*, à des écarts de droits à la retraite entre hommes et femmes divorcés.

#### 4.2.1 Le système actuel : un dispositif inadéquat

Le risque divorce est aujourd'hui couvert par la pension de réversion. En 1978, le bénéfice de cette dernière a en effet été étendu à l'ex-conjoint au prorata de la durée de mariage (jusqu'alors, le conjoint divorcé perdait tout droit à la réversion). D'autres pays ont à la même date fait un choix différent pour gérer la question du divorce (voir *infra*).

Le dispositif français soulève un certain nombre de questionnements :

- remise en cause de l'objectif retenu jusqu'à présent pour la pension de réversion. Si cette dernière est versée très longtemps après le divorce, elle ne remplit plus un objectif de maintien du niveau de vie. La réversion se conçoit dans la continuité des ressources du couple. Le versement d'une réversion à l'ex-conjoint correspond alors davantage à une conception patrimoniale, les droits à la retraite étant considérés comme un « acquêt » de mariage (Conseil d'orientation des retraites, 2006) ;
- le niveau de la réversion est dépendant du parcours conjugal postérieur de l'homme. En effet, si l'ex-conjoint ne se remarie pas, la réversion sera versée entière. S'il se remarie, la réversion sera versée à chacun des conjoints

survivants au prorata de la durée de mariage ;

- tant que l'ex-mari n'est pas décédé, la femme divorcée ne perçoit pas de pension<sup>4</sup> ;
- quel est le taux de recours ? Cette question a encore été peu abordée dans les travaux existants sur cette thématique. Cependant, l'attribution de la réversion n'est pas automatique. Elle doit faire l'objet d'une demande<sup>5</sup>. Or, on ne dispose pas d'informations sur le taux de recours, mais il est vraisemblable qu'un certain nombre de femmes divorcées ne demandent rien, soit par ignorance, soit volontairement, soit en raison des démarches à mener. Le formulaire de demande de la réversion requiert un certain nombre d'informations.

#### 4.2.2 L'option de la prestation compensatoire

Le fait que l'acquisition des droits à la retraite puisse être affectée par le mariage et le divorce est déjà pris en compte dans la prestation compensatoire. Ainsi, dans la loi sur le divorce en 2000, l'article 271 du Code Civil qui fixe la prestation compensatoire a été modifié en ajoutant aux critères que le juge doit prendre en considération au moment de la fixation de la prestation, la référence à la « situation respective [des époux] en matière de pensions de retraite » (cf. annexe).

En 2010, c'est la loi portant réforme des retraites qui va plus loin dans cette direction, en modifiant à son tour l'article 271. Le critère « leur situation respective en matière de pensions de retraite », est complété par « leur situation respective en matière de pensions de retraite en ayant estimé, autant qu'il est possible, la

---

4. C'est d'ailleurs ce qui a conduit lors de l'élaboration de la loi sur le divorce de 2000, à l'ajout, dans les éléments permettant de fixer la prestation compensatoire, de la situation respective des époux en matière de pensions de retraite. En effet, à défaut de prestation compensatoire, l'ex-époux devra attendre le décès de son conjoint pour percevoir une pension de réversion (à supposer que son conjoint décède en premier), laquelle pension sera calculée au prorata de la durée du mariage en cas de remariage de l'époux, ce qui peut en diminuer substantiellement le montant.

5. Extrait du site Service Public.fr, « Le décès de l'assuré ne donne pas lieu automatiquement à l'attribution par la sécurité sociale d'une pension de réversion. Les caisses de retraite ne sont pas tenues d'informer le conjoint survivant ou l'ex-conjoint divorcé du décès de l'assuré social et des droits qui peuvent en découler ».

diminution des droits à retraite qui aura pu être causée, pour l'époux créancier de la prestation compensatoire, par les circonstances visées au sixième alinéa ». De même, Doucet (2013) indique que « le législateur a modifié l'art. L. 161-17 CSS afin que tout assuré engagé dans une procédure de divorce ou de séparation de corps puisse désormais obtenir des informations sur ses droits, leur possible évolution et une simulation du montant potentiel de sa future pension de retraite, selon son choix de départ ».

Ainsi la prise en compte des droits à retraite apparaît déjà dans la procédure de divorce. Mais s'appuyer sur la prestation compensatoire actuelle pour couvrir le risque divorce en termes de droits à la retraite semble poser quelques difficultés :

- la principale difficulté tient au peu de divorces donnant lieu à prestation compensatoire. En 2003, c'est le cas d'un divorce sur huit (Roumigières, 2004) ;
- par ailleurs, une méthode unique de calcul de la prestation compensatoire n'existe pas même si des travaux sont en cours (David, 2013). La fixation du niveau de la prestation compensatoire reste donc à l'appréciation du juge, la situation des deux ex-époux en termes de droits à retraite intervenant comme un des éléments à prendre en compte.

Il est certain en revanche que si on met en œuvre le partage des droits à retraite, ce critère serait supprimé de ceux utilisés pour la fixation de la prestation compensatoire.

Un avantage serait de ne pas contraindre le conjoint aux ressources les plus élevées à verser un capital dans les années suivant le divorce, mais sous la forme d'une partie  $t$  payée plus tard, prenant la forme d'un transfert de droits à retraite.

### **4.2.3 Le partage des droits à retraite**

En théorie, le partage des droits est simple. Il consiste à faire masse des pensions du couple acquises pendant la durée du mariage et à les partager en deux. L'avan-

tage est de déconnecter le niveau de la pension de chaque ex-conjoint divorcé de la suite de son propre parcours matrimonial (la pension n'est pas perdue ou suspendue en cas de remariage) et du parcours matrimonial et du décès de l'ancien conjoint, puisque chacun a ses droits propres au sortir du divorce. Il permet aussi de réduire les écarts futurs à la retraite entre hommes et femmes divorcés, dès leur départ en retraite.

Au niveau individuel, le conjoint qui a les revenus les plus élevés durant la vie commune, en général l'homme, est désavantagé avec le partage des droits. Il l'est d'autant plus que l'écart entre ses droits et ceux de sa conjointe est élevé. Si le couple est égalitaire, le partage des droits ne change rien à leurs droits propres. On peut accepter que l'homme (ou le pourvoyeur de ressources principal) y perde s'il a bénéficié d'un partage des tâches inégalitaire qui lui a permis d'accumuler davantage de droits à la retraite que son (sa) conjoint(e). La question est plus délicate lorsque cette notion de partage des tâches inégalitaire n'est pas évidente. Imaginons que deux personnes avec des niveaux d'éducation très différents se marient. Même avec un investissement équivalent des deux dans la vie professionnelle, les droits à la retraite accumulés seront différents. On peut alors revenir à la notion de communauté réduite aux acquêts<sup>6</sup>. Elle signifie que :

- ce que chacun possède avant le mariage reste sa propriété personnelle, ainsi que les biens qu'il reçoit par donation ou succession pendant le mariage ;
- les biens acquis par les époux pendant le mariage ainsi que les revenus (notamment ceux résultant du travail) sont communs.

Si les revenus sont communs pendant le mariage, on peut penser que les cotisations portant sur ces revenus aussi et donc, que les droits à retraite correspondants également. Ce deuxième point nous amènera à articuler le partage des droits avec le contrat de mariage.

---

6. En France, la grande majorité des couples mariés le sont sous le régime de communauté légale (celui qui s'impose à tous les époux qui n'ont pas fait explicitement de contrat de mariage).

#### 4.2.3.1 Les expériences étrangères

A la même période que l'ouverture de la réversion aux ex-conjoints divorcés en France, d'autres pays ont fait des choix différents pour gérer cette question du divorce et de la retraite.

**Allemagne :** depuis la loi sur le divorce du 14 juin 1976, le partage des droits à pension de l'ensemble des régimes (obligatoires ou non) est devenu obligatoire.

**Canada :** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1978, lors de la dissolution d'une union entre deux partenaires (mariés, concubins ou partenaires enregistrés), les droits acquis au titre du Régime de Pensions du Canada (RPC), un régime en répartition qui concerne tout le Canada sauf le Québec, peuvent être partagés entre les deux personnes en parts égales. Le RPC est un régime en annuités et sont partagés les gains annuels sur lesquels l'individu a cotisé.

**Suisse :** le partage des droits à pension a été introduit en 1997.

**Royaume-Uni :** la prise en compte des droits à la retraite lors du divorce s'est améliorée à partir de 1999, dans le cadre du *Welfare Reform and Pensions Act*, avec l'introduction de la notion de "partage des pensions". L'ensemble des droits à la retraite sont concernés – *additional State Pension*, pensions professionnelles (*occupational pension, stakeholder pension*) ou pension individuelle. Le juge peut tenir des comptes des droits à la retraite de trois manières (Thurley, 2012) :

- évaluation des droits à retraite considérés comme une composante du patrimoine (*pension off-setting*). Par exemple, un des conjoints peut conserver ses droits à la retraite et l'autre un bien immobilier ;
- le conjoint avec le moins de droits peut se voir attribuer une fraction de la pension de l'ex-conjoint (*pension attachment*) au moment où ce dernier liquidera ses droits ;

- partage des droits : une fraction des droits à la retraite de l'ex-époux avec le plus de droits est transférée à l'autre époux, après une évaluation de ces droits suivant la méthode *Cash Equivalent Transfer Value* (CETV).

Ce mécanisme de partage des droits remplace et annule la réversion. On peut noter que, même en dehors du divorce, le partage des droits est aussi possible comme modalité de répartition des droits à pension parmi les deux membres de tout couple (ainsi en Allemagne, en Suisse et au Canada).

#### 4.2.3.2 Options de réforme pour la France

Si la piste du partage des droits à la retraite en cas de divorce semble la plus prometteuse, le système français, par sa complexité, rend difficile sa mise en pratique. Nous étudions dans cette sous-partie une piste de réforme – encore préliminaire – visant à la suppression de la réversion en cas de divorce et l'instauration d'un partage des droits à retraite

Par rapport à un système avec une pension de réversion sans conditions de ressources, le partage des droits est moins coûteux au niveau global. En effet, dans le premier cas, chacun continue à percevoir ses droits propres, auxquels s'ajoute la réversion. Par rapport à système avec une réversion sous conditions de ressources, la conclusion est plus mitigée, le système pouvant être plus coûteux dans les cas où les individus ne bénéficiaient pas de la réversion. Au niveau individuel, par rapport au système actuel de pension de réversion, l'homme est en général perdant<sup>7</sup>. Pour autant, les femmes ne sont pas toujours gagnantes. Bonnet et Hourriez (2012c) listent les différents paramètres qui jouent un rôle dans la détermination du dispositif le plus avantageux<sup>8</sup>.

---

7. Le partage des droits lui fait perdre une partie de ses droits propres alors que la réversion lui apporte éventuellement une pension supplémentaire sans rien lui coûter.

8. Dans Bonnet et Hourriez (2012c), les auteurs indiquent que « le partage des droits effectué au moment du divorce est plus avantageux que la réversion si : - l'espérance de vie de l'ex-mari est élevée, conduisant à une espérance de durée de veuvage pour la femme courte. La pension de réversion est alors perçue tardivement. ; - la durée du mariage rompu a été longue (avec une durée de mariage courte, le partage des droits n'opère qu'un transfert limité de droits vers la femme ;



On pourrait alors réfléchir à un partage à taux majoré, c'est-à-dire à un taux supérieur à 50 %<sup>9</sup>, calibré de manière à ce que le coût global soit le même qu'avec une pension de réversion versée aux ex-conjoints divorcés.

#### 4.2.3.3 Les difficultés pratiques du partage des droits dans le cas français

Le principe du partage des droits se conçoit aisément en théorie. En pratique, sa mise en œuvre semble difficile dans le système de retraite actuel, en raison de la diversité des régimes aux règles de calcul de la pension différentes.

On peut en effet s'interroger sur la manière de partager les droits à retraite quand un des membres du couple est affilié par exemple au régime général et l'autre est fonctionnaire. La question s'est aussi posée dans les autres pays ayant mis en œuvre le partage des droits. Par exemple, en Allemagne, dans ce cas précis, on parle alors de *quasi-splitting*. D'autres cas de partage compliqués se présentant, une loi a été édictée en 1983 en Allemagne pour les régler (Zekoll, Reimann, 2005). En Angleterre aussi, l'existence de différents régimes, dont certains avec calcul de pension par rapport au dernier salaire, laissait craindre des difficultés à la mise en œuvre du partage des droits (Joshi et Davies, 1992).

Une deuxième difficulté à l'instauration du partage des droits résulte des non-linéarités nombreuses du système français, et non pas de sa nature en annuités (le Canada ou la Suisse appliquent le partage). On peut citer en particulier :

- les 25 meilleures années pour le calcul du salaire de référence dans le régime général ;

---

- le taux de réversion n'excède pas 50 % ; - l'écart de salaire entre la femme et l'homme durant le mariage était important (d'où un transfert important opéré par le partage) ; - la femme a cessé ou réduit son activité pendant le mariage (d'où un transfert de droits plus important opéré par le partage) ; - l'ex-mari s'est marié plusieurs fois (la réversion est alors proratisée) ; - la femme divorcée s'est elle-même remariée (le remariage entraînant la perte partielle ou totale de la réversion issue du premier mariage) ; - la réversion est attribuée sous condition de ressources et la femme a des droits propres importants entraînant le non-versement de la réversion. »

9. Ce taux serait cependant inférieur au taux de 2/3 évoqué précédemment pour couvrir le risque veuvage, car les ex-conjoints divorcés percevraient leur retraite plus tôt, avant le décès de l'un des deux.

- la validation d'un trimestre au régime général pour 200 heures au salaire minimum ;
- le calcul du taux de liquidation en fonction du double critère de l'âge et de la durée validée.

Si la mise en œuvre pratique apparaît difficile à ce stade dans le système actuel, on peut cependant envisager quelques pistes de réflexion.

**Partage du salaire de référence :**

S'il apparaît difficile à ce stade de partager des annuités, on pourrait réfléchir à un partage des salaires portés au compte. La question des 25 meilleures années ne semble pas si problématique mais les coûts et les redistributions engendrés par la mise en œuvre d'un tel dispositif nécessitent analyse. Supposons que l'homme ait le salaire le plus élevé. On peut penser que si les années de reports au compte partagé n'entrent pas dans le calcul des 25 meilleures années, la pension sera identique pour l'homme mais la femme aura une pension plus importante. Si les années de reports au compte partagés entrent dans les 25 meilleures années, la pension de l'homme va être plus faible (le salaire annuel moyen sera calculé sur de moins bonnes années) et celle de la femme plus élevée. On ne partagerait pas les années validées sans report de salaire au compte (chômage par exemple)

**Valorisation et partage des droits à retraite acquis au moment du divorce :**

Que ce soit dans le cadre du partage des droits ou de la mise en balance des droits à retraite avec d'autres actifs, le modèle anglais s'appuie sur l'évaluation, au moment du divorce, de la valeur des droits à pension acquis dans le régime. Pourrait-on réfléchir à une mise en œuvre d'un calcul de ce type, d'un équivalent des droits à pension ?

**Partage au moment de la liquidation des droits :**

Au moment du divorce, on pourrait décider que la femme percevra une partie de la pension (un pourcentage) de l'ex-conjoint, lorsqu'il liquidera sa retraite. Cette part pourrait être définie en fonction d'un ratio (durée de mariage/durée de cotisation).

**Rachat d'annuités pour le conjoint aux droits à la retraite plus faibles :**

Dans les réflexions sur la fixation de la prestation compensatoire (David, 2013), il est avancé la possibilité d'intégrer dans la prestation « le coût du rachat de trimestres par l'époux créancier dans le cadre du régime de base de l'assurance-vieillesse et, éventuellement, d'un régime complémentaire si le conjoint débiteur a lui-même souscrit à un tel régime, ce qui permet à la fois de gommer les années d'inactivité professionnelle du créancier durant le mariage et de le replacer, dans la mesure du possible, dans une situation comparable à celle de son conjoint ».

Auparavant versées en rente, ce qui permettait d'assurer au conjoint divorcé un certain niveau de revenus à la retraite, les prestations compensatoires sont désormais, en règle générale, versées en capital au moment du divorce ou dans les huit ans qui suivent. Il serait alors possible de prévoir qu'une partie de ce capital soit consacrée à une sorte de plan d'épargne retraite ou à un rachat des années de retraite non suffisamment cotisées. Cela éviterait de laisser des divorcées avec un capital suite au divorce mais « pauvres » en droits à retraite futurs.

## CHAPITRE 5

### CONCLUSION

Cette étude a passé en revue les droits familiaux et conjugaux du système de retraite français et proposé plusieurs pistes de réforme, donnant à chaque fois des estimations chiffrées du coût des dispositifs pour la collectivité et de leur impact redistributif.

Concernant les droits familiaux, le rapport soutient qu'une remise à plat s'impose – non seulement en raison de l'existence de différences entre régimes difficilement justifiables – mais surtout du fait de l'inadéquation des mesures actuelles à leur principal objectif, c'est-à-dire la compensation des aléas de carrière liés à la présence d'enfants. La proposition principale de ce rapport est de supprimer les majorations de durée d'assurance et les bonifications pour trois enfants pour les remplacer par une majoration de pension, dégressive en fonction de la pension, offerte pour chaque enfant dès le premier. Par défaut ce dispositif pourrait être alloué aux femmes sauf si le couple décide de l'allouer à l'homme qui aurait subi principalement les aléas de carrière liés à la présence des enfants.

Pour les droits conjugaux, le rapport propose plusieurs pistes de réforme, visant à un meilleur traitement du risque veuvage. L'objectif des pensions de réversion devrait être de maintenir le niveau de vie des retraités au décès de leur conjoint. Pour ce faire, une pension de réversion à un taux des deux-tiers couplé avec une

condition de ressources dégressive peut permettre d'éviter les situations actuelles de sur- ou sous-compensation au décès du conjoint. Le rapport discute aussi le financement collectif du risque veuvage, qui pose aujourd'hui question, et offre plusieurs pistes pour que son coût soit internalisé par ses bénéficiaires directs. Dans le cas du divorce, le mécanisme actuel de la réversion est inadéquat et la meilleure option semble être de privilégier un partage des droits à la retraite au moment du divorce.

A l'heure où le débat public sur la réforme des retraites – annoncée pour l'automne 2013 – commence, l'Institut des politiques publiques a souhaité pouvoir contribuer utilement au débat en présentant une étude étayée et des pistes de réforme originales. Les propositions présentées ici pourront ainsi être comparées au rapport de la commission Moreau (2013) qui suggère aussi « une remise à plat globale des avantages familiaux de retraite ».

Enfin, il nous apparaît fondamental de rappeler que l'objectif final des droits familiaux est la réduction des aléas de carrière liés à la présence d'enfants, et qu'en tant que tels, ils ne représentent qu'une compensation *ex post* de ces aléas de carrière. La conviction des auteurs de ce rapport est que d'autres politiques publiques sont plus efficaces pour parvenir au même objectif. Il ne faudrait donc pas oublier que le choix fondamental de politique publique auquel la réforme des droits familiaux doit se confronter est un arbitrage budgétaire entre des mesures visant à réduire directement ces aléas de carrière et les mesures qui ne cherchent qu'à les compenser au moment de la retraite.

# ANNEXES

## Evolution des articles 271 et 272 du Code Civil – Fixation du montant de la prestation compensatoire

### Version en vigueur du 1 janvier 1976 au 1 juillet 2000

**Article 271** Créé par Loi 75-617 du 1975-07-11 art. 1 JORF 12 juillet 1975 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1976

La prestation compensatoire est fixée selon les besoins de l'époux à qui elle est versée et les ressources de l'autre en tenant compte de la situation au moment du divorce et de l'évolution de celle-ci dans un avenir prévisible.

**Article 272** Créé par la loi 75-617 du 1975-07-11 art. 1 JORF 12 juillet 1975 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1976

Dans la détermination des besoins et des ressources, le juge prend en considération notamment : - l'âge et l'état de santé des époux ; - le temps déjà consacré ou qu'il leur faudra consacrer à l'éducation des enfants ; - leurs qualifications professionnelles ; - leur disponibilité pour de nouveaux emplois ; - leurs droits existants et prévisibles ; - la perte éventuelle de leurs droits en matière de pensions de réversion ; - leur patrimoine, tant en capital qu'en revenu, après la liquidation du régime matrimonial.

## **Version en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2000 au 1<sup>er</sup> janvier 2005**

**Article 271** Modifié par la loi 2000-596 du 30 juin 2000 – art. 1 JORF 1<sup>er</sup> juillet 2000

La prestation compensatoire est fixée selon les besoins de l'époux à qui elle est versée et les ressources de l'autre en tenant compte de la situation au moment du divorce et de l'évolution de celle-ci dans un avenir prévisible. Dans le cadre de la fixation d'une prestation compensatoire, par le juge ou par les parties dans la convention visée à l'article 278, ou à l'occasion d'une demande de révision, les parties fournissent au juge une déclaration certifiant sur l'honneur l'exactitude de leurs ressources, revenus, patrimoine et conditions de vie.

**Article 272** Modifié par la loi 2000-596 du 30 juin 2000 – art. 2 JORF 1<sup>er</sup> juillet 2000

Dans la détermination des besoins et des ressources, le juge prend en considération notamment : - l'âge et l'état de santé des époux ; - la durée du mariage ; - le temps déjà consacré ou qu'il leur faudra consacrer à l'éducation des enfants ; - leur qualification et leur situation professionnelles au regard du marché du travail ; - leur disponibilité pour de nouveaux emplois ; - leurs droits existants et prévisibles ; - leur situation respective en matière de pensions de retraite ; - leur patrimoine, tant en capital qu'en revenu, après la liquidation du régime matrimonial. La prestation compensatoire est fixée selon les besoins de l'époux à qui elle est versée et les ressources de l'autre en tenant compte de la situation au moment du divorce et de l'évolution de celle-ci dans un avenir prévisible.

## **Version en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 11 novembre 2010**

**Article 271** Modifié par la loi 2004-439 du 26 mai 2004 – art. 18 JORF 27 mai 2004 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 Modifié par la loi 2004-439 du 26 mai 2004 – art. 6 JORF 27 mai 2004 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005

La prestation compensatoire est fixée selon les besoins de l'époux à qui elle est versée et les ressources de l'autre en tenant compte de la situation au moment du divorce et de l'évolution de celle-ci dans un avenir prévisible. A cet effet, le juge prend en considération notamment : - la durée du mariage ; - l'âge et l'état de santé des époux ; - leur qualification et leur situation professionnelles ; - les conséquences des choix professionnels faits par l'un des époux pendant la vie commune pour l'éducation des enfants et du temps qu'il faudra encore y consacrer ou pour favoriser la carrière de son conjoint au détriment de la sienne ; - le patrimoine estimé ou prévisible des époux, tant en capital qu'en revenu, après la liquidation du régime matrimonial ; - leurs droits existants et prévisibles ; - leur situation respective en matière de pensions de retraite.

**Article 272** Modifié par la loi 2004-439 du 26 mai 2004 – art. 14 JORF 27 mai 2004 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 Modifié par la loi 2004-439 du 26 mai 2004 – art. 6 JORF 27 mai 2004 en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005

Dans le cadre de la fixation d'une prestation compensatoire, par le juge ou par les parties, ou à l'occasion d'une demande de révision, les parties fournissent au juge une déclaration certifiant sur l'honneur l'exactitude de leurs ressources, revenus, patrimoine et conditions de vie.

## **Version en vigueur au 11 novembre 2010**

**Article 271** Modifié par la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 – art. 101

La prestation compensatoire est fixée selon les besoins de l'époux à qui elle est versée et les ressources de l'autre en tenant compte de la situation au moment du divorce et de l'évolution de celle-ci dans un avenir prévisible. A cet effet, le juge prend en considération notamment : - la durée du mariage ; - l'âge et l'état de santé des époux ; - leur qualification et leur situation professionnelles ; - les conséquences des choix professionnels faits par l'un des époux pendant la vie commune pour



l'éducation des enfants et du temps qu'il faudra encore y consacrer ou pour favoriser la carrière de son conjoint au détriment de la sienne ; - le patrimoine estimé ou prévisible des époux, tant en capital qu'en revenu, après la liquidation du régime matrimonial ; - leurs droits existants et prévisibles ; - leur situation respective en matière de pensions de retraite en ayant estimé, autant qu'il est possible, la diminution des droits à retraite qui aura pu être causée, pour l'époux créancier de la prestation compensatoire, par les circonstances visées au sixième alinéa.

**Article 272** Modifié par la loi 2005-102 du 11 février 2005 – art. 15 JORF 12 février 2005

Dans le cadre de la fixation d'une prestation compensatoire, par le juge ou par les parties, ou à l'occasion d'une demande de révision, les parties fournissent au juge une déclaration certifiant sur l'honneur l'exactitude de leurs ressources, revenus, patrimoine et conditions de vie. Dans la détermination des besoins et des ressources, le juge ne prend pas en considération les sommes versées au titre de la réparation des accidents du travail et les sommes versées au titre du droit à compensation d'un handicap.

## BIBLIOGRAPHIE

- Anderson, P. et P. Levine (1999). “Child Care and Mothers’ Employment Decisions”. NBER Working Paper 7058, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Beaumel, C. et M. Vatan (2008). *La situation démographique en 2006*. Insee.
- Beblo, M., S. Bender et E. Wolf (2009). “Establishment-level wage effects of entering motherhood”. *Oxford Economic Papers*, 61(suppl 1), p. i11–i34.
- Blanchet, D. (2013). « Les retraites : vers l’équilibre en longue période ? ». *Note IPP*, (3). Institut des politiques publiques.
- Blanchet, D., Bozio, A. et S. Rabaté (2013). “Le modèle de micro-simulation PENSIPP – version 0.0”. *Guide méthodologique IPP*.
- Blanchet, D., Buffeteau, S., Grenner, E. et S. Le Minez (2011). *Economie et Statistique*, (441-442), p. 101–121.
- Blanpain, N. (2009). « Les dépenses pour la garde des jeunes enfants ». *Etudes et résultats*, (695).
- Blau, D. (2000). “Child Care Subsidy Programs”. NBER Working Paper 7806, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Bonnet, C. et J-M. Hourriez (2008). « Veuvage, pension de réversion, et maintien du niveau de vie suite au décès du conjoint : une analyse sur cas types ». *Retraite et Société*, (56), p. 72–103.

- Bonnet, C. et J-M. Hourriez (2012a). « Egalité entre hommes et femmes à la retraite : quel rôle pour les droits familiaux et conjugaux ? ». *Population*, 1(67), p. 133–158.
- Bonnet, C. et J-M. Hourriez (2012b). « Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France ». *Regards sur la Parité*.
- Bonnet, C. et J-M. Hourriez (2012c). « La prise en compte du couple par le système de retraite : réversion et partage des droits ». *Population*, 1(67), p. 159–176.
- Brown, K. M. (2013). “The link between pensions and retirement timing : Lessons from California teachers”. *Journal of Public Economics*, 98, p. 1–14.
- Chetty, R., J. Friedman, S. Leth-Petersen, T. Nielsen et T. Olsen (2012). “Active vs. Passive Decisions and Crowdout in Retirement Savings Accounts : Evidence from Denmark”. Working Paper 18565, National Bureau of Economic Research.
- Conseil d’orientation des retraites (2006). « L’égalité entre hommes et femmes dans le domaine des retraites en France : les fondements de quelques dispositifs ». *Note pour le COR*. Séance plénière du 7 juin 2006.
- Conseil d’orientation des retraites (2008). *Retraites : Droits familiaux et droits conjugaux*. La Documentation Française. Sixième rapport.
- Conseil d’orientation des retraites (2012). *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*. La Documentation Française. Onzième rapport.
- Crenner, E. (2008a). « Décès du conjoint, pensions de réversion et niveaux de vie des retraités ». *Note Insee*, (02/DG75-G210).
- Crenner, E. (2008b). « Le niveau de vie des retraités. Conséquences des réformes des retraites et influence des modes d’indexation ». *Retraite et Société*, (56), p. 41–69.

- Cullivier, R. (1977). « L'épouse au foyer : une charge injustifiée pour la collectivité ». *Droit Social*, (12).
- David, S. (2013). « Fixation de la prestation compensatoire ». In Claux P-J. et S. David, editor, *Droit et pratique du divorce*. Dalloz.
- Doucet, M. (2013). « Pour une meilleure prise en compte de la retraite dans le calcul de la prestation compensatoire ». *AJ Famille*, (1).
- Felfe, A. C. (2008). The child penalty - what about job amenities? SSRN Scholarly Paper ID 1298965, Social Science Research Network, Rochester, NY.
- Goux, D. et E. Maurin (2009). "Public School Availability for Two-year Olds and Mothers' Labour Supply". CEPR Discussion Paper 7299, C.E.P.R. Discussion Papers.
- Gruber, J. et D. A. Wise (2009). *Social Security Programs and Retirement around the World : Fiscal Implications of Reform*. University of Chicago Press.
- Hauser, J. (1998). « Concubins 1998 : être ou s'engager ». *Le Banquet*, (12).
- James, E. (2009). "Rethinking survivor benefits". *Social Protection Discussion Paper*, (0928).
- James, E., A. Cox Edwards et R. Wong (2008). *The Gender Impact of Social Security Reform*. University of Chicago Press, Chicago and London.
- Joshi, H. et H. Davies (1992). "Pension splitting and divorce". *Fiscal Studies*, 12(4).
- Kalogirou, S. et M. Murphy (2006). "Marital Status of people aged 75 and over in nine EU countries in the period 2000-2030". *European Journal of Ageing*, 3(2), p. 74–81.
- Laroque, P. (1972). « Droits de la femme et pensions de veuve ». *Revue Internationale du travail*, 106(1), p. 1–11.

- Lequien, L. (2012). “The impact of parental leave duration on later wages”. *Annales d'économie et de statistiques*, 107-108, p. 267–285.
- Lundberg, S. et E. Rose (2000). “Parenthood and the earnings of married men and women”. *Labour Economics*, 7(6), p. 689–710.
- Madrian, B. C. et D. F. Shea (2001). “The Power of Suggestion : Inertia in 401(k) Participation and Savings Behavior”. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), p. 1149–1187.
- Meurs, D., A. Pailhé et S. Ponthieux (2010). « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes ». *Revue de l'OFCE*, n° 114(3), p. 113–133.
- Monperrus-Veroni, P. et H. Sterdyniak (2008). « Faut-il réformer les pensions de réversion ? ». *Lettre de l'OFCE*, (300).
- Moreau, Y. (2013). *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*. Rapport au Premier ministre.
- Moschion, J. (2012). « Concilier vie familiale et vie professionnelle. L'effet de la préscolarisation ». *Revue économique*, 63(2), p. 187–214.
- Observatoire National de la Petite Enfance (2011). *L'accueil du jeune enfant en 2010*. CAF.
- Piketty, T. (2003). « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité ». CEPREMAP Working Papers (Couverture Orange) 0309, CEPREMAP.
- Roumiguière, E. (2004). « Des prestations compensatoires sous forme de capital et non plus de rente ». *Infostat Justice*, (77).

- Smeeding, T. (2003). "Income maintenance in old age : current status and future prospects for rich countries". *Genus*, 59(1).
- Sénat (2007). « Transparence, équité, solidarité : les trois objectifs d'une réforme de la réversion ». *Rapport d'information du Sénat*.
- Sterdyniak, H. (2004). « Contre l'individualisation des droits sociaux ». *Revue de l'OFCE*, (90), p. 419–460.
- Thompson, L. et A. Carasso (2002). "Social security and the treatment of the families : how does the United States compare with other developed countries". In Favreault, M., F. Sammartino, et E. Steurle, editor, *Social Security and the Family : addressing unmet needs in an underfunded system*, number 90, p. 343 p. Urban Institute Press, Washington, D.C.
- Thurley, D. (2012). "Pension Sharing on divorce". *Standard Note*, (SN 0430).
- Zekoll, J. et M. Reimann (2005). *Introduction to German law*. Kluwer Law International, The Hague.



## LISTE DES TABLEAUX

3.1	Effets redistributifs d'un remplacement des bonifications par un forfait par enfant . . . . .	66
3.2	Synthèse des effets redistributifs de la réforme proposée dans le cas du barème A . . . . .	79
3.3	Synthèse des effets redistributifs de la réforme proposée dans le cas du barème B . . . . .	80
4.1	Règles de la réversion selon les régimes . . . . .	84





## LISTE DES FIGURES

1	Ratio de la pension moyenne à liquidation des femmes à la pension moyenne à liquidation des hommes, par génération. . . . .	10
2	Durée cumulée en emploi à 60 ans par sexe et par génération. . . . .	11
3	Salaire moyen par sexe et par génération. . . . .	12
1.1	Impact du premier enfant sur les salaires et les heures de travail aux États-Unis (hommes/femmes). . . . .	18
2.1	Évolution de la masse des bonifications pour enfants. . . . .	39
2.2	Proportion de bénéficiaires de bonifications de pension par sexe et par génération . . . . .	40
2.3	Pensions moyennes avec et sans bonifications parmi les bénéficiaires de bonifications de pension à liquidation, par sexe et par génération .	41
2.4	Rapport de la pension moyenne à la liquidation des femmes à celle des hommes, par génération, avec et sans bonifications de pensions pour enfants . . . . .	42
2.5	Évolution de la masse des gains procurés par les MDA dans les pensions totales. . . . .	45
2.6	Proportion de bénéficiaires de MDA et gain de pension moyen par sexe et par génération. . . . .	47

2.7	Rapport de la pension à liquidation moyenne des femmes à la pension à liquidation moyenne des hommes par génération avec et sans MDA . . . . .	48
2.8	Impact théorique des MDA sur l'offre de travail en fin de carrière . .	49
2.9	Effets des MDA sur l'offre de travail des femmes : durée cotisée au régime général hors MDA par nombre d'enfants . . . . .	50
2.10	Gain de pension de base au régime général apporté par une MDA pour un enfant, en fonction de la durée cotisée après 62 ans . . . . .	52
2.11	Distribution (en projection) des durées d'assurance à 62 ans des hommes et des femmes de la génération 1957 . . . . .	54
2.12	Évolution de la masse des avantages procurés par l'AVPF dans les pensions totales. . . . .	56
3.1	Évolution des masses de droits familiaux dans le scénario actuel et en cas de forfaitisation de la bonification de pension pour enfant. . .	59
3.2	Évolution de la distribution des pensions à liquidation par sexe et par génération pour les bénéficiaires de bonifications, dans le régime actuel, et en cas de forfaitisation des bonifications . . . . .	60
3.3	Pension moyenne des hommes et des femmes dans le système actuel et dans le redéploiement de la forfaitisation proposée. . . . .	63
3.4	Évolution de la pension moyenne à liquidation par quartile de pension, par sexe et par génération dans le régime actuel et dans le redéploiement de la forfaitisation proposée. . . . .	65
3.5	Barème de la bonification de pension pour enfant dans la réforme proposée. . . . .	68
3.6	Pension pour une femme avec un enfant, en fonction de la durée cotisée après 62 ans, dans le système actuel, en l'absence de MDA et dans notre scénario de réforme (barème A) . . . . .	70

3.7	Évolution des masses d'avantages familiaux dans le scénario actuel et dans la réforme proposée. . . . .	72
3.8	Pension moyenne des hommes et des femmes dans le système actuel et dans la réforme proposée (barème A). . . . .	74
3.9	Pension moyenne des hommes et des femmes dans le système actuel et dans la réforme proposée (barème B). . . . .	75
3.10	Évolution de la pension moyenne à liquidation par quartile de pension, par sexe et par génération dans le régime actuel, et dans la réforme proposée (barème A) . . . . .	76
3.11	Évolution de la pension moyenne à liquidation par quartile de pension, par sexe et par génération dans le régime actuel, et dans la réforme proposée (barème B) . . . . .	77
4.1	Ratio du niveau de vie du survivant au niveau de vie du couple, en fonction du ratio $P_s/P_d$ et en l'absence de pension de réversion. . . .	86
4.2	Ratio du niveau de vie du survivant au niveau de vie du couple, en fonction du ratio $PS/PD$ et avec une pension de réversion sans condition de ressources. . . . .	88
4.3	Ratio entre le niveau de vie du conjoint survivant et le niveau de vie du couple, en fonction des niveaux de pension du conjoint survivant et du conjoint décédé. . . . .	89





L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE-Ecole d'économie de Paris (PSE) et le Centre de Recherche en Economie et Statistique (CREST). L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

PSE-Ecole d'économie de Paris regroupe plus de 120 chercheurs, 200 doctorants et 300 étudiants, et constitue un pôle français en science économique de renommée mondiale. PSE a pour objectif premier de fédérer, animer et assurer le rayonnement de ses chercheurs, tout en proposant des formations généralistes et spécialisées à la pointe de la discipline, du M1 au doctorat. La fondation vise également à tisser des liens pérennes entre les différents univers « consommateurs » de savoirs économiques : les acteurs académiques, institutionnels et privés. [www.parisschoolofeconomics.eu](http://www.parisschoolofeconomics.eu)



PARIS SCHOOL OF ECONOMICS  
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

Le CREST est le centre de recherche du GENES (Groupe des Ecoles Nationales d'Économie et Statistiques) qui est devenu le 1<sup>er</sup> janvier 2011 un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), sous la tutelle technique de l'INSEE (ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie). Le GENES regroupe quatre établissements : le CREST, le CEPE, l'ENSAE et l'ENSAI. Il a vocation à conduire des travaux de recherche, des missions d'étude ou d'expertise et des actions de diffusion. Il est en outre habilité à développer des dispositifs d'accès aux données, notamment de la statistique publique. [www.crest.fr](http://www.crest.fr)

