

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 28 mars 2007 à 9 h 30

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

Document N°07

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

La majoration de durée d'assurance pour enfant au régime général

*CNAV, Direction de la prospective et de la coordination des études
DPCE – 2007-014 – 27 février 2007*

Catherine Bac



75951 PARIS
CEDEX 19
Tél. 01.55.45.50.00

**Direction de la Prospective
et de la Coordination des Etudes**

27 février 2007

ETUDE

2007 - 014

Mots clés : MDA enfant

Rédacteur : Catherine Bac

Point sur la MDA enfant : origine, modalité, logique et caractéristiques des bénéficiaires

OBJET : Point sur la MDA enfant

Résumé :

L'objectif de cette note est de rappeler les origines et objectifs de la MDA pour enfant, de présenter ses conditions d'octroi et les modalités de calcul ainsi que son mode de financement. La note liste également les questionnements concernant ce droit familial, son coût et donne des éclairages, dans une dernière partie, sur les bénéficiaires de la mesure et son incidence sur la pension et les départs à la retraite.

La majoration de durée d'assurance pour enfant (MDA)

Plan

- 1 – Origine et objectifs
- 2 – Conditions d'octroi et modalités de calcul
- 3 – Le coût de la majoration de durée d'assurance
- 4 – Financement de la majoration de durée d'assurance
- 5 – Questionnements autour de la majoration de durée d'assurance
- 6 – Les bénéficiaires de la majoration de durée d'assurance au sein du flux 2004

1 - Origine et objectifs

Si elle existait déjà dans certains régimes du secteur public ou spéciaux, la majoration de durée d'assurance pour enfant (MDA) a été instituée au régime général en 1972 par la loi Boulin du 31 décembre 1971 au profit des seules mères de famille lorsque l'activité féminine commençait à croître significativement et ce, quel que soit le nombre d'enfants. Un des principaux objectifs de cette majoration était de compenser les éventuels arrêts d'activité et de tenir compte des charges liées à l'éducation des enfants. Pour cela, la loi prévoit d'augmenter les droits à pension des femmes ayant acquis un droit personnel au régime général et éventuellement d'avancer leur âge de départ en retraite en majorant la durée d'assurance prise en compte pour le calcul du taux (durée tous régimes) et la durée du coefficient de proratisation (durée au régime général).

2 - Conditions d'octroi et modalités de calcul

A l'origine, la majoration de durée d'assurance pour enfant était d'une année supplémentaire par enfant pour les femmes ayant élevé au moins deux enfants et relevant du régime général. D'après l'article L521-2 du code de la Sécurité sociale, sont considérées comme ayant élevé un enfant, les assurées qui en ont assumé la prise en charge effective et permanente au sens des allocations familiales.

Puis, avec la loi du 3 janvier 1975, la MDA a été portée à :

- deux ans par enfant dès le premier enfant dès lors qu'il a été élevé pendant neuf ans avant ses 16 ans au régime général, dans les régimes alignés et pour les exploitants agricoles.
- une année par enfant dès le premier enfant dans la fonction publique. Cette règle est aussi valable pour les régimes spéciaux avec quelques nuances : la SNCF n'attribue pas ce type d'avantage, EDF-GDF donne droit à une majoration de 3 ans pour 2 enfants et augmente d'un an par enfant à partir du troisième.

Depuis 1983, les assurés père ou mère de famille qui ont obtenu un congé parental bénéficient d'une majoration de trimestres égale à la durée du congé parental (dans la limite de 3 ans). Pour les mères de famille, chaque enfant ouvre droit à des trimestres du congé parental ou à la majoration de durée d'assurance pour enfants. Ces deux avantages ne peuvent se cumuler pour un même enfant, l'avantage le plus favorable étant accordé.

Avec la réforme des retraites de 2003, la MDA est assouplie mais les règles restent hétérogènes entre les régimes :

- Au régime général et dans les régimes alignés, pour les pensions attribuées à compter du 1^{er} janvier 2004, un trimestre est attribué à la naissance (les enfants mort-nés sont pris en compte), à l'adoption ou à la prise en charge effective de chaque enfant. Puis un trimestre supplémentaire est accordé à chaque date anniversaire dans la limite de 7 trimestres jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant. Le nombre total de trimestres ne peut être supérieur à 8 trimestres par enfant. La majoration d'assurance pour congé parental d'éducation instaurée en 1983 s'applique toujours selon les mêmes modalités. A noter que dans le régime général et les régimes alignés, la majoration est réservée aux mères de famille.
- Dans la fonction publique, le dispositif de la MDA diffère, selon que les enfants sont nés ou adoptés avant ou après le 1^{er} janvier 2004.
Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 la majoration est, comme avant réforme de 2003, d'un an pour les fonctionnaires qui ont élevé l'enfant pendant 9 ans au moins avant son 21^{ième} anniversaire mais elle est désormais subordonnée à une interruption d'activité de 2 mois et est étendue aux pères pour respecter le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes (conformément au rappel de la CCJE suite à l'arrêt Griesmar).
Pour les enfants nés ou adoptés après le 1^{er} janvier 2004, la majoration d'un an par enfant est remplacée par une validation des périodes d'interruption ou de réduction d'activité effectivement consacrées à l'éducation d'un enfant ou aux soins donnés à un enfant malade, dans la limite de 3 ans ; le dispositif bénéficie aux femmes et aux hommes.
- Dans les régimes spéciaux, sauf à la SNCF où cette majoration n'existe pas, elle est d'un an par enfant ; dans le régime de l'EDF, la majoration pour deux enfants est de trois ans, et augmente d'un an par enfant à partir du troisième.
- La MDA n'existe pas dans les régimes complémentaires des salariés du secteur privé relevant de l'ARRCO et de l'AGIRC, ni pour les professions libérales et quelques régimes spéciaux (SNCF).

A noter qu'au régime général et dans les régimes alignés, la MDA ne joue que sur la retraite de base et pas sur la retraite complémentaire, sauf indirectement par le biais de la suppression des coefficients d'anticipation pour les pensions complémentaires dès lors que le taux plein est acquis au régime général. Pour les régimes spéciaux, la MDA porte sur la totalité de la retraite puisque ceux-ci ne séparent pas retraite de base et complémentaire.

Par ailleurs, les assurés ayant cotisé à différents régimes ne peuvent pas cumuler les MDA au titre de plusieurs régimes. Dans ce cas, des règles de priorité s'appliquent. Le régime général est prioritaire si l'assuré a été affilié au régime général et dans les régimes alignés et/ou régime agricole. S'il a relevé d'un régime spécial ou fonctionnaire, ce dernier prime, à moins que le régime spécial n'attribue pas de MDA pour enfant ou que l'enfant soit né, adopté ou recueilli après l'attribution de la pension du régime spécial (voir complément en annexe 1).

Comparaison des MDA selon les régimes

Régime général Régimes alignés	Régimes complémentaires	Fonction publique	Régimes spéciaux
Pour les femmes uniquement ; 8 trimestres / enfant	Pas de MDA	Pour les hommes et les femmes ; Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1/1/2004 : 4 trimestres par enfant si interruption d'activité de 2 mois Pour les enfants nés ou adoptés après le 1/1/2004 : validation dans la limite de 3 ans des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour l'éducation de l'enfant ou les soins donnés à un enfant malade	Pour les femmes uniquement ; 4 trimestres par enfant sauf EDF où 2 enfants conduisent à 3 ans puis 1 an par enfant à partir du 3 ^{ème} ; pour la SNCF, il n'y a pas de MDA

A noter : Peut s'ajouter à ces droits, depuis la réforme de 2003, une validation spécifique au titre des enfants handicapés (dans la limite de 2 ans par enfant). De plus, un congé de solidarité familiale permet de valider jusqu'à 6 mois de temps passé à assister un parent ou un enfant malade.

⇒ **En résumé, au régime général, la MDA est accordée :**

- à toutes les femmes ayant élevé au moins un enfant, quel que soit le nombre d'enfants
- qu'il y ait ou non interruption d'activité pour assurer la prise en charge des enfants
- dès lors qu'il y a eu cotisation à l'assurance vieillesse du régime général quel que soit le montant des cotisations obligatoires ou volontaires, la durée et date du versement.

La prise en compte des majorations de durée d'assurance dans le calcul des retraites des salariés du régime général est faite selon les règles suivantes :

- Les majorations de durée d'assurance ne sont pas affectées à des années civiles déterminées. Elles s'ajoutent à la durée d'assurance utilisée par le régime général (RG) et les régimes complémentaires sans être écrêtées ou plafonnées.
- Les majorations de durée d'assurance sont intégrées à la fois dans la durée tous régimes utilisée pour le calcul du taux, dans la durée RG du coefficient de proratisation, au même titre que les périodes assimilées et les trimestres validés au titre de l'AVPF, et dans le calcul des coefficients d'anticipation dans les régimes complémentaires.
- Les MDA ne sont pas considérées comme de la durée d'assurance cotisée et ne sont donc pas prises en compte dans la durée cotisée définie pour déterminer le droit à la retraite anticipée ni dans la durée cotisée permettant d'obtenir une majoration du minimum contributif.

Les conséquences d'une majoration de la durée d'assurance sont doubles :

- effet positif sur le montant de la pension puisque la MDA permet d'atteindre plus facilement le taux plein et augmente le coefficient de proratisation ;
- impact à la baisse sur l'âge de départ en retraite dans la mesure où l'assurée peut éventuellement anticiper son départ ;

La MDA peut donc correspondre à un supplément de pension et/ou à une anticipation du départ en retraite lorsque la femme a une durée de carrière inférieure à la durée nécessaire pour le taux plein. Si les femmes atteignent le taux plein seulement en partant en retraite à l'âge de 65 ans, l'effet de la MDA est moindre puisqu'il modifie seulement le coefficient de proratisation dans le calcul de la pension.

3 – Le coût de la majoration de durée d'assurance

Le coût global de cet avantage reste difficile à estimer pour l'ensemble des régimes et également au sein du régime général. Une telle estimation nécessite le recalcul des pensions avec et sans MDA pour les femmes ayant liquidé depuis 1972. Au sein de la CNAV, une estimation a été réalisée sur le stock 1999. Le coût estimé était alors de 3,5 milliards d'euros. Cet exercice sera renouvelé sur le stock 2005 et les résultats présentés dans le cadre d'une prochaine note.

Dans l'avenir, le coût résultant de la MDA est lié à :

- l'allongement de l'espérance de vie des femmes et donc de la durée de service de la pension (hausse du coût) ;
- Une moindre fécondité par rapport à la période du babyboom (baisse du coût) ;
- la montée de l'activité professionnelle des femmes : les MDA seront dans certains cas moins nécessaires à l'acquisition du taux plein si les femmes sont plus nombreuses à avoir une carrière complète (baisse du coût) ;
- en revanche, l'allongement de la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein va accroître l'intérêt des MDA pour atteindre le taux plein (hausse du coût) ;
- l'éventuelle extension aux hommes de la MDA sur la base du principe d'égalité entre hommes et femmes (hausse du coût).

4 – Financement de la majoration de durée d'assurance

Les régimes de retraite financent en totalité les majorations de durée d'assurance pour enfants attribuées à leurs ressortissants. Il n'existe aucun financement extérieur pour cet avantage.

5 – Questionnements autour de la majoration de durée d'assurance

Le fondement de la majoration de durée d'assurance par rapport au principe d'égalité entre hommes et femmes

Au régime général, seules les femmes bénéficient de la majoration de durée d'assurance pour enfants. Cette différenciation du droit selon le sexe remonte à la mise en place du dispositif. Elle a été confirmée par le Conseil Constitutionnel qui a reconnu que, jusqu'à présent, ce sont elles qui ont plus souvent que les hommes interrompu leur carrière pour assurer l'éducation de leurs enfants. Cependant, sur le fondement de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Cour de cassation a récemment

(21 décembre 2006) étendu le bénéfice de la MDA à un père ayant prouvé qu'il avait élevé seul un enfant.

Dans la fonction publique, avec la réforme des retraites de 2003, la MDA est étendue aux pères pour respecter le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes (conformément au rappel de la CCJE).

Les compensations apportées par les MDA

Il est impossible de compenser parfaitement les interruptions d'activité dues aux maternités car il faudrait savoir ce que la femme aurait fait en l'absence de maternité, et quel effet cela aurait eu sur sa carrière.

Aussi les régimes ont fait le choix d'attribuer la MDA de façon forfaitaire, dès le premier enfant, qu'il y ait ou non interruption d'activité pour cause d'enfants ; un autre choix aurait pu être fait, celui d'introduire une compensation lors d'interruptions d'activité ou une compensation au regard des moindres rémunérations des carrières féminines.

La MDA implique une redistribution importante vers les carrières courtes, d'autant plus qu'elle permet d'atteindre le taux plein.

Pour les femmes qui ont travaillé une durée inférieure à la durée nécessaire pour le taux plein, quatre cas peuvent être identifiés :

- soit les femmes n'ont pas interrompu leur activité lorsqu'elles ont eu leurs enfants et la MDA compense par exemple une carrière plus courte non liée directement à l'éducation des enfants ou un différentiel de salaire (lié à un temps partiel...)
- soit elles ont interrompu leur activité et la durée d'interruption est égale à la MDA : la compensation est totale
- soit elles ont interrompu leur activité et la durée d'interruption est inférieure à la MDA : la compensation est totale et dépasse même la durée d'interruption
- soit elles ont interrompu leur activité et la durée d'interruption est supérieure à la MDA : la période de retrait n'est donc pas entièrement compensée.

On peut s'interroger sur la compensation que la MDA apporte réellement. L'objet est-il de compenser des inégalités de trajectoires professionnelles entre sexes ou entre femmes avec ou sans enfants ? En effet, à carrière égale et de durée inférieure à la durée nécessaire pour le taux plein, une femme ayant eu des enfants aura une retraite d'un montant supérieur à celle d'un homme ou d'une femme n'en ayant pas eu, pour un même âge de départ en retraite, et elle pourra éventuellement partir plus tôt en retraite à taux plein. Dans quelle mesure la MDA compense une carrière professionnelle pénalisée par la présence d'enfants (en termes de salaires comme en termes de profils de carrière) ?

6 – Les bénéficiaires de la majoration de durée d'assurance

L'alimentation des variables statistiques concernant la majoration pour enfant dans les fichiers de la CNAV a connu une nette amélioration. Pour les retraités ayant liquidé leur pension avant 2004, la MDA était déterminée par différence entre les trimestres cumulés sur la carrière et ceux retenus dans le dossier du prestataire pour le calcul de sa retraite. Il en résulte une certaine surestimation du nombre de trimestres MDA ; par exemple, pour la génération 1940, l'évaluation de la descendance finale à partir des trimestres de MDA est supérieure à 3 alors que sur l'ensemble de la population il est plutôt proche de 2.4.

Depuis 2004, cette majoration est à présent directement disponible aussi bien dans les fichiers concernant la carrière que dans les informations utilisées pour le calcul de la pension. Depuis 2004, cette amélioration permet une utilisation conjointe des deux sources d'information et, par conséquent, une estimation plus fiable. L'information disponible permet de distinguer les trimestres de MDA à la charge du Régime Général de ceux à la charge des autres régimes.

Aussi, par la suite, nous nous concentrerons sur les retraités ayant une date d'effet correspondant à 2004, l'information étant plus fiable.

6.1 - L'importance des MDA et les caractéristiques des bénéficiaires (flux 2004)

Ces données concernent donc les femmes du flux 2004 (flux en date de versement reconstitué, intégrant les retraites anticipées).

L'importance de la MDA peut être appréhendée de plusieurs façons : le tableau 1 présente une évaluation générale du nombre de trimestres validés au titre de la MDA sur le flux 2004. Puis, cette évaluation est décomposée selon la génération de la femme (tableau 2). Enfin, l'importance de la MDA est examinée selon la durée de cotisation (graphique n°1 et 2), cette dernière étant aussi appréciée du point de vue du nombre d'enfants.

Tableau n°1 – Répartition des femmes du flux 2004 selon le nombre de trimestres acquis au titre de MDA¹

Nombre de trimestres validés au titre de la MDA*	% de femmes du flux 2004 concernées
Aucun trimestre	16.5
1- 8 trimestres (un enfant)	19.5
9- 16 trimestres (deux enfants)	30.0
17- 24 trimestres (3 enfants)	18.0
25 trimestres et plus (plus de 3 enfants)	16.0
Ensemble	100.0

* Plutôt que de retenir des valeurs exactes, des intervalles ont été retenus mais généralement les femmes concernées par ces intervalles ont essentiellement validés des trimestres multiples de 8, soit 8 trimestres pour un enfant, 16 trimestres pour deux, etc. La part des femmes concernées par des valeurs différentes est très faible.

En moyenne, sur le flux 2004, les femmes ont bénéficié de 17 trimestres de MDA (correspondant à environ deux enfants). **Parmi ces femmes, 16.5% n'ont pas de trimestre de MDA. Pour les 83.5% restantes, la moyenne est de l'ordre de 20 trimestres validés au titre de cette majoration et ces trimestres sont à 95% à la charge du régime général.**

¹ La répartition du nombre d'enfants par femme au Régime Général est légèrement différente de celle de la population française dans son ensemble. En effet, la répartition pour la génération des femmes de la génération 1940 est d'environ 10% sans enfant, 20% avec un enfant, 25% avec deux enfants, 20% avec 3 enfants et 25% avec quatre enfants et plus (Toulemon, 2001).

Les femmes qui ont pris leur retraite durant l'année 2004 peuvent appartenir à différentes générations, même si, en raison des dispositions légales, les effectifs les plus importants sont observés pour les femmes âgées de 60 ans et de 65 ans en 2004. Le tableau n°2 permet de distinguer par génération la moyenne des trimestres de MDA ainsi que le nombre moyen d'enfants par femmes correspondant.

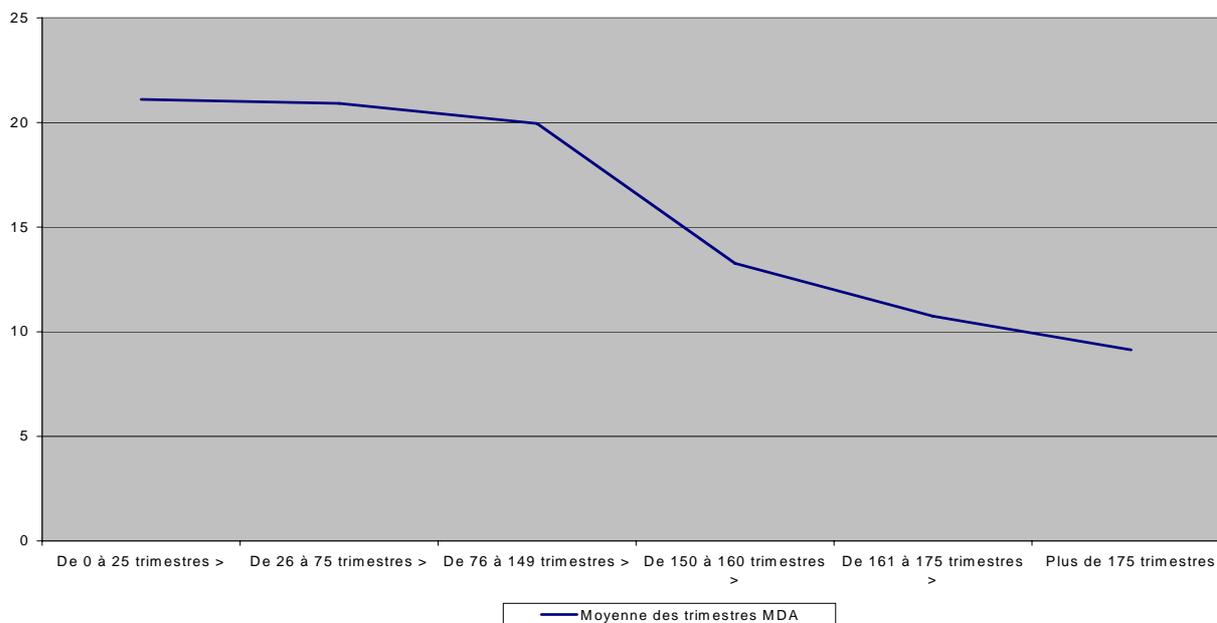
Tableau n°2 : Importance de la MDA selon les générations

Génération	âge en 2004	Importance dans le flux 2004 (en %)	Moyenne de trimestres MDA	Correspondance en nombre moyen d'enfants
antérieures à 1939	supérieur à 65 ans	23.5	16.7	2.1
1939	65 ans	21	19.2	2.5
1940-1943	entre 61 et 64 ans	15	17	2.2
1944	60 ans	36	16.7	2
Postérieures à 1944	inférieur à 60ans (retraite anticipée)	4.5	11.5	1.5

En excluant les femmes qui liquident avant 60 ans dont les caractéristiques sont particulières (elles ne sont pas nécessairement représentatives de la génération concernée et visiblement ont eu moins d'enfant en moyenne que les femmes de leur génération), les résultats sur l'évolution de la fécondité pour les autres générations sont cohérents avec celles de l'INED.

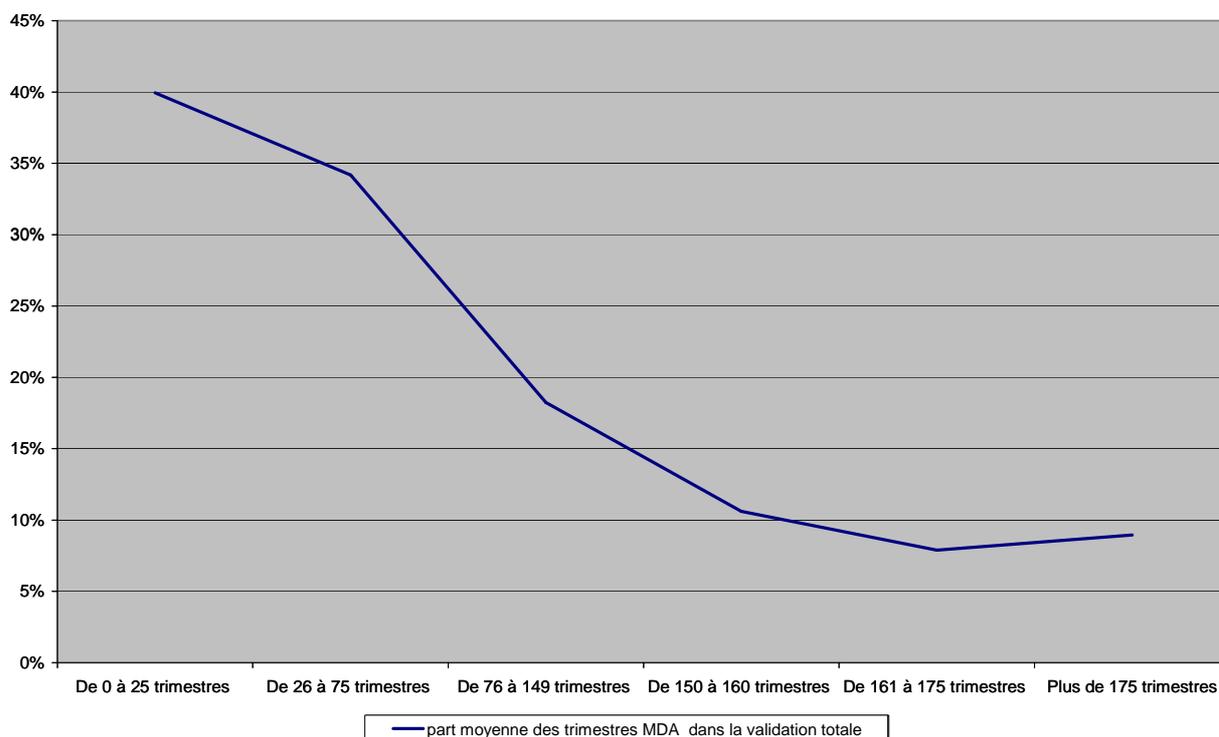
Le graphique 1 ci-dessous décrit l'importance des trimestres de MDA en fonction de la durée d'assurance totale. Pour les durées inférieures à 150 trimestres, le nombre de trimestres de MDA demeure stable, autour de 20-22 trimestres. Au-delà, pour les carrières plus longues, le nombre de trimestres de MDA baisse jusqu'à 10 trimestres en moyenne.

Graphique n°1 : Moyenne des trimestres MDA selon la durée validée (hors MDA)



En complément du graphique précédent, le graphique 2 présente le poids relatif du nombre de trimestres MDA dans la durée totale d'assurance, en fonction de l'importance de cette dernière.

Graphique n°2 : Le poids de la MDA dans la validation totale



Comme on peut s’y attendre, plus la durée validée tous régimes est faible, plus la part des trimestres de MDA est importante. D’une moyenne de 40 % pour les petites durées (moins de 25 trimestres validés), la part des trimestres de MDA ne représente qu’à peine 10 % pour les durées les plus longues (plus de 175 trimestres). Cette évolution est le résultat mécanique de la hausse du dénominateur (la durée d’assurance), mais également du nombre de trimestres MDA qui diminue avec l’allongement de la durée.

Les trimestres de MDA permettent d’estimer un nombre d’enfants par femme. En utilisant cette estimation, on évalue la durée de validation en fonction du nombre d’enfants ainsi que la part des trimestres de MDA dans la durée.

Tableau n°3- Durée d’assurance avec et sans MDA selon le nombre d’enfants

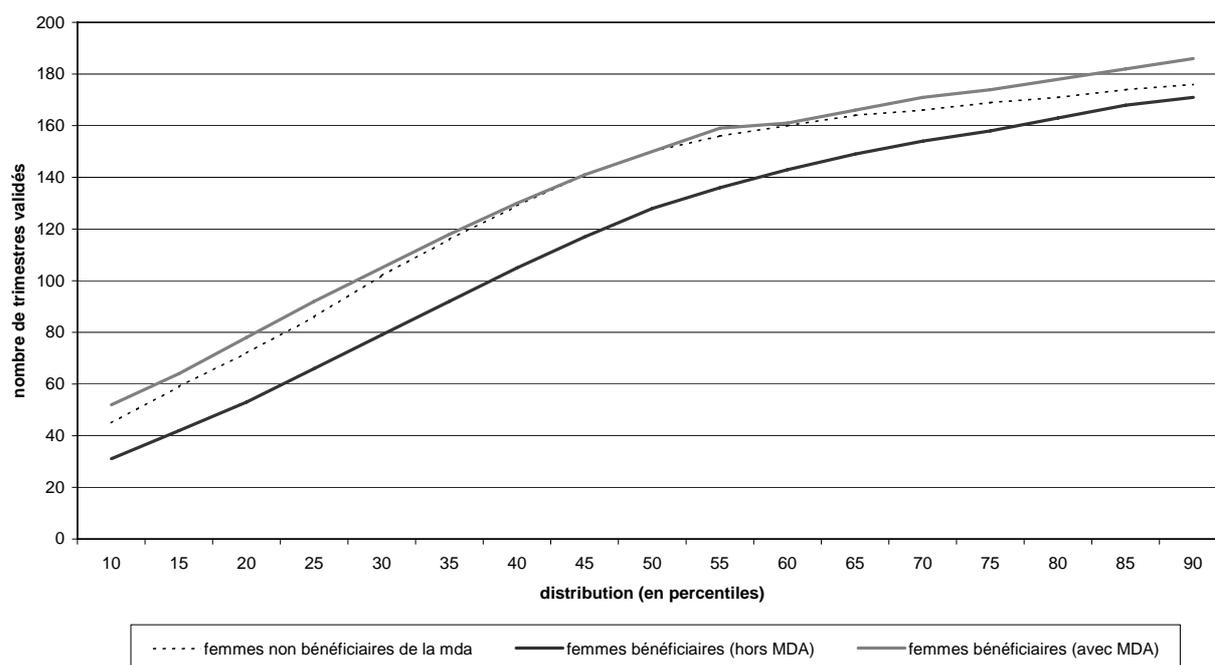
	durée moyenne d’assurance hors MDA en trimestres	durée moyenne totale d’assurance en trimestres	part des trimestres MDA dans la durée totale
sans enfant	128	128	0%
un enfant	138	146	7%
deux enfants	116	131	17%
trois enfants	99	123	25%
quatre enfants et plus	90	130	36%

Les durées validées hors MDA sont décroissantes en fonction du nombre d’enfants, et la prise en compte de la MDA respecte cette hiérarchie jusqu’aux femmes de 3 enfants. En revanche, la prise en compte des trimestres de MDA pour les mères de 4 enfants et plus rend la durée

moyenne totale supérieure à celle des mères de 3 enfants alors que sans MDA, leur durée validée est inférieure.

Le graphique 3 donne un éclairage sur le caractère redistributif entre femmes avec et sans enfants des trimestres de MDA. Les distributions des trimestres validés avec et sans prise en compte de la MDA sont comparées à la distribution des trimestres validés pour les femmes ne bénéficiant pas de cette majoration.

Graphique n° 3 – Distribution de la durée d'assurance tous régimes selon la prise en compte ou non des MDA



Ce graphique met en évidence trois caractéristiques :

- La distribution des trimestres validés hors MDA pour celles qui en bénéficient se situe clairement en dessous de celles qui ne bénéficient pas de MDA. Ce qui traduit des carrières généralement plus courtes pour celles qui ont élevé des enfants ;
- La prise en compte des trimestres MDA permet de rapprocher très nettement les distributions des deux groupes de femmes. La médiane des deux distributions devient identique et correspond pour le flux 2004 au nombre de trimestres nécessaires à la majorité des femmes pour avoir une pension complète (un coefficient de proratisation égal à 1) selon le tableau 11 en annexe 4.
- Enfin, les différences entre les deux distributions concernent les deux extrémités de la distribution :
 - Pour celles qui ont validé un grand nombre de trimestres (plus que nécessaire pour avoir un coefficient de proratisation égal à 1, c'est à dire, selon les cas, supérieur à 150 jusqu'à 160 trimestres), la prise en compte des trimestres MDA conduit à sur-ajuster la distribution. Il s'agit vraisemblablement de femmes qui n'ont pas ou peu interrompu leur activité et qui partent à la retraite lorsqu'elles atteignent l'âge légal c'est-à-dire à 60 ans .

- Pour les carrières très courtes, qui existent dans les deux groupes de femmes, la prise en compte des trimestres MDA déplace la distribution des femmes avec MDA un peu au dessus de celle des autres.

Si la MDA doit permettre aux femmes avec enfants de compenser leur moindre activité par rapport aux femmes sans enfant, cet objectif semble rempli².

Tableau n°4 : Comparaison du nombre de trimestres validés selon le bénéfice ou non de la MDA

Flux 2004	Hors MDA		Avec MDA	
	moyenne	Médiane	moyenne	Médiane
Femmes non bénéficiaires	128	150	128	150
Femmes bénéficiaires	112	128	132	150
Ensemble des femmes	115	131	131	150

Un exercice similaire a été effectué en distinguant parmi les deux groupes les poly-pensionnées des mono-pensionnées. Les conclusions ne sont pas modifiées, simplement les poly-pensionnées valident plus de trimestres (voir tableau 5).

Tableau n°5 : Nombre de trimestres validés selon le bénéfice ou non de la MDA, avec distinction poly et mono-pensionnées

Flux 2004	Mono-pensionnées				Poly-pensionnées			
	Sans MDA		Avec MDA		Sans MDA		Avec MDA	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
Femmes non bénéficiaires	120	138	120	138	142	160	142	160
Femmes bénéficiaires	104	112	125	138	128.5	144	147	161
Ensemble des femmes	106	117	124	138	131	145	147	160

La durée d'assurance médiane des femmes avec enfant en intégrant la MDA est similaire à celle des femmes sans enfant. Globalement, la MDA joue son rôle de compensation de durée d'assurance permettant aux femmes ayant des enfants d'avoir des durées d'assurance similaires, en moyenne, à celle des femmes sans enfant.

Mais cette vision globale ne permet pas de savoir si au niveau individuel cette compensation fonctionne. En effet, la question est plus délicate à ce niveau. Si l'un des objectifs visé par la MDA est de compenser les interruptions d'activité liées à l'éducation des enfants, son évaluation au niveau individuel n'est pas simple à réaliser. Tout comme les femmes sans MDA qui peuvent aussi avoir des carrières courtes (cf. graphique n°3), les interruptions de carrière des femmes ayant des enfants peuvent être dues à d'autres facteurs que la présence d'enfant. Les données administratives ne permettent pas d'identifier les causes des arrêts d'activité ni les moments de présence d'enfant en bas âge. Dans le cadre de travaux à venir, nous essayerons d'estimer tout de même la fonction compensatrice des MDA en comparant, à

² A noter que la MDA ne couvre pas les femmes n'ayant jamais travaillé pour pouvoir élever leur enfant. Cette population de plus en plus restreinte n'est d'ailleurs concernée par aucun type de compensation instauré au niveau des droits personnels.

la durée MDA, les durées d'interruptions de carrière survenues sur la période où les femmes ont le plus fréquemment de jeunes enfants à charge (entre 25 et 45 ans par exemple).

6.2 - Evaluation de l'incidence de la MDA sur la pension

Dans cette partie, les trimestres de MDA sont analysés sous l'angle de leur impact sur la pension. Il s'agit d'évaluer dans quelle mesure ces trimestres permettent d'améliorer la pension des femmes concernées. Pour cela, il est nécessaire de distinguer leur effet sur le taux de liquidation de la pension de celui sur le coefficient de proratisation.

Les trimestres de MDA peuvent être validés au Régime Général ou dans un autre régime pour les poly-pensionnés. Les trimestres tous régimes, et donc les trimestres MDA validés dans tous les régimes, interviennent dans la détermination du taux de pension. Par contre, seuls les trimestres validés au Régime Général, et les trimestres MDA pris en charge par le régime général, sont pris en compte pour le coefficient de proratisation.

Les trimestres validés au régime général peuvent donc améliorer le coefficient de proratisation même lorsque la personne totalise un nombre de trimestres tous régimes suffisant pour avoir le taux plein. D'un autre côté, pour une partie des générations qui ont liquidé leur pension en 2004, 150 trimestres suffisent pour avoir un coefficient de proratisation égal à 1, tandis que 160 trimestres sont nécessaires pour avoir le taux plein (voir tableau 11 en annexe 4). Les trimestres de MDA peuvent alors avoir un impact sur le taux sans influencer le coefficient.

Les différentes configurations sont présentées dans les tableaux 6, 7 et 8 :

- Le tableau 6 résume les différents cas possibles en ce qui concerne l'incidence des trimestres MDA sur le taux de liquidation. L'utilité des trimestres de MDA est évaluée à l'aide d'un ratio (TU) qui rapporte le nombre de trimestres de MDA permettant d'améliorer le taux de pension au nombre de trimestres MDA totaux. Lorsque ce taux vaut 1 tous les trimestres sont utiles tandis que lorsque $TU=0$, la personne avait déjà le taux plein sans prendre en compte la MDA. Les effectifs correspondants à chaque situation sont indiqués dans le tableau.
- Le tableau 7 présente les différentes situations concernant le coefficient de proratisation et les effectifs correspondants. Dans ce tableau, l'utilité des trimestres MDA dans le coefficient de proratisation est déterminé par le ratio (PU – proratisation utile). Si l'assuré a une durée d'assurance au régime général hors MDA supérieure à 150 (ou plus selon les générations comme l'indique le tableau 11 en annexe), le ratio PU sera nul ; par contre, si la durée accumulée au régime général hors MDA est inférieure à 150, $PU > 0$, signifiant une utilité des trimestres de MDA dans l'amélioration du coefficient de proratisation.
- Enfin, le tableau 8 croise les deux tableaux précédents afin d'apprécier les prestataires pour lesquelles la MDA joue sur le taux de liquidation et sur le coefficient de proratisation.

Tableau n°6 : Utilité des trimestres MDA pour le taux de liquidation - flux 2004 de bénéficiaires MDA

	Conditions	Taux de liquidation	Ratio d'utilité des trimestres de MDA pour le taux	Conclusion
Situation 1 24%	Trimestres validés hors MDA \geq nombre de trimestres nécessaire pour avoir le taux plein	Taux plein	TU=0	L'assurée bénéficiant déjà des trimestres nécessaires à l'obtention du taux plein sans sa majoration de durée d'assurance, ces trimestres ne sont pas utiles pour le taux seul
Situation 2 17%	Trimestres validés hors MDA < nombre de trimestres nécessaire pour avoir le taux plein < total validés avec MDA	Taux plein	$0 < TU < 1$	Seulement une partie des trimestres de MDA est utile pour l'atteinte du taux plein. Cette partie équivaut à la différence entre le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux plein et le total validé hors MDA
Situation 3 59 %	Trimestres validés avec MDA \leq nombre de trimestres nécessaire pour avoir le taux plein	Taux plein par la durée 4%	TU=1	L'assuré bénéficie du taux plein grâce à l'ensemble de ces trimestres de MDA (correspond au "cas limite" où le total validé correspond au nombre de trimestres pour avoir le taux plein)
		Taux plein par la catégorie (inapte, invalide) 15%	TU=0	La catégorie rend contingente l'apport des trimestres de MDA qui ne sont donc pas utiles
		Taux plein par l'âge ($>$ ou = 65 ans) 32.5%	TU=0	De même que pour la catégorie, l'âge rend contingent l'apport des trimestres de MDA qui ne sont donc pas utiles
		Taux réduit 7.5%	TU=1	L'ensemble des trimestres de MDA sont profitables même s'ils ne suffisent pas à l'assuré pour partir à taux plein

Note de lecture : Pour 7.5% des femmes bénéficiaires de trimestres MDA, tous les trimestres MDA ont été utiles pour améliorer le taux de pension. Elles sont néanmoins parties à taux réduit et appartiennent au 59% des femmes avec MDA dont le nombre de trimestres validés est inférieur à celui nécessaire au taux plein.

Tableau n°7 : impact des trimestres MDA sur le coefficient de proratisation - flux 2004 de bénéficiaires MDA

	Conditions	Coefficient de proratisation avant prise en compte des trimestres MDA	Coefficient de proratisation après prise en compte des trimestres de MDA	Ratio d'utilité pour la proratisation	Conclusion
Situation 1 25%	Total de trimestres validés au RG hors MDA \geq nombre nécessaire pour que le coefficient de proratisation soit égal à 1 (ou pas de trimestres MDA au RG)	Coeff=1	Coeff=1	PU=0	L'assurée bénéficiant déjà des trimestres nécessaires à l'obtention d'un coefficient égal à 1, sans sa majoration de durée d'assurance, ces trimestres ne lui sont pas utiles pour la proratisation
Situation 2 12%	Le total de trimestres validés au RG hors MDA $<$ nombre nécessaire pour que le coefficient de proratisation soit égal à 1 et les trimestres de MDA sont validés au RG	$0 < \text{coeff} < 1$	coeff=1	$0 < \text{PU} < 1$	une partie des trimestres de MDA sont utiles pour améliorer le coefficient de proratisation de l'assurée.
Situation 3 63%	Le total de trimestres validés au RG hors MDA $<$ nombre nécessaire pour que le coefficient de proratisation soit égal à 1 et les trimestres de MDA sont validés au RG	$0 < \text{coeff} < 1$	$0 < \text{coeff} < 1$	PU=1	Tous les trimestres de MDA sont utiles pour améliorer le coefficient de proratisation de l'assurée.

Dès lors que les trimestres de MDA ne sont pas validés au RG, ces trimestres n'interviennent pas dans le calcul du coefficient de proratisation et ne permettent donc pas de l'améliorer.

En résumé

- Les trimestres de MDA enfant (tous régimes) sont utiles dans 29 % des cas pour le taux de liquidation de la pension :

Ils sont totalement utiles pour 12 % des assurées et représentent un gain moyen de 21,3 trimestres. Ils sont partiellement utiles pour 17 % des femmes avec un apport moyen de 12,9 trimestres, soit un ratio utile moyen de 51 %.

- Les trimestres de MDA enfant (intégrés dans la durée régime général) sont utiles dans 75% des cas pour améliorer le coefficient de proratisation des assurées :

Ils sont totalement utiles pour 63 % des assurées et représentent un gain moyen de 22 trimestres. Partiellement utiles pour 12 % des femmes avec un apport moyen de 15,1 trimestres, soit un taux de proratisation utile moyen de 52 %.

Tableau n° 8 – Impacts conjoints des trimestres MDA sur taux de liquidation et le coefficient de proratisation

	TU=0	0<TU<1	TU=1	Ensemble
PU=0	18,4%	5,3%	1,4%	25,1 %
0<PU<1	2,5%	6,2%	3,1%	11,8 %
PU=1	51,0%	5,1%	7,1%	63,2 %
Ensemble	71,9 %	16,6 %	11,6 %	100,0 %

Note de lecture : Pour 51% des femmes du flux 2004 ayant eu des trimestres validés au titre de la MDA, ces trimestres ont amélioré le taux de proratisation dans le calcul de la pension mais n'ont pas eu d'effet sur le taux de liquidation pension.

Rappel : TU : incidence de la MDA sur le taux de liquidation ; PU : incidence de la MDA sur le coefficient de proratisation.

Il en résulte que les trimestres de MDA permettent au 3/4 des femmes qui en bénéficient d'améliorer leur pension via le coefficient de proratisation. Pour 22 % des femmes ayant des MDA, celles-ci ont une incidence conjointe sur le coefficient de proratisation et sur le taux de liquidation. Pour 18 % des bénéficiaires, les trimestres de MDA ne sont pas utiles ni pour le taux ni pour le coefficient de proratisation.

Au total, en regroupant les femmes du flux 2004 dans les différentes catégories évoquées, on propose un tableau résumant les résultats obtenus en terme d'incidence sur la pension. En annexe 2, le même tableau est présenté en intégrant une distinction entre les femmes mono-pensionnées et les poly-pensionnées.

Tableau n° 9: Décomposition des caractéristiques de liquidation des femmes du flux 2004

En %	Bénéficiaire de la MDA				Non bénéficiaire de la MDA			
	83,5				16,5			
	Taux plein			Taux réduit	Taux plein			Taux réduit
	77,1			6,3	14,6			2
	âge	catégorie	Durée		âge	catégorie	durée	
	27,2	12,7	37,1	6,3	4,6	3	7,2	2
TU=0	27,2	12,7	20	0	4,6	3	7,2	2
TU>0	0	0	17,1	6,3				
PU=0	0,7	0,3	19,2	0,5	4,6	3	7,2	2
PU>0	26,4	12,4	17,9	5,8				

Lecture : parmi les femmes liquidant au sein du flux 2004, 6,3 % ont de la MDA et liquident à taux réduit. Au sein du flux, 19,2 % des femmes ont de la MDA, liquident au taux plein par la durée et les trimestres MDA n'améliorent pas leur coefficient de proratisation.

6.3 - Evaluation de l'incidence de la MDA sur le départ à la retraite

Enfin, il est intéressant d'évaluer dans quelle mesure les trimestres de MDA peuvent permettre aux femmes de partir plus tôt en retraite.

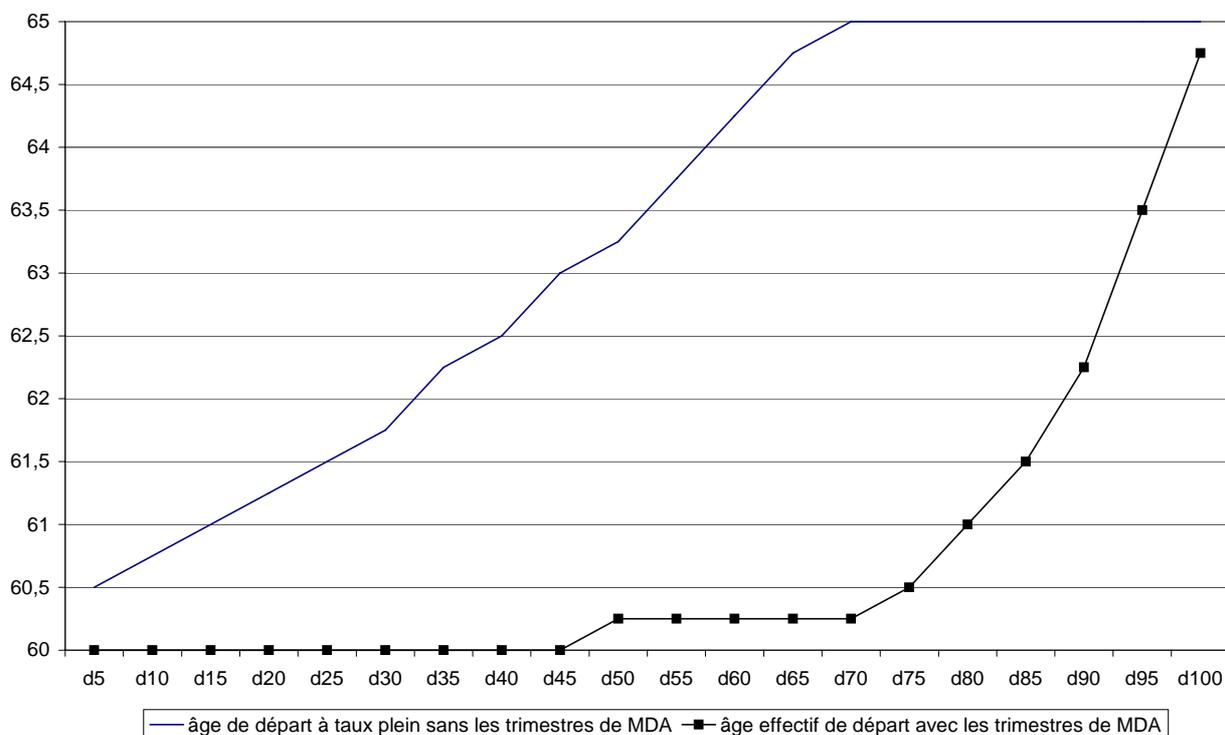
Pour cette évaluation, sont uniquement retenues les femmes ayant le taux plein à la liquidation de leur pension sur l'hypothèse que cette condition est essentielle au départ à la retraite. Pour ces femmes, le bénéfice des trimestres MDA peut permettre d'avancer leur âge de départ dans la mesure où ces trimestres permettent éventuellement d'atteindre le taux plein plus tôt. Pour celles qui partent à taux réduit avant 65 ans, les trimestres MDA atténuent la perte en terme de pension, mais il est difficile de considérer que ces trimestres leur permettent d'anticiper leur départ à la retraite d'où la non prise en compte de cette population dans l'exercice qui suit.

Les femmes concernées par l'évaluation de l'incidence de la MDA sur le départ à la retraite sont donc celles qui n'ont pas, hors MDA, le nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein à partir de 60 ans mais pour lesquelles la prise en compte de ces trimestres permet un départ à taux plein avant 65 ans. Il s'agit donc des femmes pour lesquelles tout ou une partie des trimestres de MDA est utile pour l'obtention du taux plein par la durée de validation (cf. Tableau n° 6 toutes les femmes de la situation n° 2 et celles de la situation n°3 qui ont le taux plein par la durée). Cela représente environ 20 % des femmes bénéficiant de trimestres de MDA, soit à peu près 17 % du flux de retraités de l'année 2004.

Sur le flux de 2004, les trimestres MDA permettent à environ 17 % des femmes d'anticiper leur départ à la retraite en moyenne de 2 ans et demi, comparativement à une situation où elles n'auraient pas bénéficié des trimestres de MDA et où elles auraient attendu de bénéficier du

taux plein pour partir³. Au sein de cette population de 17 % de femmes concernées au sein du flux 2004, 90 % d'entre elles ont liquidé leur pension avant 63 ans ; en excluant la MDA, la moitié liquiderait après 63 ans, dont 30 % attendraient d'atteindre le taux plein par l'âge à 65 ans.

Graphique n°4 : Anticipation de l'âge de départ à taux plein avant 65 ans



³ Ce taux plein pouvant être atteint par un prolongement d'activité ou par l'atteinte de 65 ans.

Impact de la réforme de 2003 sur les règles de priorité pour l'attribution de la MDA entre le régime général (RG) et le régime de la fonction publique (FP)

Avant la réforme de 2003, le régime de la fonction publique était compétent pour attribuer la majoration de durée d'assurance dès lors qu'il servait une pension. Depuis la réforme 2003, les conditions d'attribution sont devenues plus restrictives et en conséquence, le régime de la fonction publique n'est plus systématiquement compétent pour l'attribution de la MDA enfant dès lors qu'il sert une pension (cf. au rappel des règles pour attribution de la MDA dans la fonction publique page suivante).

Aujourd'hui, dans le cas où une femme a été affiliée à plusieurs régimes de base dont la fonction publique, dont elle perçoit une pension, et qu'elle ne peut prétendre au bénéfice de la MDA enfant dans ce régime, deux cas de figure se présentent :

1 - Lorsqu'elle a été affiliée au RG, la compétence relève de ce régime et ce dès lors que la personne y a été affiliée :

- A quelque titre que ce soit (obligatoire ou volontaire, via des prestations familiales, par rachat de cotisations, ..)
- Quelle que soit la durée de cette affiliation
- Quel que soit le positionnement de cette affiliation dans sa carrière

2 - Lorsqu'elle n'a jamais été affiliée au RG mais a relevé d'un autre régime de base en plus de la FP comme le régime des salariés agricole, professions non salariés artisanales, commerciales, industrielles ou régime des exploitants agricoles, la MDA enfant est servie par ce régime. Si elle a été affiliée à plusieurs régimes, celui auquel elle a été affiliée en dernier, si plusieurs simultanément, celui susceptible d'attribuer la pension la plus élevée.

Ces modalités sont valables pour chacun des enfants n'ouvrant pas droit à la majoration de durée d'assurance au titre de la FP. En pratique, la personne doit fournir une attestation de la FP mentionnant qu'elle ne bénéficie pas de droit à majoration dans le régime mais cette attestation n'existe pas encore. Par conséquent tout document produit par la fonction publique et qui établit la non validation est accepté (par exemple : formulaire de liaison 5717 ou brevet de pension).

⇒ Au total, le régime de la fonction publique n'est plus systématiquement compétent pour l'attribution de la MDA enfant dès lors qu'il sert une pension du fait de la restriction d'attribution suite à la réforme de 2003. En revanche, le champ de compétence du régime général apparaît très large et recouvre vraisemblablement un grand nombre des cas où le droit n'est pas ouvert à la FP.

Rappel des règles pour l'attribution de la MDA enfant dans le régime de la fonction publique depuis la réforme 2003

Enfants nés, adoptés ou à charge avant le 1.01.2004

Les fonctionnaires peuvent obtenir une bonification d'un an par enfant dans les 3 cas suivants (durée d'assurance et calcul de la pension)

- La personne était fonctionnaire, militaire ou agent non titulaire (mais ses périodes ont été validées) au moment de la naissance ou de l'adoption et elle a interrompu son activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois (congé maternité, congé parental, congé de présence parental ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans).
- La personne n'était pas fonctionnaire ou militaire au moment de la naissance ou de l'adoption mais a interrompu son activité (congé maternité, congé parental, congé de présence parental ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) après son recrutement dans la fonction publique.
- La personne a accouché pendant ses années d'études et son recrutement dans la fonction publique est intervenu dans un délai de 2 ans après l'obtention du diplôme qui lui a permis de se présenter au concours.

Enfants nés, adoptés ou à charge à compter du 1.01.2004

- Les fonctionnaires peuvent bénéficier de la prise en compte, dans la limite de 3 ans par enfant, des périodes d'interruption ou de réduction de travail dans le cadre d'un temps partiel de droit attribué pour élever un enfant, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.
- D'une majoration d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres, pour tout enfant de moins de 20 ans, élevé au domicile, et dont l'invalidité est égale ou supérieure à 80%. Cette majoration est prise en compte uniquement pour la détermination de la durée d'assurance.
- Pour les femmes, une majoration de la durée d'assurance de 2 trimestres par enfant est attribuée, à condition que l'accouchement se soit produit après le recrutement. Cet avantage n'est pas cumulable avec la prise en compte des interruptions ou réductions de travail mentionnés ci-dessus si celles-ci donnent droit à au moins 2 trimestres supplémentaires.

Annexe 2 : Descendance finale par génération

1900	2,119	1926	2,619
1901	2,136	1927	2,632
1902	2,148	1928	2,653
1903	2,159	1929	2,642
1904	2,173	1930	2,647
1905	2,187	1931	2,626
1906	2,202	1932	2,63
1907	2,22	1933	2,617
1908	2,232	1934	2,602
1909	2,26	1935	2,589
1910	2,284	1936	2,547
1911	2,299	1937	2,531
1912	2,32	1938	2,489
1913	2,341	1939	2,448
1914	2,349	1940	2,423
1915	2,373	1941	2,373
1916	2,414	1942	2,312
1917	2,443	1943	2,292
1918	2,454	1944	2,268
1919	2,493	1945	2,227
1920	2,507	1946	2,174
1921	2,484	1947	2,135
1922	2,526	1948	2,119
1923	2,547	1949	2,107
1924	2,572	1950	2,117
1925	2,595	1951	2,113

Source : Daguet F., *Un siècle de fécondité française, Caractéristiques et évolution de la fécondité de 1901 à 1999*, Insee, 2002

Annexe 3

Tableau n° 10 : Décomposition avec la distinction mono ou poly-pensionnés

	Avec MDA								Sans MDA							
	83.5								16.5							
	Mono-pensionnés				Poly-pensionnés				Mono-pensionnés				Poly-pensionnés			
	54				29				11				5			
	Taux plein			Taux réduit												
	49.8			4.3	27.3			2	9.8			1.4	4.8			0.6
	Age	cat.	durée		Age	cat.	durée		âge	cat.	durée		âge	cat.	durée	
	19.9	8.7	21.1	4.3	7.3	4.0	16.0	2.0	3.3	2.2	4.4	1.4	1.3	0.8	2.8	0.6
$\frac{TU=0}{TU>0}$	19.9	8.7	11.5	0	7.3	4.0	8.5	0	3.3	2.2	4.4	1.4	1.3	0.8	2.8	0.6
	0	0	9.6	4.3	0	0	7.5	2.0								
$\frac{PU=0}{PU>0}$	0.0	0.0	14.9	0.0	0.7	0.3	4.3	0.5	3.3	2.2	4.4	1.4	1.3	0.8	2.8	0.6
	19.9	8.7	6.2	4.3	6.5	3.7	11.7	1.5								

Annexe 4

Tableau n° 11 : Législation pour le flux 2004

Génération	âge en 2004	Durée en trimestres pour le taux plein	Durée en trimestres pour la proratisation
antérieures à 1939	supérieur à 65 ans	Taux plein au titre de l'âge	150
1939	65 ans		150
1940	64 ans	157	150
1941	63 ans	158	150
1942	62 ans	159	150
1943	61 ans	160	150
1944	60 ans	160	152
Postérieures à 1944	inférieur à 60ans (retraite anticipée)	160	154 pour la génération 1945 à 160 pour la génération 1948