

## Déclaration de l'Unaf devant les caisses nationales de sécurité sociale

### Sur le projet de loi instituant un système universel de retraite

CNAM, CNAV, CNAF, CCMSA

Janvier 2020

Le projet de loi instituant un système universel de retraite entraîne des évolutions importantes sur les droits familiaux et conjugaux.

Ces droits représentent des masses financières considérables : 20 Milliards d'euros, pour les droits familiaux et 35 Milliards pour les droits conjugaux. Ils constituent un apport important et indispensable pour les pensions : **c'est donc un sujet majeur, d'autant plus que les femmes en sont les principales bénéficiaires puisqu'elles perçoivent plus de 70% du montant des seuls droits familiaux, qui constituent un apport de 10% de leurs droits propres en matière de retraite.**

Le projet de loi prévoit une harmonisation de ces droits, notamment de la réversion, liée à la nature universelle du nouveau système. Il supprime les majorations de durée d'assurance - les MDA - et remplace les majorations de pension pour familles nombreuses, par un système de bonification de à partir du 1<sup>er</sup> enfant. L'AVPF est profondément réformée : le lien avec le versement du complément familial est rompu au-delà des 6 ans de l'enfant.

**Suite aux alertes de l'Unaf, le Premier ministre lui a concédé des améliorations par rapport au projet initial :**

- une majoration supplémentaire de 2% a été accordée aux parents de 3 enfants et plus ;
- la prise en compte des interruptions d'activité, limitée initialement aux 3 ans de l'enfant, a été étendue jusqu'à ses 6 ans, à partir du 3<sup>ème</sup> enfant pour les familles bénéficiant du complément familial.
- Le projet de loi apporte une autre modification au rapport Delevoye, qui répond aux alertes de l'Unaf : l'attribution de la réversion est fixée à 55 ans au lieu des 62 ans initialement prévus.

**Toutefois, le projet en l'état soulève encore de grandes inquiétudes quant à son impact pour les familles.**

#### **1. Une perte certaine pour les familles nombreuses**

Malgré la majoration de 2%, les familles de 3 enfants et plus restent fortement perdantes par rapport au système actuel, du fait d'un pourcentage de majoration inférieur au taux actuel, et du fait de la suppression de la MDA que les mères de familles nombreuses utilisent largement. Afin de mieux compenser le préjudice de carrière des parents de 1 ou 2 enfants, il est profondément injuste de pénaliser les parents de 3 enfants et plus, et d'aggraver leur situation. Rappelons que le taux d'activité des femmes chute à partir du 3<sup>ème</sup> enfant. C'est un contresens de faire une réforme qui va appauvrir ces familles qui subissent déjà une activité professionnelle plus limitée du fait de la charge d'enfants, et qui subissent un niveau de vie plus faible.

## 2. Un système d'option bancal

Le système d'option prévoit que les points iront, soit « par défaut » intégralement à la mère, soit seront partagés entre les deux parents, soit iront intégralement au père, dernière possibilité non mentionnée dans l'exposé des motifs alors que le projet de loi prévoit bien ce cas de figure.

- Si le système impose le choix de la mère par défaut, il risque de se traduire par des pertes importantes de droits pour les couples dans lesquels la mère gagne moins. Comme c'est un cas de figure non marginal, les économies qui seront réalisées aux dépens des couples risquent d'être très importantes.
- A l'inverse, si le couple choisit d'attribuer tous les points au père, préjugant qu'il pourra gagner plus que la mère durant toute sa carrière, ce choix contreviendra aux objectifs mêmes de la réforme. Là où le partage est actuellement systématique, le nouveau système risque ainsi de porter atteinte aux droits propres de la mère notamment en cas de séparation.

Pour ces raisons, **une option instaurant le partage par défaut, serait plus protectrice à la fois pour la mère et pour les droits du couple.** C'est d'ailleurs le système retenu pour la majoration de 2% pour les parents de 3 enfants et +. Ceci serait plus conforme à l'objectif de reconnaître le rôle des deux parents dans l'éducation des enfants, là où le système prévu ne fait que renforcer l'idée selon laquelle « par défaut » ce sera toujours forcément à la mère de s'occuper principalement des enfants. Ce choix est d'autant plus regrettable que cette réforme s'inscrit dans une ambition et dans un temps long.

## 3. Des pertes aggravées par la suppression de la majoration de durée d'assurance et par de moindres compensations de période d'inactivité liées à la présence d'enfants

La suppression de la MDA est une source d'inquiétudes majeures. Cette majoration de durée d'assurance représente une dépense de plus de 7 milliards d'euros, qui est appelée à disparaître alors qu'elle est utilisée par plus de 80% des femmes qui partent à la retraite. Dans 65% des cas, selon les chiffres du Haut conseil de la famille, la MDA améliore le montant même de la pension, et elle permet, en outre, à plus de 20% des femmes de partir plus tôt à la retraite. Sa disparition risque donc de retarder l'âge de départ à la retraite des femmes, et d'avoir un impact sur le montant de leurs pensions.

A la suppression de la MDA, s'ajoutent :

- la réduction des périodes qui sont actuellement compensées au titre du versement du complément familial pour les familles nombreuses,
- ainsi que l'amputation de la compensation au titre du congé parental qui sera réduite à la période d'indemnisation de la Prépare (soit 2 ans) et non à celle du congé parental telle que prévue dans le code du travail. **Nous notons une incohérence sur ce point avec ce qui est prévu sur le congé proche aidant : en effet, c'est bien la durée du congé qui est pris en compte et non la durée du versement de l'AJPA (Allocation Journalière de Proche Aidant).**
- **De plus il semble que les points octroyés au titre des perceptions de l'Ab, du Cf ou de la PréParE soient à hauteur de 60% du SMIC, alors qu'actuellement l'AVPF permet une cotisation sur la base d'un SMIC.**

Seul point positif, la non-prise en compte des ressources pour l'octroi de points dans le cadre de la PRéPaRe. Ce maigre avantage, étant donné la chute drastique du recours à cette prestation, semble bien faible au regard des pertes pour les familles.

D'un point de vue global, c'est donc un préjudice pour les familles, pour les femmes, et pour la conciliation vie familiale-vie professionnelle.

#### **4. Pour les aidants : des dispositifs flous qui interrogent et inquiètent**

En effet, il est prévu une fusion des dispositifs de MDA et de l'AVPF pour les aidants et des règles identiques de compensation pour toutes les catégories d'aidants. Reste que le montant des points alloués n'est pas précisé et qu'il est impossible de comparer les avantages et inconvénients par rapport à la situation actuelle.

Par ailleurs, actuellement, le maintien de l'âge de départ à la retraite à 65 ans à taux plein est garanti pour ceux qui accompagnent une personne percevant la PCH et qui ont cessé leur activité professionnelle au moins 30 mois consécutif. Qu'en sera-t-il dans le nouveau système ?

#### **5. L'absence de transparence financière et d'éléments permettant de mesurer l'impact pour les familles**

A ce stade, nous ne disposons d'aucune information sur les transferts des masses financières : économies dégagées par la réforme de l'AVPF, économies liées à la transformation des majorations pour les familles nombreuses ; économies suite à la suppression de la MDA ; coûts induits par l'extension de la bonification aux familles de 1 à 2 enfants ; économies liées au nouveau mode de calcul des réversions. Ces éléments sont pourtant indispensables pour mesurer les pertes et les gains globaux pour les parents futurs retraités.

Quelles conséquences de la réforme pour des femmes prenant un congé parental avec différents profils de ressources et de nombre d'enfants ? Quel impact de la réforme sur la pension des mères de famille de condition modeste avec 3 enfants et plus ? Aucun élément ne permet d'être rassuré sur le fait que les femmes, confrontées aux inégalités de salaires et aux interruptions d'activité, ne seront pas perdantes.

En lien avec cette question des masses financières, une inquiétude majeure concerne le poids du financement des droits familiaux de retraite sur la branche Famille.

Aujourd'hui seules l'AVPF et les majorations de pension sont à la charge de la branche. Comme le précise la note des services, la MDA dont le coût actuel est de plus de 7 Milliards d'euros ont vocation à être fusionnées avec les majorations de pensions et donc à être désormais financées par la branche Famille.

Soit le périmètre financier des droits familiaux est constant et la branche va subir une dépense supplémentaire de 7 Milliards ce qui va occasionner des déficits et surtout bloquer pour des années le financement de toute initiative en faveur des familles ayant charge d'enfants ; soit ce

sont les droits familiaux qui vont fortement diminuer. Dans tous les cas, notre inquiétude est extrêmement vive sur ce point.

**Pour terminer :**

L'Unaf rappelle que le nouveau système continue de reposer sur un régime par répartition. Mais comme l'indiquait récemment un démographe à l'Ined : « *Les naissances d'aujourd'hui feront les actifs de demain qui financeront les retraites* ». Or le contexte depuis quelques années est celui d'une baisse continue et marquée des naissances que le bilan démographique pour 2019 vient à nouveau confirmer. Si la fécondité reste à son niveau actuel, tous les cotisants de moins de 40 ans – premiers concernés par la réforme actuelle – auront la certitude de devoir affronter une nouvelle crise de financement du système de retraite. Il faut redonner confiance aux familles en relançant la politique familiale.

**En conclusion, trop d'inconnues majeures pèsent sur les conséquences de cette réforme. Dans ce contexte, le groupe de l'Unaf n'a pas d'autre solution que de se prononcer contre ce projet de loi en son état actuel.**

L'Unaf reste néanmoins convaincue que cette réforme peut être améliorée sur ce volet crucial des droits familiaux et conjugaux. Elle entend prendre pleinement sa part dans la recherche d'améliorations, et au sein de la gouvernance renouvelée par la création d'une Caisse nationale de retraite universelle.