CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 15 octobre 2026 à 10h00
« Inégalités et pauvreté des retraités »

Document n° 4
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Fin 2020, les dispositifs de solidarité représentent 20 % des dépenses de retraite

Chopard M. &al, Les Dossiers de la Drees N° 130, 2025.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Drees
DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES

LES DOSSIERS DE LA DREES

N° 130 • avril 2025

Fin 2020, les dispositifs de solidarité représentent 20 % des dépenses de retraite

Martin Chopard, Romain Guirriec, Serge Herbillon-Leprince et Arthur Katossky (DREES)

STATISTIQUE PUBLIQUE
La DREES fait partie du Service statistique public piloté par l'Insee.

Fin 2020, les dispositifs de solidarité représentent 20 % des dépenses de retraite

Martin Chopard, Romain Guirriec, Serge Herbillon-Leprince et Arthur Katossky (DREES)

Retrouvez toutes nos publications sur : drees.solidarites-sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur : data.drees.solidarites-sante.gouv.fr

SYNTHÈSE

Le système de retraite français repose sur deux dimensions : une dimension contributive, qui établit les droits à pension en fonction des cotisations versées, et une dimension non-contributive, ou de solidarité, qui permet l'octroi de droits additionnels à certains assurés sans lien direct avec les cotisations acquittées. Ces dispositifs de solidarité permettent notamment – sous certaines conditions – de garantir un niveau de pension minimal, compenser les périodes d'inactivité involontaire liées au chômage, à la maladie, ou à l'impact de la naissance des enfants sur la carrière, voire également de compenser les carrières longues ou difficiles. **Les dispositifs de solidarité représentant 20 % des pensions versées au titre des droits directs en 2020 (60 milliards d'euros sur 295 milliards d'euros) et concernent 88 % des retraités (14,7 millions sur 16,7 millions).** Cette estimation est réalisée en considérant l'ensemble des dispositifs de solidarité. Le dernier exercice, réalisé sur la base des données fin 2016, isolait parmi ceux-ci les seuls dispositifs considérés comme relevant de la solidarité au sens strict. Cette restriction conduisait à réduire le poids total d'envion 6 points de pourcentage.

Cette estimation est réalisée fin 2020 à l'aide de **l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de la DREES**, qui contient l'ensemble des informations relatives aux montants de pension et conditions de liquidation d'un échantillon représentatif de retraités, et ce pour chacune des caisses de retraite dans lesquelles des pensions leurs sont versées.

Les dispositifs de solidarité peuvent être regroupés en cinq grandes catégories :

- **Départs anticipés.** Certains assurés peuvent partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (AOD) de droit commun, en raison de situations familiales spécifiques, de carrières longues ou de motifs de santé et d'exposition aux risques. Certains fonctionnaires et assurés de régimes spéciaux peuvent également bénéficier de départs anticipés en raison d'activités (policiers, aides-soignants, personnel pénitentiaire, etc.) jugées pénibles (catégories actives). **Au 31 décembre 2020, 4 % des retraités sont en situation de départ anticipé[1]. Ils perçoivent à ce titre une pension annuelle brute moyenne de 19 960 euros, ou 1 660 euros mensuels, constituant ainsi 4,4 % des dépenses consacrées aux pensions de droit direct.**

- **Majorations de pension.** Plusieurs dispositifs permettent d'augmenter directement la pension de retraite. La principale majoration de pension, de 10 % le plus souvent, concerne les parents ayant élevé au moins trois enfants. **Les majorations de pension représentent environ 3 % des prestations de droit direct versées. Elles profitent à 39 % des retraités, à hauteur de 7,5 % de leur pension en moyenne.**

- **Minima de pension.** De nombreux régimes (régimes alignés, fonction publique, régime des exploitants agricoles) garantissent un minimum de pension[2] pour les assurés ayant liquidé leur retraite à taux plein. **En 2020, 36 % des retraités de droit direct (6,0 millions) ont bénéficié de ces mesures qui leur apportent individuellement 1 420 euros annuels supplémentaires en moyenne, ou 120 euros mensuels, représentant au total 3 % des dépenses.**

- **Points gratuits, périodes assimilées et majorations de durée d'assurance.** Ces dispositifs compensent des interruptions de carrière liées à la parentalité (majoration de durée d'assurance pour enfant et assurance vieillesse des parents au foyer [AVPF]), des bonifications propres à certaines conditions d'emploi ou des périodes de privation involontaire d'emploi (chômage, service militaire, maladie, maternité, etc.). Ils permettent d'atteindre plus facilement la durée d'assurance requise pour liquider ses droits à taux plein et d'améliorer le niveau de pension *via* la proratisation. Les points gratuits jouent un rôle similaire dans les régimes complémentaires. **L'ensemble de ces « droits gratuits » constituent 10 % des pensions de droit direct versées et concernent 72 % des retraités, qui perçoivent à ce titre 2 330 euros annuels, ou 190 euros mensuels, en moyenne.**

- **Liquidation à taux plein pour invalidité ou inaptitude.** Dès l'AOD, les assurés reconnus invalides ou inaptes à travailler peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein – c'est-à-dire sans décote – et indépendamment de leur durée validée[3]. **En 2020, 9 % des retraités de droit direct bénéficient, ou ont bénéficié, d'une liquidation sans décote grâce à ce dispositif, avec un apport moyen de 1 430 euros annuels ou 120 euros mensuels, pour un coût total inférieur à 1 % des dépenses.**

---

[1] Dans cette étude, les retraités sont considérés comme bénéficiaires d'un départ anticipé seulement si, au 31 décembre 2020, ils n'ont pas encore atteint l'âge d'ouverture des droits (AOD) commun à leur génération.

[2] Ce minimum de pension n'est néanmoins pas le même pour tous les assurés : son montant dépend systématiquement de la durée d'assurance validée dans le régime en question.

[3] Toutefois, leur pension de retraite reste proratisée par cette même durée d'assurance validée.

Entre 2016 et 2020, la part des dispositifs de solidarité dans les pensions de retraite a légèrement diminué, passant de 22 % à 20 % des dépenses de droit direct[4]. Cette baisse s'explique en grande partie par la réduction progressive du poids des départs anticipés, en particulier ceux au titre des carrières longues et des catégories actives de la fonction publique. Dans le premier cas, cela traduit principalement un durcissement des critères d'éligibilité tandis que, dans le second cas, c'est le reflet de l'extinction progressive de certaines catégories actives de fonctionnaires qui se poursuit (infirmiers, instituteurs). Parallèlement, la réforme du minimum contributif de 2012, qui a introduit une condition d'écrêtement, contribue à limiter son accès pour les nouvelles générations de retraités. En outre, les femmes tendent à avoir des carrières de plus en plus complètes au fil des générations, ce qui restreint leur éligibilité à certains dispositifs de solidarité, ou rendent ces derniers moins utiles.

Les dispositifs de solidarité présentent des effets très variables selon les régimes de retraite. Le poids de la solidarité est de 51 % des pensions versées aux militaires (du fait des départs anticipés et des bonifications), 28 % au régime général, 11,6 % à la fonction publique d'État (SRE civil) et 13 % à l'Agirc-Arrco.

Par ailleurs, 64 % des retraités cumulent plusieurs dispositifs de solidarité. Cela concerne principalement le cumul entre des points « gratuits » dans les régimes complémentaires et des dispositifs similaires dans les régimes de base (trimestres assimilés). Les dispositifs familiaux (majoration de pension pour enfants, AVPF, majoration de durée d'assurance pour enfant) sont également fréquemment associés ensemble, dans diverses combinaisons.

Les dispositifs de solidarité pèsent plus dans les pensions de droit direct des femmes, à hauteur de 26 % contre 16 % chez les hommes. En effet, les bénéfices moyens sont un peu plus importants pour les hommes mais, les pensions des femmes étant plus faibles, les dispositifs de solidarité représentent une part plus importante de leur pension. Les femmes bénéficient plus des minima de pension et des droits familiaux (hors majoration de pension pour enfants). À l'inverse, les hommes profitent davantage des départs anticipés pour carrières longues ou au titre des catégories actives de la fonction publique. Globalement, la redistribution *via* la solidarité atténue les inégalités entre les hommes et les femmes : l'écart de pension moyenne fin 2020 passe de 45 % à 37 %. Les écarts persistent donc malgré les compensations, avec des pensions toujours 1,5 fois plus élevées pour les hommes (1 830 euros mensuels en moyenne pour les hommes, contre 1 148 euros pour les femmes fin 2020).

La solidarité joue un rôle particulièrement important pour les parents de familles nombreuses, surtout pour les mères, pour lesquelles la solidarité constitue jusqu'à 66 % du total des pensions versées pour les mères de cinq enfants ou plus. Les parents de trois enfants ou plus bénéficient de droits familiaux spécifiques, tels que les départs anticipés pour motifs familiaux et les majorations de pension. Les femmes ayant plusieurs enfants profitent d'une meilleure proratisation (et donc d'une meilleure pension) grâce aux trimestres gratuits (majoration de durée d'assurance pour enfants notamment) et à l'AVPF. Si les hommes ne bénéficient que marginalement de dispositifs comme l'AVPF et les trimestres de majoration, ils concentrent la majeure partie de l'apport monétaire de la majoration de pension pour enfants, compte tenu de son caractère proportionnel et de leurs pensions en moyenne plus élevées.

La part des dispositifs de solidarité est plus élevée parmi les retraités les plus âgés, dépassant 20 % au-delà de 83 ans (générations 1937 et précédentes), contre moins de 16 % pour les plus jeunes générations (nées en 1947 ou après). Cette baisse du poids de la solidarité dans les pensions en dix ans s'explique par l'importance décroissante des droits familiaux et des minima de pension, notamment en lien avec la baisse de la fécondité et la hausse de la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, c'est chez les femmes les plus âgées que la solidarité est la plus significative en raison de carrières professionnelles incomplètes.

La solidarité constitue une plus grande part des pensions des plus modestes. Cette part s'élève à 53 % pour les retraités situés dans le premier quart de niveau de pension, c'est-à-dire les 25 % des pensionnés les plus modestes, contre 13 % pour ceux situés dans le dernier quart, c'est-à-dire les 25 % des pensionnés les plus aisés. Les minima de pension, majorations de durée d'assurance pour enfants, trimestres assimilés et AVPF sont les dispositifs les plus redistributifs, apportant des compléments significatifs aux revenus des retraités modestes. Ils bénéficient toutefois moins aux retraités les 5 % les plus modestes, souvent à carrière très incomplète : ils sont souvent trop éloignés de la durée requise pour que les périodes assimilées aient une incidence sur leur taux de liquidation et sont exclus des minima car ne liquident pas à taux plein. À l'inverse, les retraités aux revenus moyens à élevés profitent davantage des départs anticipés pour carrières longues (qui exigent une carrière complète) ou au titre des catégories actives. Enfin, compte tenu de leur caractère proportionnel, les majorations de pension pour parents de trois enfants ou plus constituent un apport monétaire plus concentré parmi les retraités les plus aisés. ***In fine*, l'apport global de 60 milliards d'euros de la solidarité reste davantage concentré au sein du dernier quart de niveau de pension** (19 milliards d'euros) que dans le premier quart (10 milliards d'euros).

---

[4] La méthodologie d'estimation a été modifiée par rapport à la précédente étude sur le sujet (Cheloudko, P., Martin, H., Tréguier, J. (2020, février). Retraite : les dispositifs de solidarité représentent 22 % des pensions versées aux femmes et 12 % pour les hommes. DREES, *Les Dossiers de la DREES,* 49). Les détails des changements introduits sont présentés dans l'annexe 1.

SOMMAIRE

■ INTRODUCTION 2

■ 1. LA SOLIDARITÉ DANS LE SYSTÈME DE RETRAITE 3

1.1 Les grands principes de calcul et d'ouverture des droits à la retraite 3
1.2 Les dispositifs de départ anticipé à la retraite 4

1.2.1 La retraite anticipée pour carrières longues 4
1.2.2 La retraite anticipée des catégories actives de la fonction publique et des militaires 4
1.2.3 La retraite anticipée pour motifs familiaux 4
1.2.4 La retraite anticipée pour raison de santé ou pour exposition à des risques (handicap/invalidité, pénibilité, amiante, incapacité permanente) 5
1.2.5 La retraite anticipée pour autres motifs ou cumul de motifs 5

1.3 Les dispositifs majorant directement la pension de retraite 5

1.3.1 La majoration de pension pour enfants 5
1.3.2 Les minima de pension 5
1.3.3 Les majorations de pension pour tiers à charge ou tiers aidant 6

1.4 Les dispositifs majorant la durée d'assurance ou le nombre de points 6

1.4.1 Les trimestres assimilés et les points gratuits 6
1.4.2 Les majorations de durée d'assurance pour enfants 7
1.4.3 L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) 7
1.4.4 Les autres majorations de durée d'assurance 7

1.5 La liquidation à taux plein pour invalidité ou inaptitude 8
1.6 Les dispositifs de solidarité relevant de droits dérivés ou de prestations sociales 8

1.6.1 La pension de réversion 8
1.6.2 Le minimum vieillesse 8

■ 2. LES DONNÉES ET LA MÉTHODOLOGIE 10

2.1 La source de données : l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 10
2.2 La méthodologie de l'estimation 10

■ 3. LA SOLIDARITÉ EN POPULATION GÉNÉRALE 13

3.1 Les dispositifs de solidarité représentent 20 % des pensions 13
3.2 La part des dépenses de solidarité a reculé entre 2016 et 2020 16
3.3 Un apport des dispositifs de solidarité variable d'un régime de retraite à l'autre 18
3.4 Une grande variété de combinaisons de dispositifs 23

■ 4. UN POIDS DE LA SOLIDARITÉ VARIABLE D'UNE SOUS-POPULATION À L'AUTRE 25

4.1 La solidarité représente une part plus importante des pensions des femmes 25
4.2 Les dispositifs de solidarité concernent relativement plus les mères de famille 27
4.3 La solidarité représente une proportion plus importante de la pension des plus âgés 30
4.4 La solidarité pèse davantage dans la pension des plus modestes 33
4.5 … mais les prestations versées au titre de la solidarité sont plus élevées chez les plus aisés 37

■ 5. CONCLUSION 39

Annexe 1. Les différences méthodologiques entre les évaluations 2016 et 2020 41
Annexe 2. Résultats détaillés 44

INTRODUCTION

Le système de retraite français est un système par répartition qui lie les générations entre elles, les actifs cotisant pour financer les pensions des retraités. Ces derniers ont l'assurance de recevoir un montant « en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité »[5]. C'est ce que l'on appelle la dimension « contributive » du système de retraite : les cotisations acquittées sur la base des revenus d'activité durant la carrière permettent à un assuré d'accumuler des droits à la retraite.

Néanmoins, le système de retraite possède également une dimension non contributive, que l'on peut considérer comme relevant de la solidarité. Très explicitement, « la Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d'emploi, totale ou partielle, et par la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités »[6]. Ainsi, les assurés peuvent obtenir des droits additionnels à la retraite au titre de la solidarité nationale, indépendamment des cotisations acquittées. Cette solidarité prend la forme de plusieurs dispositifs explicites, comme les minima de pension, l'octroi de trimestres gratuits ou encore la possibilité de partir à la retraite de manière anticipée. Certaines règles propres au calcul de la pension, telle que la détermination du salaire de référence[7] ou les conditions de validation d'un trimestre[8], peuvent également relever d'une forme de solidarité plus implicite, au sens où ces règles induisent une redistribution entre assurés. Cependant, dans cette étude, seuls les dispositifs explicites de solidarité, qui dérogent aux règles communes, sont considérés.

En outre, comme expliqué dans la première section ci-dessous, le minimum vieillesse est exclu de l'analyse, car c'est un minimum social qui est versé sans contrepartie de cotisation. Les travaux présentés ici s'intéressent aux dispositifs de solidarité perçus au titre des pensions de retraite de droit direct.

Cette étude s'inscrit dans le cadre de l'actualisation régulière de la mesure de la part de la solidarité dans le système de retraite une année donnée et du suivi de l'évolution de l'effet des différents dispositifs, qui sont rendus possible par la production de données plus récentes (l'échantillon interrégimes de retraités). La part de certains dispositifs peut sensiblement évoluer d'une année à l'autre, telle que celle des départs anticipés du fait de modifications d'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ou de la réduction des métiers éligibles à la catégorie active dans la fonction publique.

La méthodologie d'estimation du poids des dispositifs de solidarité a été en partie modifiée par rapport à la précédente étude sur le sujet[9]. Les détails des changements introduits sont présentés dans l'annexe 1. En particulier, l'attention du lecteur est portée sur le fait que, désormais, l'ensemble des dispositifs explicites de solidarité sont traités de la même manière. Il n'existe plus de distinction entre une solidarité au sens « strict » ou au sens « large », contrairement à la précédente étude, dont l'intitulé reprenait le chiffrage au sens « strict ». C'est pourquoi les intitulés des deux études ne doivent pas être comparés.

Comme lors des précédentes estimations, la dimension non contributive du système de retraite est, dans un premier temps, documentée. L'ensemble des dispositifs de solidarité du système de retraite et leur fonctionnement sont ainsi présentés, puis la méthode pour évaluer chaque dispositif est détaillée.

Dans un deuxième temps, l'apport de la solidarité dans l'ensemble des dépenses de retraite au 31 décembre 2020 (date d'observation de l'échantillon) est estimé, en termes de montants, proportion dans les pensions, nombre de bénéficiaires et prestations moyennes, globalement et dispositif par dispositif. Le détail par régime, les évolutions entre 2016 et 2020 et le degré de cumul des dispositifs sont précisés. Au-delà du seul poids global de la solidarité dans les retraites versées, l'étude illustre également l'impact de ces dispositifs sur la pension des retraités en fonction de leur sexe, de leur nombre d'enfants, de leur niveau de pension, ou encore de leur âge. Cette approche est en effet indispensable afin de caractériser les bénéficiaires de ces différents dispositifs et d'évaluer le degré de redistribution ou de concentration sur certaines sous-populations, en fonction de chaque dispositif.

---

[5] II de l'article L.111-2-1 du Code de la Sécurité Sociale.

[6] Ibid.

[7] Au régime général, le salaire de référence correspond à la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels, écrêtés au plafond de la Sécurité sociale (PSS) et revalorisés selon l'inflation.

[8] Pour valider un trimestre au régime général, il faut un salaire annuel équivalent à 150 fois le salaire minimum de croissance (smic) horaire, soit environ un mois à temps plein rémunéré au smic. Ainsi, un assuré peut valider quatre trimestres sans travailler durant l'intégralité d'une année civile.

[9] Cheloudko, P., Martin, H., Tréguier, J. (2020, février). Retraite : les dispositifs de solidarité représentent 22 % des pensions versées aux femmes et 12 % pour les hommes. DREES, *Les Dossiers de la DREES,* 49.

1. LA SOLIDARITÉ DANS LE SYSTÈME DE RETRAITE

1.1 Les grands principes de calcul et d'ouverture des droits à la retraite

Le système de retraite français est composé de régimes en annuités (ou en trimestres), qui sont généralement des régimes de base, et de régimes en points, qui sont la plupart du temps des régimes complémentaires. L'affiliation au régime de base est fonction du statut professionnel (régime général pour un salarié du secteur privé, régime de la fonction publique d'État pour un titulaire de ce versant, CNRACL pour un fonctionnaire territorial ou hospitalier, MSA pour un exploitant agricole, etc.).

Au cours de leur vie, les assurés acquièrent des droits dans plusieurs régimes : hormis pour les fonctionnaires et les salariés des régimes spéciaux pour lesquels les régimes de base sont dits intégrés et font également office de régime complémentaire, les assurés acquièrent simultanément des droits dans un régime de base et un régime complémentaire, par exemple au régime général et à l'Agirc-Arrco, dans le cas d'un salarié du secteur privé. Un assuré occupant différents statuts professionnels dans sa vie acquiert des droits dans plusieurs régimes de base et percevra donc plusieurs pensions de base à la retraite : il sera alors polypensionné. Dans les régimes de base en annuités, la pension (avant application d'un éventuel minimum) est le produit de trois termes :

Pension = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation

- le salaire de référence dépend des salaires perçus pendant la carrière. Son calcul varie en fonction du régime ;
- le taux de liquidation : taux plein exact, ou modulé à la hausse (resp. la baisse) avec une surcote (resp. une décote) selon la complétude de la carrière tous régimes, compte tenu de la durée d'assurance requise, variable selon les générations ;
- le coefficient de proratisation, rapportant la durée validée dans le régime à la durée requise pour la génération. Il est plafonné à 1 dans chaque régime.

La durée validée au cours de la carrière est donc déterminante, à la fois régime par régime, pour la proratisation dans chaque régime, et tous régimes confondus, pour le taux de liquidation. Cette durée validée comprend d'une part, les périodes cotisées et, d'autre part, des périodes dites « assimilées » (maladie, chômage, maternité, etc. voir *infra*), ainsi que des majorations de durée d'assurance ou bonifications non situées dans la carrière.

Les pensions complémentaires fonctionnent quant à elles en points. Par exemple, la pension Agirc-Arrco (en points) est le produit de trois termes :

Pension = nombre de points x valeur du point x coefficient d'abattement

- le nombre total de points cumulés durant la carrière, compte tenu des salaires, du taux de cotisation et des valeurs d'achats annuelles du point ;
- la valeur de service du point lors de la liquidation ;
- le coefficient d'abattement, sorte d'équivalent au taux de liquidation du régime général, mais à une différence près : l'absence de surcote (ce coefficient est donc asymétrique par rapport au taux plein).

Dans les régimes complémentaires, la pension est minorée s'il y a une décote au régime général. À l'instar des trimestres assimilés attribués en contrepartie de périodes hors de l'emploi, certaines périodes génèrent des points gratuits dans ces régimes.

Enfin, la solidarité peut également renvoyer aux âges de départs possibles. Les assurés peuvent généralement liquider leurs pensions entre un âge d'ouverture des droits (AOD) et un âge d'annulation de la décote (AAD). Ce dernier âge permet de liquider au taux plein (c'est-à-dire sans décote), même en cas de carrière incomplète. Des dérogations sont toutefois possibles et permettent de liquider de manière anticipée avant l'AOD de droit commun sous certaines conditions.

Compte tenu de ces principes régissant les âges de départ possibles et le mode de calcul des pensions, le système de retraite comprend de nombreux dispositifs de solidarité, que l'on peut regrouper en quatre familles :

- les dispositifs permettant de partir à la retraite de façon anticipée ;
- les dispositifs permettant de valider de la durée, même en période d'interruption de travail (ou de bénéficier de points gratuits dans les régimes complémentaires) ;
- les dispositifs majorant directement le niveau de pension ;
- les dispositifs permettant d'obtenir le taux plein de façon automatique indépendamment de la durée de carrière (départs au titre de l'invalidité ou l'inaptitude).

1.2 Les dispositifs de départ anticipé à la retraite

Plusieurs dispositifs permettent de déroger au droit commun et de liquider avant l'AOD. Certains renvoient à des conditions de carrières complètes et précoces (carrières longues), d'autres à des métiers dont l'exercice est difficile (catégories actives, dispositif pénibilité), à des situations familiales (dispositif en extinction) ou encore à des raisons de santé.

1.2.1 La retraite anticipée pour carrières longues

Introduit par la réforme de 2003, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (Racl) permet aux individus qui ont débuté leur carrière tôt et qui ont validé suffisamment de trimestres de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits. Les conditions d'éligibilité à ce dispositif ont été modifiées à plusieurs reprises depuis 2003. Les règles ont été durcies en 2009 et 2010, quand les réformes de 2012 et 2014 les ont assouplies. Ainsi, chaque génération fait face à des conditions d'éligibilité différentes et, ce faisant, les flux de bénéficiaires du dispositif Racl ont fortement varié ces vingt dernières années. Par exemple, les individus nés en 1960 qui disposent de la durée nécessaire peuvent partir dès 58 ans (respectivement 60 ans), s'ils ont commencé à travailler avant 16 ans (respectivement 20 ans)[10].

Il convient de noter que la durée retenue pour déterminer l'éligibilité à la Racl est particulière : si l'ensemble des trimestres cotisés au titre de l'emploi sont comptabilisés, le nombre de trimestres assimilés est plafonné en fonction de leur type.

La qualification de « solidarité » pour ce dispositif peut toutefois poser question. En effet, il est possible de considérer la Racl comme un correctif du système de retraite dans la mesure où, même si les personnes éligibles peuvent partir avant l'âge d'ouverture des droits de leur génération, elles ont fourni un effort contributif important durant leur longue carrière. À ce titre, la Racl peut être jugée comme une contrepartie légitime. Néanmoins, dans le cadre de cette étude, le dispositif est tout de même considéré comme faisant partie de la solidarité puisque les bénéficiaires dérogent à la règle de base et peuvent partir à la retraite avant l'âge de droit commun.

1.2.2 La retraite anticipée des catégories actives de la fonction publique et des militaires

Dans la fonction publique et les régimes spéciaux, certains agents peuvent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé au titre de la catégorie. Ce droit particulier concerne les corps de métier dont les missions sont pénibles ou dangereuses, comme les policiers, les aides-soignants ou encore les surveillants pénitenciers. L'âge d'ouverture des droits est ainsi avancé de cinq ans pour la catégorie active et de dix ans pour la catégorie insalubre, parfois appelée « super-active ».

En outre, afin d'atteindre la durée requise malgré ce départ anticipé, les fonctionnaires de catégories active et super-active obtiennent souvent des trimestres de bonification correspondants à une fraction de leur durée de services (voir plus bas, dans « Autres majorations de durée d'assurance ») : majoration du 1/10e pour les catégories actives de la fonction publique hospitalière, bonification du cinquième, etc.

Les métiers éligibles à la catégorie active ont eu tendance à se réduire au cours du temps. Les instituteurs (devenus professeurs des écoles), puis les infirmières/infirmiers ont perdu ce bénéfice, en contrepartie d'un passage de la catégorie B à la catégorie A au sein de la fonction publique.

Par ailleurs, les militaires constituent également une catégorie d'agents de l'État pouvant bénéficier d'une retraite anticipée. En effet, un militaire peut liquider ses droits dès lors qu'il a accompli entre 17 et 27 années de services, en fonction de son grade, ou, à défaut, à partir de 52 ans après 15 années de services. Par souci de simplification, ce type de départ anticipé est classé parmi les départs au titre des catégories actives de la fonction publique.

1.2.3 La retraite anticipée pour motifs familiaux

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ou agents d'un régime spécial, parents d'au moins trois enfants, qui avaient interrompu ou réduit leur activité professionnelle pendant au moins deux mois consécutifs suivant la naissance d'un de leurs enfants avaient la possibilité de partir à la retraite de manière anticipée pour un motif « familial », dès lors qu'ils justifiaient d'au moins 15 années de services. Ce dispositif est désormais en extinction : seuls les parents qui vérifiaient les conditions d'éligibilité à la date du 1er janvier 2012 peuvent continuer à en bénéficier. En pratique, la quasi-totalité des bénéficiaires de ce dispositif sont des femmes.

Par ailleurs, pour les fonctionnaires, les parents d'un enfant handicapé justifiant d'au moins quinze années de services ont également la possibilité de partir à la retraite avant l'âge commun d'ouverture des droits.

[10] Pour le départ à 58 ans, la condition de durée est de deux années au-delà de la durée requise.

1.2.4 La retraite anticipée pour raison de santé ou pour exposition à des risques (handicap/invalidité, pénibilité, amiante, incapacité permanente)

L'état de santé ou l'exposition à certains risques donnent également la possibilité à un assuré d'anticiper son départ à la retraite. C'est le cas pour les assurés handicapés, en situation d'incapacité permanente, les travailleurs ayant été exposés à l'amiante, ou encore ceux dont la pénibilité des missions a été reconnue (réforme de 2010 et mise en place du compte professionnel de prévention C2P, ex-C3P). Les assurés peuvent ainsi cumuler des points « pénibilité » au cours de leur carrière en contrepartie de leur exposition à certains facteurs de risque. Selon le nombre de points acquis, ils ont la possibilité d'anticiper leur âge de départ de deux ans maximum par rapport à l'âge légal d'ouverture des droits.

1.2.5 La retraite anticipée pour autres motifs ou cumul de motifs

Cette catégorie renvoie à tous les motifs de départ anticipé à la retraite qui ne seraient pas mentionnés plus haut, ainsi qu'aux situations de cumul de plusieurs motifs chez un même assuré et dans une même caisse. Ces situations sont toutefois assez résiduelles.

1.3 Les dispositifs majorant directement la pension de retraite

1.3.1 La majoration de pension pour enfants

La plupart des régimes de retraite accordent aux deux parents une majoration proportionnelle du montant de la pension de retraite dès lors que le pensionné a eu ou a élevé au moins trois enfants. Le taux de majoration s'élève à 10 % au régime général, indépendamment du nombre d'enfants au-delà du troisième, mais d'autres régimes appliquent des règles légèrement différentes. Les régimes des fonctionnaires accordent 5 % de plus par enfant supplémentaire (sans que le taux de liquidation, initialement de 75 %, puisse excéder 100 %[11]). À l'Agirc-Arrco, le taux de majoration de la pension varie selon l'année d'acquisition des points.

Certains régimes ne sont pas concernés par ce dispositif : c'est le cas du régime de base des professions libérales (CNAVPL et CNBF), du régime complémentaire des artisans et commerçants (RSI), du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et du régime complémentaire des exploitants agricoles (MSA).

1.3.2 Les minima de pension

Dans certains régimes, un assuré qui part à la retraite au taux plein – c'est-à-dire soit en ayant validé la durée requise, soit en ayant atteint l'âge d'annulation de la décote, soit dès l'ouverture des droits pour les inaptes et invalides (voir *infra*) – peut bénéficier d'un mécanisme de minimum de pension. Si, compte tenu des règles de calcul, sa pension est inférieure à un certain montant minimum, elle est complétée jusqu'à atteindre ce montant. Le niveau du minimum de pension est néanmoins proratisé en fonction du nombre de trimestres validés par l'assuré dans le régime concerné.

Le *tableau 1* récapitule l'ensemble des minima de pensions. Ils sont la plupart du temps versés dans des régimes de base, à l'exception du complément différentiel des exploitants agricoles. Le premier minimum en termes de versements, le minimum contributif, a été réformé en 2023 et relevé de 100 euros[12], mais cette hausse n'apparaît pas dans l'estimation ici réalisée au 31 décembre 2020.

Le minimum garanti aux anciens fonctionnaires pour une carrière complète est nettement supérieur au minimum contributif, du fait de l'absence pour ces assurés de régime complémentaire.

---

[11] C'est-à-dire sans que la majoration totale puisse excéder 33 % - pour 6 enfants elle est de 30 %.

[12] Chopard, M. (2024, février). En 2024, la réforme du minimum contributif augmente la pension de 185 000 nouveaux retraités. DREES, *Études et Résultats,* 1297.

Tableau 1 **Les différents minima de pension du système de retraite**

Dispositif	Régimes concernés	Montant mensuel en 2020	Conditions	Année de mise en place	Texte
Minimum contributif (Mico)	Régime général ; salariés agricoles ; artisans et commerçants	642,93 euros (702,54 euros avec la majoration)	Liquidation à taux plein[13] ; 120 trimestres cotisés pour obtenir la majoration ; condition d'écrêtement[14] à partir de 2012	1983 ; 2004 pour la majoration	Article L.351-10 du code la sécurité sociale
Minimum garanti (Miga)	Régimes de la fonction publique	1 174,34 euros[15]	Liquidation à taux plein	1976	Article L.17 du Code des pensions
Pension majorée de référence (PMR)	Exploitants agricoles	696,82 euros	Liquidation à taux plein	2009	Article L.732-54-1 du Code rural
Complément différentiel (CD)	Exploitants agricoles (régime complémentaire)	911,08 euros	Liquidation à taux plein et au moins 17,5 années en tant que chef d'exploitation	2015	Article L.732-63 du Code rural

Ces dispositifs, réservés à des personnes disposant de droits à des pensions, sont distincts du minimum vieillesse qui est un minimum social (voir plus bas).

1.3.3 Les majorations de pension pour tiers à charge ou tiers aidant

Enfin, il existe d'autres majorations de pension, conditionnelles et donc potentiellement temporaires, liées à la situation actuelle du pensionné et non à sa carrière révolue. C'est le cas de la majoration pour tierce personne, qui permet de financer une aide dans la vie quotidienne en cas d'invalidité, ou bien des majorations pour conjoint ou enfant à charge[16].

1.4 Les dispositifs majorant la durée d'assurance ou le nombre de points

1.4.1 Les trimestres assimilés et les points gratuits

Dans certaines situations hors de l'emploi donnant lieu à cotisation, la loi[17] permet à l'assuré d'obtenir des trimestres dits « assimilés » dans les régimes en annuités et des points dits « gratuits » dans les régimes en points. Ces périodes sont validées par les assurés sans cotisation directe au titre de la retraite, donc à ce titre relèvent de la solidarité.

[13] À taux plein signifie sans décote. Il existe trois possibilités pour liquider à taux plein : valider l'ensemble des trimestres requis pour sa génération, atteindre l'âge d'annulation de la décote, ou bien liquider sa retraite au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude.

[14] Le minimum contributif (Mico) ne peut pas permettre à l'assuré de dépasser un certain plafond de pension tous régimes (1 191,56 euros en 2020). Le cas échéant, le montant versé est écrêté.

[15] Les barèmes des minima de pension ne sont pas comparables entre la fonction publique et les salariés du secteur privé, du fait des différences de structure entre régimes de retraite. Dans les régimes alignés, la pension de base est complétée par une ou plusieurs pensions versées par un régime complémentaire. À l'inverse, les régimes de la fonction publique sont des régimes « intégrés » dans lesquels il n'y a pas l'équivalent des régimes complémentaires. Le régime « additionnel » de la fonction publique (Rafp), avec des droits acquis sur une partie des primes, joue un rôle marginal pour les pensions versées en 2020.

[16] Si le caractère solidaire de ces prestations ne fait pas de doute, leur rattachement aux retraites de droit propre est sujet à débat. D'une part, ils sont conditionnés et potentiellement temporaires. La majoration pour tierce personne s'apparente à l'extension d'un droit associé à la pension d'invalidité perçue avant la liquidation des droits. Elle pourrait de ce fait être associée au risque santé. Étant versée par les régimes de retraite, le choix a cependant été fait de la considérer comme de la solidarité vieillesse.

[17] Article L.351-3 du Code de la Sécurité sociale

Il s'agit notamment des périodes de chômage indemnisé et de certaines périodes de chômage non indemnisé (pour les régimes de base ; 1 trimestre par tranche de 50 jours), de maladie (1 trimestre par tranche de 60 jours), de maternité (1 trimestre pour l'accouchement, 2 à 12 trimestres pour l'éducation selon le régime et selon si l'assuré réduit son temps de travail), de préretraite, de service national, de reconversion, de formation, d'invalidité, liées à des accidents du travail, etc.[18]

Ces droits sont généralement explicitement décrits comme financés au titre de la solidarité, notamment *via* le Fonds de solidarité vieillesse (lui-même financé par voie fiscale).

1.4.2 Les majorations de durée d'assurance pour enfants

La majoration de durée d'assurance pour enfants a été introduite en 1971[19] « au titre de l'incidence sur la vie professionnelle de la maternité ».

Au régime général, pour les enfants nés avant 2010, huit trimestres par enfant sont accordés aux mères, dont quatre trimestres au titre de la maternité ou de l'adoption et quatre au titre de l'éducation. Pour les enfants nés après 2010, les trimestres attribués au titre de l'éducation peuvent être répartis entre les deux parents, mais sont par défaut attribués à la mère. Très peu de retraités en 2020 sont concernés par cette évolution du dispositif[20].

Dans les régimes de la fonction publique, le dispositif est moins favorable. Avant 2004, quatre trimestres par enfant étaient accordés aux mères ; l'apport est de deux trimestres depuis 2004[21]. Par ailleurs, cet apport ne joue désormais plus que sur le taux de liquidation, et pas sur le coefficient de proratisation.

Le financement de ces droits est supporté par le régime lui-même.

1.4.3 L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

Instaurée en 1972[22], l'AVPF permet aux parents qui ont cessé ou réduit leur activité à la suite de la naissance d'un enfant de cotiser au régime général comme s'ils continuaient à travailler, sur la base d'un salaire fictif égal au salaire minimum de croissance (smic). Comme les périodes d'emploi, l'AVPF affecte donc les trois termes du calcul des pensions : le taux de liquidation, le coefficient de proratisation et le calcul du salaire de référence *via* le report au compte de salaires sur la base du smic. En cela, elle se distingue des majorations de durée d'assurance ou des périodes assimilées, qui ne portent pas aux comptes ces salaires fictifs. Les conditions d'éligibilité à l'AVPF ont changé au cours du temps. D'abord réservée aux femmes, elle est ensuite ouverte aux hommes. À ce jour, le bénéfice de l'AVPF est soumis à des conditions de ressources (individuelles et du ménage) et dépend de la perception d'allocations familiales. Elle est également soumise à des conditions d'âge et de rang du benjamin.

L'allocation vieillesse des aidants (AVA), alignée sur l'AVPF, a été introduite en 2023 pour les proches de personnes en perte d'autonomie. Ce dispositif récent n'est pas mesuré dans la présente étude, qui porte sur l'année 2020.

Ces dispositions sont financées par des cotisations de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) pour les enfants et de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) pour les personnes non autonomes.

1.4.4 Les autres majorations de durée d'assurance

Enfin, le système de retraite comprend d'autres majorations de durée d'assurance ou bonifications (dans le cas de la fonction publique).

Il existe des bonifications de services attribuées à certains fonctionnaires de catégories actives. Ces trimestres supplémentaires dépendent généralement de la durée de service effectuée et sont soumis à des règles différentes selon les agents. Par exemple, un policier obtient une annuité supplémentaire toutes les cinq années de service (bonification du 1/5e), tandis qu'un fonctionnaire hospitalier en obtient une toutes les dix années (majoration de durée d'assurance du 1/10e). Puisque la durée validée requise reste la même pour tous les assurés, sédentaires ou actifs, ces bonifications et majorations permettent aux assurés d'atteindre plus facilement le taux plein à des

[18] Voir Séance plénière du 18 juin 2008 du Conseil d'orientation des retraites, « Aléas de carrière et validation de durée d'assurance : règles de validation de périodes spécifiques au régime général et modalités de financement » et « Retraites : droits familiaux et conjugaux », 6ème rapport du Conseil d'orientation des retraites, 2008.

[19] Loi n° 71-1132 du 31 décembre 1971 dite « loi Boulin », actuellement article L.351-4 du Code de la Sécurité sociale.

[20] La réforme de 2023 modifie cette répartition. Elle garantit désormais aux femmes un minimum de deux trimestres de majoration liée à l'éducation ou à l'adoption d'un enfant.

[21] Articles L.12 et L.12bis du code des pensions civiles et militaires.

[22] Article L.381-1 du Code de la Sécurité sociale

âges d'ouverture des droits plus précoces que dans le droit commun. Sans de tels dispositifs, les assurés concernés pourraient subir de fortes décotes et une sévère proratisation en cas de départ anticipé.

Le système de retraite accorde également des trimestres de bonification attribués au titre des campagnes militaires ou encore des services civils effectués hors d'Europe, par exemple pour les fonctionnaires des départements et communautés d'outre-mer.

Enfin, dans les régimes alignés, la règle prévoit une majoration de durée d'assurance pour âge. Les assurés qui continuent à travailler après l'AAD, mais qui ne disposent pas encore de la durée validée requise, obtiennent une majoration de durée de 2,5 % par trimestres supplémentaires au-delà de l'AAD.

1.5 La liquidation à taux plein pour invalidité ou inaptitude

La reconnaissance de l'inaptitude au travail[23] donne la possibilité de liquider sa retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote, dès l'âge d'ouverture des droits, et cela même si les assurés concernés n'ont pas validé la durée requise (la pension reste toutefois proratisée). De la même manière, lorsqu'elles atteignent l'âge d'ouverture des droits, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité liquident automatiquement leur pension de retraite au taux plein.

Dans la fonction publique et les régimes spéciaux, les règles sont un peu différentes. Lorsqu'une inaptitude définitive à exercer tout emploi est reconnue, l'assuré part en retraite anticipée au titre de l'invalidité. Il perçoit alors une pension d'invalidité qui est calculée comme une pension de retraite ordinaire, avec de surcroît le bénéfice du taux plein. Lorsque l'assuré atteint l'âge légal d'ouverture des droits, sa pension de retraite n'est pas recalculée : il continue de percevoir sa pension d'invalidité qui, *de facto*, fait office de pension de retraite. Dans cette section, le dispositif de solidarité mesuré correspond au bénéfice de la liquidation automatique au taux plein à partir de l'âge d'ouverture des droits. La pension d'invalidité perçue avant l'âge d'ouverture des droits s'apparente alors à du risque maladie : elle est exclue du champ vieillesse et, *a fortiori,* de la solidarité propre au système de retraite.

1.6 Les dispositifs de solidarité relevant de droits dérivés ou de prestations sociales

Les régimes de retraite versent également d'autres prestations non liées spécifiquement à la carrière des assurés : les pensions de réversion (ou droit dérivé) et le minimum vieillesse. Elles s'ajoutent à la pension de droit propre perçu par l'assuré.

1.6.1 La pension de réversion

L'avantage de droit dérivé, ou la pension de réversion, est une fraction de la pension de droit direct d'un assuré décédé qui est reversée au conjoint survivant, sous condition de ressources dans certains régimes. Les conditions d'attribution de la pension de réversion et son mode de calcul varient selon les régimes de retraite. Cette pension est cumulable avec l'avantage de droit direct de l'assuré survivant. Elle est réservée aux conjoints ayant été mariés.

Le degré de contributivité de cette prestation est sujet à débat. Elle est certes la contrepartie de versement de cotisations en cours de carrière par le conjoint décédé et s'apparente à une prolongation du droit direct perçu. Toutefois, la réversion n'induit pas le versement de cotisations supplémentaires par rapport à un assuré célibataire, par définition exclu du dispositif. Par ailleurs, du point de vue du bénéficiaire (le conjoint survivant), il n'y a pas par nature d'effort contributif direct associé durant la carrière.

Dans cette étude, la part de la solidarité est mesurée sur le seul champ des pensions de droit direct, ce qui exclut les réversions. Le poids total des dépenses au titre de la réversion est toutefois présenté.

1.6.2 Le minimum vieillesse

Le minimum vieillesse est un dispositif recouvrant un ensemble d'allocations qui permettent aux personnes âgées de 65 ans ou plus (ou 62 ans en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Le seuil minimal est apprécié au niveau du couple, contrairement aux pensions qui s'inscrivent dans une logique individuelle.

---

[23] Un assuré peut être reconnu inapte au travail si son état de santé ne lui permet plus de poursuivre son activité professionnelle sans nuire gravement à sa santé et s'il est atteint d'une incapacité définitive de travail médicalement constatée d'au moins 50 % (Article R.351-21). Sont également automatiquement reconnus inaptes les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Depuis 2007, pour les nouveaux bénéficiaires, le système d'allocations à deux étages est remplacé, par un dispositif unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Contrairement aux minima de pension, le minimum vieillesse est un minimum social, versé sans condition de cotisations. C'est pourquoi il est exclu du champ d'analyse présenté plus bas pour quantifier l'ampleur de la solidarité. À l'instar de la réversion, des statistiques descriptives sur les montants versés et les effectifs de bénéficiaires sont tout de même brièvement présentées dans les résultats de cette étude.

2. LES DONNÉES ET LA MÉTHODOLOGIE

2.1 La source de données : l'échantillon interrégimes de retraités (EIR)

Les données utilisées dans cette étude sont issues de l'Échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2020, une opération statistique quadriennale réalisée par la DREES avec l'ensemble des régimes de retraite *(encadré 1).*

Portant sur un échantillon représentatif de retraités vivants au 31 décembre 2020, l'EIR permet de connaître précisément, pour chaque assuré, les montants de pension versés par chacune des caisses de retraite. Au-delà, elle comprend des informations sur les composantes de chaque pension (durée validée, décote, surcote, etc.), ainsi que les conditions et âges de liquidation des pensionnés. C'est la seule source qui permette une analyse exhaustive et détaillée de l'ensemble des régimes de retraite auprès desquels un individu a acquis des droits. La richesse de ces données est particulièrement adaptée pour isoler les différents apports de la solidarité, pension par pension et individu par individu. Par exemple, plusieurs variables détaillent les types de trimestres validés grâce auxquels l'assuré a validé sa durée d'assurance : trimestres cotisés pour des périodes d'emploi, trimestres assimilés au titre du chômage, de la maternité ou de la maladie, majoration de durée d'assurance pour la naissance et l'éducation des enfants, etc.

Encadré 1 L'Échantillon interrégimes de retraités

L'Échantillon interrégimes de retraités (EIR) est une base de données réalisée tous les quatre ans par la DREES en collaboration avec la quasi-totalité des régimes de retraite obligatoire (de base et complémentaires). Elle permet de connaître finement les caractéristiques d'un échantillon représentatif de retraités. Son champ concerne les individus vivants au 31 décembre 2020 qui perçoivent une pension de droit direct, une pension de réversion ou le minimum vieillesse.

Au total, l'EIR comprend près de 1,5 million de personnes. Pour chacune des caisses de retraite d'un même individu, les différents éléments constitutifs de la pension sont recensés (durée validée, salaire de référence, taux de liquidation, trimestres assimilés, majorations de durée, nombre et nature des points cumulés, bénéfice du minimum de pension, majorations de pension, type de départ à la retraite, etc.) ainsi que les conditions de liquidation (âge de départ, type de liquidation). C'est ainsi une source unique pour réaliser, sur l'ensemble du système de retraite français, l'exercice de décomposition de la part des différents mécanismes de solidarité. Chaque assuré est pondéré afin d'être représentatif de la population des retraités en vie au 31 décembre 2020.

Dans cette étude, le champ d'analyse se restreint aux prestations servies au titre du droit direct, c'est-à-dire celles acquises en contrepartie de la carrière propre de l'assuré. Par conséquent, le minimum vieillesse et les pensions de réversion sont exclus du calcul. Leur apport est présenté, mais la part de la solidarité est déterminée sur les seules pensions de droit direct. En 2020, les prestations de droit direct versées par le système de retraite représentent 294,7 milliards d'euros et les dispositifs de solidarité 20,5 % (voir ci-après).

2.2 La méthodologie de l'estimation

Évaluer l'apport des dispositifs de solidarité consiste à comparer les montants de pension entre la situation actuelle (la législation en vigueur, comprenant ces dispositifs) et une autre, contrefactuelle, les excluant. Cette approche, *a priori* simple, s'accompagne toutefois de deux types de questionnements.

Tout d'abord, se pose la question du comportement de départ sans les dispositifs de solidarité. Par exemple, un assuré atteignant le taux plein un an après l'âge d'ouverture des droits (AOD) grâce à 4 années de périodes assimilées pourrait, en cas de suppression de ces dernières, être incité à reporter son départ à l'âge d'annulation de la décote (AAD) pour maintenir un départ au taux plein. Dans ce cas, les deux scénarios (de référence et contrefactuel) s'accompagnent à la fois d'une modification de la pension (nouveaux salaires portés au compte, nouvelle durée, points acquis, etc.) et d'un nouvel âge de départ (ou, ce qui revient au même, une nouvelle durée de versements, plus courte). *In fine*, l'impact global est appréhendé en mesurant l'écart en termes de pension cumulée sur cycle de vie. Il s'agit d'une approche intertemporelle. Cette approche nécessiterait des données de carrière absentes de l'EIR et un modèle de simulation afin de scénariser des comportements de départ.

Dans la présente étude, comme dans les précédentes, un autre choix – statique – est privilégié, portant sur le seul champ des données de la vague de l'EIR la plus récente. Il consiste à observer, en coupe, l'impact de la suppression des dispositifs à un âge de départ inchangé. La durée de perception de la retraite ne change alors pas, seule la pension perçue en 2020 est affectée. Dans cette approche, la suppression des périodes assimilées engendre par exemple l'application d'une décote (et une nouvelle proratisation).

Cette approche en coupe sans modification de l'âge de départ ne pose pas de difficulté en soi, sauf dans le cas très spécifique des départs anticipés. Par nature, il s'agit d'âges dérogatoires et une liquidation à ces âges est impossible une fois les dispositifs de solidarité supprimés. Le choix effectué pour mesurer ces dispositifs, conventionnel et là aussi conforme à l'approche jusqu'ici retenue par la DREES, consiste à considérer comme relevant de la solidarité toute la durée de perception de la retraite antérieure à l'AOD de droit commun. Concrètement, au 31 décembre 2020, l'ensemble des pensions versées avant 62 ans (AOD à l'issue de la loi de 2010) et au titre d'un départ anticipé sont considérées comme relevant de la solidarité au titre d'un départ anticipé. Au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits, la pension est supposée ne pas relever de la solidarité au titre d'un départ anticipé mais peut, en revanche, relever d'autres dispositifs de solidarité. Cette convention mérite d'être soulignée, car elle repose sur une hypothèse assez forte, à savoir celle que le montant de la pension ne serait pas modifié en cas de suppression du dispositif de départ anticipé. Cette convention est arbitraire, car la suppression du droit au départ anticipé engendrerait nécessairement une prolongation de carrière s'accompagnant d'un nouveau montant de pension (nouveau salaire de référence, points acquis, etc.)[24].

L'autre interrogation porte sur la manière d'estimer distinctement l'apport de chacun des dispositifs. Une première méthode consisterait, pour chaque dispositif, à le supprimer (lui et lui seul) et à comparer la nouvelle pension à celle perçue dans la situation de référence. Si elle est pertinente pour mesurer l'impact de chaque dispositif isolément, cette approche ne saurait toutefois permettre d'obtenir la part globale de la solidarité car elle ne tient pas compte des effets croisés des dispositifs sur la pension. En effet, l'impact total ne peut alors être obtenu en additionnant les impacts individuels, puisque les dispositifs peuvent être liés entre eux.

Par exemple, pour un assuré ayant liquidé exactement au taux plein grâce à des trimestres assimilés et bénéficiant par ailleurs d'un minimum de pension, la suppression des trimestres assimilés conduit à la perte du taux plein (et donc à l'application d'une décote), mais aussi, partant, à celle du minimum de pension (versé sous condition de taux plein). Il ne faut donc pas, dans ce cas, ajouter une nouvelle fois l'effet du minimum de pension pour calculer l'effet total de la solidarité sur la pension de cet individu.

Un autre exemple, celui d'un départ anticipé, illustre cette non-additivité. Soit le cas d'une infirmière bénéficiant à la fois d'un départ anticipé (elle a 59 ans en 2020) et d'une majoration de pension pour enfant de 10 %. La part de la majoration de pension est de 10 %, soit environ 9 % du total de la pension (10 % / (100 %+10 %)) en tenant compte de cette majoration. Dans l'optique de mesurer la part de la solidarité dans la pension de cette retraitée, il ne saurait toutefois être ajouté l'effet de la majoration de pension à celui du départ anticipé qui constitue l'intégralité de sa pension, par convention (voir précédemment).

Ainsi, l'apport de chaque dispositif doit être mesuré séquentiellement, c'est-à-dire en supprimant les dispositifs les uns après les autres et en mesurant l'apport marginal de chacun d'entre eux. Cette approche est additive par nature et fournit le total de la part de la solidarité. Toutefois, l'ordre retenu pour l'estimation est d'importance : les premiers effets estimés peuvent, le cas échéant, absorber une partie de l'effet d'un autre (comme l'illustre le cas du taux plein et du minimum de pension). L'effet marginal du dernier dispositif évalué peut *in fine* s'avérer nettement plus faible que s'il avait été le seul à être supprimé (ou plus en amont). Ces deux exemples illustrent l'importance et la forte sensibilité de l'effet des dispositifs de solidarité sur la pension à l'ordre retenu de désactivation de ces dispositifs *(tableau 2).*

Afin de ne pas absorber une partie de l'impact du minimum de pension en cas de perte du taux plein, il est décidé d'estimer la part des minima de pension avant les périodes assimilées et autres majorations, ainsi qu'avant l'impact du taux plein automatique en cas d'invalidité et d'inaptitude.

Par convention, comme lors de la précédente étude portant sur la solidarité et réalisée sur le champ de l'EIR, les départs anticipés sont estimés en amont : ce choix peut conduire à minorer l'apport à la pension des autres dispositifs. En effet, comme vu précédemment, l'intégralité des pensions de droit direct versées avant l'AOD (hors invalidité), y compris éventuelles majorations ou minima, est considérée comme relevant de la solidarité pour départ anticipé.

Enfin, s'agissant de l'AVPF, des trimestres assimilés et des majorations de durée d'assurance, l'estimation détaille l'impact sur le coefficient de proratisation (régime par régime) et sur le taux de liquidation (c'est-à-dire l'effet de décote ou surcote, tous régimes confondus). L'ordre de suppression de ces dispositifs affecte notablement l'évaluation. En effet, tous les trimestres gratuits ne sont pas nécessairement « utiles », dans le sens où ils n'impactent pas toujours le taux de liquidation. Lorsque la décote est déterminée par rapport à l'écart entre l'âge et l'AAD, ou encore lorsque l'assuré dépasse la durée requise avant l'AOD (sans être éligible aux carrières longues), les trimestres gratuits sont ainsi « perdus »[25]. L'utilité des trimestres au titre de tel ou tel dispositif est donc notamment fonction de la durée d'assurance au moment de l'estimation.

---

[24] Dorin, C., *et al.* (2021). Évaluation de la réforme des infirmiers diplômés d'État sur les dynamiques de carrière et la retraite : une approche par microsimulation. Économie & prévision, 218.

[25] L'utilité des trimestres gratuits (dans le seul cas des majorations de durée d'assurance pour enfants) a été analysée de manière détaillée dans Guirrec, R. (2023, octobre). Retraite : parmi les femmes bénéficiant de majorations de durée d'assurance pour enfants, trois sur quatre voient leur pension augmenter grâce à ces trimestres. DREES, *Études et Résultats*, 1283.

Tableau 2 **Ordre de désactivation des dispositifs de solidarité**

Pensions de retraite et dispositifs assimilés
- Minimum vieillesse
= Pensions de retraites, y compris de droit dérivé
- Pension de réversion
- Majoration pour enfants à charge (réversion)
- Majoration pour enfants (réversion)
= Pensions de retraite de droit direct
Départs anticipés
- ... pour motifs familiaux
- ... au titre de la catégorie (fonction publique et régimes spéciaux)
- ... pour carrière longue
- ... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques
- ... pour autres motifs ou cumul de motifs
Majorations de pension
- ... pour enfants
- ... pour tiers à charge ou tiers aidant
Minima de pension
- Minima de pension
Départs à taux plein
- Départ à taux plein (invalides, inaptes)
Points gratuits et majorations de durée d'assurance
- Points gratuits
- Majoration de durée d'assurance pour enfants *via proratisation*
- Majoration de durée d'assurance pour enfants *via décote/surcote*
- Bonification et autres majorations de durée d'assurance *via proratisation*
- Bonification et autres majorations de durée d'assurance *via décote/surcote*
- AVPF *via proratistion*
- AVPF *via décote/surcote*
- Trimestres assimilés *via proratisation*
- Trimestres assimilés *via décote/surcote*
= Pensions de droit direct hors solidarité

3. LA SOLIDARITÉ EN POPULATION GÉNÉRALE

3.1 Les dispositifs de solidarité représentent 20 % des pensions

En 2020, le système de retraite a versé 294,7 milliards d'euros de pensions de droits directs en rente à 16,7 millions de retraités. Cette année-là, les pensions de droit direct représentent l'essentiel (88,4 %) des prestations versées aux personnes âgées au titre des pensions de retraite et assimilées. La réversion en représente 10,5 % et le minimum vieillesse 1,1 %.

Les masses financières liées à la solidarité représentent 60,3 milliards d'euros (soit 20,5 % de la masse des prestations de droit direct) *[tableau 3]*. La quasi-totalité des retraités (14,7 millions sur 16,7, soit 88 %) bénéficient d'au moins un dispositif de solidarité ; *in fine* seuls 12 % des pensionnés ne sont concernés par aucun de ces dispositifs (16,7 millions de retraités dont 14,7 millions touchent au moins un dispositif). Les dispositifs de solidarité représentent en moyenne 24,3 % des rentes de droits direct versées à leurs bénéficiaires, avec de très grandes variations selon les dispositifs et selon les sous-populations (voir *infra*).

Les dispositifs de solidarité ont des effets très divers. Certains ciblent des publics particulièrement restreints pour lesquels le bénéfice moyen est relativement élevé. Par exemple, les départs anticipés concernent 3,9 % des retraités, pour un niveau de 19 960 euros annuels en moyenne (1 660 euros mensuels) correspondant à la pension brute totale de l'assuré par construction. D'autres, tels que les points gratuits, concernent en revanche une population plus large mais avec des apports individuels moindres (*graphique 1)* ; environ 7,5 millions de bénéficiaires pour 530 euros par année en moyenne, ou 40 euros mensuels). La réversion, non couverte dans le reste de l'étude car ne relevant pas des droits directs, est le dispositif le plus coûteux, à la fois par sa couverture d'une large population (4,4 millions) et son montant moyen par bénéficiaire (7 740 euros annuels).

Dans le détail :

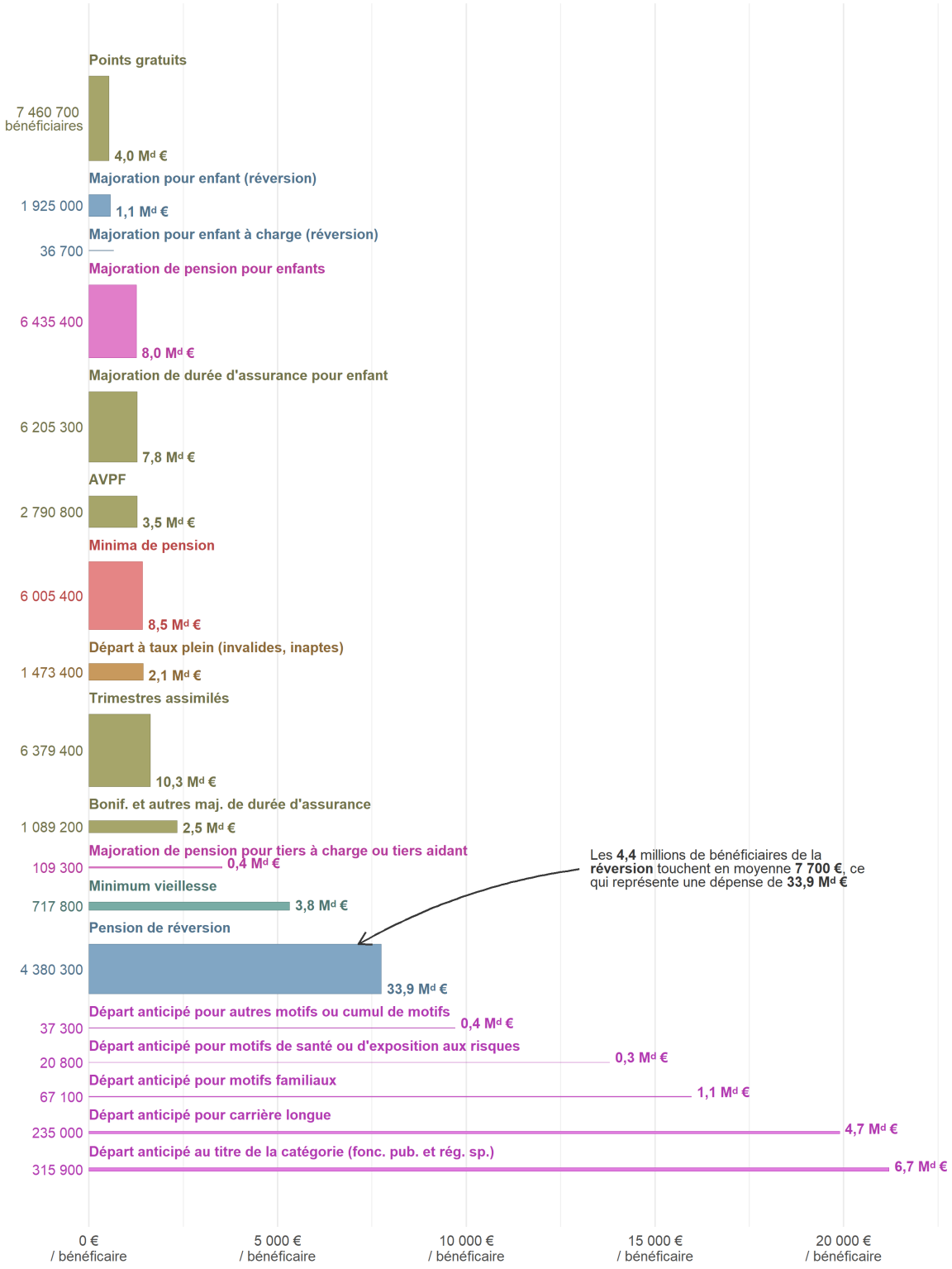
- les majorations de pension pour les parents d'au moins trois enfants représentent 2,7 % des masses de pension de droit direct versées et concernent 38,5 % des retraités de droit direct (6,4 millions sur 16,7 millions).
- les majorations pour tiers à charge ou tiers aidants représentent une masse de prestations relativement modeste (0,38 milliard d'euros, soit 0,1 % des pensions de droit direct), mais sont concentrées sur une population limitée (110 000 personnes). Pour ces bénéficiaires, l'apport est de 3 520 euros annuels en moyenne (290 euros mensuels) ;
- les départs anticipés, soit ici l'ensemble des pensions de droit direct versées avant l'AOD de droit commun, représentent 4,4 % des pensions totales de droit direct versées, dont 2,3 % pour les départs anticipés au titre de la catégorie (catégories actives et militaires de la fonction publique, régimes spéciaux) et 1,6 % pour les départs anticipés pour carrières longues ;
- les minima de pension représentent 2,9 % des droits directs, et concernent également une proportion importante d'assurés (6,0 millions sur 16,7 millions, soit 36,0 %). Pour leurs bénéficiaires, les minima constituent 12,6 % de la pension en moyenne, avec 1 420 euros versés annuellement (ou 120 euros mensuellement) ;
- les points gratuits, périodes assimilées et majorations de durée d'assurance représentent 9,6 % des pensions de droit direct ; 72,4 % des assurés en bénéficient. Parmi ces dispositifs :
  - l'AVPF représente 1,2 % des dépenses de pension (0,8 % *via* la proratisation et 0,4 % *via* le taux de liquidation) et concerne 16,7 % des assurés (2,7 millions soit 16,6 % *via* la proratisation, 0,9 million soit 5,6 % *via* le taux de liquidation, la quasi-totalité des assurés concernés pour le taux de liquidation bénéficiant également de la proratisation) ;
  - les majorations de durée d'assurance pour enfants, quant à elles, représentent 2,7 % des dépenses (1,6 % *via* la proratisation et 1,1 % *via* le taux de liquidation) ; elles bénéficient à 37,2 % des assurés (6,0 millions soit 36,2 % *via* la proratisation, 2,1 millions soit 12,8% *via* le taux de liquidation, la quasi-totalité des assurés concernés par décote/surcote bénéficiant également de la proratisation) ;
  - les points gratuits dans les régimes complémentaires concernent 44,7 % des retraités de droit direct. C'est davantage que les trimestres assimilés dont une partie peut n'avoir aucun effet sur le montant de la pension dans les régimes de base en annuités (auquel cas ils ne sont pas comptés ici) tandis que tout point accordé augmente nécessairement directement la pension dans les régimes en points ;
  - enfin, le bénéfice du taux plein pour invalidité ou inaptitude représente 0,7 % de la masse de pensions de droit direct et concerne 8,8 % des pensionnés de droit direct.

Tableau 3 **Décomposition de la masse totale de pensions versées en 2020**

	Masse versée en 2020	*% des pensions et prestations assimilées*	*% des pensions de droit direct*	*Bénéfice annuel moyen*	*% des pensions de droit direct, pour les bénéficiaires*	*Bénéficiaires*
Pensions de retraite et dispositifs assimilés	**333,50 M^{d}€**	**100,0 %**		**18 840 €**		**17 701 700**
Allocations liées au grand âge hors pensions de retraite						
Minimum vieillesse	3,81 M^{d}€	1,1 %		5 310 €		717 800
Pensions de retraite, y compris de droit dérivé	**329,69 M^{d}€**	**98,9 %**		**18 690 €**		**17 637 700**
Pensions de retraite indirectes, dites « de droit dérivé »						
Pension de réversion	33,91 M^{d}€	10,2 %		7 740 €		4 380 300
Majoration pour enfants à charge (réversion)	0,02 M^{d}€	< 0,1 %		650 €		36 700
Majoration pour enfants (réversion)	1,08 M^{d}€	0,3 %		560 €		1 925 000
Pensions de retraite de droit direct	**294,68 M^{d}€**	**88,4 %**	**100,0 %**	**17 650 €**	**100,0 %**	**16 696 400**
Départs anticipés						
... pour motifs familiaux	1,07 M^{d}€		0,4 %	15 960 €	99,7 %	67 100
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	6,70 M^{d}€		2,3 %	21 200 €	99,1 %	315 900
... pour carrière longue	4,67 M^{d}€		1,6 %	19 890 €	95,2 %	235 000
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,29 M^{d}€		< 0,1 %	13 800 €	90,8 %	20 800
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,36 M^{d}€		0,1 %	9 700 €	75,9 %	37 300
Majorations de pension						
... pour enfants	8,05 M^{d}€		2,7 %	1 250 €	7,5 %	6 435 400
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,38 M^{d}€		0,1 %	3 520 €	21,9 %	109 300
Minima de pension						
Minima de pension	8,53 M^{d}€		2,9 %	1 420 €	12,6 %	6 005 400
Départs à taux plein						
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	2,11 M^{d}€		0,7 %	1 430 €	15,8 %	1 473 400
Points gratuits et majorations de durée d'assurance						
Points gratuits	3,95 M^{d}€		1,3 %	530 €	3,0 %	7 460 700
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	4,67 M^{d}€		1,6 %	770 €	6,3 %	6 039 100
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	3,18 M^{d}€		1,1 %	1 490 €	9,1 %	2 131 200
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	2,28 M^{d}€		0,8 %	2 120 €	9,3 %	1 075 000
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,26 M^{d}€		< 0,1 %	870 €	2,8 %	301 000
AVPF *via proratistion*	2,33 M^{d}€		0,8 %	840 €	8,1 %	2 771 000
AVPF *via décote/surcote*	1,20 M^{d}€		0,4 %	1 270 €	8,8 %	940 600
Trimestres assimilés *via proratisation*	4,53 M^{d}€		1,5 %	750 €	4,8 %	6 063 700
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	5,77 M^{d}€		2,0 %	2 110 €	10,0 %	2 738 600
Dispositifs de solidarité (total)	**60,34 M^{d}€**		**20,5 %**	**4 110 €**	**24,2 %**	**14 664 100**
Pensions de droit direct hors solidarité	**234,34 M^{d}€**		**79,5 %**	-	-	-

Note > Les minima de pension représentent 8,53 milliards d'euros versés en 2020, soit 2,9 % des pensions de droit direct. Les 6 005 400 bénéficiaires perçoivent à ce titre 1 420 euros annuels (120 euros mensuels) en moyenne.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français, titulaires d'une pension de droit propre, d'une pension de réversion ou bénéficiaires du minimum vieillesse au 31/12/2020.
Source > DREES, EIR 2020.

Graphique 1 **Nombre de bénéficiaires, bénéfice annuel moyen et masse des prestations versées au titre des dispositifs de solidarité en 2020**



Note > La hauteur représente le nombre de bénéficiaires, la largeur le montant annuel moyen perçu et l'aire le montant total de dépense.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français, titulaires d'une pension de réversion de droit propre, d'une pension ou bénéficiaires du minimum vieillesse au 31/12/2020.
Source > DREES, EIR 2020.

3.2 La part des dépenses de solidarité a reculé entre 2016 et 2020

Dans cette section, les résultats sont présentés à méthodologie constante, c'est-à-dire avec rétropolation de la nouvelle méthodologie sur les données de 2016. L'annexe 1 détaille les changements méthodologiques opérés entre les deux études, ainsi que les différences de résultats obtenus sur les données de 2016.

Entre 2016 et 2020, la part des dispositifs de solidarité dans les masses de pensions de droit direct versées a baissé d'environ 2 points de pourcentage, passant de 22,4 % à 20,5 % alors que la proportion de bénéficiaires est restée stable, passant de 87,9 % à 87,8 % des retraités *(tableau 4)*. Cette baisse est essentiellement imputable à un type de dispositif : les départs anticipés.

Tout d'abord, il convient de rappeler que, dans cette étude, la pension versée est entièrement attribuée à un motif de départ anticipé si et seulement si l'âge du bénéficiaire est inférieur à l'âge d'ouverture des droits de son régime. Ainsi, la part des dépenses au titre des départs anticipés dépend à la fois du nombre de personnes liquidant en départ anticipé, mais également de l'écart entre leur âge moyen de liquidation et l'âge légal d'ouverture des droits.

Parmi les départs anticipés, celui au titre de la catégorie active dans la fonction publique et des militaires affiche une des baisses les plus marquées, à la fois en termes d'effectif de bénéficiaires et de part dans les dépenses de solidarité. Cela s'explique en particulier par la fermeture progressive de ce droit pour les infirmiers[26] et les instituteurs.

La proportion de départs anticipés pour carrière longue a grandement évolué dans le temps : elle a fortement baissé en 2009 avec le durcissement des conditions, avant d'augmenter nettement après le décret de juillet 2012. Toutefois, l'écart entre l'âge moyen de liquidation des personnes partant en carrière longue et l'âge légal a eu tendance à se réduire compte tenu de l'allongement de la durée requise et des conditions à remplir concernant le début de carrière.

En outre, le poids des départs anticipés pour motifs familiaux continue de diminuer, principalement sous l'effet de la réforme de 2010 qui abroge progressivement la possibilité de partir plus tôt sous condition pour les fonctionnaires ayant eu trois enfants ou plus (voir plus haut).

S'agissant des minima de pension, l'écrêtement du minimum contributif instauré en 2012[27] conduit à diminuer le nombre de bénéficiaires dans le temps. Ainsi, alors que 38,9 % des retraités de droit direct bénéficiaient d'un minimum de pension fin 2016, ils n'étaient plus que 36 % fin 2020.

En revanche, les majorations de durée d'assurance pour enfants, l'AVPF et les trimestres assimilés bénéficient à une proportion de retraités de droit direct légèrement plus importante qu'en 2016. Cela s'explique notamment par une utilité accrue des trimestres octroyés pour les enfants au fil des générations[28]. En effet, malgré la hausse de l'âge d'ouverture des droits, ces trimestres seront de plus en plus utiles pour atteindre le taux plein en raison de la durée d'assurance requise qui augmente et d'un âge d'entrée sur le marché du travail plus tardif[29].

---

[26] En 2010, une réforme a conduit les infirmiers à passer de la catégorie B à A, obtenant ainsi une meilleure rémunération, mais perdant dans le même temps leur statut de catégorie active. Les agents en poste ont eu le choix (droit d'option) entre le maintien de la catégorie active en grille de catégorie B, ou le nouveau statut. Néanmoins, le classement en catégorie active est amené à disparaître car les nouveaux infirmiers sont intégrés à la catégorie A en catégorie sédentaire.

[27] À partir de 2012, l'octroi du minimum contributif ne peut pas permettre à l'assuré de dépasser un certain plafond de pension tous régimes. Au-delà de ce plafond, le montant versé est écrêté.

[28] Guirrec, R. (2023, octobre). Retraite : parmi les femmes bénéficiant de majorations de durée d'assurance pour enfants, trois sur quatre voient leur pension augmenter grâce à ces trimestres. DREES, *Études et Résultats*, 1283.

[29] Marino, A.(dir.), Meinzel, P. (coord.) (2023, juin). *Les retraités et les retraites – Édition 2023*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-Social, p. 106, fiche 12, graphique 1.

Tableau 4 **Comparaison du poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct, entre 2016 et 2020**

	Masses de prestations (en % des pensions)			Bénéficiaires (en % des retraités)		
	2016	2020	Diff.	2016	2020	Diff.
Pensions de retraite de droit direct	**100,0 %**	**100,0 %**	**-**	**100,0 %**	**100,0 %**	**-**
Départs anticipés						
... pour motifs familiaux	0,6 %	0,4 %	-0,3 pt	0,7 %	0,4 %	-0,3 pt
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	3,0 %	2,3 %	-0,7 pt	2,3 %	1,9 %	-0,4 pt
... pour carrière longue	2,1 %	1,6 %	-0,5 pt	1,8 %	1,4 %	-0,4 pt
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,2 %	< 0,1 %	-0,1 pt	0,2 %	0,1 %	-0,1 pt
... pour autres motifs ou cumul de motifs	< 0,1 %	0,1 %	~	0,2 %	0,2 %	~
Majorations de pension						
... pour enfants	2,7 %	2,7 %	-0,0 pt	37,9 %	38,5 %	+0,7 pt
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,2 %	0,1 %	-0,0 pt	1,2 %	0,7 %	-0,6 pt
Minima de pension						
Minima de pension	3,2 %	2,9 %	-0,3 pt	38,9 %	36,0 %	-2,9 pt
Départs à taux plein						
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	0,9 %	0,7 %	-0,1 pt	9,6 %	8,8 %	-0,8 pt
Points gratuits et majorations de durée d'assurance						
Points gratuits	1,4 %	1,3 %	-0,1 pt	42,0 %	44,7 %	+2,6 pt
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	1,6 %	1,6 %	~	34,9 %	36,2 %	+1,3 pt
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	1,1 %	1,1 %	~	11,6 %	12,8 %	+1,2 pt
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,8 %	0,8 %	-0,0 pt	6,2 %	6,4 %	+0,2 pt
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	< 0,1 %	< 0,1 %	-0,0 pt	1,7 %	1,8 %	+0,1 pt
AVPF *via proratistion*	0,6 %	0,8 %	+0,2 pt	14,0 %	16,6 %	+2,6 pt
AVPF *via décote/surcote*	0,3 %	0,4 %	~	4,3 %	5,6 %	+1,3 pt
Trimestres assimilés *via proratisation*	1,5 %	1,5 %	~	33,4 %	36,3 %	+3,0 pt
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	2,1 %	2,0 %	-0,1 pt	15,5 %	16,4 %	+0,9 pt
Dispositifs de solidarité (total)	**22,4 %**	**20,5 %**	**-2,0 pt**	**87,9 %**	**87,8 %**	**-0,1 pt**
Pensions de droit direct hors solidarité	**77,6 %**	**79,5 %**	**+2,0 pt**	-	-	-

Lecture > Les minima de pension représentent 3,2 % des pensions de droit direct en 2016 contre 2,9 % en 2020, soit une baisse de 0,3 point. Ils concernent 38,9 % des retraités en 2016, contre 36,0 % en 2020, soit une baisse de 2,9 points.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020 (EIR 2020) ou au 31/12/2016 (EIR 2016), touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2016 et 2020.

3.3 Un apport des dispositifs de solidarité variable d'un régime de retraite à l'autre

La part des masses financières relative aux dispositifs de solidarité varie fortement d'un régime de retraite à l'autre, reflétant à la fois des différences de législation et de nettes disparités, d'un régime à l'autre, dans les profils d'assurés.

Une **première distinction peut être faite entre régimes de base et régimes complémentaires** *(tableau 5)*.

Le poids de la solidarité apparaît nettement plus élevé dans les régimes de base (27,1 % dans les régimes alignés et 19,1 % dans les régimes de la fonction publique) que dans les régimes complémentaires (12,5 % à l'Agirc-Arrco).

Plusieurs mécanismes expliquent ces différences. Tout d'abord, les minima de pension, dans les régimes où ils existent (régimes alignés du privé, fonction publique, exploitants agricoles) sont versés par les régimes de base (à l'exception du « complément différentiel » de la complémentaire agricole, qui s'ajoute au minimum du régime de base).

S'agissant des points gratuits et majorations de durée d'assurance, l'effet est également plus important au régime général (14,9 %, soit environ la moitié de la solidarité dans ce régime) qu'à l'Agirc-Arrco (8,3 %) *[tableau 6]*. L'impact des trimestres sur le taux de liquidation (environ 6,1 % à la CNAV en agrégeant l'ensemble des trimestres) est quasiment deux fois supérieur à celui constaté à l'Agirc-Arrco sur le taux de minoration (3,2 %), qui est son équivalent. L'effet des trimestres sur la proratisation est par nature limité aux régimes de base (8,8 % à la CNAV) mais il s'avère supérieur à celui des points gratuits, par nature limité aux régimes complémentaires (5,1 % à l'Agirc-Arrco). Enfin, les majorations de pension pour enfant sont plus importantes au régime général qu'à l'Agirc-Arrco.

Une **seconde distinction est possible, cette fois-ci entre les différentes caisses de retraite de base**

Le poids global de la solidarité varie nettement entre secteur privé et fonction publique civile, mais aussi au sein même de la fonction publique entre FPE civile, FPE militaire et CNRACL. La part des dispositifs de solidarité est ainsi de 11,6 % pour la fonction publique d'État civile, 21,5 % pour la CNRACL et 27,6 % au régime général *(tableau 7)*. Elle s'élève à 50,6 % pour les militaires, mais n'est que de 4 % pour les professions libérales. Ces écarts renvoient à des différences de règles mais également des différences de population – ces dernières pouvant également être de nature socioprofessionnelle (niveau de qualification, carrière) ou familiale (nombre d'enfants et genre).

Les militaires, tout d'abord, ont des profils de carrière très spécifiques et bénéficient de manière plus importante de la solidarité au titre de la dangerosité et de la pénibilité de leur carrière. Ils bénéficient essentiellement des dispositifs de départs anticipés (35,4 %) et des majorations de durée d'assurance (11,6 %).

Ensuite, concernant les disparités de règles, certains agents de la fonction publique bénéficient des départs anticipés au titre de la catégorie et pour motifs familiaux, avec respectivement 6,9 % et 1,2 % des pensions de droit direct versées *(tableau 5)*, alors que ces dispositifs n'existent pas dans le secteur privé. Par ailleurs, la part dans les pensions de droit direct des majorations de durée pour des motifs autres que les enfants est plus élevée dans la fonction publique (2,6 %) car certains agents bénéficient de majorations spécifiques (les policiers, les militaires, les surveillants pénitentiaires, les sapeurs-pompiers, etc.). Réciproquement, la part des trimestres assimilés est nettement plus faible dans la pension des anciens fonctionnaires (0,1 % dans le public contre 5,2 % dans le privé), car ceux-ci ne sont pas concernés par le chômage (pendant les périodes où ils exercent en tant que fonctionnaires). En outre, certaines périodes assimilées, comme les périodes de maladie ou de maternité, sont réputées cotisées par les agents de la fonction publique, si bien qu'elles n'entrent pas dans le champ des périodes assimilées.

Les professions libérales sont nettement moins concernées par les dispositifs de solidarité, et quand elles le sont, c'est indirectement *via* l'amélioration du taux de liquidation avec des dispositifs d'un autre régime. Un dispositif se détache des autres : la majoration de pension qui représente 3,2 % des pensions complémentaires.

Outre ces différences de règles, la diversité des assurés affiliés aux différents régimes explique également une grande part des écarts.

Ainsi, les âges d'entrée en service des fonctionnaires territoriaux, moins qualifiés, sont plus précoces que les fonctionnaires d'État, plus diplômés. La CNRACL comprend donc davantage de départs anticipés pour carrière longue et, par conséquent, le poids de la solidarité à ce titre est plus important (1,4 % contre 0,4 % pour la FPE). Il reste cependant plus faible qu'au régime général (2,3 %).

Pour la CNRACL, le corollaire de cet âge d'entrée sur le marché du travail assez précoce est un moindre niveau de qualification moyen (avec une surreprésentation des agents de catégorie C[30]) et des rémunérations plus faibles qu'à la FPE. De ce fait, la proportion de retraités bénéficiant d'un minimum de pension y est nettement plus élevée, ce qui génère une part de ces minima dans les pensions plus importante à la CNRACL (6,0 %) qu'à la FPE civile (0,7 %). Elle est toutefois relativement proche de celle constatée au régime général (5,5 %). Compte tenu des métiers exercés, la part de solidarité relevant d'un dispositif de départ anticipé au titre de la catégorie active est également supérieure à la CNRACL (4,1 % contre 2,5 % à la FPE civile).

Enfin, les régimes de la fonction publique comprennent une part plus importante de femmes que le secteur privé, cette surreprésentation étant encore plus prononcée à la CNRACL[31]. Par conséquent, le poids de la solidarité au titre des MDA pour enfants est plus important à la CNRACL (2,9 %) qu'à la FPE (2,1 %). Il reste cependant inférieur à celui constaté au régime général (4,5 %) – cette fois-ci en raison des disparités de règles.

Ces écarts de structure expliquent également le poids des départs anticipés pour motif familial (2,1 % à la CNRACL contre 1,0 % à la FPE civile).

L'apport des majorations de pension pour trois enfants ou plus est, en revanche, plus homogène entre CNRACL (3,0 %), FPE civile (2,7 %) et régime général (3,3 %). Ces majorations étant versées indépendamment du sexe et du niveau de pension, seule la proportion de personnes avec au moins trois enfants – peu variable d'un régime à l'autre – affecte cet apport.

Il existe cependant un choix méthodologique susceptible d'affecter les comparaisons, notamment entre fonction publique et secteur privé. L'apport des majorations de pension pour parents de trois enfants est estimé après celui des départs anticipés (annexe 1). Cela réduit un peu l'apport de ces majorations (et augmente celui des départs anticipés). Ce constat est d'autant plus vrai dans les régimes où ces départs anticipés sont plus fréquents, comme ceux de la fonction publique – et plus encore pour les départs anticipés « pour motifs familiaux », qui concernent entre autres les parents de trois enfants avant l'AOD, pour lesquels par définition l'assuré a au moins trois enfants. Ainsi, alors que la prévalence des retraités ayant eu trois enfants ou plus est uniforme d'un régime à l'autre, avec notre convention de calcul 25,0 % des fonctionnaires bénéficient de la majoration de pension (0,8 million sur 3,2), là où les salariés du privé sont 36,7 % (5,3 sur 14,5).

[30] Ministère de la Transformation et de la Fonction publique (2022). *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2022,* p. 88.

[31] Ministère de la Transformation et de la Fonction publique (2022). *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2022*, p.93.

Tableau 5 Les dispositifs de solidarité par type de régime de retraite en 2020

	Fonction publique			Régimes alignés du privé						Régimes spéciaux		
	Base[1]			Base[2]			Complémentaire[3]			Base[4]		
	% pensions	*Bénefice*	*Bénéficiaires*	*% pensions*	*Bénefice*	*Bénéficiaires*	*% pensions*	*Bénefice*	*Bénéficiaires*	*% pensions*	*Bénefice*	*Bénéficiaires*
Pensions de retraite de droit direct	**100,0%**	**21 680 €**	**3 222 500**	**100,0%**	**8 450 €**	**14 494 800**	**100,0%**	**5 960 €**	**12 614 700**	**100,0%**	**20 040 €**	**732 500**
Départs anticipés												
... pour motifs familiaux	1,2%	14 990 €	56 300	-	-	-	< 0,1%	8 570 €	2 900	1,4%	25 500 €	8 000
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	6,9%	19 480 €	246 200	-	-	-	< 0,1%	7 760 €	1 200	12,9%	27 040 €	69 900
... pour carrière longue	0,7%	17 860 €	26 300	2,3%	12 740 €	216 700	1,7%	6 180 €	212 900	0,3%	23 810 €	2 100
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	< 0,1%	15 260 €	1 300	0,2%	10 640 €	17 700	< 0,1%	4 240 €	12 300	0,2%	25 490 €	1 000
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,1%	13 030 €	6 900	< 0,1%	5 240 €	16 000	0,1%	4 110 €	24 900	0,6%	22 500 €	3 700
Majorations de pension												
... pour enfants	2,8%	2 430 €	805 800	3,2%	740 €	5 317 900	1,8%	320 €	4 319 000	2,7%	1 970 €	204 700
... pour tiers à charge ou tiers aidant	< 0,1%	14 360 €	4 200	0,2%	3 000 €	90 000	< 0,1%	570 €	1 400	0,3%	3 080 €	14 100
Minima de pension												
Minima de pension	2,3%	2 650 €	596 100	5,6%	1 230 €	5 567 100	-	-	-	n.s.	n.s.	n.s.
Départs à taux plein												
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	0,1%	1 400 €	69 400	1,3%	1 120 €	1 402 500	0,5%	320 €	1 095 800	< 0,1%	590 €	2 800
Points gratuits et majorations de durée d'assurance												
Points gratuits	-	-	-	< 0,1%	1 910 €	33 900	5,1%	520 €	7 432 000	-	-	-
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	1,8%	1 110 €	1 120 400	2,7%	680 €	4 889 000	-	-	-	0,5%	890 €	77 600
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	0,3%	890 €	254 300	1,8%	1 150 €	1 966 500	0,7%	340 €	1 619 800	< 0,1%	520 €	5 400
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	2,4%	3 050 €	557 000	0,1%	510 €	354 800	-	-	-	2,7%	2 340 €	170 400
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,1%	1 280 €	74 400	< 0,1%	470 €	241 000	< 0,1%	260 €	149 700	< 0,1%	1 100 €	12 100
AVPF *via proratistion*	-	-	-	1,9%	840 €	2 771 000	-	-	-	-	-	-
AVPF *via décote/surcote*	0,2%	1 010 €	104 400	0,6%	850 €	885 700	0,3%	260 €	786 600	< 0,1%	490 €	2 000
Trimestres assimilés *via proratisation*	n.s.	n.s.	n.s.	3,7%	740 €	6 052 400	-	-	-	0,2%	1 880 €	18 100
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	< 0,1%	630 €	97 300	3,3%	1 500 €	2 712 000	2,1%	640 €	2 526 100	< 0,1%	290 €	6 300
Dispositifs de solidarité (total)	**19,1%**	**5 400 €**	**2 469 200**	**27,1%**	**2 770 €**	**12 020 800**	**12,6%**	**960 €**	**9 926 400**	**21,9%**	**6 730 €**	**478 700**
Pensions de droit direct hors solidarité	**80,9%**	**-**	**-**	**72,9%**	**-**	**-**	**87,4%**	**-**	**-**	**78,1%**	**-**	**-**

n.s. : non significatif (échantillon trop réduit).
1. SRE civil et militaire, CNRACL.
2. CNAV, MSA salariés, RSI.
3. Agirc-Arrco, Ircantec, RSI complémentaire, CGPCE (caisses d'épargne), CRPN (personnel navigant), RETREP et RAEP (enseignement privé), RATP.
4. RATP, SNCF, Banque de France, ENIM (marine), CANSSM (mines), CNIEG (électricité et gaz), CRPCEN (clercs et employés de notaire), CAVIMAC (cultes), Fspoeie (ouvriers d'État), Retrep (enseignement privé), Altadis (buralistes). Les régimes complémentaires, lorsqu'ils existent (RATP, Retrep), sont comptabilisés avec ceux du privé.

Tableau 6 Les dispositifs de solidarité par type de régime de retraite en 2020 (suite)

	Exploitants agricoles[1]			Professions libérales[2]					
	Base			Base			Complémentaire		
	% pensions	*Bénefice*	*Bénéficiaires*	*% pensions*	*Bénefice*	*Bénéficiaires*	*% pensions*	*Bénefice*	*Bénéficiaires*
Pensions de retraite de droit direct	**100,0 %**	**4 750 €**	**1 169 100**	**100,0 %**	**4 820 €**	**377 100**	**100,0 %**	**12 440 €**	**347 800**
Départs anticipés									
... pour motifs familiaux	-	-	-	-	-	-	-	-	-
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour carrière longue	1,1 %	5 290 €	11 100	0,1 %	1 920 €	1 300	< 0,1 %	4 510 €	700
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	< 0,1 %	3 640 €	300	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
... pour autres motifs ou cumul de motifs	< 0,1 %	1 700 €	600	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Majorations de pension									
... pour enfants	4,2 %	460 €	498 300	-	-	-	3,2 %	1 510 €	90 600
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,1 %	13 430 €	500	< 0,1 %	790 €	1 900	n.s.	n.s.	n.s.
Minima de pension									
Minima de pension	2,2 %	870 €	138 400	n.s.	n.s.	n.s.	-	-	-
Départs à taux plein									
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	1,1 %	770 €	77 600	0,8 %	1 280 €	11 000	-	-	-
Points gratuits et majorations de durée d'assurance									
Points gratuits	-	-	-	0,3 %	740 €	7 900	0,8 %	1 150 €	28 600
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	0,6 %	550 €	58 700	-	-	-	-	-	-
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	1,9 %	610 €	171 000	1,7 %	570 €	53 200	-	-	-
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	< 0,1 %	260 €	7 100	< 0,1 %	300 €	3 100	-	-	-
AVPF *via proratistion*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AVPF *via décote/surcote*	2,2 %	1 020 €	120 700	0,2 %	320 €	13 500	-	-	-
Trimestres assimilés *via proratisation*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	0,4 %	260 €	79 300	0,8 %	270 €	56 800	-	-	-
Dispositifs de solidarité (total)	**13,7 %**	**1 010 €**	**755 100**	**4,1 %**	**640 €**	**116 500**	**4,0 %**	**1 450 €**	**119 700**
Pensions de droit direct hors solidarité	**86,3%**	**-**	**-**	**95,9%**	**-**	**-**	**96,0%**	**-**	**-**

n.s. : non significatif (®chantillon trop r®duit).
% pensions : part du dispositif dans les pensions de droit direct vers®es aux assur®s de la cat®gorie de caisses ; b®n®fice : b®n®fice annuel moyen, pour les b®n®ficiaires. ; b®n®ficiaires : nombre de b®n®ficiaires du dispositif dans cette cat®gorie de caisses.
1. MSA exploitants.2 CNBF (avocats) ; CNAVPL (autres professions lib®rales).
Note > Dans ce tableau, un m°me assur®peut °tre compt®dans plusieurs caisses si les caisses appartiennent ¨ des cat®gories diff®rentes. La somme des b®n®ficiaires de lôensemble des caisses de base est donc sup®rieure au nombre de b®n®ficiaires dôune pension de droit direct.
Tous les dispositifs nôexistent pas dans toutes les caisses mais les pensions peuvent °tre affect®es par le d®roul®de carri¯re de lôassur®dans dôautres caisses (cas de la d®cote ou la surcote pour les compl®mentaires, par exemple).
Lecture > Les minima de pension repr®sentent 6,6 milliards dôeuros vers®s en 2020 par les caisses de base du secteur priv®, soit 5,6 % des pensions de droit direct quôelles ont vers®cette ann®e-l¨. Les 5,6 millions b®n®ficiaires per- oivent ¨ ce titre 1 230 euros annuels en moyenne.
Champ > Retrait®s dôun r®gime de retraite fran- ais au 31/12/2020 (EIR 2020) touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

Tableau 7 Les dispositifs de solidarité pour les cinq plus grands régimes de retraite en 2020

	CNAV		Agirc-Arrco		SRE civil		CNRACL		SRE militaire	
	Masse	*% pensions*	Masse	*% pensions*	Masse	*% pensions*	Masse	*% pensions*	Masse	*% pensions*
Pensions de retraite de droit direct	**110,71 M^{d}€**	**100,0 %**	**70,41 M^{d}€**	**100,0 %**	**41,24 M^{d}€**	**100,0%**	**20,34 M^{d}€**	**100,0%**	**8,27 M^{d}€**	**100,0%**
Départs anticipés										
... pour motifs familiaux	-	-	0,02 M^{d}€	< 0,1 %	0,42 M^{d}€	1,0%	0,42 M^{d}€	2,1%	-	-
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	-	-	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	1,04 M^{d}€	2,5%	0,83 M^{d}€	4,1%	2,93 M^{d}€	35,4%
... pour carrière longue	2,54 M^{d}€	2,3 %	1,25 M^{d}€	1,8 %	0,18 M^{d}€	0,4%	0,29 M^{d}€	1,4%	-	-
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,18 M^{d}€	0, 2%	0,05 M^{d}€	< 0,1 %	0,01 M^{d}€	< 0,1%	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%	-	-
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,07 M^{d}€	< 0,1 %	0,10 M^{d}€	0,1 %	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%	0,08 M^{d}€	0,4%	-	-
Majorations de pension										
... pour enfants	3,60 M^{d}€	3,3 %	1,23 M^{d}€	1,8 %	1,11 M^{d}€	2,7%	0,61 M^{d}€	3,0%	0,23 M^{d}€	2,8%
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,24 M^{d}€	0,2 %	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	0,04 M^{d}€	< 0,1%	0,02 M^{d}€	< 0,1%	-	-
Minima de pension										
Minima de pension	6,10 M^{d}€	5,5 %	-	-	0,31 M^{d}€	0,7%	1,23 M^{d}€	6,0%	0,05 M^{d}€	0,6%
Départs à taux plein										
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	1,42 M^{d}€	1,3 %	0,33 M^{d}€	0,5 %	0,05 M^{d}€	0,1%	0,05 M^{d}€	0,2%	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%
Points gratuits et majorations de durée d'assurance										
Points gratuits	-	-	3,58 M^{d}€	5,1 %	-	-	-	-	-	-
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	2,99 M^{d}€	2,7 %	-	-	0,72 M^{d}€	1,7%	0,52 M^{d}€	2,5%	0,01 M^{d}€	0,2%
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	2,04 M^{d}€	1,8 %	0,50 M^{d}€	0,7 %	0,14 M^{d}€	0,3%	0,09 M^{d}€	0,4%	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,15 M^{d}€	0,1 %	-	-	0,62 M^{d}€	1,5%	0,12 M^{d}€	0,6%	0,96 M^{d}€	11,6%
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,10 M^{d}€	< 0,1 %	0,04 M^{d}€	< 0,1 %	0,08 M^{d}€	0,2%	0,01 M^{d}€	< 0,1%	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%
AVPF *via proratistion*	2,33 M^{d}€	2,1 %	-	-	-	-	-	-	-	-
AVPF *via décote/surcote*	0,71 M^{d}€	0,6 %	0,18 M^{d}€	0,3 %	0,04 M^{d}€	< 0,1%	0,07 M^{d}€	0,3%	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%
Trimestres assimilés *via proratisation*	4,28 M^{d}€	3,9 %	-	-	-	-	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%	-	-
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	3,85 M^{d}€	3,5 %	1,55 M^{d}€	2,2 %	0,03 M^{d}€	< 0,1%	0,03 M^{d}€	0,2%	< 0,1 M^{d}€	< 0,1%
Dispositifs de solidarité (total)	**30,60 M^{d}€**	**27,6 %**	**8,84 M^{d}€**	**12,5 %**	**4,79 M^{d}€**	**11,6%**	**4,37 M^{d}€**	**21,5%**	**4,18 M^{d}€**	**50,6%**
Pensions de droit direct hors solidarité	**80,11 M^{d}€**	**72,4 %**	**61,57 M^{d}€**	**87,5 %**	**36,45 M^{d}€**	**88,4%**	**15,97 M^{d}€**	**78,5%**	**4,09 M^{d}€**	**49,4%**

Masse : total des pensions versées en 2020 ; % des pensions : part du dispositif dans les pensions de droit direct versées aux assurés de la catégorie de caisses.

Notes > Dans ce tableau, un même assuré peut être compté dans plusieurs caisses.
Pour les militaires, l'affectation de l'intégralité de la retraite au dispositif de départ anticipé affecte grandement l'évaluation des autres dispositifs.
Tous les dispositifs n'existent pas dans toutes les caisses mais les pensions peuvent être affectées par le déroulé de carrière de l'assuré dans d'autres caisses (cas de la décote ou la surcote pour les complémentaires, par exemple).

Lecture > Les minima de pension représentent 6,10 milliards d'euros versés en 2020 par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), soit 5,5 % des pensions de droit direct qu'elle a versé cette année-là.

Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020 (EIR 2020) touchant une pension de droit direct.

Source > DREES, EIR 2020.

3.4 Une grande variété de combinaisons de dispositifs

Alors que 12,4 % des retraités ne bénéficient d'aucun dispositif de solidarité, la plupart (64 %) en cumulent plusieurs. Le *tableau 8* recense toutes les combinaisons de dispositifs existantes et les proportions de retraités concernés. Ce cumul s'explique par différents aspects :

- certains dispositifs, notamment les périodes assimilées, se déclinent à la fois dans les régimes de base et les régimes complémentaires ;
- des dispositifs ciblant une même sous-population (par exemple les parents s'agissant des différents droits familiaux) ;
- des individus entrant dans le champ ciblé par différents dispositifs (par exemple, un parent qui se trouve également être dans une catégorie active de la fonction publique).

La combinaison la plus fréquente entre deux dispositifs est celle entre les points gratuits dans un régime complémentaire et les trimestres assimilés dans un régime de base, combinaison qui concerne 40 % des assurés touchant au moins une prestation de solidarité. Ceci s'explique par les conditions d'éligibilité similaires entre ces deux dispositifs, et le fait qu'il s'agit de prises en charge de périodes d'interruption similaires entre régimes de base et complémentaires.

Une autre combinaison fréquente est celle de la majoration de pension pour trois enfants, des trimestres de majoration de durée pour enfants et des trimestres d'AVPF. En effet, ces dispositifs concernent les parents, et parmi eux surtout les mères (pour l'AVPF et les MDA), et ont vocation à compenser l'impact de la naissance et de l'éducation des enfants sur la carrière des assurés et donc sur leurs pensions. Parmi les personnes percevant des prestations de solidarité, 28 % bénéficient d'au moins de deux de ces trois dispositifs. La proportion monte à 47 % pour les femmes tandis qu'elle s'établit à 5 % chez les hommes, qui bénéficient très peu de trimestres de majoration de durée d'assurance ou d'AVPF.

Il faut noter que, dans la méthodologie retenue dans cette étude, les départs anticipés sont comptabilisés uniquement pour les personnes à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits de leur régime, et que dans ce cas l'intégralité de la pension est considérée versée au titre du départ anticipé. Par exemple, une personne de 75 ans ayant par le passé bénéficié d'un départ anticipé et touchant par ailleurs une majoration de pension pour enfants ne sera pas comptabilisée dans les départs anticipés de 2020. Inversement, une personne de 55 ans dans la même situation verra sa pension intégrée dans les départs anticipés exclusivement. Avec la convention utilisée, le cumul d'un départ anticipé avec une majoration de pension, par exemple, ne peut donc pas être décelé pour ces assurés.

Tableau 8 **Principales combinaisons de dispositifs de solidarité perçus en 2020**

Majoration de pension pour enfants	Majoration de pension pour tiers à charge ou tiers aidant	Minima de pension	Points gratuits	Majoration de durée d'assurance pour enfant	Bonif. et autres maj. de durée d'assurance	AVPF	Trimestres assimilés	Départ à taux plein (invalides, inaptes)	Proportion de retraités concernés par cette combinaison (en %)	Effectifs de retraités concernés
✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	12,17%	2 032 300
✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	8,41%	1 404 053
✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	4,98%	831 421
✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	4,96%	828 949
✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	4,60%	768 141
✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	4,32%	721 529
✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	3,10%	517 333
✗	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	3,05%	509 136
✗	✗	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	2,69%	448 599
✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	2,51%	418 611
✓	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	2,29%	382 706
✗	✗	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	2,17%	362 363
✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	2,15%	358 266
✓	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	2,10%	350 686
✓	✗	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✗	1,91%	319 131
Autres combinaisons de dispositifs de solidarité									38,59%	6 443 176
Total									100,00%	16 696 400

Note > Par construction de l'évaluation, les départs anticipés ne se cumulent pas avec d'autres dispositifs (puisque l'intégralité de la pension est supposée relever du dispositif). Il n'y a donc pas de colonne de départs anticipés afin de faciliter la lecture du tableau. Ils font toutefois bien partie de l'ensemble des combinaisons de dispositifs possibles mais n'apparaissent de toute façon pas dans les 15 premières combinaisons.
Lecture > 4,32 % des retraités touchant en 2020 une pension de droit direct cumulent les dispositifs de points gratuits, de trimestres assimilés et de majoration de pension pour enfants.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

4. UN POIDS DE LA SOLIDARITÉ VARIABLE D'UNE SOUS-POPULATION À L'AUTRE

4.1 La solidarité représente une part plus importante des pensions des femmes

Fin 2020, la pension moyenne de droit direct des femmes est inf®rieure de 37 % ¨ celle des hommes : 1 148 euros contre 1 830 euros par mois. N®anmoins, sans les diff®rents m®canismes de solidarit® qu'int¯gre le syst¯me de retraite, cet ®cart serait encore plus important. Les b®n®fices moyens li®s aux dispositifs de solidarit® sont un peu plus ®lev®s pour les hommes (4 030 euros en moyenne annuellement pour les femmes et 4 210 pour les hommes), mais compte tenu des ®carts de pension, l'apport est plus important pour les femmes. Les dispositifs de solidarit® repr®sentent ainsi 26,4 % des pensions de droit direct vers®es aux femmes, soit 10 points de pourcentage de plus que pour celles vers®es aux hommes (16,3 %) *[tableau 9]*.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les ®carts de pension entre hommes et femmes sont en r®alit® plus bas que ceux ®voqu®s ci-dessus d¯s lors que les pensions de r®version sont prises en compte. En effet, les femmes sont bien plus souvent b®n®ficiaires de ce dispositif. Ainsi, parmi les retrait®s de droit direct, la pension moyenne totale (r®version comprise) est de 1 398 euros par mois pour les femmes, contre 1 853 euros pour les hommes. L'®cart de pension moyenne diminue alors ¨ 25 % environ.

Les femmes et les hommes ne b®n®ficient pas des m°mes dispositifs de solidarit®.

En effet, par leur champ d'application l®gal ou bien du fait que les interruptions de carri¯re faisant suite ¨ la naissance d'un enfant concernent tr¯s majoritairement les femmes, certains dispositifs leur profitent davantage. C'est le cas des droits familiaux.

Parmi les 8,8 millions de femmes titulaires d'une pension de droit direct, 74,6 % jouissent d'un dispositif de solidarit® vers®e au titre des droits familiaux (d®parts anticip®s pour motifs familiaux, majorations de pension et de dur®e au titre des enfants, AVPF), contre seulement 41,1 % chez les 7,9 millions d'hommes (essentiellement les majorations de pensions pour parents de plus de trois enfants).

Toutefois, si le nombre de b®n®ficiaires de majoration de pensions au titre des enfants est globalement ®quivalent chez les hommes et les femmes ï en lien avec la r®partition des personnes avec trois enfants ou plus ï , les p¯res per- oivent environ 62 % des masses vers®es au titre de ce dispositif, du fait de pensions moyennes plus ®lev®es que celles des m¯res (+1 620 euros annuels pour les p¯res contre +910 euros pour les m¯res, soit +140 et +80 euros mensuels). Ce constat est directement li® au fait que les majorations de pensions pour parents de trois enfants sont proportionnelles ¨ la pension.

In fine, les dispositifs de solidarit® li®s ¨ des motifs familiaux repr®sentent 12,4 % de la masse de pensions de droit direct vers®e aux femmes, contre seulement 3,2 % de celle vers®e aux hommes.

En outre, du fait de carri¯res professionnelles moins favorables et de salaires en moyenne plus faibles, les femmes b®n®ficient davantage des dispositifs de minimum de pension (5,5 % des pensions de droit direct, contre 1 % pour les hommes). Cette part plus importante s'explique autant par le fait que les femmes sont plus souvent concern®es ï 46 % des femmes voient leur pension port®e au minimum, contre 25 % des hommes ï et par le fait, quand elles en b®n®ficient, l'apport est plus important (139 euros par mois pour les femmes en moyenne, contre 76 euros pour les hommes).

En revanche, les femmes profitent nettement moins des d®parts anticip®s au titre d'une cat®gorie de la fonction publique ou d'une carri¯re longue, ainsi que des bonifications et autres majorations non li®es aux enfants. Les carri¯res des femmes actuellement ¨ la retraite sont moins souvent compl¯tes que les carri¯res masculines, si bien que les femmes sont deux fois moins nombreuses que les hommes ¨ b®n®ficier du dispositif ç carri¯re longue è. Elles sont ®galement sous-repr®sent®es dans les corps de m®tier qui b®n®ficient des d®parts au titre de la cat®gorie ou des bonifications de trimestres accord®es au titre des services (militaires, policiers, sapeurs-pompiers, par exemple).

Enfin, l'effet des trimestres assimil®s et des points gratuits ne diff¯re pas sensiblement entre hommes et femmes : ils repr®sentent 4,5 % des pensions de droit direct des femmes, et 5,1 % de celles des hommes.

Tableau 9 **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, par sexe**

	Femmes				Hommes			
	Masse	%	*Bénefice*	#	Masse	%	*Bénefice*	#
Pensions de retraite de droit direct	**121,35 M^{d}€**	**100,0 %**	**13 780 €**	**8 804 400**	**173,33 M^{d}€**	**100,0 %**	**21 960 €**	**7 892 000**
Départs anticipés								
... pour motifs familiaux	1,05 M^{d}€	0,9 %	15 900 €	66 200	0,02 M^{d}€	< 0,1 %	20 120 €	900
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	1,44 M^{d}€	1,2 %	19 660 €	73 300	5,26 M^{d}€	3,0 %	21 660 €	242 600
... pour carrière longue	1,33 M^{d}€	1,1 %	18 330 €	72 800	3,34 M^{d}€	1,9 %	20 580 €	162 200
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,09 M^{d}€	< 0,1 %	12 670 €	7 300	0,19 M^{d}€	0,1 %	14 420 €	13 500
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,22 M^{d}€	0,2 %	9 240 €	23 400	0,15 M^{d}€	< 0,1 %	10 460 €	13 900
Majorations de pension								
... pour enfants	3,03 M^{d}€	2,5 %	910 €	3 340 800	5,02 M^{d}€	2,9 %	1 620 €	3 094 600
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,14 M^{d}€	0,1 %	11 410 €	12 400	0,24 M^{d}€	0,1 %	2 510 €	96 900
Minima de pension								
Minima de pension	6,71 M^{d}€	5,5 %	1 670 €	4 016 600	1,82 M^{d}€	1,0 %	910 €	1 988 800
Départs à taux plein								
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	1,29 M^{d}€	1,1 %	1 320 €	977 000	0,82 M^{d}€	0,5 %	1 660 €	496 400
Points gratuits et majorations de durée d'assurance								
Points gratuits	1,27 M^{d}€	1,0 %	350 €	3 603 700	2,68 M^{d}€	1,5 %	700 €	3 857 000
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	4,48 M^{d}€	3,7 %	780 €	5 725 700	0,19 M^{d}€	0,1 %	600 €	313 400
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	3,02 M^{d}€	2,5 %	1 490 €	2 024 900	0,16 M^{d}€	< 0,1 %	1 490 €	106 300
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,36 M^{d}€	0,3 %	1 100 €	329 100	1,91 M^{d}€	1,1 %	2 570 €	745 900
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,04 M^{d}€	< 0,1 %	1 010 €	42 400	0,22 M^{d}€	0,1 %	840 €	258 600
AVPF *via proratistion*	2,27 M^{d}€	1,9 %	870 €	2 611 400	0,07 M^{d}€	< 0,1 %	420 €	159 600
AVPF *via décote/surcote*	1,14 M^{d}€	0,9 %	1 290 €	883 800	0,06 M^{d}€	< 0,1 %	1 060 €	56 800
Trimestres assimilés *via proratisation*	2,15 M^{d}€	1,8 %	640 €	3 363 900	2,38 M^{d}€	1,4 %	880 €	2 699 800
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	2,02 M^{d}€	1,7 %	1 740 €	1 156 800	3,75 M^{d}€	2,2 %	2 370 €	1 581 800
Dispositifs de solidarité (total)	**32,06 M^{d}€**	**26,4 %**	**4 030 €**	**7 946 000**	**28,28 M^{d}€**	**16,3 %**	**4 210 €**	**6 718 200**
Pensions de droit direct hors solidarité	**89,29 M^{d}€**	**73,6 %**	**-**	**-**	**145,06 M^{d}€**	**83,7 %**	**-**	**-**

% : part des pensions de droit direct ; bénéfice : bénéfice annuel moyen, pour les bénéficiaires ; # : nombre de bénéficiaires.
Lecture > Les minima de pension représentent 6,71 milliards d'euros versés à des assurées en 2020, soit 5,5 % des leurs pensions de droit direct. Les 4 016 600 bénéficiaires perçoivent à ce titre 1 670 euros annuels (140 euros mensuels) en moyenne.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

4.2 Les dispositifs de solidarité concernent relativement plus les mères de famille

La solidarit® repr®sente une proportion importante des droits ¨ la retraite pour les parents de familles nombreuses, et en particulier pour les m¯res.

S'agissant des femmes, la part globale des dispositifs de solidarit® cro´t nettement avec le nombre d'enfants : jusqu'à 66 % des droits directs pour les femmes ayant cinq enfants, 39,5 % pour celles ayant trois enfants, 22,5 % pour les m¯res de deux enfants, 16,3 % pour celles d'un enfant et 11,9 % pour les femmes sans enfants *(tableaux 10 et 11)*.

Ce constat renvoie tout d'abord ¨ l'®ligibilit® ¨ la majoration de pension et au d®part anticip® pour motifs familiaux, deux dispositifs accord®s principalement[32] ¨ partir de trois enfants. Ainsi, 0,5 % des m¯res de deux enfants (13 200 sur 2,69 millions) b®n®ficient d'un tel droit ¨ un d®part anticip®, contre 2,9 % des m¯res de trois enfants (42 700 sur 1,92 million).

En outre, plus le nombre d'enfants augmente, plus le poids des autres dispositifs explicitement li®s ¨ la famille (majoration de dur®e d'assurance au titre des enfants et AVPF) augmente. Dans le d®tail, le cumul des majorations de dur®e d'assurance d'une part, et des trimestres d'AVPF d'autre part, aide particuli¯rement les m¯res de familles nombreuses, qui liquident g®n®ralement leurs droits avec une carri¯re incompl¯te et qui, sans ces dispositifs, se verraient appliquer un s®v¯re coefficient de proratisation[33]. Ainsi, s'agissant de l'effet des MDA sur la proratisation, les pensions sont relev®es en moyenne de 510, 650, 910, 1 010 et 1 340 euros annuels pour les m¯res de respectivement un, deux, trois, quatre et plus de cinq enfants, soit des apports respectifs de 2,0 %, 3,3 %, 5,6 %, 8,2 % et 12,7 %.

Les minima de pension jouent ®galement fortement dans la pension des m¯res avec un nombre d'enfants plus ®lev®, en raison de revenus d'activit® plus faibles, en moyenne, que les hommes ou que les femmes sans enfants. Le compl®ment vers® au titre des minima passe, pour les femmes concern®es, de 1 420 euros annuels pour une femme sans enfants ¨ 2 100 euros pour une m¯re de cinq enfants ou plus, soit une multiplication du montant moyen par 1,5. Par ailleurs, la proportion de femmes concern®es par les minima augmente avec le nombre d'enfant (2,7 % des femmes sans enfant et 16,4 % des femmes avec cinq enfants ou plus). En cons®quence, la part des d®penses de retraite provenant des minima augmente tr¯s fortement entre les femmes sans enfant et celles avec cinq enfants ou plus (de 4,7 % ¨ 16,4 %, soit une multiplication par 3,5).

Pour les hommes, les diff®rences selon le nombre d'enfants *(encadré 2)* sont plus r®duites puisque c'est essentiellement le b®n®fice de la majoration de pension pour trois enfants qui fait la diff®rence. Parmi les p¯res de trois enfants ou plus, le poids de la solidarit® dans la pension de droit direct est d'environ 20,0 % en moyenne, contre 13,7 % chez les hommes ayant moins de trois enfants.

Encadré 2 Détermination du nombre d'enfants

Le nombre d'enfants n'est connu des caisses de retraite, auprès desquelles l'EIR est collecté, que dans la stricte mesure où il renseigne un droit à la retraite. Ainsi, l'ouverture du droit à une majoration de pension pour enfants indique que les individus concernés ont eu au moins trois enfants au moment de leur liquidation.

C'est cette information qui est utilisée pour déterminer, dans le cas des hommes, s'ils ont au moins trois enfants ou, a contrario, deux enfants ou moins. Un détail plus fin (zéro, un ou deux enfants) n'est pas possible pour eux.

Pour les femmes, en revanche, la majoration de durée d'assurance pour enfants (pour maternité – à ne pas confondre avec les trimestres assimilés pour congé de maternité – ou au titre de l'éducation) permet de déterminer le nombre d'enfants qu'elles ont eus.

[32] Un d®part anticip® est ®galement permis pour les parents d'un enfant handicap®.

[33] Les effets sur le taux de liquidation (d®cote, surcote) sont en revanche plus limit®s car une partie importante de ces assur®s liquident leurs droits ¨ l'âge d'annulation de la d®cote (AAD) et ne se seraient donc pas vu appliquer de d®cote.

Tableau 10 **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, par sexe et nombre d'enfants**

	Femmes															
	2 enfants				*3 enfants*				*4 enfants*				*5 enfants ou plus*			
	Masse	%	*Bénefice*	*#*	Masse	%	*Bénefice*	*#*	Masse	%	*Bénefice*	*#*	Masse	%	*Bénefice*	*#*
Pensions de retraite de droit direct	**37,22 M^{d}€**	**100,0 %**	**13 860 €**	**2 686 400**	**24,35 M^{d}€**	**100,0 %**	**12 670 €**	**1 921 900**	**7,08 M^{d}€**	**100,0 %**	**10 500 €**	**673 900**	**5,36 M^{d}€**	**100,0 %**	**8 830 €**	**607 100**
Départs anticipés																
... pour motifs familiaux	0,18 M^{d}€	0,5 %	13 500 €	13 200	0,70 M^{d}€	2,9 %	16 520 €	42 700	0,11 M^{d}€	1,6 %	17 370 €	6 300	0,03 M^{d}€	0,5 %	17 910 €	1 500
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	0,66 M^{d}€	1,8 %	20 570 €	32 200	0,21 M^{d}€	0,9 %	21 060 €	9 900	0,03 M^{d}€	0,5 %	21 260 €	1 500	0,01 M^{d}€	0,2 %	22 680 €	500
... pour carrière longue	0,59 M^{d}€	1,6 %	18 750 €	31 600	0,13 M^{d}€	0,5 %	17 560 €	7 300	0,01 M^{d}€	0,2 %	16 630 €	700	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,03 M^{d}€	< 0,1 %	15 010 €	1 800	0,02 M^{d}€	< 0,1 %	13 460 €	1 500	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	13 510 €	300	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,09 M^{d}€	0,2 %	9 940 €	9 100	0,07 M^{d}€	0,3 %	9 850 €	6 900	0,01 M^{d}€	0,2 %	9 390 €	1 200	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	9 700 €	300
Majorations de pension																
... pour enfants	-	-	-	-	1,87 M^{d}€	7,7 %	1 020 €	1 825 800	0,63 M^{d}€	8,9 %	950 €	660 800	0,51 M^{d}€	9,6 %	850 €	602 500
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,04 M^{d}€	0,1 %	11 930 €	3 200	0,02 M^{d}€	< 0,1 %	10 350 €	2 300	< 0,1 M^{d}€	0,1 %	10 220 €	800	< 0,1 M^{d}€	0,1 %	8 870 €	700
Majorations de pension																
Minima de pension	1,74 M^{d}€	4,7 %	1 550 €	1 121 800	1,79 M^{d}€	7,4 %	1 780 €	1 004 300	0,81 M^{d}€	11,4 %	1 910 €	422 100	0,88 M^{d}€	16,4 %	2 100 €	417 900
Départs à taux plein																
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	0,34 M^{d}€	0,9 %	1 340 €	256 100	0,27 M^{d}€	1,1 %	1 260 €	215 700	0,12 M^{d}€	1,7 %	1 240 €	98 100	0,17 M^{d}€	3,1 %	1 280 €	129 300
Points gratuits et majorations de durée d'assurance																
Points gratuits	0,42 M^{d}€	1,1 %	360 €	1 172 900	0,21 M^{d}€	0,9 %	260 €	803 700	0,06 M^{d}€	0,8 %	210 €	281 000	0,04 M^{d}€	0,7 %	170 €	203 300
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	1,22 M^{d}€	3,3 %	650 €	1 881 100	1,36 M^{d}€	5,6 %	910 €	1 503 200	0,58 M^{d}€	8,2 %	1 010 €	573 500	0,68 M^{d}€	12,7 %	1 340 €	504 800
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	1,07 M^{d}€	2,9 %	1 620 €	659 200	0,85 M^{d}€	3,5 %	1 620 €	528 300	0,35 M^{d}€	4,9 %	1 710 €	203 800	0,34 M^{d}€	6,4 %	1 630 €	208 800
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,09 M^{d}€	0,2 %	950 €	97 500	0,09 M^{d}€	0,4 %	1 130 €	79 500	0,03 M^{d}€	0,4 %	1 100 €	25 500	0,02 M^{d}€	0,3 %	1 000 €	17 800
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,01 M^{d}€	< 0,1 %	1 060 €	10 000	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	970 €	7 300	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	1 080 €	1 300	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	970 €	900
AVPF *via proratistion*	0,24 M^{d}€	0,6 %	400 €	599 000	0,86 M^{d}€	3,5 %	950 €	902 000	0,50 M^{d}€	7,0 %	1 160 €	429 500	0,60 M^{d}€	11,2 %	1 400 €	430 200
AVPF *via décote/surcote*	0,23 M^{d}€	0,6 %	1 070 €	215 000	0,48 M^{d}€	2,0 %	1 390 €	343 200	0,21 M^{d}€	2,9 %	1 530 €	134 400	0,13 M^{d}€	2,4 %	1 500 €	86 000
Trimestres assimilés *via proratisation*	0,71 M^{d}€	1,9 %	670 €	1 059 600	0,43 M^{d}€	1,8 %	540 €	796 100	0,15 M^{d}€	2,1 %	510 €	291 000	0,10 M^{d}€	1,9 %	430 €	230 300
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	0,70 M^{d}€	1,9 %	1 740 €	404 500	0,24 M^{d}€	1,0 %	1 430 €	170 200	0,04 M^{d}€	0,6 %	1 250 €	34 000	0,02 M^{d}€	0,4 %	1 270 €	18 100
Dispositifs de solidarité (total)	**8,38 M^{d}€**	**22,5 %**	**3 440 €**	**2 432 300**	**9,62 M^{d}€**	**39,5 %**	**5 020 €**	**1 916 000**	**3,64 M^{d}€**	**51,5 %**	**5 410 €**	**673 400**	**3,54 M^{d}€**	**66,0 %**	**5 830 €**	**606 600**
Pensions de droit direct hors solidarité	**28,85 M^{d}€**	**77,5 %**	**-**	**-**	**14,73 M^{d}€**	**60,5 %**	**-**	**-**	**3,43 M^{d}€**	**48,5 %**	**-**	**-**	**1,82 M^{d}€**	**34,0 %**	**-**	**-**

Tableau 11 **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, par sexe et nombre d'enfants (suite)**

	Femmes								Hommes							
	Sans enfant				1 enfant				0-2 enfants				3 enfants ou plus			
	Masse	%	*Bénefice*	#	Masse	%	*Bénefice*	#	Masse	%	*Bénefice*	#	Masse	%	*Bé-nefice*	#
Pensions de retraite de droit direct	**18,88 M^{d}€**	**100,0 %**	**16 730 €**	**1 128 600**	**28,46 M^{d}€**	**100,0 %**	**15 930 €**	**1 786 600**	**102,10 M^{d}€**	**100,0%**	**21 860 €**	**4 671 700**	**71,23 M^{d}€**	**100,0%**	**22 120 €**	**3 220 400**
Départs anticipés																
... pour motifs familiaux	-	-	-	-	0,03 M^{d}€	< 0,1 %	13 680 €	2 000	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,01 M^{d}€	< 0,1%	19 570 €	600
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	0,22 M^{d}€	1,2 %	16 790 €	13 300	0,30 M^{d}€	1,1 %	19 080 €	15 800	3,81 M^{d}€	3,7%	20 270 €	187 800	1,45 M^{d}€	2,0%	26 430 €	54 800
... pour carrière longue	0,21 M^{d}€	1,1 %	17 000 €	12 400	0,39 M^{d}€	1,4 %	18 790 €	20 700	1,93 M^{d}€	1,9%	20 000 €	96 300	1,41 M^{d}€	2,0%	21 440 €	65 900
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,03 M^{d}€	0,1 %	10 610 €	2 600	0,01 M^{d}€	< 0,1 %	12 620 €	1 100	0,12 M^{d}€	0,1%	13 560 €	9 000	0,07 M^{d}€	0,1%	16 160 €	4 500
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,02 M^{d}€	0,1 %	6 490 €	3 400	0,02 M^{d}€	< 0,1 %	8 610 €	2 500	0,08 M^{d}€	< 0,1%	10 130 €	8 100	0,06 M^{d}€	< 0,1%	10 900 €	5 900
Majorations de pension																
... pour enfants	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,02 M^{d}€	7,0 %	1 620 €	3 094 600
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,03 M^{d}€	0,2 %	12 020 €	2 400	0,04 M^{d}€	0,1 %	12 140 €	2 900	0,14 M^{d}€	0,1 %	4 220 €	32 000	0,11 M^{d}€	0,2 %	1 660 €	64 900
Minima de pension																
Minima de pension	0,52 M^{d}€	2,7 %	1 420 €	366 200	0,98 M^{d}€	3,5 %	1 440 €	684 300	0,98 M^{d}€	1,0 %	910 €	1 076 400	0,84 M^{d}€	1,2 %	920 €	912 500
Départs à taux plein																
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	0,17 M^{d}€	0,9 %	1 390 €	119 400	0,22 M^{d}€	0,8 %	1 370 €	158 300	0,40 M^{d}€	0,4 %	1 550 €	258 500	0,42 M^{d}€	0,6 %	1 770 €	238 000
Points gratuits et majorations de durée d'assurance																
Points gratuits	0,22 M^{d}€	1,2 %	560 €	386 300	0,33 M^{d}€	1,2 %	440 €	756 500	1,60 M^{d}€	1,6 %	710 €	2 237 000	1,08 M^{d}€	1,5 %	670 €	1 620 000
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	-	-	-	-	0,57 M^{d}€	2,0 %	510 €	1 134 000	0,06 M^{d}€	< 0,1 %	540 €	118 400	0,13 M^{d}€	0,2 %	640 €	195 000
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	-	-	-	-	0,40 M^{d}€	1,4 %	1 020 €	386 100	0,05 M^{d}€	< 0,1 %	1 170 €	40 000	0,11 M^{d}€	0,2 %	1 680 €	66 300
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,06 M^{d}€	0,3 %	1 380 €	43 100	0,08 M^{d}€	0,3 %	1 160 €	65 700	1,16 M^{d}€	1,1 %	2 600 €	447 400	0,75 M^{d}€	1,1 %	2 520 €	298 500
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,01 M^{d}€	< 0,1 %	1 010 €	10 300	0,01 M^{d}€	< 0,1%	980 €	12 700	0,13 M^{d}€	0,1 %	830 €	157 200	0,09 M^{d}€	0,1 %	870 €	101 500
AVPF *via proratistion*	-	-	-	-	0,06 M^{d}€	0,2 %	270 €	220 400	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	290 €	28 800	0,06 M^{d}€	< 0,1 %	450 €	130 800
AVPF *via décote/surcote*	-	-	-	-	0,08 M^{d}€	0,3 %	900 €	91 900	< 0,1 M^{d}€	< 0,1 %	810 €	9 500	0,05 M^{d}€	< 0,1 %	1 110 €	47 200
Trimestres assimilés *via proratisation*	0,28 M^{d}€	1,5 %	850 €	328 500	0,49 M^{d}€	1,7 %	740 €	658 500	1,31 M^{d}€	1,3 %	880 €	1 497 600	1,07 M^{d}€	1,5 %	890 €	1 202 200
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	0,37 M^{d}€	2,0 %	1 980 €	189 000	0,63 M^{d}€	2,2 %	1 850 €	340 900	2,24 M^{d}€	2,2 %	2 410 €	928 700	1,51 M^{d}€	2,1 %	2 320 €	653 200
Dispositifs de solidarité (total)	**2,24 M^{d}€**	**11,9 %**	**3 010 €**	**744 500**	**4,64 M^{d}€**	**16,3 %**	**2 950 €**	**1 573 200**	**14,03 M^{d}€**	**13,7 %**	**4 010 €**	**3 497 900**	**14,25 M^{d}€**	**20,0 %**	**4 430 €**	**3 220 300**
Pensions de droit direct hors solidarité	**16,63 M^{d}€**	**88,1 %**	**-**	**-**	**23,82 M^{d}€**	**83,7 %**	**-**	**-**	**88,08 M^{d}€**	**86,3 %**	**-**	**-**	**56,98 M^{d}€**	**80,0 %**	**-**	**-**

% : part des pensions de droit direct ; b®n®fice : b®n®fice annuel moyen, pour les b®n®ficiaires ; # : nombre de b®n®ficiaires.
Lecture > Les minima de pension repr®sentent 0,52 milliard d'euros vers®s ¨ des assur®es sans enfant en 2020, soit 2,7 % des leurs pensions de droit direct.
Les 366 200 b®n®ficiaires per- oivent ¨ ce titre 1 420 euros annuels (120 euros mensuels) en moyenne.
Champ > Retrait®s d'un r®gime de retraite fran- ais au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

4.3 La solidarité représente une proportion plus importante de la pension des plus âgés

Le poids de la solidarité dans la pension des retraités varie fortement selon leur âge au 31 décembre 2020[34]. Cette différence, d'une génération à l'autre, renvoie à des parcours professionnels et des législations retraites différentes. La conjoncture du marché du travail, l'accroissement de la participation des femmes à l'emploi ou encore la montée en charge de certains dispositifs, à l'instar de l'AVPF, expliquent largement ces variations.

Globalement, la part de la solidarité dans la pension passe de 15,8 % en moyenne pour les retraités âgés de 70 ans en 2020 à 20,5 % pour ceux ayant 85 ans *(graphique 2)*.

Cette baisse de la part de la solidarité dans la pension au fil des générations résulte en partie de la diminution de la part des droits familiaux (majorations de durée et de pension au titre des enfants) *[graphique 3],* suivant en cela la baisse de la fécondité (baisse du nombre moyen d'enfants par femme mais aussi baisse de la proportion de femmes ayant au moins trois enfants).

Elle s'explique également par un poids décroissant des minima de pension, au sein desquels le minimum contributif, pour les assurés des régimes alignés du privé, est largement prépondérant. Or, avec l'apparition de la condition d'écrêtement du minimum contributif en 2012, le nombre de bénéficiaires de ce dispositif a fortement diminué. Plus globalement, cette baisse résulte d'un décrochage progressif des minima, revalorisés selon les prix avant la réforme de 2023, par rapport aux pensions à la liquidation, qui bénéficient de gains salariaux plus rapides que l'inflation[35]. À l'inverse, le poids de l'AVPF, créée relativement récemment et étendue progressivement, est plus élevé pour les jeunes retraités, qui ont potentiellement pu bénéficier du dispositif sur l'ensemble de leur carrière ou presque.

Le constat est par ailleurs contrasté selon que l'on s'intéresse spécifiquement aux hommes ou aux femmes *(graphique 4)*. La place plus faible des minima de pension au fil des générations (ou la *hausse* avec l'âge) est entièrement supportée par les femmes. En effet, au-delà du durcissement des conditions d'attribution du minimum contributif évoqué précédemment, les femmes sont peu à peu devenues moins nombreuses à être éligibles à ce minimum, en raison de salaires plus élevés en moyenne (il demeure un écart de pension avec les hommes en moyenne, mais il s'est réduit de génération en génération). Les salaires de carrière leur ont permis d'obtenir un meilleur salaire de référence, lequel est le premier déterminant de l'éligibilité au minimum contributif. De la même manière, les femmes reconnues invalides ou inaptes sont moins nombreuses et le gain des bénéficiaires moins important pour les générations récentes, i.e. les retraitées les plus jeunes. Avec des carrières de plus en plus complètes, les femmes atteignent en effet plus souvent la durée requise, et donc le taux plein, sans dérogation.

Ces constats sont réalisés en comparant les retraités de différents âges vivants au 31 décembre 2020. Ils ne sauraient être généralisés en une comparaison entre générations puisqu'un biais important est à l'œuvre. Parmi les retraités les plus âgés, ne subsistent plus, par construction, ceux qui sont décédés et qui sont en général particuliers : plus modestes, plus souvent des hommes, etc.

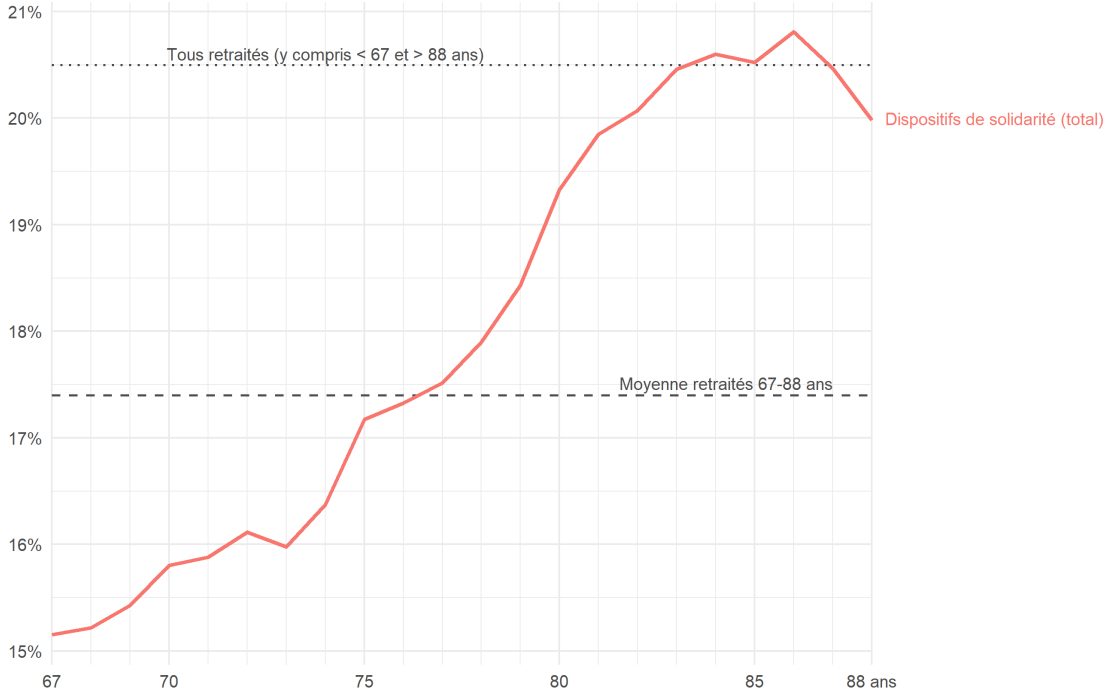
Il est possible de corriger de cette mortalité différentielle et d'apprécier les évolutions, cette fois-ci entre générations complètes. *In fine*, aux âges avancés, la surpondération des retraités les plus pauvres (à espérance de vie plus faible) et la sous-pondération des femmes (à espérance de vie plus élevée) ont tendance à se compenser (voir annexe 2 : graphique 2A section 2.2), de telle sorte que l'évolution globale des dispositifs ne diffère que peu avec ou sans correction de la mortalité différentielle.

---

[34] Afin de permettre la comparaison, l'analyse porte ici uniquement sur les générations qui sont entièrement parties à la retraite (générations ayant au moins 67 ans fin 2020) car les personnes liquidant avant l'âge d'annulation de la décote ne sont pas représentatives de l'ensemble des assurés d'une cohorte. Les départs anticipés sont absents de l'analyse, n'étant pris en compte que dès lors que le retraité a un âge inférieur à l'âge d'ouverture des droits standard. Par conséquent, le poids moyen de la solidarité sur ce champ restreint (hors dispositifs de départ anticipé) s'avère globalement moins élevé que celui calculé sur le champ complet (avec dispositifs de départ anticipé). Les *Tableau 2A* et *Tableau 2B* (Section 2.1) proposent des données chiffrées sur les tranches d'âge non couvertes par les graphiques.

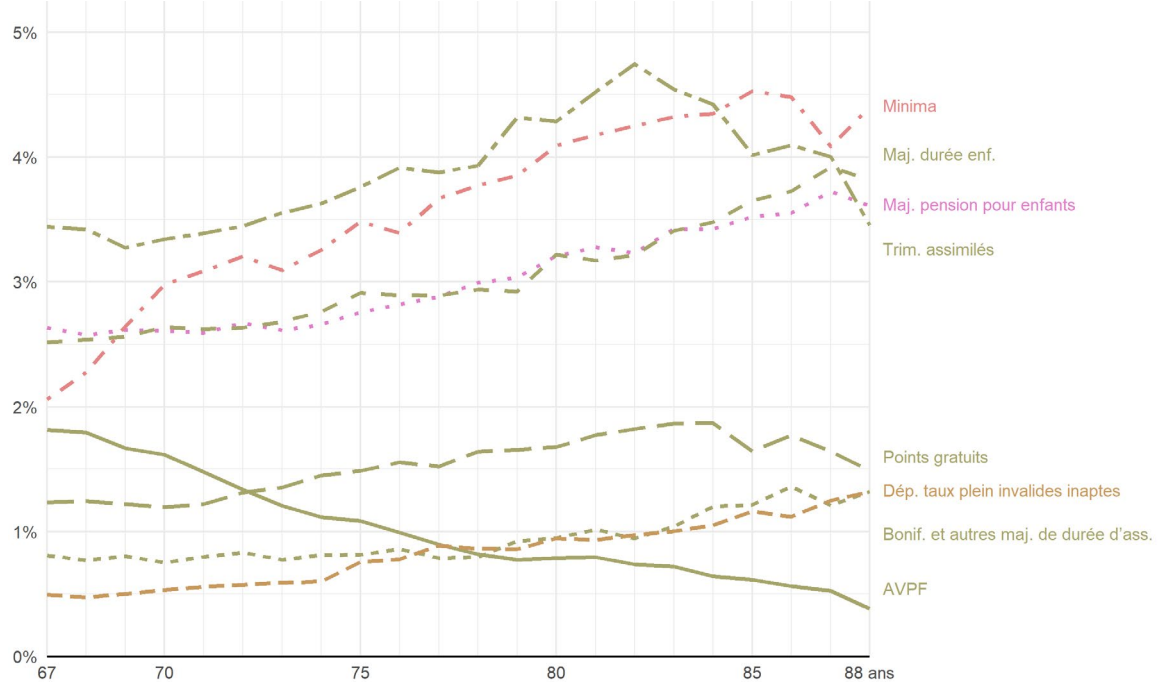
[35] Chopard, M. (2024, février). En 2024, la réforme du minimum contributif augmente la pension de 185 000 nouveaux retraités. DREES, *Études et Résultats,* 1297.

Graphique 2 **Poids total de la solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon l'âge**



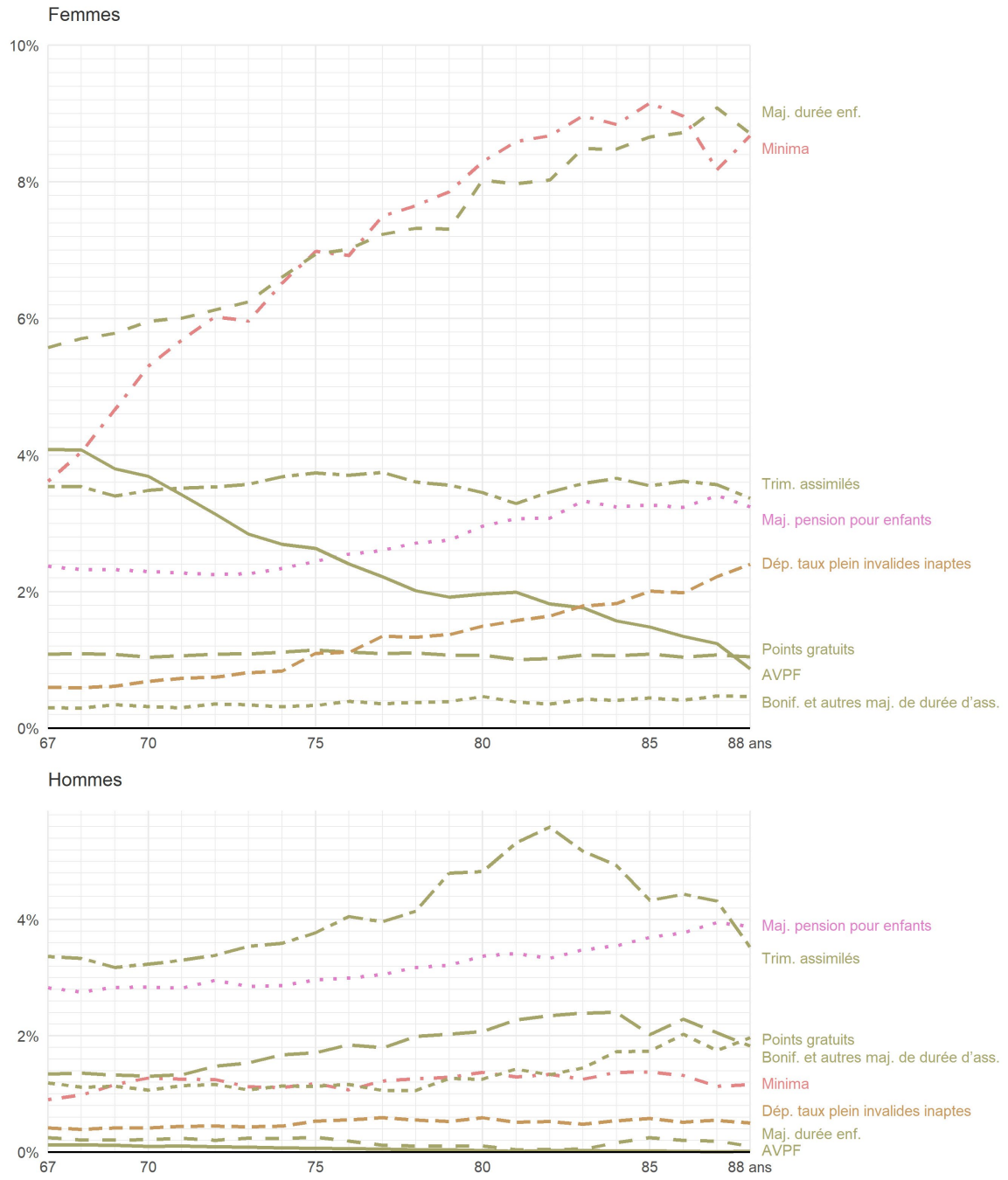
Note >. La part de la solidarit® toutes g®n®rations confondues est indiqu®e en pointill®s. La part de la solidarit® pour les retrait®s ©g®s de 67 ¨ 88 ans (g®n®rations 1932 ¨ 1953) est indiqu®e par des tirets. La premi¯re est plus ®lev®e que la seconde car avant 67 ans les d®parts anticip®s repr®sentent par convention la totalit® de la pension de ceux qui en b®n®ficient, ce qui fait sensiblement augmenter la mesure de la solidarit® en population enti¯re.
Lecture > Les dispositifs de solidarit® repr®sentent 16 % des pensions vers®es aux retrait®s de 73 ans (g®n®ration 1947).
Champ > Retrait®s d'un r®gime de retraite fran- ais au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

Graphique 3 **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon l'âge**



Lecture > Les minima de pension repr®sentent 4,5 % des pensions vers®es aux retrait®s touchant une pension de droit direct ©g®s de 85 ans en 2020 (g®n®ration 1945).
Champ > Retrait®s d'un r®gime de retraite fran- ais au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

Graphique 4 **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon l'âge et le sexe**



Lecture > Les minima de pension représentent 8 % des pensions versées aux femmes retraitées touchant une pension de droit direct âgées de 79 ans en 2020 (génération 1941).
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

4.4 La solidarité pèse davantage dans la pension des plus modestes…

La part de la solidarité baisse au fur et à mesure que les pensions s'élèvent. Les dispositifs de solidarité représentent ainsi 53,2 % des droits des assurés du premier quart de niveau de pension[36] et seulement 13 % de ceux du dernier quart *(tableau 12).* À un niveau plus fin, la solidarité représente plus de la moitié des pensions de droit direct des centièmes de niveau de pension 5 à 25, et moins de 10 % de celle des retraités du dernier centième *(graphique 5, cadran A).* Si, pris individuellement, chaque dispositif ne connaît pas cette même décroissance continue selon le gradient de richesse, l'effet cumulé est bien redistributif au sens où il se concentre davantage sur les plus démunis.

De façon assez contre-intuitive, néanmoins, les 5 % des retraités les plus démunis (centièmes 1 à 5) bénéficient relativement moins de la solidarité que les retraités des centièmes 5 à 25. Ce constat s'explique par le fait que les assurés aux carrières très incomplètes sont surreprésentés parmi les retraités avec les pensions les plus faibles. Dans de tels cas, le taux plein est déterminé par rapport à l'âge d'annulation de la décote (AAD). Il n'y a donc pas d'effet des périodes assimilées sur le taux de liquidation. Ces assurés, lorsqu'ils partent avant l'AAD, liquident avec une décote sévère et se voient par ailleurs privés des minima de pension à cause de la condition de taux plein.

Les minima de pension sont le dispositif le plus inégalement réparti selon le niveau de pension (*graphique 5, cadran A),* ce qui est attendu puisque les minima visent spécifiquement les assurés les plus modestes[37]. L'apport des minima dans la pension de droit direct est de 21,7 % pour le premier quart de niveau de pension, 6 % pour le deuxième, 1,3 % pour le troisième et 0,2 % pour le quatrième, avec un pic de 30 % autour du 5e centième. Le complément de pension moyen versé passe de 1 510 euros annuels (130 mensuels) au premier quart à 580 euros annuels (50 mensuels) au dernier. En termes de bénéficiaires, les minima concernent 64,2 % des assurés du premier quart, 48,1 % du deuxième quart, 20,4 % du troisième et 11,3 % du quatrième. Il y a même des bénéficiaires dans le dernier centième de pension car, avant l'apparition de la condition d'écrêtement du minimum contributif (Mico) en 2012, un retraité avec une faible pension au régime général pouvait être éligible au Mico même s'il bénéficiait d'une pension élevée dans un autre régime. De plus, dans la fonction publique, le minimum garanti n'est pas soumis à une condition d'écrêtement au niveau de la pension tous régimes.

Outre les minima de pension, ce sont les droits familiaux (majoration de pension, majoration de durée d'assurance, AVPF et départ anticipé pour motifs familiaux) qui ciblent davantage les plus modestes (*graphique 5, cadrans B et C),* et cela en raison de la concentration de femmes, leurs principales bénéficiaires, parmi les retraités les plus pauvres *(cadran E).* Seule la majoration de pension pour parents d'au moins trois enfants, versée indifféremment aux hommes et aux femmes, présente une distribution plus uniforme[38].

Les gains générés par les majorations de durée d'assurance au titre des enfants et par l'AVPF sont particulièrement élevés dans le bas de la distribution, et notamment parmi les 25 % des retraités les plus modestes, pour qui ces dispositifs représentent respectivement 9,7 % et 5,6 % de la pension de droit direct, en lien avec la sur-représentation des femmes. Pour l'AVPF, l'effet principal joue *via* la proratisation au régime général dans les niveaux de pension inférieures : +800 euros annuels pour les 1,2 million de bénéficiaires du premier quart, contre +660 euros des 58 000 bénéficiaires d'un effet *via* le taux de liquidation. L'utilité en termes de taux de liquidation est moindre en raison du fait que la décote est plus souvent déterminée par rapport à l'âge, compte tenu de l'incomplétude de carrière. Néanmoins, cette distribution particulière des droits familiaux est aussi le reflet de l'inégale répartition des parents de familles nombreuses, surreprésentés dans les centièmes 10 à 25 et aux derniers centièmes (*graphique 5, cadran E).*

S'agissant des trimestres assimilés et points gratuits, l'apport dans la pension est plus important aux niveaux de pensions intermédiaires (*graphique 5, cadran B).*

---

[36] Dans toute cette section, les quarts et centièmes de niveau de pension sont entendus par rapport à la distribution des pensions de retraite de droit direct. Le premier quart regroupe les 25 % des retraités avec les pensions de droit direct les moins élevées. Le dernier centième regroupe le 1 % des retraités les plus aisés. Par abus de langage, ces personnes peuvent être désignées comme « plus aisés » ou « plus modestes » même s'il n'est en aucun cas tenu compte ni de leur patrimoine, ni de leurs autres sources de revenus (intérêts et dividendes, loyers perçus, retraite par capitalisation volontaire, viager, réversion, minimum vieillesse, etc.).

[37] Il existe des retraités pauvres ne bénéficiant pas des dispositifs de minimum. Il s'agit des retraités ayant liquidé sans avoir obtenu le taux plein. En effet, cette condition de taux plein est nécessaire à l'obtention du minimum de pension. Ce sont des assurés à carrière incomplète, n'ayant pas attendu l'âge d'annulation de la décote et n'étant pas partis au titre de l'invalidité ou l'inaptitude.

[38] Chopard, M., *et al.* (2025, mars). Retraites : simulation de trois scénarios d'évolution de la majoration de pension pour trois enfants. DREES, *Les Dossiers de la DREES,* 128.

L'effet de ces trimestres non directement cotisés sur le coefficient de proratisation est particulièrement important pour les assurés les plus modestes, car la plupart d'entre eux liquident leurs droits avec une carrière incomplète et se voient donc appliquer une proratisation sévère. En revanche, ces mêmes trimestres permettent rarement à cette sous-population de diminuer la décote. Là aussi, c'est l'incomplétude de carrière qui explique cette moindre utilité.

À l'autre extrémité du gradient social, pour les retraités les plus aisés, l'utilité est également réduite par le fait que les carrières sont plus souvent complètes et que le coefficient de proratisation est limité à 1 dans chaque caisse.

In fine, l'effet des trimestres assimilés sur les pensions suit donc une courbe en U inversé. Il est maximal entre les 35e et 40e centièmes, avec un poids atteignant près de 9 % des droits directs, et minimal pour les tout premiers et les tout derniers centièmes, autour de 2 % des droits directs.

Les bonifications et autres majorations de durée dans la fonction publique et les régimes spéciaux ciblent en revanche des assurés relativement favorisés, avec des carrières plus complètes et des niveaux de qualification plus importants. Le poids de ces bonifications, qui représentent jusqu'à 2 % des pensions versées au 90e centième, est largement corrélé au nombre de fonctionnaires à de tels niveaux de revenus *(graphique 5, cadrans B et E).*

Les dispositifs de départ anticipé concernent peu les retraités les plus modestes (*graphique 5, cadran C),* à l'exception du dispositif, en extinction, de départ anticipé pour motif familial. Ce constat est particulièrement prononcé s'agissant des carrières longues, car ce dispositif est soumis à une condition de carrière complète. Cette dernière exclut de nombreuses personnes ayant commencé à travailler tôt mais ayant connu une vie professionnelle hachée. Ainsi, les bénéficiaires de départ anticipé pour carrières longues sont concentrés sur des niveaux de pensions intermédiaires et supérieures, notamment au sein du troisième quart. Il en est de même pour le départ anticipé au titre de la catégorie dans la fonction publique et dans les régimes spéciaux, qui touche les fonctionnaires, presque absents du premier quart de niveau de pension. À l'inverse, le départ anticipé pour motif familial concerne des retraités plus modestes. *In fine*, les départs anticipés concernent 1,2 % des pensionnés du premier quart (49 400 bénéficiaires sur 4 170 700 retraités de droit direct), mais entre 4,5 % et 6 % de ceux compris dans le reste de la distribution.

Enfin, les pensionnés liquidant à taux plein au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude sont plus souvent modestes, avec une carrière heurtée, ce qui affecte la proratisation des pensions versées par régime, les salaires portés au compte et les points acquis, malgré un départ au taux plein. C'est pourquoi l'apport de ce dispositif est plus important dans le premier quart, avec 5,2 % des pensions de droit direct contre 1,4 % dans le deuxième quart *(tableau 12)*. Dans le troisième et le quatrième quarts de niveau de pension, l'apport est quasi nul.

Tableau 12 **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, par quart de niveau de pension**

	Quart 1				Quart 2				Quart 3				Quart 4			
	Masse	%	*Bénéfice*	#	Masse	%	*Bénéfice*	#	Masse	%	*Bénéfice*	#	Masse	%	*Bénéfice*	#
Pensions de retraite de droit direct	**18,55 M^d€**	**100,0 %**	**4 440 €**	**4 177 800**	**51,78 M^d€**	**100,0 %**	**12 400 €**	**4 176 800**	**82,06 M^d€**	**100,0 %**	**19 650 €**	**4 176 700**	**142,29 M^d€**	**100,0 %**	**34 160 €**	**4 165 300**
Départs anticipés																
... pour motifs familiaux	0,07 M^d€	0,4 %	7 650 €	9 000	0,40 M^d€	0,8 %	12 040 €	33 200	0,29 M^d€	0,4 %	19 260 €	14 900	0,32 M^d€	0,2 %	31 530 €	10 000
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	0,10 M^d€	0,6 %	6 960 €	14 800	1,14 M^d€	2,2 %	12 410 €	92 200	1,90 M^d€	2,3 %	19 850 €	95 700	3,55 M^d€	2,5 %	31 360 €	113 200
... pour carrière longue	0,03 M^d€	0,2 %	4 670 €	7 100	0,58 M^d€	1,1 %	13 190 €	43 900	2,21 M^d€	2,7 %	18 850 €	117 300	1,85 M^d€	1,3 %	27 740 €	66 700
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,02 M^d€	< 0,1 %	6 400 €	2 800	0,12 M^d€	0,2 %	11 640 €	10 000	0,10 M^d€	0,1 %	17 210 €	5 900	0,05 M^d€	< 0,1 %	24 610 €	2 100
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,08 M^d€	0,4 %	5 030 €	15 300	0,12 M^d€	0,2 %	10 640 €	11 200	0,07 M^d€	< 0,1 %	10 710 €	6 400	0,10 M^d€	< 0,1 %	22 070 €	4 400
Majorations de pension																
... pour enfants	0,73 M^d€	4,0 %	380 €	1 940 900	1,56 M^d€	3,0 %	890 €	1 758 600	1,92 M^d€	2,3 %	1 410 €	1 364 700	3,83 M^d€	2,7 %	2 790 €	1 371 200
... pour tiers à charge ou tiers aidant	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	180 €	41 700	0,02 M^d€	< 0,1 %	1 160 €	14 500	0,12 M^d€	0,1 %	4 960 €	23 200	0,25 M^d€	0,2 %	8 210 €	29 900
Minima de pension																
Minima de pension	4,03 M^d€	21,7 %	1 510 €	2 668 700	3,12 M^d€	6,0 %	1 550 €	2 014 900	1,11 M^d€	1,4 %	1 300 €	851 300	0,27 M^d€	0,2 %	580 €	470 500
Départs à taux plein																
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	0,96 M^d€	5,2 %	1 040 €	917 800	0,73 M^d€	1,4 %	1 920 €	382 100	0,26 M^d€	0,3 %	2 190 €	118 900	0,15 M^d€	0,1 %	2 810 €	54 600
Points gratuits et majorations de durée d'assurance																
Points gratuits	0,24 M^d€	1,3 %	180 €	1 324 000	1,10 M^d€	2,1 %	430 €	2 563 600	0,97 M^d€	1,2 %	490 €	2 005 800	1,64 M^d€	1,2 %	1 050 €	1 567 200
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	1,54 M^d€	8,3 %	590 €	2 613 800	1,37 M^d€	2,6 %	790 €	1 734 600	0,93 M^d€	1,1 %	950 €	982 700	0,83 M^d€	0,6 %	1 180 €	708 100
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	0,26 M^d€	1,4 %	850 €	300 900	1,41 M^d€	2,7 %	1 430 €	985 500	0,77 M^d€	0,9 %	1 630 €	473 600	0,74 M^d€	0,5 %	2 000 €	371 200
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,09 M^d€	0,5 %	380 €	233 900	0,10 M^d€	0,2 %	1 050 €	96 100	0,36 M^d€	0,4 %	1 760 €	205 800	1,73 M^d€	1,2 %	3 200 €	539 200
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	490 €	2 000	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	440 €	6 700	0,03 M^d€	< 0,1 %	520 €	63 300	0,22 M^d€	0,2 %	980 €	229 000
AVPF *via proratistion*	1,00 M^d€	5,4 %	800 €	1 247 400	1,02 M^d€	2,0 %	940 €	1 086 200	0,24 M^d€	0,3 %	730 €	331 700	0,06 M^d€	< 0,1 %	610 €	105 700
AVPF *via décote/surcote*	0,04 M^d€	0,2 %	660 €	58 000	0,76 M^d€	1,5 %	1 260 €	606 800	0,28 M^d€	0,3 %	1 360 €	205 100	0,12 M^d€	< 0,1 %	1 640 €	70 600
Trimestres assimilés *via proratisation*	0,64 M^d€	3,5 %	420 €	1 526 600	2,05 M^d€	4,0 %	900 €	2 275 900	1,14 M^d€	1,4 %	840 €	1 360 500	0,70 M^d€	0,5 %	770 €	900 700
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	0,05 M^d€	0,3 %	480 €	96 600	1,70 M^d€	3,3 %	1 610 €	1 054 800	1,88 M^d€	2,3 %	2 230 €	842 100	2,15 M^d€	1,5 %	2 880 €	745 200
Dispositifs de solidarité (total)	**9,88 M^d€**	**53,2 %**	**2 530 €**	**3 899 000**	**17,31 M^d€**	**33,4 %**	**4 430 €**	**3 906 400**	**14,59 M^d€**	**17,8 %**	**4 130 €**	**3 531 500**	**18,56 M^d€**	**13,0 %**	**5 580 €**	**3 327 300**
Pensions de droit direct hors solidarité	**8,68 M^d€**	**46,8 %**	**-**	**-**	**34,47 M^d€**	**66,6 %**	**-**	**-**	**67,47 M^d€**	**82,2 %**	**-**	**-**	**123,73 M^d€**	**87,0 %**	**-**	**-**

% : part des pensions de droit direct ; bénéfice : bénéfice annuel moyen, pour les bénéficiaires ; # : nombre de bénéficiaires.

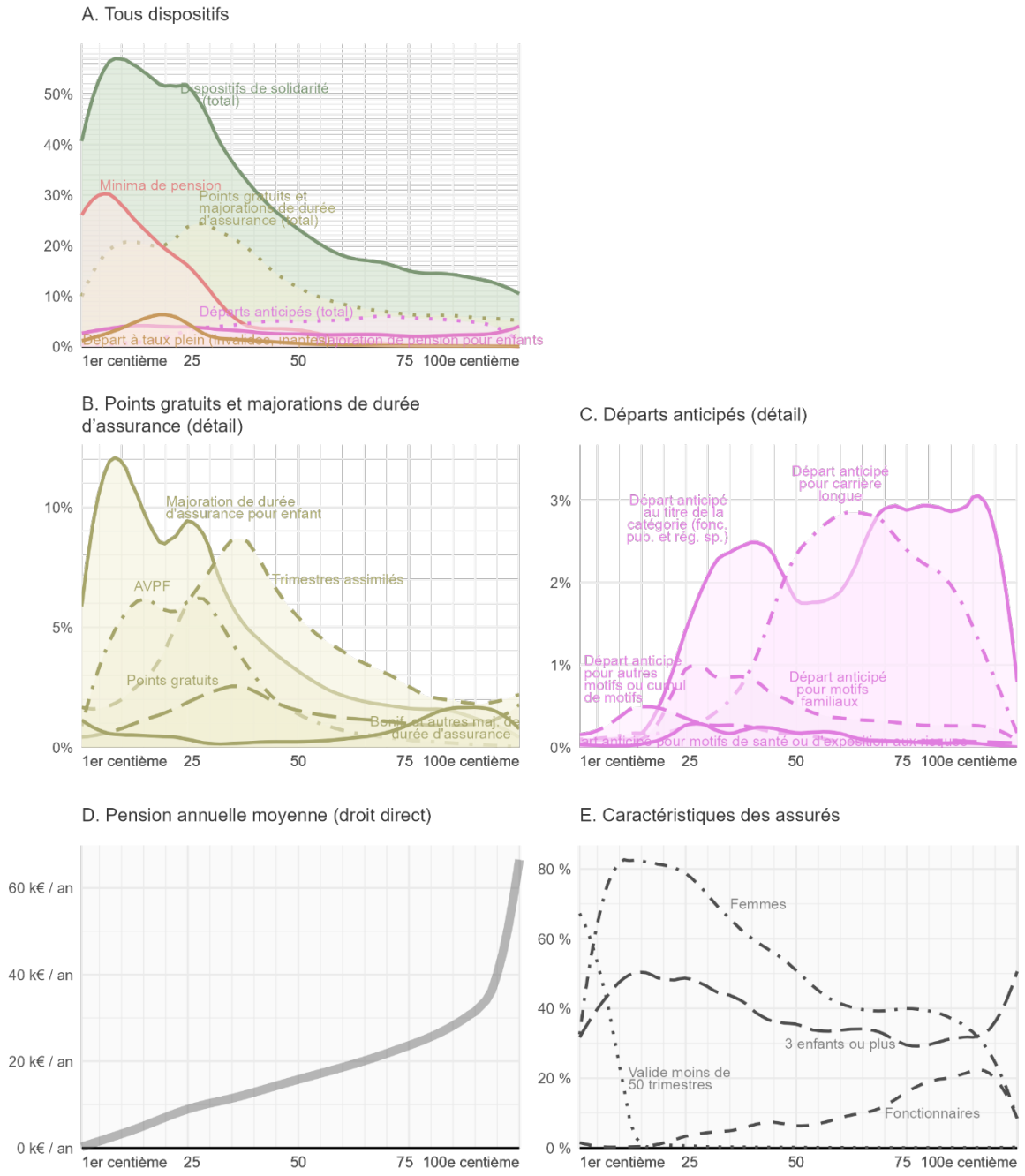
Notes > Le 1er quart de niveau de pension est le 25 % des retraités touchant la pension la plus faible ; respectivement, le 4e quart est le 25 % des retraités les plus aisés. Les quarts de niveau de pension sont calculés sur les pensions observées, préalablement à la désactivation des dispositifs de solidarité. Cette définition du revenu des retraités ne se rapporte ni au patrimoine, ni aux éventuels autres revenus des retraités hors pensions de droit direct.

Lecture > Les minima de pension représentent 4,03 milliards d'euros versés à des assurés du premier quart de pension en 2020, soit 21,7 % des leurs pensions de droit direct. Les 2 668 700 bénéficiaires perçoivent à ce titre 1 510 euros annuels (130 euros mensuels) en moyenne.

Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.

Source > DREES, EIR 2020.

Graphique 5 Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon le centième de niveau de pension, et distribution des assurés selon leurs caractéristiques



Notes > Le 1er centième est le 1 % des retraités touchant la pension la plus faible ; respectivement, le dernier centième est le 1 % des retraités les plus aisés.
Les centièmes sont calculés sur les pensions observées, préalablement à la désactivation des dispositifs de solidarité.
Cette définition du revenu des retraités ne se rapporte ni au patrimoine, ni aux éventuels autres revenus des retraités hors pensions de droit direct.
Lecture > A. La solidarité représente 38,1 % dépenses auprès des 1 % de retraités avec les pensions les plus basses. L'ensemble des départs anticipés forment 5,1 % des versements auprès des retraités médians (50e centième). B. Parmi les dispositifs de points gratuits et de majoration de durée d'assurance (panneau A), l'AVPF représente 1,3 % des pensions pour le 25e centième. C. Parmi les dispositifs de départs anticipés (panneau A), les carrières longues comptent pour 2,4 % des pensions du 75e centième. D. Le 100e centième perçoit une retraite de 77 270 euros annuels en moyenne (6 440 euros mensuels). E. La répartition des dispositifs reflète la structure de la population au sein de chaque centième. Les femmes représentent 81,8 % des pensionnés du 20e centième.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

4.5 … mais les prestations versées au titre de la solidarité sont plus élevées chez les plus aisés

Si les dispositifs de solidarité représentent une proportion plus importante de la pension des retraités les plus modestes, ce n'est pas sur eux que se concentrent le plus les masses totales de prestation versées au titre de la solidarité *(graphique 6, cadran A).*

La concentration des dépenses de solidarité peut aussi s'apprécier en cumulant, selon le niveau de pension, les masses versées au titre de chaque dispositif de solidarité *(graphique 6, cadran B).* Seules les masses de pension versées au titre des minima et du départ à taux plein pour invalidité ou inaptitude apparaissent plus concentrées sur les retraités modestes. Les autres dispositifs de solidarité bénéficient davantage aux retraités plus aisés. Ainsi, les 50 % des retraités les plus modestes perçoivent environ 84 % des prestations versées au titre des minima de pension mais seulement 20 % de celles versées au titre des départs anticipés.

Globalement, les 60 milliards d'euros de dépenses de solidarité se répartissent en 10 milliards dans le premier quart de niveau de pension, 17 dans le deuxième, 15 dans le troisième et 19 milliards dans le dernier quart *(ta-bleau 12).* Si l'apport relatif est plus important dans les plus bas niveaux de pension, la concentration est plus importante dans le quart supérieur et, à un degré plus fin, entre les 25e et 30e centièmes.

Ce constat peut s'expliquer par plusieurs raisons.

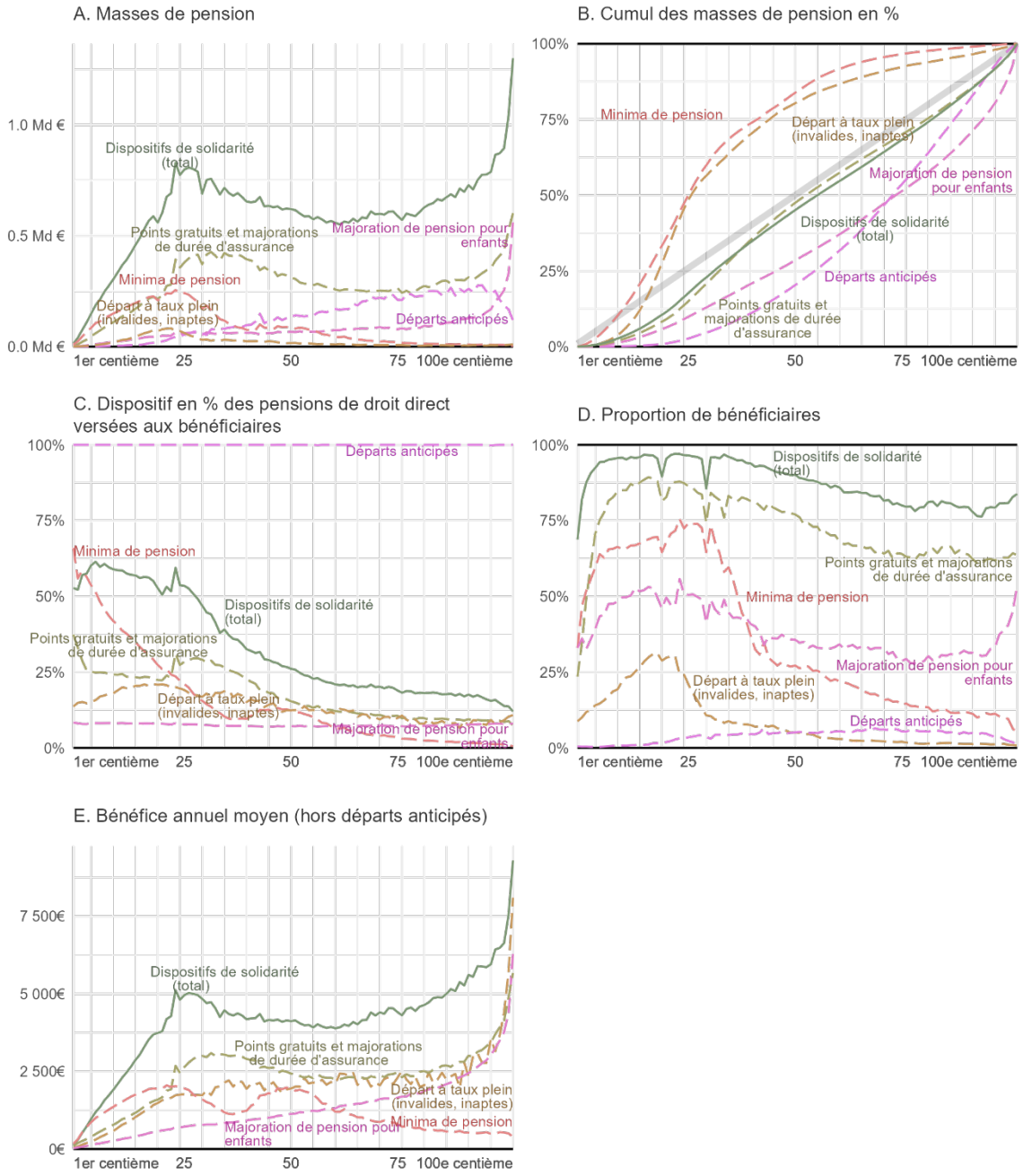
Les majorations de pension pour parents d'au moins trois enfants s'appliquent proportionnellement, indépendam-ment du niveau de pension. L'apport relatif est quasiment identique en fonction du niveau de pension (*graphique 6*, *cadran C)* et le coût augmente donc en même temps que le niveau de pension *(cadran E).* Ce dispositif, qui pèse au total 8 milliards d'euros, est donc très inégalement réparti : 0,7 milliard d'euros dans le premier quart, 1,6 milliard d'euros dans le deuxième, 1,9 milliard d'euros dans le troisième et enfin 3,8 milliards dans le dernier quart *(ta-bleau 12).*

D'autres dispositifs sont – dans une moindre mesure – concentrés dans les niveaux de pension supérieurs. C'est le cas des départs anticipés qui concernent des assurés à carrière souvent complète (par construction, comme pour les bénéficiaires du dispositif de carrières longues, ou par effet de structure, comme pour les fonctionnaires de catégorie active).

Les points gratuits et majorations de durée d'assurance sont nettement moins concentrés, en masses, dans les faibles pensions, notamment car leur apport est indirectement proportionnel à la pension. D'un côté, la proportion de personnes concernées tend globalement à décroître avec le niveau de pension – même si elle est plus faible dans le premier dixième de niveau de pension. De l'autre, le bénéfice moyen est globalement stable à partir du 25e centième (et représente un apport relatif de moins en moins élevé). *In fine*, les dépenses au titre de ce dispositif sont maximales autour du 25e centième, et parmi les centièmes les plus élevés.

En revanche, les minima de pension sont nettement plus concentrés chez les 25 % des retraités les plus pauvres (4,0 milliards d'euros soit environ la moitié du coût global), car il cible précisément les assurés à salaires modestes (qui sont aussi, généralement, ceux à pensions modestes). L'apport est maximal au niveau du 25e centième. Pour les centièmes inférieurs, les carrières très incomplètes et la proratisation des minima réduisent mécaniquement le niveau des prestations (*graphique 6, cadran E).* En outre, comme expliqué à la section précédente, la proportion de personnes bénéficiant des minima de pension est nettement plus faible en dessous du centième 5 *(cadran D).* Pour autant, pour les retraités éligibles, les minima de pensions constituent l'essentiel des pensions (plus de 60 % en moyenne pour les retraités du premier centième ; *cadran C).*

Graphique 6 Masses versées et caractéristiques des dispositifs de solidarité en 2020, selon le centième de niveau de pension



Note > Le 1er centième est le 1 % des retraités touchant la pension la plus faible ; respectivement, le dernier centième est le 1 % des retraités les plus aisés.
Les centièmes sont calculés sur les pensions observées, préalablement à la désactivation des dispositifs de solidarité.
Cette définition du revenu des retraités ne se rapporte ni au patrimoine, ni aux éventuels autres revenus des retraités hors pensions de droit direct.
Les départs anticipés (panneau E) sont d'un ordre de grandeur supérieur car par convention ils intègrent la totalité de la pension des bénéficiaires. Ils ne sont donc inclus dans ce graphique.
Lecture > A. La solidarité représente 0,77 milliard d'euros de dépense pour le 25e centième. Les points gratuits et majorations de durée d'assurance en représentent 0,36 milliard d'euros. B. Les 50 % des retraités les plus modestes perçoivent environ 84 % des prestations versées au titre des minima de pension et seulement 20 % de celles versées au titre départs anticipés. C. Les minima de pension représentent 65,9 % des sommes reçues par les 1 % de retraités les plus pauvres. D. Parmi les 1 % des retraités les plus aisés, 83,8 % touchent un dispositif de solidarité. Ils sont 53,4 % à bénéficier d'une majoration pour enfants. E. Au 25e centième, les dispositifs de solidarité cumulés apportent à leurs bénéficiaires un bénéfice de 4 810 euros annuels en moyenne (400 euros mensuels) ; les points gratuits et majorations de durée d'assurance apportent 2 450 euros annuels en moyenne (200 euros mensuels) à ceux qui en bénéficient.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

5. CONCLUSION

Cette étude évalue la part de la solidarité dans les prestations versées par le système de retraite ainsi que les effectifs concernés, à partir de données en coupe au 31 décembre 2020. Divers travaux complémentaires permettraient d'enrichir ce constat.

1. L'analyse est réalisée sur les pensions versées. Elle pourrait être prolongée aux ressources, dont la réglementation induit également une solidarité entre assurés, qu'il s'agisse des prélèvements en cours de carrière (exonérations de cotisations notamment sur les bas salaires, différences de taux de cotisation) ou après la liquidation (variation des taux de CSG).
2. La solidarité est ici mesurée en moyenne, sous-population par sous-population, ce qui peut parfois masquer des disparités dans la distribution des bénéfices entre les personnes. Une approche complémentaire consisterait à regarder l'importance de chaque dispositif au niveau individuel, en insistant sur la répartition des montants, plutôt que sur les masses totales. En effet, un dispositif représentant seulement 5 % des pensions peut ponctuellement constituer 95 % de la pension de certains assurés s'il est extrêmement concentré. Les données de l'EIR se prêteraient relativement facilement à une telle extension de l'analyse menée ici.
3. Il convient également de rappeler que l'ordre de désactivation des dispositifs a un effet sur l'évaluation des masses de pensions associées à tel ou tel dispositif. Étudier la stabilité des ordres de grandeur du chiffrage en faisant varier l'ordre de la décomposition permettrait de mesurer la sensibilité des messages de l'étude (voir les tableaux de comparaison avec la méthode utilisée lors de la précédente étude, en annexe). Ici aussi, mobiliser les données de l'EIR reste pertinent.
4. Les dispositifs implicites de redistribution sont volontairement ignorés. Certaines règles du calcul des retraites, sans être nécessairement pensées comme des dispositifs de solidarité, créent de la redistribution entre les assurés et peuvent ainsi constituer de la solidarité dans un sens indirect. C'est par exemple le cas, dans le privé, de la règle des « 25 meilleures années ». C'est également le cas du partage des droits entre régime général et Agirc-Arrco, entre rémunération en dessous et au-dessus du plafond de la sécurité sociale, ou encore de la règle de validation d'un trimestre (150 heures rémunérées au smic depuis 2014). Dans l'hypothèse d'une telle extension de l'analyse, se poserait alors la question du contrefactuel à adopter pour mesurer l'impact redistributif.
5. L'étude est réalisée à partir de données en coupe pour l'année 2020 et l'évaluation est « statique » sur la base des retraites observées, toutes générations confondues. Aucune adaptation des comportements n'est prise en compte et, par exemple, la « désactivation » du dispositif de départ anticipé se traduit par la suppression pure et simple de la prestation, sans recalcul d'une éventuelle pension contrefactuelle à une autre date. Une approche complémentaire serait d'autoriser une réaction des assurés, c'est-à-dire un report de l'âge de départ, puis de mesurer l'impact sur les prestations cumulées sur le cycle de vie. Une telle analyse pourrait être réalisée par de la microsimulation, à l'aide du modèle Trajectoire de la DREES.

Certaines des limites présentées pourraient être dépassées en utilisant l'échantillon inter-régime des cotisants (EIC), un autre échantillon recueilli par la DREES auprès des régimes de retraite et comportant des informations sur les carrières des cotisants. Ainsi, l'utilité des salaires fictifs de l'AVPF dans le calcul du salaire de référence pourrait également être mesurée. Le modèle de microsimulation Trajectoire, qui utilise l'EIR et l'EIC, permettrait en outre de mesurer la part de la solidarité de manière intergénérationnelle, en tenant compte des liquidants futurs.

En effet, le constat ici réalisé sur 2020 ne saurait préjuger du poids de la solidarité à l'avenir. Si ce poids a légèrement diminué entre 2016 et 2020, l'évolution en projection est incertaine et l'exercice devra être renouvelé pour tenir compte des futures générations et notamment de la réforme de 2023.

Par exemple, la hausse progressive de l'âge d'ouverture de droits jusqu'à 64 ans et le maintien d'un âge d'annulation de la décote à 67 ans impliquent à terme une décote maximale calculée sur seulement trois ans au lieu de cinq précédemment. Cette évolution pose la question de l'évolution de l'utilité des majorations de durée d'assurance dans le futur[39]. Par ailleurs, le montant du minimum contributif (Mico) a été augmenté, à la fois pour les liquidants (flux) et pour les retraités actuels (stock), et il évolue désormais parallèlement au smic[40], ce qui augmente l'apport des minima. Enfin, l'AOD pour les invalides et les inaptes ayant été maintenu à 62 ans, alors que l'AOD de droit commun augmente progressivement par génération jusqu'à 64 ans, ces individus bénéficient de fait d'un nouveau dispositif de départ anticipé. Les possibilités de départs anticipés pour carrière longue seront également plus importantes du fait du recul de l'AOD et de l'instauration de nouveaux types de départs anticipés.

---

[39] Guirriec, R. (2023, octobre). Retraite : parmi les femmes bénéficiant de majorations de durée d'assurance pour enfants, trois sur quatre voient leur pension augmenter grâce à ces trimestres. DREES, *Études et Résultats,* 1283.

[40] Chopard, M. (2024, février). En 2024, la réforme du minimum contributif augmente la pension de 185 000 nouveaux retraités. DREES, *Études et Résultats,* 1297.

L’articulation exacte de ces changements récents ainsi que l’effet combiné avec la hausse réglementaire de la durée requise, le recul observé de l’âge de début d’activité ou bien la réduction du nombre d’enfants restent donc encore à analyser.

Annexe 1. Les différences méthodologiques entre les évaluations 2016 et 2020

Les évaluations de 2016 et de 2020 diffèrent sur des questions de méthode. Les principales évolutions sont une avancée dans l'estimation de la distribution de points gratuits par l'Agirc-Arrco et une modification de l'ordre de désactivation[41]. Afin de permettre la comparaison, l'évaluation de la présente étude est reproduite sur les données de 2016, ce qui permet ainsi de mesurer l'effet des changements introduits. L'estimation du poids de la solidarité dans les retraites de droit direct reste identique, avec une diminution, faible, de 0,9 % (donc d'environ 0,2 point : de 22,6 % des pensions de droit direct dans l'étude précédente à 22,5 % avec la méthodologie actuelle) en passant des anciennes aux nouvelles conventions *(tableau 1A).* Les quatre principaux points de divergence sont les suivants.

La première et principale modification concerne la mesure des points gratuits obtenus à l'Agirc-Arrco, qui a doublé et, donc, crû d'environ 2,13 M^{d}€. En effet, l'absence quasi totale d'informations transmises par l'Agirc-Arrco sur les points gratuits dans le cadre de l'EIR oblige à effectuer une imputation. La stratégie retenue dans la présente étude consiste à utiliser les informations fournies par les caisses de base liées à l'Agirc-Arrco, c'est-à-dire les régimes du privé alignés avec le régime général. En calculant la part de trimestres assimilés dans la durée validée au sein ces régimes, on obtient une estimation de la proportion de points gratuits qu'un individu aurait pu obtenir à l'Agirc-Arrco pendant sa carrière. Il suffit ensuite de multiplier cette proportion par le nombre de points total dans ce régime complémentaire pour obtenir une estimation du nombre de points gratuits de l'individu.

Dans la précédente évaluation, confrontée à la même incertitude, les points gratuits étaient supposés proportionnels aux points totaux, qui sont eux connus, avec un coefficient plus généreux pour les femmes que pour les hommes. Ce coefficient avait été calculé grâce à l'EIR 2012, la vague antérieure de l'enquête, qui comportait l'information sur les points gratuits acquis à l'Agirc-Arrco. Cette méthode d'imputation revenait à considérer que les points gratuits étaient uniformément répartis au sein de la population. Avec la nouvelle approche, davantage de points sont attribués, et attribués préférentiellement à certaines personnes (celles qui reçoivent des trimestres assimilés par ailleurs), ce qui explique à la fois la baisse du nombre de bénéficiaires (-4 504 000) et la hausse des montants associés à ce dispositif. Cette seconde modélisation (plus de points distribués, mais de façon plus concentrée) est cohérente avec les ordres de grandeurs connus pour la part des points gratuits dans l'ensemble des points distribués à l'Arrco[42].

Ensuite, **l'ordre de désactivation est partiellement changé.** L'évaluation des majorations de durée d'assurance distinguait par le passé, comme cela est fait dans cette étude, leur effet sur le taux de liquidation et leur effet sur la proratisation. En revanche, la précédente étude désactivait dans un premier temps l'ensemble des effets-proratisation, et puis dans un second temps, l'ensemble des effets de décote-surcote, là où aujourd'hui chaque dispositif est désactivé dans son entièreté au même moment. Ce choix s'explique par la volonté des précédents auteurs de distinguer une solidarité « au sens strict », laquelle comprenait les effets *via* le coefficient de proratisation, et une solidarité « au sens large », laquelle comprenait les effets via le taux de liquidation, étant donné que la législation sur la décote/surcote est postérieure à la législation sur les majorations de durée d'assurance. Dans la mesure où le débat public sur l'évolution des droits familiaux ne retient pas cette distinction, elle n'est pas utilisée ici et les deux effets sont donc désormais désactivés ensemble.

Or l'effet des trimestres de majoration est complexe, et modifier l'ordre de désactivation n'a pas un impact linéaire. Les dispositifs de majoration de durée d'assurance sont dans l'ensemble réévalués légèrement à la baisse (-12,3 %), notamment du fait de la réévaluation de l'utilité des trimestres assimilés et du fait que l'impact de la liquidation à taux plein au titre de l'invalidité ou inaptitude est estimé avant.

En effet, **la troisième variation de méthodologie concerne les départs à taux plein pour invalidité ou inaptitude.** Dans la présente étude, leur évaluation précède la désactivation des majorations de durée d'assurance, alors qu'elle intervenait après la partie « taux de liquidation » des majorations de durée d'assurance auparavant. La volonté des précédents auteurs de distinguer solidarité « au sens strict » et « au sens large » amenait à insérer l'évaluation des dispositifs invalidité/inaptitude au milieu de celle des dispositifs de majorations de durée d'assurance (entre les effets le taux de liquidation et les effets de décote-surcote). À partir du moment où les majorations

[41] Des changements plus mineurs concernent : (a) l'inclusion dans les retraites de droit direct des majorations pour enfants ou conjoint à charge et pour tiers aidant, auparavant comptabilisées dans les droits indirects ; (b) la distinction des départs anticipés pour raison de santé ou de risque des autres types de départs anticipés ; (c) une mise en cohérence plus poussée des données d'enquête.

La mise en cohérence des données recouvre la vérification que, par exemple, les durées assimilées au titre du chômage n'excèdent pas les durées assimilées, qui elles-mêmes n'excèdent pas durée validées. Dans la négative, une correction est effectuée en partant du principe que c'est la catégorie la plus englobante (ici les durées validées) qui sont les plus probablement correctes.

[42] Aubert, P., Croguennec, Y. (2009, avril). Les trimestres acquis pour la retraite au titre des périodes assimilées et de l'assurance vieillesse des parents au foyer dans le régime général et les régimes alignés. DREES, *Documents de travail,* 132.

de durée d'assurance sont estimées simultanément, il restait à choisir si la désactivation de l'invalidité/inaptitude devait intervenir en amont ou en aval. Le choix de les placer avant a été fait pour faciliter l'implémentation.

La décote étant proportionnelle à la pension, la désactiver en amont (avec une pension plus élevée) accroît mécaniquement son volume.

Enfin, **les majorations de pension pour parents de trois enfants sont ici estimées après les départs anticipés.** Par rapport à l'exercice de 2016, cela réduit un peu l'apport de ces majorations (et augmente celui des départs anticipés). En effet, l'intégralité de la pension versée aux personnes bénéficiant d'un départ avant l'AOD est considérée comme de la solidarité pour départ anticipé, de telle sorte que l'apport de l'éventuelle majoration est absorbé. C'est notamment le cas pour les départs anticipés pour parents de trois enfants avant l'AOD (inclus dans les départs anticipés pour motifs familiaux), pour lesquels par définition l'assuré a au moins trois enfants.

On peut considérer que l'alternative est entre considérer que (a) les départs anticipés sont désactivés en tout premier ou (b) en tout dernier. L'option (a) signifie que l'on considère l'ensemble de la pension versée au titre des départs anticipés comme relevant de *ce* dispositif uniquement. L'option (b) signifie que seul le résidu de pension non expliqué par d'autres dispositifs leur est attribué. Les positionnements intermédiaires semblent plus artificiels et plus difficiles à justifier. L'option (b) elle-même est délicate dans la mesure où les départs anticipés deviennent souvent impossibles une fois retirés les bonifications permettant d'atteindre la durée requise (avec l'exception des dispositifs de carrière longue), ce qui conduirait à fortement minimiser le coût de tels dispositifs. En dernière approche, si une personne ne peut prétendre à un dispositif de départ anticipé, sa pension n'est tout simplement pas versée, que celle-ci incorpore une majoration de pension ou non, ce qui justifie l'approche (a) retenue.

Tableau 1A **Comparaison du poids des dispositifs de solidarité en 2016, selon la méthodologie utilisée (publication de 2020 ou publication 2025)**

	Masses de prestation				Bénéficaires			
	Publication originale	Nos résultats	Différence	%	Publication originale	Nos résultats	Différence	%
Pensions de retraite et dispositifs assimilés	**306,90 M^d€**	**306,27 M^d€**	**-0,63 M^d€**	**-0,2 %**	**NA**	**17 286 700**	**NA**	**NA**
Allocations liées au grand âge hors pensions de retraite								
Minimum vieillesse	3,20 M^d€	3,28 M^d€	+0,08 M^d€	+2,5 %	700 000	753 900	+53 900	+7,7 %
Pensions de retraite, y compris de droit dérivé	**303,70 M^d€**	**302,99 M^d€**	**-0,71 M^d€**	**-0,2 %**	**17 100 000**	**17 219 500**	**+119 500**	**+0,7 %**
Pensions de retraite indirectes, dites « de droit dérivé »								
Pension de réversion	33,20 M^d€	33,04 M^d€	-0,16 M^d€	-0,5 %	4 400 000	4 386 200	-13 800	-0,3 %
Majoration pour enfants (réversion)	1,20 M^d€	1,15 M^d€	-0,05 M^d€	-4,1 %	2 000 000	1 978 200	-21 800	-1,1 %
Majoration pour tiers[1]	0,50 M^d€	0,44 M^d€	-0,06 M^d€	-11,6 %	200 000	-	-	-
Pensions de retraite de droit direct[2]	**268,90 M^d€**	**268,36 M^d€**	**-0,54 M^d€**	**-0,2 %**	**16 100 000**	**16 161 300**	**+61 300**	**+0,4 %**
Départs anticipés								
... pour motifs familiaux	1,30 M^d€	1,69 M^d€	+0,39 M^d€	+29,9 %	100 000	109 400	+9 400	+9,4 %
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	8,20 M^d€	7,98 M^d€	-0,22 M^d€	-2,6 %	400 000	378 200	-21 800	-5,4 %
... pour carrière longue	6,10 M^d€	5,66 M^d€	-0,44 M^d€	-7,2 %	300 000	291 300	-8 700	-2,9 %
Autres départs anticipés[3]	0,80 M^d€	0,87 M^d€	+0,07 M^d€	+8,2 %	100 000	-	-	-
Majorations de pension								
... pour enfants	8,00 M^d€	7,39 M^d€	-0,61 M^d€	-7,7 %	6 400 000	6 121 900	-278 100	-4,3 %
Minima de pension								
Minima de pension	8,50 M^d€	8,51 M^d€	< 0,1 M^d€	+0,1 %	6 300 000	6 284 400	-15 600	-0,2 %
Points gratuits et majorations de durée d'assurance								
Points gratuits	1,70 M^d€	3,83 M^d€	+2,13 M^d€	+125,3 %	11 300 000	6 795 800	-4 504 200	-39,9 %
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	4,60 M^d€	4,21 M^d€	-0,39 M^d€	-8,4 %	5 400 000	5 640 000	+240 000	+4,4 %
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	2,30 M^d€	2,14 M^d€	-0,16 M^d€	-7,0 %	1 400 000	1 005 700	-394 300	-28,2 %
AVPF *via proratistion*	2,30 M^d€	1,71 M^d€	-0,59 M^d€	-25,7 %	2 300 000	2 259 600	-40 400	-1,8 %
Trimestres assimilés *via proratisation*	6,10 M^d€	4,08 M^d€	-2,02 M^d€	-33,1 %	6 600 000	5 391 500	-1 208 500	-18,3 %
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	2,40 M^d€	2,83 M^d€	+0,43 M^d€	+17,8 %	1 600 000	1 875 400	+275 400	+17,2 %
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,40 M^d€	0,24 M^d€	-0,16 M^d€	-40,3 %	400 000	267 600	-132 400	-33,1 %
AVPF *via décote/surcote*	0,80 M^d€	0,86 M^d€	+0,06 M^d€	+7,5%	700 000	703 000	+3 000	+0,4 %
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	5,80 M^d€	5,59 M^d€	-0,21 M^d€	-3,6 %	2 700 000	2 505 700	-194 300	-7,2 %
Départs à taux plein								
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	1,60 M^d€	2,33 M^d€	+0,73 M^d€	+45,3 %	1 400 000	1 550 900	+150 900	+10,8%
Dispositifs de solidarité (total)	**60,90 M^d€**	**60,34 M^d€**	**-0,56 M^d€**	**-0,9 %**	**15 200 000**	**14 210 900**	**-989 100**	**-6,5 %**
Pensions de droit direct hors solidarité	**208,00 M^d€**	**208,45 M^d€**	**+0,45 M^d€**	**+0,2 %**	**-**	**-**	**-**	**-**

1. Équivaut dans la présente étude à : majoration pour enfant à charge (réversion) + majoration pour tiers à charge ou tiers aidant.
2. Le champ de la publication originale est retenu : ici, les pensions directes **excluent** les majorations de pension pour tiers aidant et tiers à charge (enfants, conjoint) portant sur la pension de droit propre.
3. Équivaut dans la présente étude à : départ anticipé pour santé/risque + autres départs anticipés.

Lecture > La précédente étude, portant sur les rentes versées en 2016, évalue le coût annuel des minima de pension à 8,50 milliards d'euros. La reproduction de ces résultats parvient à une évaluation de 8,51 milliards d'euros, soit une réévaluation de +0,1 %.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français, titulaires d'une pension de droit propre, d'une pension de réversion ou bénéficiaires du minimum vieillesse au 31/12/2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Annexe 2. Résultats détaillés

2.1 La solidarité par classe d'âge de retraités

Tableau 2.A Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon l'âge

	58-62				63-67				68-72			
	Masse	%	*Bénefice*	#	Masse	%	*Bénefice*	#	Masse	%	*Bénefice*	#
Pensions de retraite de droit direct	**11,24 M^d€**	**100,0 %**	**21 030 €**	**534 200**	**59,97 M^d€**	**100,0%**	**18 990 €**	**3 158 000**	**71,92 M^d€**	**100,0 %**	**18 470 €**	**3 893 200**
Départs anticipés												
... pour motifs familiaux	0,76 M^d€	6,8 %	17 680 €	43 100	-	-	-	-	-	-	-	-
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	4,72 M^d€	42,0 %	23 990 €	196 900	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour carrière longue	4,67 M^d€	41,6 %	19 890 €	235 000	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	0,27 M^d€	2,4 %	13 880 €	19 700	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour autres motifs ou cumul de motifs	0,33 M^d€	3,0%	9 630 €	34 600	-	-	-	-	-	-	-	-
Majorations de pension												
... pour enfants	0,01 M^d€	0,1 %	1 650 €	7 400	1,59 M^d€	2,6 %	1 290 €	1 226 800	1,88 M^d€	2,6 %	1 300 €	1 445 400
... pour tiers à charge ou tiers aidant	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	6 010 €	-	0,10 M^d€	0,2 %	11 900 €	8 400	0,10 M^d€	0,1 %	11 340 €	8 500
Minima de pension												
Minima de pension	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	1 670 €	1 900	0,92 M^d€	1,5 %	1 610 €	573 200	1,90 M^d€	2,6 %	1 420 €	1 332 000
Départs à taux plein												
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	2 090 €	500	0,38 M^d€	0,6 %	1 210 €	312 800	0,37 M^d€	0,5 %	1 150 €	322 700
Points gratuits et majorations de durée d'assurance												
Points gratuits	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	170 €	7 900	0,73 M^d€	1,2 %	430 €	1 684 900	0,89 M^d€	1,2 %	460 €	1 934 600
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	1 080 €	4 600	0,86 M^d€	1,4 %	860 €	1 000 200	1,09 M^d€	1,5 %	760 €	1 440 100
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	1 590 €	600	0,54 M^d€	0,9 %	1 230 €	435 600	0,76 M^d€	1,1 %	1 280 €	596 900
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	3 250 €	2 300	0,48 M^d€	0,8 %	3 180 €	150 000	0,52 M^d€	0,7 %	2 020 €	256 200
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	1 980 €	800	0,06 M^d€	< 0,1 %	920 €	64 100	0,05 M^d€	< 0,1 %	750 €	67 100
AVPF *via proratistion*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	570 €	700	0,68 M^d€	1,1 %	1 050 €	648 900	0,80 M^d€	1,1 %	900 €	884 900
AVPF *via décote/surcote*	-	-	-	-	0,41 M^d€	0,7 %	1 290 €	314 500	0,40 M^d€	0,5 %	1 180 €	334 400
Trimestres assimilés *via proratisation*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	370 €	5 200	1,12 M^d€	1,9 %	760 €	1 462 200	1,19 M^d€	1,7 %	710 €	1 679 400
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	< 0,1 M^d€	< 0,1 %	1 420 €	-	1,04 M^d€	1,7 %	1 680 €	620 000	1,24 M^d€	1,7 %	1 680 €	741 100
Dispositifs de solidarité (total)	**10,80 M^d€**	**96,1 %**	**20 510 €**	**526 700**	**8,91 M^d€**	**14,9 %**	**3 320 €**	**2 685 400**	**11,18 M^d€**	**15,5 %**	**3 350 €**	**3 336 900**
Pensions de droit direct hors solidarité	**0,43 M^d€**	**3,9 %**	**-**	**-**	**51,06 M^d€**	**85,1 %**	**-**	**-**	**60,74 M^d€**	**84,5 %**	**-**	**-**

Tableau 2.B **Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon l'âge (suite)**

	73-77				78-82				83-87			
	Masse	%	*Bénéfice*	#	Masse	%	*Bénéfice*	#	Masse	%	*Bénéfice*	#
Pensions de retraite de droit direct	60,81 M^{d}€	100,0 %	18 370 €	3 309 900	37,81 M^{d}€	100,0%	17 190 €	2 199 600	27,34 M^{d}€	100,0 %	15 400 €	1 775 100
Départs anticipés												
... pour motifs familiaux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
... au titre de la catégorie (fonc. pub. et rég. sp.)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour carrière longue	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour motifs de santé ou d'exposition aux risques	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
... pour autres motifs ou cumul de motifs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Majorations de pension												
... pour enfants	1,64 M^{d}€	2,7 %	1 290 €	1 265 100	1,16 M^{d}€	3,1 %	1 240 €	937 300	0,93 M^{d}€	3,4 %	1 170 €	800 000
... pour tiers à charge ou tiers aidant	0,07 M^{d}€	0,1 %	6 930 €	9 600	0,05 M^{d}€	0,1 %	2 250 €	23 000	0,04 M^{d}€	0,2 %	1 380 €	30 000
Minima de pension												
Minima de pension	2,00 M^{d}€	3,3 %	1 390 €	1 439 100	1,48 M^{d}€	3,9 %	1 410 €	1 047 300	1,20 M^{d}€	4,4 %	1 400 €	855 800
Départs à taux plein												
Départ à taux plein (invalides, inaptes)	0,40 M^{d}€	0,7 %	1 440 €	276 400	0,34 M^{d}€	0,9 %	1 670 €	202 500	0,29 M^{d}€	1,1 %	1 720 €	167 400
Points gratuits et majorations de durée d'assurance												
Points gratuits	0,86 M^{d}€	1,4 %	560 €	1 556 900	0,63 M^{d}€	1,7 %	640 €	973 800	0,49 M^{d}€	1,8 %	690 €	717 400
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via prorat.*	0,92 M^{d}€	1,5 %	730 €	1 259 000	0,64 M^{d}€	1,7 %	740 €	860 700	0,58 M^{d}€	2,1 %	760 €	768 800
Maj. de durée d'ass. pour enfants *via décote/surcote*	0,76 M^{d}€	1,3 %	1 590 €	479 200	0,50 M^{d}€	1,3 %	1 890 €	266 100	0,37 M^{d}€	1,3 %	1 810 €	201 800
Bonif. et autres maj. de durée d'ass. *via prorat.*	0,45 M^{d}€	0,7 %	1 900 €	236 000	0,30 M^{d}€	0,8 %	1 640 €	185 400	0,27 M^{d}€	1,0 %	1 920 €	142 300
Bonif. et autres m. d. a. *via décote/surcote*	0,04 M^{d}€	< 0,1 %	780 €	56 700	0,03 M^{d}€	< 0,1 %	740 €	43 700	0,04 M^{d}€	0,1 %	890 €	41 100
AVPF *via proratistion*	0,46 M^{d}€	0,8 %	750 €	605 400	0,22 M^{d}€	0,6 %	690 €	315 400	0,13 M^{d}€	0,5 %	600 €	215 600
AVPF *via décote/surcote*	0,24 M^{d}€	0,4 %	1 300 €	181 800	0,09 M^{d}€	0,2 %	1 390 €	64 600	0,05 M^{d}€	0,2 %	1 570 €	32 900
Trimestres assimilés *via proratisation*	0,88 M^{d}€	1,5 %	720 €	1 231 000	0,60 M^{d}€	1,6 %	830 €	725 100	0,43 M^{d}€	1,6 %	790 €	544 400
Trimestres assimilés *via décote/surcote*	1,33 M^{d}€	2,2 %	2 260 €	591 800	0,98 M^{d}€	2,6 %	2 700 €	362 300	0,77 M^{d}€	2,8 %	2 930 €	263 300
Dispositifs de solidarité (total)	10,05 M^{d}€	16,5 %	3 450 €	2 909 800	7,03 M^{d}€	18,6 %	3 550 €	1 982 000	5,60 M^{d}€	20,5 %	3 470 €	1 610 500
Pensions de droit direct hors solidarité	50,76 M^{d}€	83,5 %	-	-	30,79 M^{d}€	81,4 %	-	-	21,75 M^{d}€	79,5 %	-	-

% : part des pensions de droit direct ; bénéfice : bénéfice annuel moyen, pour les bénéficiaires ; # : nombre de bénéficiaires.
Lecture > Les minima de pension représentent 2,00 milliards d'euros versés aux retraités âgés de 73 à 77 ans en 2020 (générations 1943 à 1947), soit 3,3 % des leurs pensions de droit direct. Les 1 439 100 bénéficiaires perçoivent à ce titre 1 390 euros annuels (120 euros mensuels) en moyenne.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

2.2 La solidarité par génération en tenant compte de la mortalité différentielle

Les résultats relatifs aux dispositifs de solidarité par âge peuvent être nuancés par l'existence d'un biais de mortalité différentielle. En effet, la comparaison est effectuée sur des assurés de générations différentes, mais toujours en vie en 2020.

Par conséquent, pour les générations les plus âgées, l'analyse ne porte que sur une partie moins représentative de l'ensemble des cohortes, puisque des personnes sont décédées depuis leur liquidation. Ces personnes absentes sont plus souvent des hommes, ainsi que des personnes modestes ou invalides. Ce biais influe sur l'analyse et ne permet pas directement de comparer le poids de la solidarité entre générations. Pour s'affranchir de ce biais, l'idée consiste à corriger les pondérations afin de reproduire la structure de population de chaque génération de liquidants. Plus précisément, les retraités présents dans l'EIR et dont les caractéristiques sont associées aux probabilités de décès les plus élevées entre leur départ à la retraite et leur âge actuel voient leur pondération augmenter.

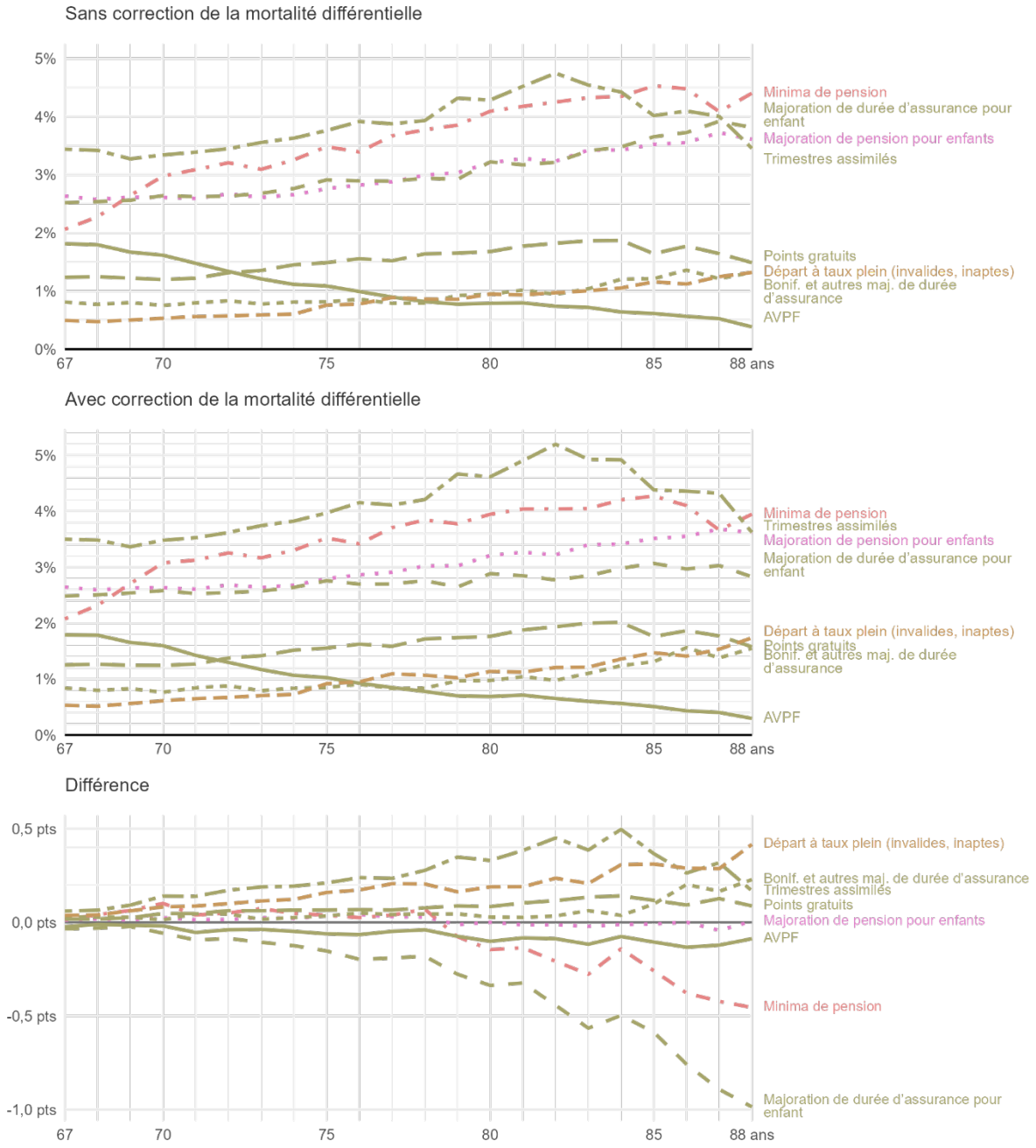
Ainsi, la correction de la mortalité différentielle fait apparaître plusieurs enseignements *(graphique 2A).*

Tout d'abord, le poids des minima de pension diminue légèrement pour les retraités les plus âgés. Cela signifie que la surpondération des hommes, moins concernés que les femmes par ce dispositif, l'emporte sur celle des retraités modestes, quant à eux plus concernés.

De la même manière, le « rééquilibrage » de la part d'hommes parmi les retraités les plus âgés fait fortement baisser le poids des majorations de durée au titre des enfants.

En revanche, et comme attendu, le dispositif octroyant le taux plein dès l'AOD aux invalides et aux inaptes voit son poids augmenter. C'est la conséquence directe d'une mortalité plus précoce dans ces populations.

Graphique 2.A Poids des dispositifs de solidarité dans les pensions de droit direct en 2020, selon l'âge et avec correction de la mortalité différentielle



Lecture > Les minima de pension représentent 4,5 % des pensions de droit direct des retraités âgés de 85 ans (génération 1945). Si, sur cette génération, on surpondère les personnes à mortalité élevée afin de neutraliser de la mortalité différentielle, les minima de pension représentent alors 4,3 % des pensions de cette même tranche d'âge.
Champ > Retraités d'un régime de retraite français au 31/12/2020, touchant une pension de droit direct.
Source > DREES, EIR 2020.

Les Dossiers de la DREES
N° 130 • avril 2025

Fin 2020, les dispositifs de solidarité représentent 20 % des dépenses de retraite

Directeur de la publication
Fabrice Lenglart

Responsable d'édition
Valérie Bauer-Eubriet

ISSN
2495-120X

Ministères sociaux
Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)

14, avenue Duquesne - 75 350 Paris 07 SP
Retrouvez toutes nos publications sur drees.solidarites-sante.gouv.fr et nos données sur www.data.drees.sante.fr