CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 26 novembre 2026 à 10h00
« Les trimestres de retraite : modes d'acquisition et données clés »

Document n° 8
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Impact des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions de retraite CNRACL

Caisse des Dépôts

Impact des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions de retraite CNRACL

Novembre 2026

Direction de la Gestion Financière et des Statistiques - Caisse des Dépôts

L'objet de cette étude est d'identifier la contribution effective des dispositifs de solidarité sur le montant de pension, ainsi que leur impact sur les écarts de pensions entre hommes et femmes notamment. Les effets de chaque mécanisme seront évalués, en les retirant successivement, un à un, pour recalculer les montants de pension.

1. Éléments de cadrage méthodologique

L'étude s'appuie sur le flux de **57 788** nouveaux retraités de droit direct CNRACL de 2025, en excluant les pensions d'invalidité ainsi que les pensions de retraite progressive.

Certaines données nécessaires au recalcul d'une pension peuvent être indisponibles dans le SI ou présenter des incohérences, et sont susceptibles d'affecter la fiabilité des résultats.

Afin d'éviter un biais dans l'analyse, un recalcul des pensions à iso-périmètre a été réalisé au préalable. Cette étape a permis d'identifier et d'exclure les dossiers présentant un écart supérieur à ±0.5 % entre le montant recalculé et le montant effectivement versé, soit **3 876** individus.

Cette étude porte donc sur **53 912** nouveaux retraités de droit direct CNRACL de 2025.

Synthèse des effectifs retenus pour l'étude et pensions moyennes versées par la CNRACL

	Effectif	Répartition	Pension moyenne
Selon le sexe			
Homme	18 589	34%	1 560€
Femme	35 323	66%	1 547€
Écart relatif en % (Hommes - Femmes)			+ 0.8%

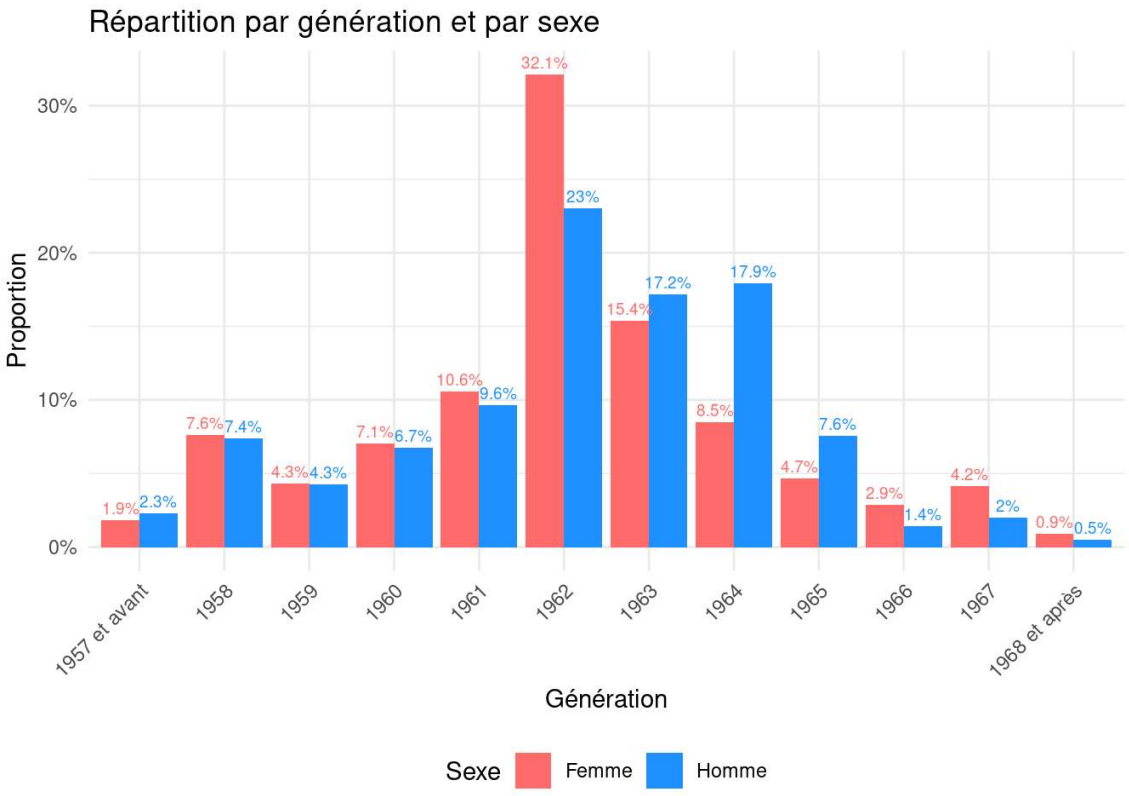
Synthèse des effectifs retenus pour l'étude et pensions moyennes versées par la CNRACL			
	Effectif	Répartition	Pension moyenne
Selon la catégorie d'emploi			
Actif	10 067	19%	1 834€
Sédentaire	43 845	81%	1 487€
Écart relatif en % (Actif - Sédentaire)			+23.3%
Selon le versant			
Hospitalier	17 722	33%	1 769€
Territorial	36 190	67%	1 445€
Écart relatif en % (Hospitalier - Territorial)			+22.4%
Total	53 912	100%	1 552€

Parmi ces nouveaux pensionnés 2025, une légère différence est observée entre les pensions moyennes des hommes et des femmes, avec un écart marginal de +0,8 % en faveur des hommes.

En revanche, l'écart est plus marqué selon la catégorie d'emploi : les retraités issus de la catégorie active perçoivent une pension moyenne supérieure de plus de 23 % à celle des retraités de la catégorie sédentaire.

Cette disparité s'explique en grande partie par la répartition des niveaux hiérarchiques entre ces deux catégories d'emploi : près de 80% des agents en catégorie active relèvent de la fonction publique hospitalière (FPH), où les emplois de catégorie C sont beaucoup moins répandus que dans la fonction publique territoriale (FPT) et les rémunérations moyennes de ce fait plus élevées.

Ces niveaux de rémunération liés à l'emploi occupé se répercutent directement sur les montants des pensions : ainsi, en moyenne, les retraités de la FPH perçoivent une pension supérieure de 22 % à celle des retraités de la FPT.



2. Rappel des modalités de calcul de pension à la CNRACL et dispositifs de solidarité retenus

2.1. Calcul de la pension

La pension servie par la CNRACL se compose d'une pension dite principale, à laquelle peuvent s'ajouter, le cas échéant, des avantages complémentaires.

La pension principale est déterminée selon la formule suivante :

Traitement indiciaire × [(75 % × Durée liquidable) / Durée d'assurance requise]

Le montant de la pension ne peut excéder 75 % du dernier traitement indiciaire pour les services effectifs. Toutefois, certaines bonifications permettent d'élever ce plafond à 80 %.

Les paramètres du calcul sont les suivants :

- le **traitement brut indiciaire** (TBI) est obtenu en multipliant l'indice majoré détenu pendant les 6 mois qui précèdent la cessation de fonction, par la valeur du point de la fonction publique.
- la **durée liquidable** correspond au nombre de trimestres acquis dans le régime. Elle comptabilise les services effectifs en qualité de fonctionnaire titulaire ou stagiaire, les bonifications liées à la situation familiale et les bonifications liées à l'activité. A noter que les services effectifs sont calculés au prorata de la durée réellement travaillée, sauf pour le temps partiel de droit pris pour les enfants nés à compter de 2004 et le mi-temps thérapeutique.

- la **durée d'assurance requise** correspond au nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension calculer avec un taux plein (sans décote). Elle est déterminée en fonction de l'année de naissance de l'agent et du motif de son départ à la retraite.

Une fois la pension de base calculée, son montant peut être modifié en fonction de la durée d'assurance acquise tous régimes par l'assuré (pour le calcul de cette dernière les trimestres ne sont pas proratisés par la quotité de travail), selon deux mécanismes :

- La **décote** : Si l'agent ne totalise pas le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein et n'a pas atteint l'âge de 67 ans, la pension est réduite selon la formule suivante : Pension × [1 – (Taux de minoration × Nombre de trimestres manquants)].
- La **surcote** : À l'inverse, si la durée d'assurance (hors bonifications et majorations non liées aux enfants ou au handicap) dépasse la durée requise, la pension est majorée selon la formule :
  Pension × [1 + (Coefficient de majoration × Nombre de trimestres supplémentaires1)].

Enfin, la réglementation CNRACL prévoit un **minimum garanti** pour les pensions liquidées sans décote. Lors de la liquidation, le montant calculé – après application éventuelle d'une surcote – est comparé à ce minimum. Le montant le plus favorable est alors attribué au pensionné.

Au terme du calcul de la pension principale, des **accessoires** peuvent venir s'ajouter au montant de pension. Ces suppléments, directement liés à la situation personnelle ou professionnelle du bénéficiaire, comprennent :

- la majoration pour enfants (à partir de 3 enfants) ;
- la majoration pour fonctionnaire handicapé ;
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- le supplément de pension pour les aides-soignants (SPAS) ;
- le supplément lié au bénéfice du complément de traitement indiciaire (CTI).

2.2. Les dispositifs de solidarité

Cette étude se concentre sur l'analyse des effets de deux types de dispositifs de solidarité.

2.2.1. Les droits familiaux

La réglementation CNRACL prévoit différents avantages liés aux enfants pouvant influer sur la pension : une bonification des trimestres liquidables, une majoration de la durée d'assurance ou encore une majoration de pension.

1 NB : le nombre de trimestres supplémentaires ne dépend pas que de la différence entre la durée d'assurance acquise et la durée d'assurance requise. L'agent doit avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à pension (des agents sédentaires) afin de commencer à acquérir des trimestres pouvant donner lieu à une surcote.

Une bonification de 4 trimestres peut être accordée pour un enfant né, adopté ou pris en charge avant le 1er janvier 2004 si l'agent a interrompu ou réduit son activité au moins deux mois consécutifs.

Pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004, une majoration de 2 trimestres de durée d'assurance est accordée. Pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026, sur les deux trimestres de majoration de durée d'assurance accordés aux femmes fonctionnaires qui ont accouché après le 1er janvier 2004 et après leur recrutement, un des deux trimestres est pris en compte dans les services liquidables au titre de la bonification pour enfant né à compter du 1er janvier 2004.

Enfin, la pension peut faire l'objet d'une majoration si l'agent a élevé au moins trois enfants pendant une durée minimale de 9 ans. Dans ce cas, une augmentation de 10 % est appliquée au montant de la pension. Au-delà du troisième enfant, chaque enfant supplémentaire donne droit à une majoration supplémentaire de 5 %.

Dans cette étude, **l'expression 'droits familiaux' désigne les bonifications, les majorations de durée d'assurance ainsi que la majoration de pension accordée aux parents de trois enfants ou plus**.

2.2.2. Le minimum garanti (Miga)

Le minimum garanti est ouvert sous conditions, et son montant varie en fonction du nombre de trimestres effectués à la CNRACL.

Pour en bénéficier, l'agent doit totaliser le nombre de trimestres tous régimes nécessaire pour avoir une pension à taux plein ou avoir atteint l'âge d'annulation de la décote (67 ans en 2025). Le minimum garanti est accordé sans condition dans les situations suivantes : pension pour invalidité, pour enfant invalide à 80%, pour conjoint infirme ou atteint d'une maladie incurable, pour un agent dont la pension est liquidée au titre de fonctionnaire handicapé.

Le montant mensuel du minimum garanti pour l'année 2025 s'élève à 1 354,16 €. Il correspond au montant pour une carrière complète réalisée à la CNRACL.

Comme évoqué précédemment, lors du calcul de la pension, si les conditions d'attribution du minimum garanti sont remplies, la CNRACL compare le montant de la pension obtenu après application de la décote/surcote, à celui du minimum garanti (proratisé de la durée effectuée à la CNRACL) et le montant le plus favorable est retenu.

2.2.3. Etat des lieux des bénéficiaires

La mise en œuvre des différents dispositifs de solidarité aboutit à une multiplicité de situations selon les droits auxquels chaque individu peut prétendre.

Parmi les nouveaux pensionnés de 2025, ces différents états se répartissent de la manière suivante :

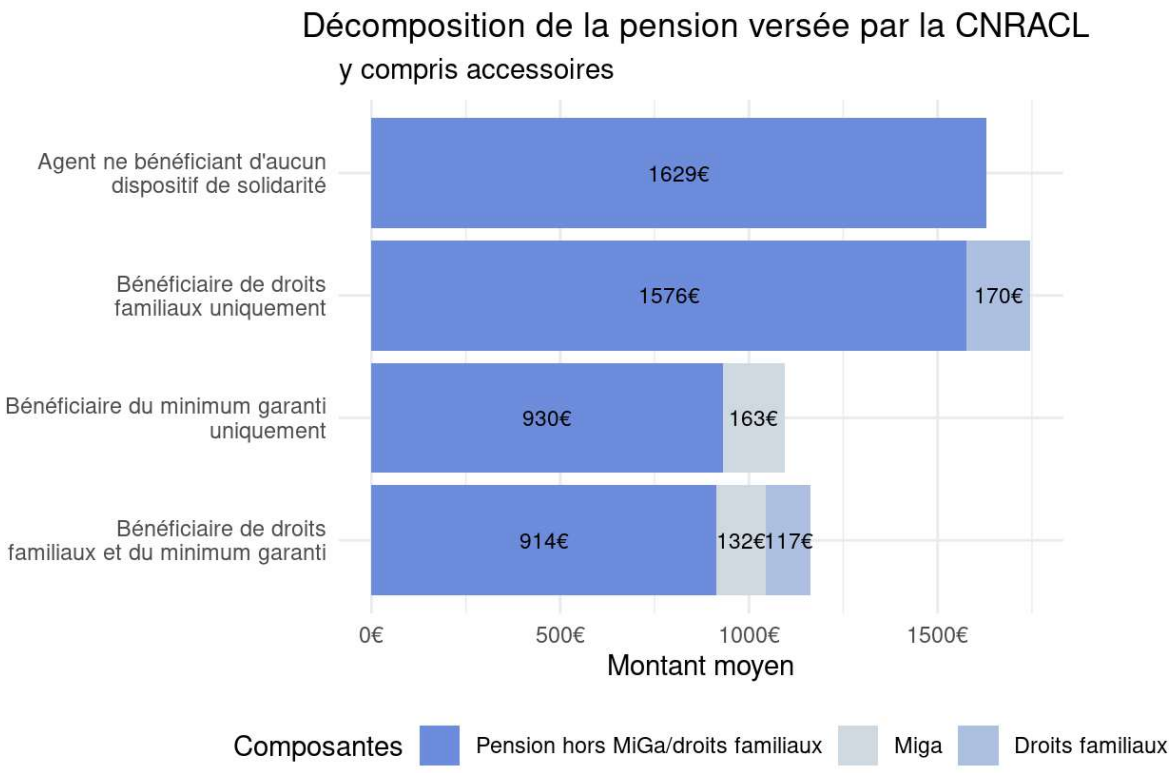
Effectifs de pensionnés retenus selon leur état		
Etat	Effectif	Répartition effectif
Bénéficiaire d'aucun dispositif de solidarité	14 180	26%
Bénéficiaire de droits familiaux uniquement	25 295	47%
Bénéficiaire du minimum garanti uniquement	5 421	10%
Bénéficiaire de droits familiaux et du minimum garanti	9 016	17%
Total	53 912	100%

Un peu plus d'un quart des retraités partis en retraite en 2025 se trouve ainsi en dehors de tout mécanisme de solidarité (26 %), tandis que près de la moitié (47 %) bénéficie exclusivement des avantages liés aux droits familiaux. Une troisième partie des individus, bien que minoritaire (10 %), relève uniquement du minimum garanti. Enfin, 17 % de la population étudiée cumule à la fois le minimum garanti et les droits familiaux.

L'analyse des montants de pension versés par la CNRACL selon ces différents états révèle deux dynamiques distinctes :

- D'une part, le minimum garanti ne suffit pas à aligner le montant des pensions des bénéficiaires sur celles des retraités non éligibles, ces derniers conservant un niveau de pension supérieur : 1 629 € en moyenne pour les agents ne bénéficiant d'aucun dispositif de solidarité contre 1 093 € pour les bénéficiaires du seul minimum garanti. Même dans le cas où le retraité bénéficie de droits familiaux, l'écart reste marqué : 1 746 € pour ceux ne bénéficiant pas du minimum garanti vs 1 163 € pour les autres. L'avantage moyen procuré par le relèvement des pensions au minimum garanti s'établit en moyenne à 163 € sans bénéficier de droits familiaux ou 132 € pour les bénéficiaires d'un droit familial.

- D'autre part, les droits familiaux jouent un rôle de levier, offrant un supplément de 170 € aux bénéficiaires de droits familiaux uniquement et de 117 € pour les bénéficiaires de droits familiaux et du minimum garanti.



3. Évaluation de l'impact des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions de retraite versées par la CNRACL selon le sexe

Pour évaluer l'impact spécifique de chaque dispositif de solidarité sur le montant des pensions, des recalculs ont été effectués en excluant chacun de ces mécanismes.

Les résultats présentés dans la suite de l'étude reposent sur une hypothèse de stabilité des comportements de départ à la retraite. Ils ne reflètent pas les ajustements qui surviendraient inévitablement en cas de suppression effective des dispositifs de solidarité, ceux-ci pouvant induire des modifications significatives des stratégies individuelles de départ.

L'analyse s'appuie sur trois scénarios de recalcul :

- Scenario 1 : suppression des droits familiaux,
- Scenario 2 : suppression du minimum garanti,
- Scenario 3 : suppression de tous les dispositifs de solidarité (droits familiaux et minimum garanti).

Le tableau ci-dessous illustre, pour chacun des scénarios, la part des retraités dont le montant de pension serait affecté.

Part du flux 2025 dont le montant de pension est impacté par la suppression des dispositifs, selon le scenario calculé

	Baisse du montant de pension	Pas d'impact sur le montant de pension
Scenario 1 : suppression des droits familiaux		
Femme	82.7%	17.3%
Homme	26.3%	73.7%
Total	63.3%	36.7%
Scenario 2 : suppression du minimum garanti		
Femme	25.8%	74.2%
Homme	27.8%	72.2%
Total	26.5%	73.5%
Scenario 3 : suppression de tous les dispositifs de solidarité		
Femme	87.1%	12.9%
Homme	46.7%	53.3%
Total	73.2%	26.8%

Le **premier scénario** étudié diminue la pension de 63 % des nouveaux retraités de l'année 2025. Les données révèlent une disparité importante selon le sexe : 83 % des femmes tirent un bénéfice effectif des avantages familiaux, contre seulement 26 % des hommes. Cette différence s'explique principalement par les mécanismes de bonifications et majorations, qui compensent les interruptions ou réductions d'activité professionnelle – des situations plus fréquentes chez les femmes. A noter que la majoration pour parents de 3 enfants fait office d'exception puisqu'elle bénéficie aussi bien aux deux parents. L'immense majorité des 26 % d'hommes dont la pension est effectivement relevée par les dispositifs familiaux bénéficie de la majoration pour 3 enfants et plus.

Le **second scénario** (suppression du seul minimum garanti) affecte 27 % des retraités, dont la pension est donc effectivement relevée en application de ce dispositif. La répartition est relativement équilibrée entre hommes et femmes. En effet, ce dispositif dépend davantage du parcours professionnel que du sexe. Les bénéficiaires ont tendance à être issus de la catégorie C et à avoir une durée de cotisation inférieure à celle des autres bénéficiaires du régime source : publication sur le minimum garanti.

Enfin, le **troisième scénario**, (suppression de l'ensemble des dispositifs) affecte 73 % des pensionnés.

3.1. Scenario 1 : suppression des droits familiaux

Synthèse de l'impact de la suppression des droits familiaux sur la pension CNRACL

Sexe	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans les droits familiaux	Écart relatif moyen
Total	63.6%	1 592€	1 433€	−10.0%
Homme	26.5%	1 716€	1 540€	−10.3%
Femme	83.2%	1 572€	1 415€	−9.9%
Écart relatif en % (Hommes - Femmes)		9.2%	8.8%	

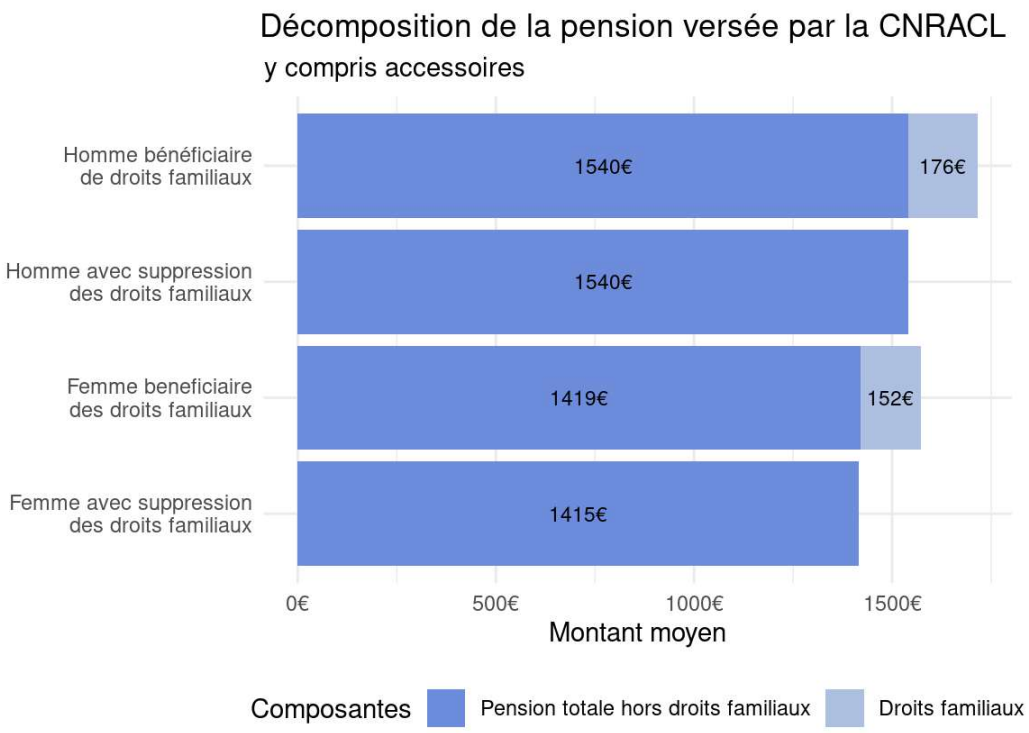
Sur le flux 2025, la pension moyenne des hommes bénéficiant d'un droit familial dépasse de 9,2 % celle des femmes.

La suppression des droits familiaux réduit l'écart sur la pension moyenne entre les hommes et les femmes, les hommes ayant une perte plus importante de leur pension (10,3 % contre 9,9 %).

Détail des effets sur la pension CNRACL suivant les dispositifs de droits familiaux

Sexe	Perte de pension liée à la suppression de la majoration de durée d'assurance et de la bonification pour enfant	Perte de pension liée à la majoration de pension pour 3 enfants et plus	Perte totale de pension liée aux droits familiaux
Total	92€	64€	156€
Homme	1€	175€	176€
Femme	107€	46€	152€

Pour les hommes, cette baisse de pension est uniquement liée à la majoration pour 3 enfants et plus. Pour les femmes, la baisse de pension est majoritairement portée par les majorations de durée et bonifications (70 % de la baisse).



Il est important de souligner que, parmi les bénéficiaires de droits familiaux, **26 %** bénéficient du relèvement de leur pension au minimum garanti. La suppression des droits familiaux entraînerait la perte de ce dispositif pour **10 %** d'entre eux, faute de remplir les conditions d'éligibilité du fait d'une durée d'assurance inférieure au niveau requis pour liquider à taux plein à âge de départ inchangé. Cela toucherait exclusivement des femmes, abaissant ainsi leur pension totale moyenne hors droits familiaux de 4 € en moyenne (passage de 1 419 € à 1 415 €).

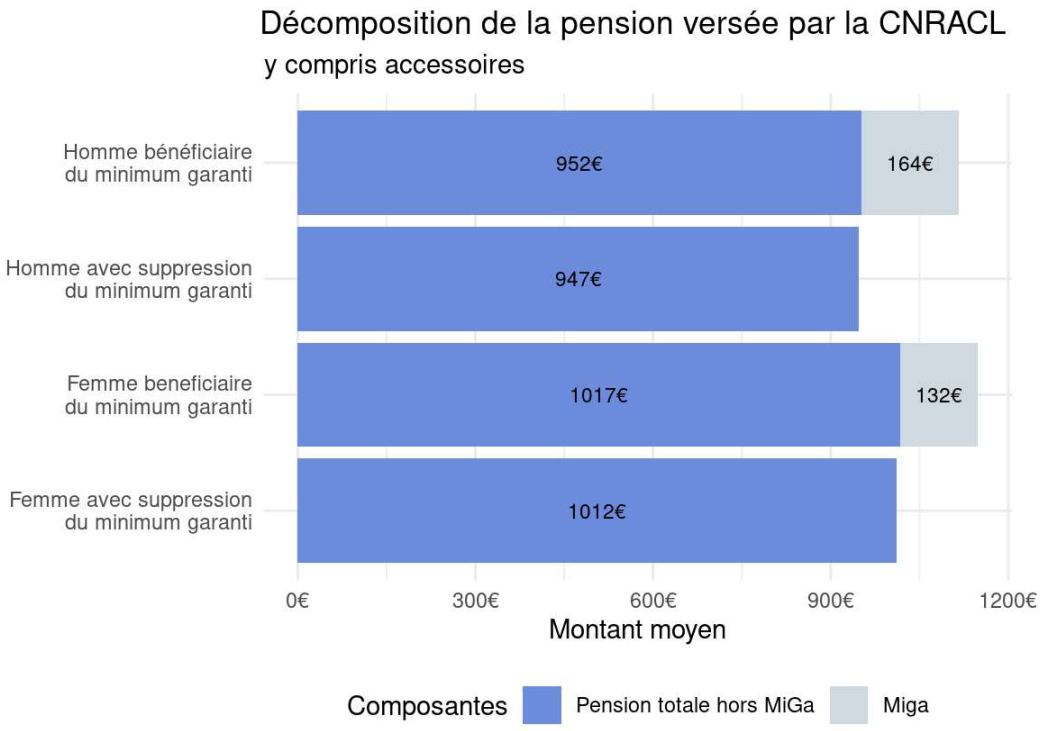
3.2. Scenario 2 : suppression du minimum garanti

Synthèse de l'impact de la suppression du minimum garanti sur la pension CNRACL

Sexe	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans le minimum garanti	Écart relatif moyen
Total	26.8%	1 137€	988€	−13.1%
Homme	28.3%	1 117€	947€	−15.2%
Femme	26.0%	1 149€	1 012€	−11.9%

Synthèse de l'impact de la suppression du minimum garanti sur la pension CNRACL

Sexe	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans le minimum garanti	Écart relatif moyen
Écart relatif en % (Hommes - Femmes)		−2.8%	−6.5%	



Au sein du flux de liquidants 2025, la pension moyenne des hommes bénéficiaires du minimum garanti (Miga) est inférieure de 2,8 % à celle des femmes. La suppression du Miga creuse davantage cet écart, le portant à 6,5 %.

Ce constat est principalement lié à la répartition des individus par versant et par catégorie hiérarchique.

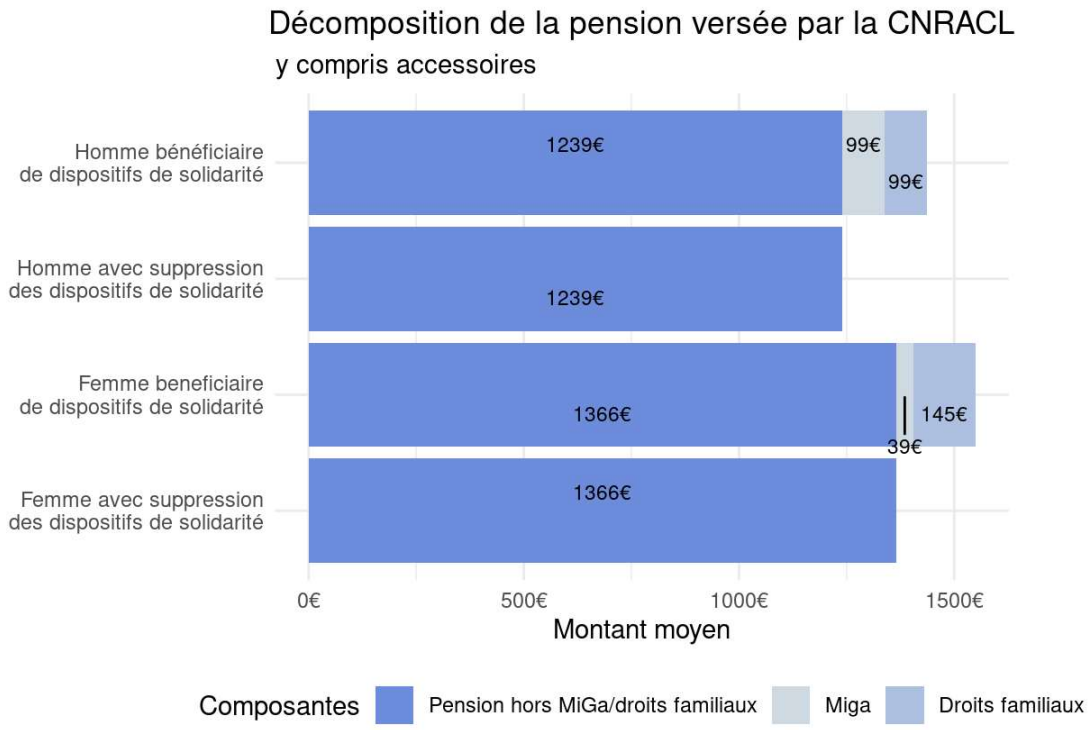
En effet, à la CNRACL, les hommes sont principalement affiliés à la FPT (81,2 %) et en catégorie C (69,8 %) alors que les femmes sont mieux réparties entre les deux versants et pour moitié sur les catégories hiérarchiques A et B.

Ainsi, chez les bénéficiaires du minimum garanti, la part de la pension liée au minimum garanti est plus importante pour les hommes (15 %) que pour les femmes (12 %), expliquant une sensibilité plus forte du montant de pension à la baisse pour les hommes après sa suppression.

3.3. Scenario 3 : suppression de tous les dispositifs de solidarité (droits familiaux et minimum garanti)

Synthèse de l'impact de la suppression des dispositifs de solidarité sur la pension CNRACL

Sexe	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans les dispositifs de solidarité	Écart relatif moyen
Total	73.7%	1 524€	1 338€	−12.3%
Homme	47.2%	1 436€	1 239€	−13.7%
Femme	87.6%	1 549€	1 366€	−11.9%
Écart relatif en % (Hommes - Femmes)		−7.3%	−9.3%	



C'est sur les bénéficiaires des deux dispositifs de solidarité que l'écart de pension entre les hommes et les femmes est le plus élevé, les hommes touchant une pension plus faible que celle des femmes, de l'ordre de 7,3 %.

Ce résultat peut sembler paradoxal étant donné qu'une très grande majorité des femmes bénéficie d'au moins un dispositif de solidarité (88 %) quand moins de la moitié des hommes sont concernés par ces dispositifs (47 %). Ce résultat est notamment lié au fait que si l'on se

concentre sur les bénéficiaires ayant élevé au maximum 2 enfants, les hommes bénéficiaires des dispositifs de solidarité le sont presque exclusivement via le minimum contributif et ont donc perçu des traitements relativement faibles, tandis que, chez les femmes, les majorations de durée et bonifications ont potentiellement un impact quel que soit le niveau du traitement perçu antérieurement.

De fait, l'ensemble des dispositifs de solidarité pèsent davantage dans la pension des hommes (14 % pour les hommes vs 12 % pour les femmes). Les hommes, même s'ils sont moins nombreux à bénéficier des dispositifs, sont plus affectés par leur suppression.

4. Évaluation de l'impact des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions de retraite CNRACL selon la catégorie d'emploi

La part des individus bénéficiant de droits familiaux est légèrement plus forte pour les individus partis en catégorie active.

En effet, les départs en catégorie active concernent principalement les individus relevant de la FPH (78,7 %), où la proportion de femmes est plus élevée que dans la FPT (80 % contre respectivement 58,3 %).

La pension moyenne des individus partis en catégorie active et bénéficiant de droits familiaux est supérieure de près de 20 % à celle des individus partis en catégorie sédentaire.

Ce constat s'explique principalement par les caractéristiques des individus dans les deux catégories.

Les départs en catégorie active sont majoritairement des individus de la FPH, et principalement des femmes en catégorie hiérarchique A ou B (69,5 %)2. Parmi les sédentaires, on va retrouver principalement les affiliés de la FPT qui sont principalement en catégorie hiérarchique C (77,6 %). D'où une pension moyenne inférieure.

Lorsque l'on supprime les droits familiaux, l'écart entre la pension des individus partis en catégorie active et ceux partis en catégorie sédentaire s'accentue, passant à 25 %.

Pour les bénéficiaires du minimum garanti, on retrouve le même constat, c'est-à-dire que la pension des individus partis en catégorie active est plus élevée que celle des individus partis en catégorie sédentaire.

Pour les départs en catégorie active, le montant moyen de pension avec minimum garanti correspond à 97 % du montant du minimum garanti pour 2025 (fixé à 1 354,16 €) quand celui des individus partis en catégorie sédentaire ne représente que 81 %. Les individus partis en catégorie active partent donc avec des carrières plus complètes à la CNRACL.

En supprimant le minimum garanti, l'écart de pension se creuse, passant à 24,7 %. Les individus partant en catégorie active ayant déjà des pensions plus élevées, perçoivent un

2 Les emplois de catégorie A n'ouvrent pas droit à catégorie active, mais des personnes promues en catégorie A au cours de leur carrière peuvent bénéficier du dispositif de catégorie active lors de leur départ en retraite au titre de la partie de leur carrière effectuée avant la promotion.

montant différentiel permettant d'atteindre le minimum garanti moins élevé. La perte sera donc moins importante en cas de suppression.

On retrouve tous ces éléments avec les mêmes ordres de grandeur lorsque l'on analyse les bénéficiaires de l'ensemble des dispositifs ainsi que l'effet de leurs retraits.

4.1. Scenario 1 : suppression des droits familiaux

Synthèse de l'impact de la suppression des droits familiaux sur la pension CNRACL

Catégorie d'emploi	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans les droits familiaux	Écart relatif moyen
Total	63.6%	1 592€	1 433€	−10.0%
Actif	65.9%	1 842€	1 708€	−7.3%
Sédentaire	63.1%	1 533€	1 367€	−10.8%
Écart relatif en % (Actif - Sédentaire)		20.2%	24.9%	

4.2. Scenario 2 : suppression du minimum garanti

Synthèse de l'impact de la suppression du minimum garanti sur la pension CNRACL

Catégorie d'emploi	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans le minimum garanti	Écart relatif moyen
Total	26.8%	1 137€	988€	−13.1%
Actif	28.1%	1 317€	1 176€	−10.7%
Sédentaire	26.5%	1 093€	943€	−13.8%
Écart relatif en % (Actif - Sédentaire)		20.5%	24.7%	

4.3. Scenario 3 : suppression de tous les dispositifs de solidarité (droits familiaux et minimum garanti)

Synthèse de l'impact de la suppression des dispositifs de solidarité sur la pension CNRACL

Catégorie d'emploi	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans les dispositifs de solidarité	Écart relatif moyen
Total	73.7%	1 524€	1 338€	−12.3%
Actif	75.0%	1 773€	1 605€	−9.5%
Sédentaire	73.4%	1 466€	1 275€	−13.0%
Écart relatif en % (Actif - Sédentaire)		20.9%	25.9%	

5. Évaluation de l’impact des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions de retraite CNRACL selon le versant

L’évaluation des impacts des dispositifs de solidarité selon le versant est également fortement liée aux caractéristiques des affiliés les composant.

De base, la pension moyenne observée dans la FPH est supérieure à celle de la FPT, s’expliquant principalement par la répartition des individus selon les catégories hiérarchiques.

On retrouve une part plus importante de bénéficiaires d’un droit familial dans la FPH, la part de femmes étant plus importante dans ce versant (80,3 % contre 58,3 % dans la FPT). La pension moyenne de ces bénéficiaires à la FPT est 18 % inférieure à celle de la FPH.

Après suppression des droits familiaux, l’écart passerait à 19 %. On retrouve ici le résultat de la partie 3.1 où le montant lié aux droits familiaux est supérieur pour les hommes (en moyenne 10,3 % contre 9,9 % pour les femmes).

Le nombre de bénéficiaires du minimum garanti est légèrement plus élevé dans la FPT (28,1 %) que dans la FPH (24,1 %). La suppression du minimum garanti aurait plus d’effet sur les bénéficiaires de la FPT, entrainant une baisse moyenne de 13,7 % de la pension (contre 11,7 % dans la FPH). Ainsi, l’écart de pension entre les bénéficiaires de la FPT et ceux de la FPH augmenterait en cas de suppression du dispositif, passant de -14,8 % à -16,8 %.

Près de 80 % des affiliés partis en retraite en 2025 dans la FPH bénéficient d’un des dispositifs de solidarité ; ils sont 70,6 % dans la FPT. La pension moyenne des bénéficiaires d’au moins un dispositif est inférieure de 19,7 % dans la FPT. Cet écart s’accentue lors de la suppression de l’ensemble des dispositifs, passant à 21,7 %.

5.1. Scenario 1 : suppression des droits familiaux

Synthèse de l'impact de la suppression des droits familiaux sur la pension CNRACL

Versant	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans les droits familiaux	Écart relatif moyen
Total	63.6%	1 592€	1 433€	−10.0%
Hospitalier	73.0%	1 794€	1 629€	−9.2%
Territorial	59.1%	1 471€	1 315€	−10.6%
Écart relatif en % (Hospitalier - Territorial)		22.0%	23.9%	

5.2. Scenario 2 : suppression du minimum garanti

Synthèse de l'impact de la suppression du minimum garanti sur la pension CNRACL

Versant	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans le minimum garanti	Écart relatif moyen
Total	26.8%	1 137€	988€	−13.1%
Hospitalier	24.1%	1 270€	1 121€	−11.7%
Territorial	28.1%	1 081€	933€	−13.7%
Écart relatif en % (Hospitalier - Territorial)		17.4%	20.2%	

5.3. Scenario 3 : suppression de tous les dispositifs de solidarité (droits familiaux et minimum garanti)

Synthèse de l'impact de la suppression des dispositifs de solidarité sur la pension CNRACL

Versant	Part du flux 2025	Pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL	Pension mensuelle moyenne sans les dispositifs de solidarité	Écart relatif moyen
Total	73.7%	1 524€	1 338€	−12.3%
Hospitalier	79.9%	1 745€	1 555€	−10.9%
Territorial	70.6%	1 402€	1 217€	−13.2%
Écart relatif en % (Hospitalier - Territorial)		24.5%	27.7%	

ANNEXES

Profil par sexe

	Femme	Homme
Catégorie d'emploi		
Actif	20.0%	16.1%
Sédentaire	80.0%	83.9%
Total	100.0%	100.0%
Catégorie hiérarchique		
A	19.5%	12.2%
B	29.6%	18.0%
C	50.9%	69.8%
Total	100.0%	100.0%
Versant		
Hospitalier	40.3%	18.8%
Territorial	59.7%	81.2%
Total	100.0%	100.0%

Profil par catégorie d'emploi

	Actif	Sédentaire
Catégorie hiérarchique		
A	13.4%	17.8%
B	54.7%	18.9%
C	31.8%	63.3%
Total	100.0%	100.0%
Sexe		
Femme	70.2%	64.4%
Homme	29.8%	35.6%
Total	100.0%	100.0%
Versant		
Hospitalier	78.7%	22.4%
Territorial	21.3%	77.6%
Total	100.0%	100.0%

Profil par versant

	Hospitalier	Territorial
Catégorie d'emploi		
Actif	44.7%	5.9%
Sédentaire	55.3%	94.1%
Total	100.0%	100.0%
Catégorie hiérarchique		
A	24.6%	13.3%
B	44.9%	16.2%
C	30.5%	70.5%
Total	100.0%	100.0%
Sexe		
Femme	80.3%	58.3%
Homme	19.7%	41.7%
Total	100.0%	100.0%