

Entre 2000 et 2007, en moyenne, sur un total de plus de un million de personnels de l'Éducation nationale, 37 500 sont partis en retraite chaque année, avec un pic de départs en 2003, année de promulgation de la loi Fillon portant réforme des retraites. L'âge moyen de départ des personnels augmente depuis 2005, tout comme leur durée de services.

Le principe de décote, touchant depuis 2006 les individus qui n'ont pas suffisamment cotisé, concerne 19 % des personnels de l'Éducation nationale partis en retraite, dont la moitié appartient au premier degré. À l'opposé, les personnes qui ont travaillé longtemps et au-delà de 60 ans peuvent bénéficier depuis 2004 d'une surcote : 27,5 % des personnels de l'Éducation nationale retraités sont dans ce cas et cette proportion s'élève à 70 % parmi les enseignants du supérieur.

Les départs en retraite des personnels de l'Éducation nationale entre 2000 et 2007

Entre 2000 et 2007, on observe en moyenne 12 800 départs en retraite par an parmi les enseignants du premier degré public et 14 700 départs annuels dans le second degré public (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues). Les départs en retraite des autres personnels (les non-enseignants, les personnels d'inspection et de direction, les enseignants du supérieur) sont de l'ordre de 10 000 départs annuels (*graphique 1*). Ceci s'explique en grande partie par le poids des personnels des premier et second degrés publics : en 2000, on comptabilisait près de 325 000 enseignants titulaires de corps du premier degré et plus de 400 000 enseignants titulaires de corps du second degré contre environ 221 000 personnels non enseignants et 72 000 enseignants du supérieur¹.

Un pic de départs en retraite en 2003

En 2003, les départs en retraite augmentent fortement pour tous les types de personnels (+ 20,6 % dans le second degré et + 15,6 % dans le supérieur, par exemple). Ce pic de départs pourrait s'expliquer par l'effet conjugué de deux phénomènes. D'une part, 2003 marque le passage à l'âge de la retraite des premières

générations du baby boom (*graphiques 2 et 3*). D'autre part, l'annonce de la réforme des retraites du 21 août 2003 (*voir l'encadré p. 3*) a conduit certains personnels, principalement les *parents de trois enfants*², à anticiper leur départ.

Des départs principalement pour motif d'ancienneté, parent de trois enfants et après CFA

Entre 2000 et 2007, plus de la moitié des personnels ont été *radiés des cadres* sur leur demande à partir de l'âge légal pour motif d'*ancienneté* d'âge et de service et ce taux atteint 63 % en 2007 (*graphique 4, p. 3*). Les deux autres principaux motifs de départ sur ces huit années ont été les départs à la retraite après un *congé de fin d'activité* (CFA) pour 13,1 % des départs en retraite et les départs de parents de trois enfants pour 10,6 %.

Plus d'un homme sur cinq et d'une femme sur dix ont bénéficié d'un CFA jusqu'en 2004. Cependant, en 2007, les bénéficiaires de ce dispositif ne représentent plus que 1,2 % des départs. En effet, les conditions d'accès au CFA sont de plus

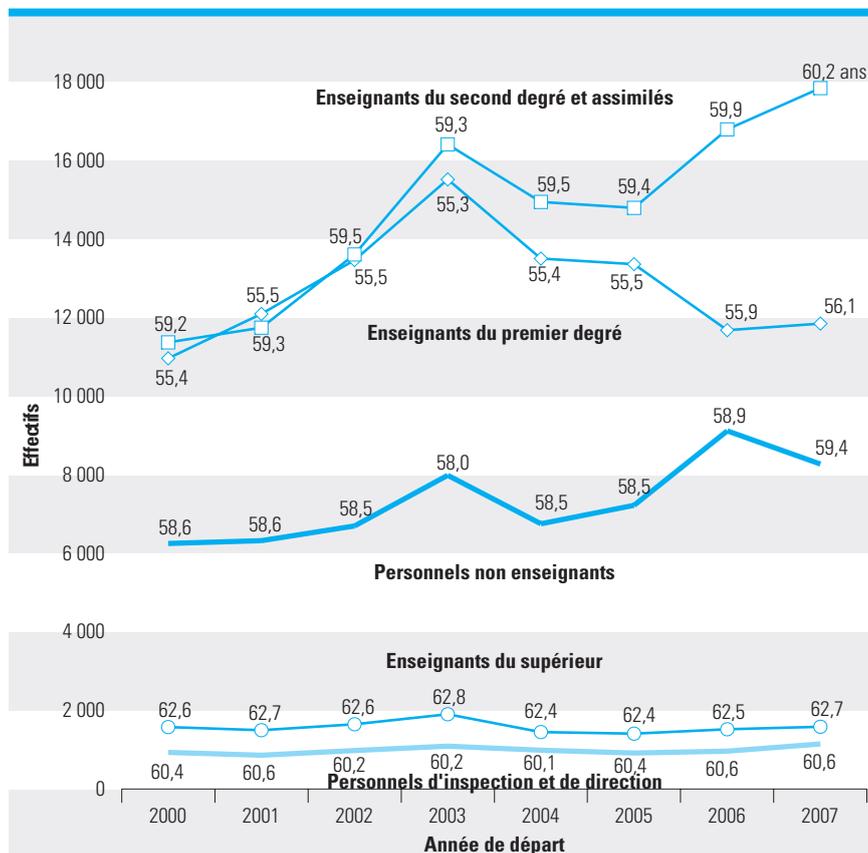
1. Les personnels du secteur public de l'Éducation nationale au 31 janvier 2000 », *Note d'Information* 01.40, MEN-DPD, août 2001.

2. Voir l'encadré Définitions p. 6 pour tous les termes indiqués en italiques dans le texte.

en plus restrictives et ce congé disparaît progressivement. En revanche, pendant cette même période, la proportion de départs en retraite après une *cessation progressive d'activité* (CPA) n'a cessé d'augmenter : de 8 % en 2003 à 16,4 % en 2007.

En moyenne, sur la période, plus de 15 % des femmes sont admises en retraite en bénéficiant du motif « parents de trois enfants », contre 2,5 % des hommes. Ce taux qui a atteint un maximum de 20,9 % pour les femmes en 2003 ne représente plus que 12,5 % en 2007.

GRAPHIQUE 1 – Effectifs de départs en retraite et âge moyen au départ selon le type de personnel



Champ : l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ayant droit à pension, en France métropolitaine, dans les DOM, les COM et la Nouvelle-Calédonie.

Lecture : en 2005, 14 794 enseignants du second degré et assimilés (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues) sont partis en retraite, à un âge moyen de 59,4 ans.

Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPP A2

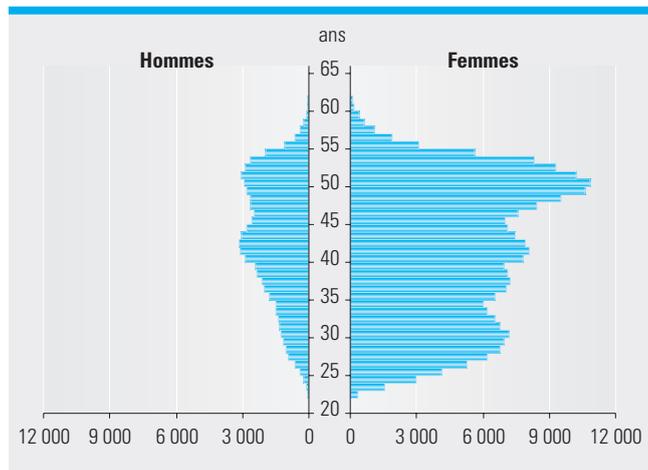
La hausse de ce type de départ en 2003 s'explique, pour les femmes, par la connaissance dès le mois d'août d'un durcissement des conditions d'obtention de la *bonification de durée des services* d'un an par enfant avec l'entrée en application de la loi au 1^{er} janvier 2004. En effet, désormais, cette bonification pour les enfants nés avant 2004 n'est accordée au parent, homme ou femme, que si celui-ci a interrompu son activité dans la fonction publique pour élever l'enfant ou, dans le cas d'une femme ayant accouché pendant ses études, si elle a été recrutée dans la fonction publique dans un délai de deux ans après l'obtention de son diplôme. De nombreuses femmes ayant élevé au moins trois enfants, dont certains nés en dehors de cette période, ont anticipé leur départ en 2003 pour conserver la bonification.

Pour les hommes, le pic est lié à l'application d'une jurisprudence européenne récente qui leur a permis alors de partir avant l'âge légal s'ils étaient père de trois enfants. Le nouveau dispositif introduit plus tard dans la loi en 2004 leur donne cette possibilité mais il leur est difficilement applicable en raison des conditions d'interruption d'activité exigées.

La prévalence des motifs de départs varie selon le type de personnel. Par exemple, les départs pour le motif « *limite d'âge* » représentent 27,4 % des admissions en retraite des enseignants du supérieur (32,5 % pour les professeurs d'université) contre 0,5 % des enseignants du premier degré et 1,5 % de ceux du second degré.

GRAPHIQUE 2 – Pyramide des âges des enseignants dans le premier degré public au 31 janvier 2000

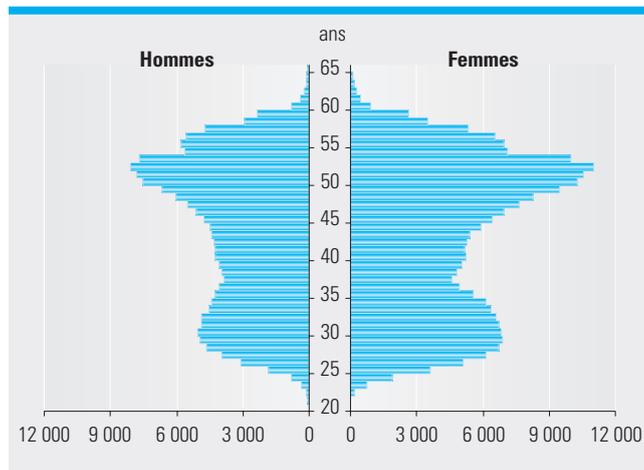
France métropolitaine



Source : Repères et références statistiques, édition 2001, MEN-DPD

GRAPHIQUE 3 – Pyramide des âges des enseignants dans le second degré public au 31 janvier 2000

France métropolitaine



Source : Repères et références statistiques, édition 2001, MEN-DPD

Points clés de la réforme des retraites de 2003

La pension des agents titulaires de la fonction publique est calculée sur la base du traitement hors prime détenu depuis au moins six mois. Avant 2004, le nombre requis d'*annuités* pour atteindre le taux plein de 75 % du traitement de référence s'élevait à 37,5 et la pension versée était de 2 % par annuité.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a entraîné notamment les modifications suivantes :

- le nombre d'annuités nécessaires pour bénéficier du taux maximum de pension est porté de 37,5 ans en 2003 (soit 150 trimestres) à 40 ans en 2008 (160 trimestres), 41 ans en 2012 (164 trimestres) ;
- un mécanisme de décote effectif depuis janvier 2006 : la décote concerne ceux qui partent en retraite sans avoir atteint la durée d'assurance requise ou l'âge limite auquel la décote s'annule. Cette décote est graduelle et atteint 0,125 % par trimestre manquant en 2006, pour passer progressivement à 1,25 % en 2015. Elle ne s'applique plus, quelles que soient les années acquises, quand l'âge limite est atteint (61 ans en 2006, 63 ans en 2012...)

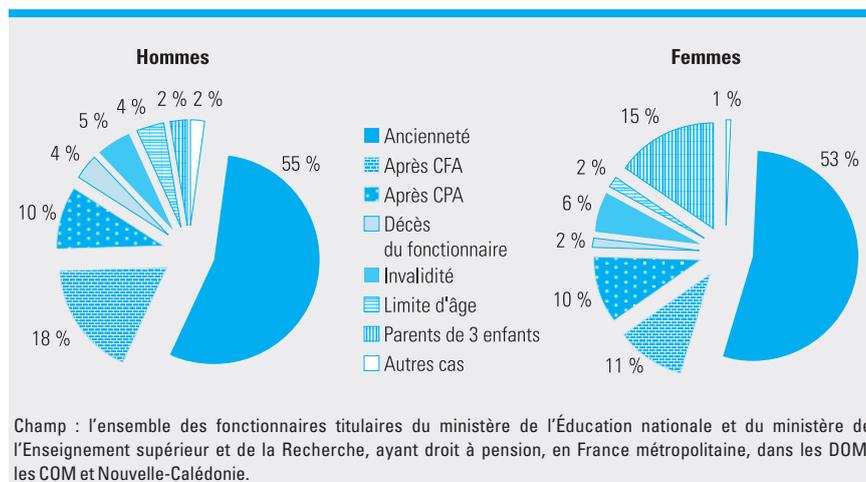
– un mécanisme de *surcote*, applicable depuis 2004. La surcote majore la pension des fonctionnaires qui, ayant déjà atteint la durée d'assurance correspondant au nombre d'annuités nécessaires pour obtenir le taux maximum, continuent à travailler au-delà de 60 ans. Le taux de surcote est de 3 % par année supplémentaire.

Allongement de la durée d'assurance et décote

Année d'ouverture des droits	Nombre de trimestres nécessaires	Taux décote par trimestre manquant	Évolution de l'âge limite
2003	150		
2004	152		
2005	154		
2006	156	0,125 %	61,0
2007	158	0,250 %	61,5
2008	160	0,375 %	62,0
2009	161	0,500 %	62,25
2010	162	0,625 %	62,5
2011	163	0,750 %	62,75
2012	164	0,875 %	63,0

N.B. L'âge limite correspond à l'âge auquel la décote ne s'applique plus.

GRAPHIQUE 4 – Répartition des départs à la retraite selon le motif de départ entre 2000 et 2007



Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPP A2

Un âge de départ qui a augmenté de près de un an entre 2000 et 2007

L'âge de départ en retraite est très variable selon le type de personnel (*graphique 1*). Les enseignants du supérieur, les personnels d'inspection et de direction ou encore les catégories A des non-enseignants partent en retraite au-delà de 60 ans. Ainsi, entre 2000 et 2007, les enseignants du supérieur ont pris leur retraite en moyenne à 62,6 ans : plus précisément, les professeurs d'université partent en retraite

à 63,1 ans et les maîtres de conférences à 62,1 ans. Cet âge a peu évolué sur la période.

La population non enseignante est une population très hétérogène : elle se compose de trois catégories (A, B et C). Le comportement en matière de départ en retraite est différent selon ces catégories. En effet, l'âge de départ de ces personnels est « hiérarchisé » selon la catégorie statutaire : les catégories A partent plus tardivement que les catégories B, qui partent, elles-mêmes, après les catégories C (respectivement 60,5 ans, 59,4 ans et

58,1 ans). Le fait que les catégories C (ouvriers, adjoints administratifs...) représentent un poids important parmi les non-enseignants (près de 65 %) explique une moyenne d'âge inférieure à 60 ans pour l'ensemble des non-enseignants (celle-ci a cependant augmenté de 0,8 année sur la période).

Les enseignants du second degré sont admis en retraite en moyenne à 59,6 ans (+ une année sur la période), alors que leurs homologues du premier degré sont âgés de 55,5 ans lors de leur départ. La structure de la population des enseignants du premier degré explique cet âge précoce de départ (qui a toutefois augmenté de 0,7 année sur la période). Les instituteurs qui n'ont pas été reclassés dans le corps des professeurs des écoles et relèvent de la *catégorie active* peuvent partir en retraite dès 55 ans mais ils sont peu nombreux. Les instituteurs devenus professeurs des écoles partant en retraite ont, pour la plupart, accompli au moins quinze ans de services d'instituteurs classés en catégorie active lorsqu'ils ont été reclassés ; ils peuvent également conserver le droit à un départ en retraite dès l'âge de 55 ans bien que leurs services de professeurs des écoles soient classés en catégorie sédentaire.

Par ailleurs, quel que soit le type de personnel, les femmes partent en retraite un an et demi plus tôt que les hommes. Au total, cet âge moyen de départ en retraite a augmenté de près de un an depuis 2005, pour tous les personnels masculins ou féminins. En effet, depuis la réforme des retraites, le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir un taux plein de pension a crû progressivement, passant de 150 trimestres avant 2004 à 160 trimestres en 2008 : il est donc nécessaire de travailler plus longtemps pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

Une durée des services qui augmente depuis 2005 pour tous les personnels

La durée des services décompte les trimestres effectifs de services auxquels s'ajoutent d'éventuelles bonifications de durée (par exemple des bonifications pour enfants).

Entre 2000 et 2007, elle atteint en moyenne 35,6 ans dans le premier degré et 35,3 ans dans le second degré. Elle est plus élevée pour les personnels d'inspection et de direction, atteignant 37,7 ans, alors qu'elle est particulièrement faible pour les catégories C des non-enseignants (28,8 ans). Cependant, ces personnels de catégorie C ont souvent préalablement travaillé dans le secteur privé : en effet, ces derniers sont entrés dans la fonction publique en moyenne à 30,4 ans (contre 22 ans pour les enseignants du premier degré par exemple). Ainsi, ils peuvent percevoir une pension émanant d'un autre régime de retraite (Caisse nationale d'assurance vieillesse, par exemple) qui s'ajoute à leur pension civile.

Cette durée des services est plus importante chez les hommes, quel que soit le type de personnel, ce qui est cohérent avec le départ en retraite plus précoce chez les femmes déjà mentionné. Tout comme l'âge moyen de départ en retraite, cette durée augmente depuis 2005, sans toutefois atteindre le niveau de durée nécessaire pour obtenir une pension à taux plein (voir l'encadré p. 3).

La durée des services est à distinguer de la *durée d'assurance* : cette dernière tient compte de la durée cotisée dans la fonction publique et des bonifications, de la durée retenue par les autres régimes (par exemple pour des emplois saisonniers...), ainsi que des *majorations* d'assurance. La durée d'assurance tous régimes s'est accrue depuis 2004 de treize trimestres en moyenne pour l'ensemble des personnels. Ceci s'explique par l'application ou non d'une *décote* ou *surcote* qui s'appuie sur la durée d'assurance et non sur la durée des services. Ainsi, pour éviter une décote ou bénéficier d'une surcote, un individu déclarera sans doute plus systématiquement l'ensemble des trimestres validés, y compris dans le secteur privé.

Un taux de pension supérieur à 75 % pour les enseignants du supérieur et les personnels d'inspection et de direction

Le taux de pension mentionné dans ce paragraphe inclut une éventuelle décote

ou surcote ou encore une majoration de pension pour trois enfants ou plus, ceci explique qu'il puisse être supérieur à 75 %. Dans la fonction publique, le taux de pension d'un individu dont la durée de services correspond au nombre de trimestres nécessaires est de 75 % : on parlera de taux plein.

Entre 2000 et 2007, le taux de pension des personnels du premier et du second degrés publics atteint 72 % en moyenne, alors qu'il est légèrement supérieur à 77 % pour les personnels d'inspection et de direction et pour les enseignants du supérieur. Ces taux supérieurs à 75 % s'expliqueraient par une surcote qui vient majorer le taux de pension. Le taux est particulièrement faible pour les catégories C des non-enseignants, atteignant en moyenne 59,4 % en raison de la faible durée de leurs services consécutive à une période d'emploi dans un autre régime que la fonction publique. Cependant, un minimum de pension est garanti lorsque l'application du taux de pension conduirait à une pension inférieure à ce minimum. Ainsi, ce taux est sous-évalué pour les pensions les plus modestes qui seront élevées à ce niveau de minimum garanti.

Depuis 2004, le taux de pension a diminué de 1,2 point pour l'ensemble des personnels. Cette baisse semble être liée aux

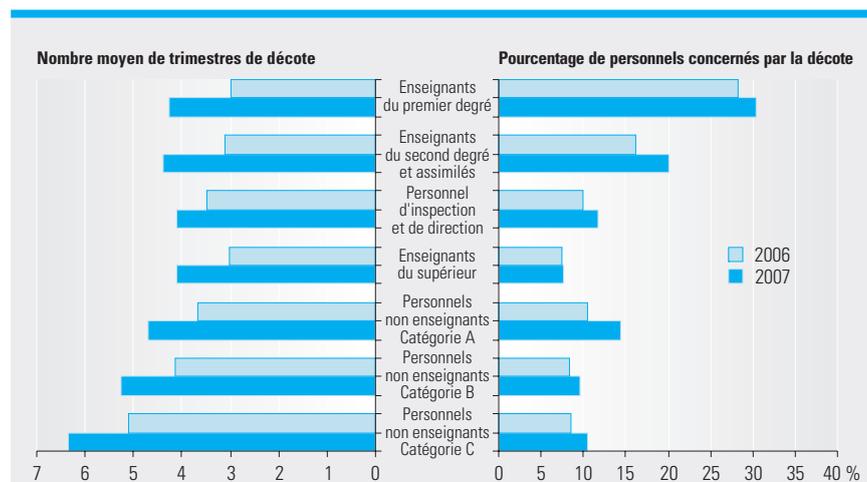
conséquences de l'allongement de la durée d'activité exigée qui est prévu dans la réforme des retraites de 2003.

Par ailleurs, quel que soit le type de personnel, le taux de pension des femmes est inférieur de 3,9 points à celui des hommes. Depuis 2004, cet écart tend à se réduire, passant de 4 points à 3,5 points en 2007.

30 % des enseignants du premier degré touchés par la décote en 2007

L'application d'une décote ou d'une surcote dépend de la durée d'assurance tous régimes de l'individu et de son âge au moment du départ (voir l'encadré p. 3). Si cette durée d'assurance n'est pas suffisamment longue et si l'individu n'a pas atteint un « âge limite », il se verra appliquer une décote. Le nombre de trimestres nécessaires, l'âge limite et le coefficient de décote par trimestre manquant augmentent progressivement depuis 2006. Le coefficient s'applique soit au nombre de trimestres manquants de la durée d'assurance par rapport au nombre de trimestres nécessaires, soit au nombre de trimestres manquants pour atteindre l'âge limite (c'est le plus petit de ces deux chiffres qui est retenu).

GRAPHIQUE 5 – La décote : pourcentage de personnels concernés et nombre moyen de trimestres de décote



Champ : l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ayant droit à pension, en France métropolitaine, dans les DOM, les COM et la Nouvelle-Calédonie.

Lecture : en 2007, 20 % des enseignants du second degré et assimilés (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues) ont été touchés par la décote. Pour ceux-ci, le nombre moyen de trimestres de décote s'élevait à 4,4.

Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPP A2

Quel que soit le type de personnel, la proportion d'individus concernés par une décote augmente entre 2006 et 2007 (graphique 5). Les enseignants du premier degré sont les plus touchés par ce dispositif, puisque près d'un tiers d'entre eux connaît une décote en 2007 contre 18 % dans le second degré. Entre 2006 et 2007, une personne sur dix parmi les non-enseignants et parmi les personnels d'inspection et de direction est concernée par une décote, contre 7,5 % dans le supérieur. Cependant, cette proportion de personnels touchée par une décote est à nuancer avec le nombre moyen de trimestres de décote pour ceux concernés, c'est-à-dire le nombre de trimestres manquants qui est en moyenne, en 2007, de 4,5 trimestres. Entre 2006 et 2007, ce nombre de trimestres manquants s'est accru de 1,2 trimestre pour l'ensemble des personnels. Il est supérieur à un an pour les non-enseignants, atteignant 6,3 trimestres en 2007, pour les catégories C qui sont cependant, en proportion, moins souvent touchées par la décote que d'autres personnels. Pour les autres types de personnels, cette durée est en moyenne de près de un an entre 2006 et 2007. Par ailleurs, les femmes sont légèrement plus touchées par la décote : 19,2 % contre 18,7 % pour les hommes. Néanmoins,

cette proportion est très variable selon les personnels : alors que pour les non-enseignants, les femmes sont plus souvent touchées par une décote (12 % contre 5 % des hommes), le phénomène s'inverse pour les enseignants du premier degré (35 % des hommes sont soumis à décote contre 27,6 % des femmes). Toutefois, le nombre de trimestres de décote des hommes et femmes est comparable : ils connaissent tous deux près de quatre trimestres de décote, excepté pour les non-enseignantes qui cumulent un trimestre de plus de décote que leurs homologues masculins.

76 % des enseignants du supérieur bénéficient d'une surcote en 2007

Les fonctionnaires travaillant au-delà de 60 ans et dont la durée d'assurance tous régimes dépasse la durée nécessaire peuvent bénéficier d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension. Cette surcote est obtenue en appliquant le taux de surcote (0,75 % par trimestre supplémentaire) au nombre de trimestres supplémentaires. Ce dispositif a été mis en place à partir de 2004.

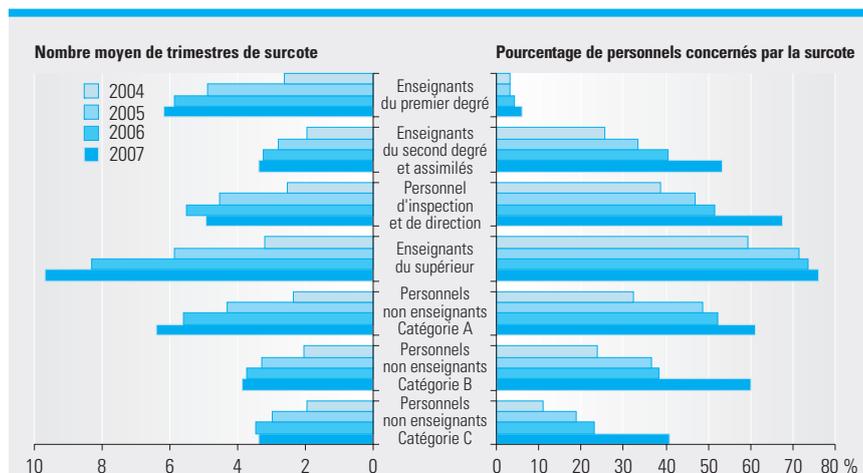
La proportion d'individus en bénéficiant progresse régulièrement entre 2004 et

2007, pour tous les types de personnels (graphique 6). En 2007, cette proportion s'élève à 6,1 % pour les enseignants du premier degré public, mais ceux-ci bénéficient en moyenne de 6,2 trimestres. Sur la même période, la proportion dans le second degré est plus élevée (53,3 %), mais ils bénéficient d'un nombre de trimestres moindre, soit 3,4 trimestres. En 2007, les enseignants du supérieur, les personnels d'inspection et de direction et les catégories A des non-enseignants sont nombreux à profiter de cette majoration, respectivement 76,2 %, 67,4 % et 61,3 %. Le nombre de trimestres de surcote varie de 4,9 trimestres pour les personnels d'inspection et de direction à 9,7 trimestres pour les enseignants du supérieur. Dans la mesure où traditionnellement ces trois types de personnels prennent leur retraite au-delà de 60 ans, la surcote constitue pour eux un avantage spécifique évident.

Entre 2004 et 2007, parmi les non-enseignants, 23,9 % des catégories C et 41,4 % des catégories B ont profité d'une surcote, mais avec en moyenne moins de quatre trimestres supplémentaires. Par ailleurs, les hommes bénéficient plus souvent d'une surcote : 33,9 % des hommes contre 24 % des femmes, entre 2004 et 2007. De plus, le nombre moyen de trimestres supplémentaires est légèrement plus élevé chez les hommes : il est de 4,1 trimestres pour les hommes et de 3,4 trimestres pour les femmes.

L'écart entre la proportion d'hommes et de femmes bénéficiant d'une surcote est très marqué pour les enseignants du supérieur où il s'élève à 7,1 points en faveur des hommes, alors qu'il est de 1,1 point en faveur des femmes non enseignantes. Ces écarts cachent aussi des effets de structure, puisque les femmes représentent 26,9 % des départs en retraite des enseignants du supérieur, contre 71,3 % parmi les non-enseignants.

GRAPHIQUE 6 – La surcote : pourcentage de personnels concernés et nombre moyen de trimestres de surcote



Champ : l'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ayant droit à pension, en France métropolitaine, dans les DOM, les COM et la Nouvelle-Calédonie.

Lecture : en 2007, 53 % des enseignants du second degré et assimilés (y compris les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues) ont bénéficié d'une surcote. Pour ces bénéficiaires, le nombre moyen de trimestres de surcote s'élevait à 3,4.

Source : fichier des bénéficiaires d'une pension civile, Service des pensions de la DAF, Traitements DEPP A2

Manuella Baraton et Sabrina Perronnet, DEPP A2

Définitions

Annuité. Droit à percevoir une pension de retraite que l'on acquiert lorsque l'on a cotisé pendant une année complète (quatre trimestres). Ce terme n'est plus d'usage depuis la réforme de 2003.

Année d'ouverture du droit à pension. Année à partir de laquelle un fonctionnaire peut obtenir une pension (en général année du 60^{ème} anniversaire pour un fonctionnaire ayant effectué des services sédentaires, du 55^{ème} anniversaire pour un fonctionnaire ayant effectué au moins quinze ans de services classés dans la catégorie active).

Bonifications. Trimestres supplémentaires qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension. Les bonifications sont de nature diverses : bonifications pour enfants, bonifications de dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe, bénéfiques de campagne, bonifications accordée aux professeurs de l'enseignement technique.

Catégorie active. Catégorie dans laquelle sont classés des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, à ce titre ils bénéficient d'âges de départ en retraite plus précoces (c'est le cas, par exemple, des services d'instituteurs). Les emplois non classés dans cette catégorie sont dits « sédentaires ».

Décote. Minoration de la pension d'un fonctionnaire qui décide de prendre sa retraite en ayant une durée d'assurance tous régimes inférieure au nombre de trimestres requis pour obtenir une pension au taux plein. La décote atteindra 1,25 % par trimestre manquant en 2015 et sera plafonnée à vingt trimestres (soit 25 % au maximum).

Durée d'assurance tous régimes. Total de l'ensemble des trimestres travaillés dans le régime de la fonction publique et dans les autres régimes,

des bonifications et des majorations de durée. Cette durée ne tient pas compte de la quotité de travail : une période à temps partiel sera décomptée de la même façon qu'une période à temps complet.

Durée des services. Trimestres acquis dans la fonction publique en qualité de titulaire ou de stagiaire auxquels s'ajoutent les bonifications éventuelles.

Limite d'âge. Âge auquel le fonctionnaire doit normalement cesser son activité. À l'Éducation nationale, il est de 60 ans pour les instituteurs et de 65 ans pour les autres fonctionnaires.

Majorations de pension. Avantages non contributifs (non soumis à cotisations) principalement destinés à compenser les charges de la famille. Ainsi, les fonctionnaires parents de trois enfants au moins, voient leur pension majorée de 10 % pour les trois enfants et de 5 % par enfant supplémentaire.

Radiation des cadres. Acte administratif constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'être titulaire d'un emploi.

Surcote. Majoration de la pension attribuée aux fonctionnaires prolongeant leur activité au-delà de 60 ans et de la durée requise pour bénéficier d'une pension au taux plein. Le taux de surcote est de 0,75 % par trimestre supplémentaire. Le nombre de trimestres retenus est égal au nombre de trimestres remplissant la triple condition d'avoir été effectué après le 1^{er} janvier 2004, au-delà de 60 ans et en sus de la durée nécessaire pour obtenir un taux plein. Pour le calcul de la durée travaillée après 60 ans, il est tenu compte de la quotité de travail (quatre trimestres à mi-temps = deux trimestres effectués).

Trimestre. Unité de prise en compte des services et bonifications pour le calcul de la pension.

Source et champ

Source

Les résultats présentés sont issus de l'exploitation statistique du fichier des bénéficiaires d'une pension civile. Ce fichier provient du service des pensions, de la Direction des affaires financières (DAF). Ce fichier recense l'ensemble des fonctionnaires ayant obtenu une pension, quel que soit leur motif de radiation (y compris les décès en activité donnant lieu à une pension de réversion) et dont le dernier emploi relève du ministère de l'Éducation nationale ou de l'Enseignement supérieur. Pour bénéficier d'une pension civile, un individu doit justifier de quinze ans de service dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière), sauf en cas de décès ou d'invalidité.

Champ

L'ensemble des fonctionnaires titulaires du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur ayant obtenu une pension, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer (DOM), dans les collectivités d'outre-mer (COM) et la Nouvelle-Calédonie.

Le regroupement « enseignants du second degré et assimilés » comprend les enseignants du second degré, les conseillers principaux d'éducation et les conseillers d'orientation psychologues.

Les personnels « Jeunesse et Sport » sont exclus du champ.

La notion de « départs » reprend l'ensemble des radiations des cadres : non seulement les radiations sur demande pour ancienneté, mais aussi des radiations d'office (à la limite d'âge) ou avant l'âge légal pour les parents de trois enfants, pour les invalides ou tout autre motif permettant un départ anticipé. Les départs en retraite n'ayant pas donné lieu à l'obtention d'une pension civil (moins de quinze ans de services) et les décès en activité sans pension de réversion sont exclus du champ.

Définitions des motifs de départ

Ancienneté. Motif de départ pour les fonctionnaires justifiant d'au moins quinze ans de service et cessant leurs fonctions à leur demande à partir de l'âge légal.

CFA (congé de fin d'activité). Position qui permet à l'agent en activité ou en détachement de prendre de manière irrévocable un congé avant sa mise à la retraite (soumis à condition d'âge et de durée de cotisation). Ce congé est mis en extinction progressive depuis le 1^{er} janvier 2004.

CPA (cessation progressive d'activité). Position qui permet à l'agent de cesser progressivement son activité en exerçant ses fonctions habituelles en quotité variable (soumis à condition d'âge et de durée de cotisation).

Parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. Les fonctionnaires ayant élevé trois enfants ou un enfant handicapé et justifiant d'au moins quinze ans de service peuvent obtenir une pension, quel que soit leur âge (soumis à conditions d'interruption d'activité).

Pour en savoir plus

Les comportements de départ observés dans la fonction publique d'État suite à la réforme de 2003, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, service des pensions, *Étude*, septembre 2007.

http://www.pensions.minefi.gouv.fr/etudes_docs/index.htm

Réforme des retraites : réglementation applicable aux fonctionnaires de l'État et aux militaires affiliés au code des pensions civiles et militaires de retraite à compter du 1^{er} janvier 2004, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, avril 2004.

<http://www.pensions.minefi.gouv.fr/brochures/index.htm>

La retraite des fonctionnaires, ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, mars 2007.

http://www.pensions.minefi.gouv.fr/guides_pratiques/index.htm

Retraite des fonctionnaires : guide pratique, publication du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité et du ministère de la Fonction publique, de la Réforme de l'État et de l'Aménagement du territoire, en partenariat avec la CNRACL.

<http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr/data/Public/documents/GuideRetraite.pdf>

www.education.gouv.fr