



# ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

## Fin de carrière des enseignants

Question écrite n° 25557

### Texte de la question

Mme Delphine Bagarry attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse sur l'évolution de la carrière des enseignants du premier et du deuxième degré et plus particulièrement sur leur fin de carrière. En effet, l'âge de départ à la retraite est passé de 55 ans à plus de 60 ans. Nombreux sont elles et ceux à partir de manière anticipée, en quittant ainsi leur fonction avant l'âge légal, qui subissent une décote dans le calcul de leur pension. La nécessité d'augmenter encore les annuités de cotisation en vue de pouvoir obtenir une pension à taux plein fait apparaître des cohortes de plus en plus importantes d'enseignants de plus en plus âgés. Les enseignants qui ont plus de cinquante ans aujourd'hui s'inquiètent légitimement de leur capacité à pouvoir continuer à enseigner au-delà de 60 ans au regard des difficultés particulières rencontrées dans cette phase terminale de leur parcours professionnel. Dans ce métier d'accueil de public jeune, voire de très jeune public, et de relation avec de nouvelles générations de famille, le recul de l'âge de départ à la retraite provoque une réelle angoisse auprès des enseignants. Les métiers de l'enseignement ne font pas partie de ceux considérés comme les plus pénibles selon les critères fixés par la loi 2011 et pouvant donner lieu à des dispositifs spécifiques d'aménagement des fins de carrière. Néanmoins, le métier d'enseignant prend ainsi des formes de pénibilité relativement invisibles mais fortement préjudiciables au maintien dans l'emploi. Après trente ans de carrière, la capacité d'adaptation des enseignants aux évolutions du métier est réduite, elle se heurte progressivement aux modifications des valeurs professionnelles, au regard de la société vis-à-vis du système éducatif, au manque de reconnaissance du travail réalisé alors que les motivations (plaisir d'enseigner, de transmettre des connaissances et des valeurs aux élèves, d'échanger avec les parents, les collègues) diminuent régulièrement. Du côté des élèves, on peut également s'inquiéter qu'ils puissent bénéficier d'un enseignement de la meilleure qualité possible. Les enjeux éducatifs de demain pourront-ils composer avec une partie des cadres moins performants qu'aujourd'hui ? Elle lui demande ce qu'il compte faire pour maintenir dans l'emploi et en bonne santé les enseignants en fin de carrière et anticiper ainsi une augmentation des sorties précoces.

### Texte de la réponse

Dans le cadre des travaux préparatoires du projet de loi instaurant un système universel de retraite, le Président et le Premier ministre se sont engagés à ce que la mise en place du système universel s'accompagne d'une revalorisation salariale permettant de garantir un même niveau de retraite pour les enseignants, qui perçoivent moins de primes que d'autres corps de catégorie A, que pour des corps équivalents de la fonction publique. Le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) a ouvert des discussions sur le métier d'enseignant au XXI<sup>e</sup> siècle avec les organisations syndicales dans le cadre de son agenda social. Si la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19 a conduit à suspendre le calendrier initialement prévu, le MENJS reste déterminé à engager, dès 2021, la nécessaire revalorisation du métier de professeur, notamment pour les plus jeunes d'entre eux. En tout état de cause, l'amélioration des conditions d'exercice constitue un axe fort des travaux poursuivis par le Gouvernement avec l'objectif de favoriser l'accompagnement personnalisé des professeurs tout au long de leur parcours. En particulier, depuis la rentrée 2019, le déploiement sur l'ensemble de services de ressources humaines de proximité permet aux agents d'accéder à un dispositif personnalisé

d'accompagnement, de conseil et d'information au regard de leur souhait, questionnements, projets. Amené à évoluer et se densifier jusqu'en 2021, cet outil garantit un accompagnement qualitatif des agents tout au long de leur parcours professionnel. Cet accompagnement personnalisé est mobilisable à tout moment du parcours professionnel. Il permet à chaque personnel qui le souhaite de pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son école, de son établissement ou de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Delphine Bagarry](#)

**Circonscription :** Alpes-de-Haute-Provence (1<sup>re</sup> circonscription) - La République en Marche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 25557

**Rubrique :** Retraites : fonctionnaires civils et militaires

**Ministère interrogé :** [Éducation nationale et jeunesse](#)

**Ministère attributaire :** [Éducation nationale, jeunesse et sports](#)

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [24 décembre 2019](#), page 11275

**Réponse publiée au JO le :** [13 octobre 2020](#), page 7079