

## **Régime des fins de carrière des personnels de l'enseignement (DPPR)**

<b>1</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION DE LA REVUE DES DEPENSES</b>	
	<p>Le régime d'aménagement des fins de carrière des personnels de l'enseignement est principalement régi par le dispositif de disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite (DPPR).</p> <p><b>Base légale</b> : Arrêté royal n°297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux (PMS).</p> <p><b>Public cible</b> : Personnel de l'enseignement nommé à titre définitif (ou assimilé) et des centre PMS, à partir de 58 ans.</p> <p>La DPPR est un dispositif permettant au personnel de l'enseignement et des centres PMS de réduire leur charge de travail avant la retraite. Elle est accessible à partir de 55 ou 58 ans, selon le type.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Type I : DPPR totale pour les enseignants de 58 ans avec 20 ans de services admissibles. Traitement d'attente basé sur les années de service.</li> <li>• Type II : DPPR pour disponibilité par défaut d'emploi à partir de 55 ans. 75 % du dernier traitement d'activité.</li> <li>• Type IV (<math>\frac{1}{4}</math>, <math>\frac{1}{2}</math>, <math>\frac{3}{4}</math>): DPPR partielle pour réduire les heures de travail, accessible dès 55 ans. Traitement d'attente à 50 % du dernier salaire ou un pourcentage basé sur les années de service, avec un plafond à 67,5 % du dernier traitement d'activité.</li> </ul> <p>Contrairement aux interruptions de carrière (IC), y compris les interruptions de carrière irréversibles à partir de 55 ans, qui restent à charge du régime fédéral (AR du 18 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres PMS), la DPPR représente un coût pour la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).</p> <p>Ce coût est en constante augmentation, notamment en raison de l'allongement des carrières imposé dans le cadre du régime de pension fédéral.</p> <p>La Communauté flamande, qui disposait initialement d'un régime similaire, a déjà introduit une restriction importante de la DPPR, désormais limitée aux seules fonctions de l'enseignement maternel, considérées comme les plus pénibles. Ce régime flamand, appelé Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het pensioen (TBSVP), n'est accessible que deux ans avant la première date possible de départ à la retraite (source : <a href="https://onderwijs.vlaanderen.be">https://onderwijs.vlaanderen.be</a>).</p>	
<b>2</b>	<b>RAISON DE LA REVUE DES DEPENSES</b>	
	<p>Le maintien de ce régime en FWB a un double impact : il aggrave la pénurie d'enseignants et représente une charge budgétaire élevée, comme l'a souligné la Cour des Comptes dans son rapport récent sur la « Continuité du service public au sein de l'enseignement fondamental en Communauté française » (source: <a href="https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2024_07_ConEnseigFond.pdf">https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2024_07_ConEnseigFond.pdf</a>). Ce coût est en constante augmentation, notamment en raison de l'allongement des carrières imposé dans le cadre du régime de pension fédéral.</p>	
<b>3.</b>	<b>OBJECTIF QUE LA REVUE DES DEPENSES DOIT ATTEINDRE</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer une meilleure maîtrise des coûts</li> <li>- Adapter le régime aux impératifs de pénurie et de continuité des services</li> <li>- Analyser l'impact sur l'allongement des carrières et proposer des ajustements au dispositif actuel</li> </ul>	

4.	QUESTIONS DE RECHERCHES SPECIFIQUES					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel est l'impact financier actuel du dispositif DPPR sur le budget de la FWB ? Comment ce coût a-t-il évolué au cours des dernières années ? Quels sont les facteurs qui ont été identifiés comme causes à ces évolutions (impact sur les décisions des MDP, notamment en raison de la dernière réforme du dispositif DPPR et du COVID) ?</li> <li>- Quel est l'impact de l'allongement des carrières (recul de l'âge légal de la pension, qui passe à 66 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2025) sur les coûts du dispositif actuel ?</li> <li>- Quelles sont les caractéristiques des MDP en DPPR, temps plein et temps partiel (âge, ancienneté, écart par rapport à l'âge légal de la retraite, % de rémunération du traitement en DPPR, niveau d'enseignement, type d'enseignement, fonction, cours, zone, niveau de qualification, barème, etc.) ?</li> <li>- Quels sont les autres types de « congés » ou dispositifs auxquels les MDP ont recours pour « aménager » leur fin de carrière ? Quels sont leurs coûts ?</li> <li>- Quels seraient les risques de « glissement » vers ces autres types de congé en cas d'une réforme du dispositif des DPPR qui en réduirait l'accès ou les avantages ? Quels en seraient les risques de surcoûts ?</li> <li>- Des modalités de réduction / limitation du traitement d'attente sont-elles envisageables ? Si oui lesquelles et quels seraient leurs impacts budgétaires ?</li> <li>- Comment la mise en œuvre de la DPPR contribue-t-elle à la pénurie d'enseignants en FWB ? Dans quelles proportions les différentes fonctions (particulièrement en pénurie) sont-elles impactées par les DPPR ? Quel effet cela a-t-il sur les effectifs disponibles dans l'enseignement fondamental et secondaire ?</li> <li>- Quelles leçons peut-on tirer de la réforme du régime similaire en Communauté flamande pour restreindre la DPPR ? Quelles ont été les conséquences de la limitation du DPPR aux fonctions de l'enseignement maternel en Flandre, et dans quelles mesures peuvent-elles être transposées à la FWB ? Quels sont les autres formes d'aménagement de fin de carrière accessibles aux MDP en Flandre ?</li> <li>- Quels sont les dispositifs de fin de carrières accessibles aux MDP de l'enseignement dans des pays similaires à la Belgique ?</li> <li>- Comment adapter le régime de fin de carrière des enseignants pour encourager leur maintien en poste tout en allégeant progressivement leur charge de travail ? Quels dispositifs pourraient être mis en place pour maintenir les enseignants expérimentés dans des fonctions comme la co-intervention pédagogique ou le tutorat, tout en assurant le transfert de compétences aux plus jeunes enseignants ? Quels en seraient les coûts, comparativement aux coûts de l'actuel dispositif DPPR ?</li> </ul> <p>NB : L'ensemble des types de DPPR sera analysé, mais la priorité sera mise sur les DPPR de type I, et les travaux élargis aux autres types en fonction des possibilités du Groupe de travail.</p>					
5.	INDICATIONS SUR LES OPTIONS D'AMELIORATION A DEVELOPPER					
	Options d'efficience : oui Options d'efficacité : non Options d'épargne : oui Changement législation envisageable : oui					
6	<b>Montant total des dépenses pour le sujet : en milliers d'€ CE</b> Fondamental ordinaire Secondaire ordinaire Spécialisé Promotion sociale CPMS + CDPA Hautes écoles ESA + ESAHR <b>TOTAL</b>	2023 38.128 28.505 4.186 1.420 691 3.477 1.427 <b>77.833</b>	2024 AJU 39.401 28.720 4.578 1.497 836 3.533 1.448 <b>80.011</b>	2025 INI 40.383 29.951 4.666 1.434 819 3.647 1.481 82.380	2026        	2027        

