2025

REVUE DES DÉPENSES

RÉGIME DES FINS DE CARRIÈRE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT

RAPPORT

10 septembre 2025
Version actualisée au 25 septembre 2025

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

1. INTRODUCTION 4
2. ANALYSES 5
2.1 Analyse du dispositif DPPR 5
2.1.1 Présentation du dispositif DPPR 5
2.1.2 Évolutions législatives en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) 6
2.1.3 Évolutions législatives au fédéral 8
2.2 Analyse de l'impact financier de la DPPR sur le budget de la FWB 10
2.3 Analyses des caractéristiques des membres du personnel en DPPR 12
2.3.1 Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement 12
2.3.1.1 DPPR de type I 13
2.3.1.2 DPPR de type IV (¼ et ½ temps) 14
2.3.1.3 Cas particuliers 14
2.3.1.3.1 Fonction « Directeur(trice) » 14
2.3.1.3.2 Fonction « Autres » 15
2.3.1.4 Conclusion 15
2.3.2 Analyse selon l'indice socio-économique 15
2.3.2.1 DPPR de type I 15
2.3.2.2 DPPR de type IV (¼ et ½ temps) 16
2.4 Analyse des risques de glissement vers d'autres dispositifs 16
2.4.1 Présentation des dispositifs alternatifs à la DPPR 16
2.4.1.1 Disponibilité maladie 16
2.4.1.2 Congé pour Prestations Réduites à des fins thérapeutiques 16
2.4.1.3 Interruption de carrière (IC) 17
2.4.2 Analyse 17
2.4.3 Coût des glissements 22
2.5 Analyse de l'impact de la DPPR sur la pénurie d'enseignants 23
2.6 Benchmarking 23
2.6.1 Benchmarking en Belgique 24
2.6.2 Benchmarking en Europe 26
3. OPTIONS D'AMÉLIORATION 27
Option 1 : Application du nouveau cadre fédéral au système DPPR actuel 27
Option 2 : Revoir les conditions d'accès à la DPPR (date d'entrée dans le système sur base de la date de pension légale) 33
Option 3 : Limiter la DPPR aux MDP du fondamental (date d'entrée sur base de la date de pension anticipée) 35
Option 4 : Limiter la DPPR aux MDP du fondamental (date d'entrée sur base de la date de pension légale) 37

Option 5 : Réinvestir le budget dans un autre type d'aménagement qui permettrait au MDP de remplacer une partie de ses heures face à la classe par d'autres tâches 39

Option 6 : Supprimer la DPPR de type IV à ¾ temps 43

Option 7 : Conditionner l'octroi de la DPPR à l'accord du PO et à la condition de trouver un remplaçant pour les fonctions en pénurie sévère 44

Option 8 : Rééchelonnement des augmentations intercalaires de fin de carrière à 64 ans et 65 ans (actuellement à 61 ans et 62 ans) 45

4. ANNEXES 47

Annexe A : Cahier des charges 47

Annexe B : Évolutions législatives au fédéral : simulations sur base de la durée de carrière et de l'âge du MDP 50

Annexe C : Analyse des caractéristiques des membres du personnel en DPPR 53

Annexe C.1 : Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement – DPPR de type IV 53

Annexe C.2 : Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement – Cas particulier « Directeur(trice) » 55

Annexe C.3 : Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement – Cas particulier « Autres» 56

Annexe C.4 : Analyse selon l'indice socio-économique : DPPR Type IV 57

Annexe D : Benchmarking en Europe – Tableaux 59

REVUE DES DÉPENSES 2025

REGIME DES FINS DE CARRIERE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT

1. INTRODUCTION

Le dispositif de Disponibilité pour convenances Personnelles précédant la Pension de Retraite (DPPR) permet aux membres des personnels de l'enseignement (à l'exception des membres du personnel administratif et du personnel de maîtrise, gens de métier et de service – personnel ouvrier) et des Centres Psycho-Médico-Sociaux (PMS) de réduire leur charge de travail avant la retraite. Mis en place par l'arrêté royal n°297 du 31 mars 1984 (Chapitres II et II bis), il n'est accessible qu'aux membres du personnel définitifs (nommés ou engagés à titre définitif) à partir de 55 ou 58 ans selon le type de DPPR. Ce dispositif permet une réduction complète ou partielle du temps de travail, avec un traitement d'attente/subvention - traitement d'attente calculé selon l'ancienneté et le type de DPPR.

Cette revue des dépenses a été initiée en raison de l'impact croissant de la DPPR en FWB, qui contribuerait à la pénurie d'enseignants et représente une charge budgétaire importante. La Cour des Comptes a d'ailleurs mis en évidence cette problématique de pénurie, tandis que le coût du dispositif continue d'augmenter, notamment en raison du report progressif de l'âge de la pension dans le régime fédéral.

L'objectif de cette revue de dépenses est triple : assurer une meilleure maîtrise des coûts associés à la DPPR, adapter le dispositif aux impératifs de la pénurie et de la continuité des services publics dans l'enseignement et analyser l'impact de l'allongement des carrières afin de proposer des ajustements au dispositif actuel pour assurer un équilibre entre réduction progressive de la charge de travail et maintien en poste des enseignants expérimentés.

L'analyse repose sur plusieurs axes. Elle porte d'abord sur les évolutions législatives qui ont influencé le recours à la DPPR. Ensuite, elle évalue l'évolution des coûts associés à la DPPR, en identifiant les tendances budgétaires et les facteurs ayant conduit à leur augmentation. L'étude se penche également sur les profils des bénéficiaires afin de mieux comprendre les dynamiques sous-jacentes à la demande de DPPR. Une attention particulière est portée aux risques de glissement vers d'autres dispositifs, tels que la disponibilité pour maladie, le Congé pour Prestations Réduites ou l'Interruption de Carrière (IC), qui pourraient être sollicités en cas de modification des conditions de la DPPR, engendrant ainsi un report des charges vers d'autres mécanismes. L'impact de la DPPR sur la pénurie d'enseignants est également développé. Enfin, l'analyse intègre une comparaison avec d'autres dispositifs en Belgique, en particulier en Communauté flamande et germanophone, ainsi qu'avec plusieurs pays européens. Cette approche permet d'évaluer des alternatives et d'explorer des pistes de réforme visant à adapter le dispositif, en conciliant allègement progressif de la charge de travail et maintien en poste des enseignants expérimentés.

2. ANALYSES

2.1 Analyse du dispositif DPPR

L'analyse porte d'abord sur le fonctionnement et les modalités actuelles du dispositif DPPR, avant d'examiner ses évolutions législatives en Fédération Wallonie-Bruxelles et au fédéral.

2.1.1 Présentation du dispositif DPPR

La mise en Disponibilité pour convenances Personnelles précédant la Pension de Retraite (DPPR) est un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui permet aux membres du personnel de l'enseignement (hors personnel administratif et personnel ouvrier) de réduire ou de cesser définitivement leurs prestations jusqu'à la date d'admission à la pension. Cette mesure, une fois actée, est irréversible et ne concerne que les périodes pour lesquelles le personnel est nommé ou engagé à titre définitif. L'emploi ainsi libéré est considéré comme vacant ou définitivement vacant (en cas de DPPR de type I) et peut permettre le remplacement du membre du personnel définitif bénéficiant de la DPPR par un membre du personnel engagé ou désigné à titre temporaire conformément aux dispositions statutaires.

La période de DPPR est valorisée pour la pension de la même manière que si la fonction avait été exercée. Sa durée maximale est déterminée par l'ancienneté acquise : chaque année complète de service donne droit à un mois de disponibilité.

La DPPR est accessible au personnel directeur et enseignant, au personnel auxiliaire d'éducation, aux personnels paramédical, psychologique et social, aux membres du personnel du Service général de l'Inspection, au personnel technique des centres Psycho-Médico-Sociaux (PMS). Le personnel administratif et le personnel ouvrier, plus communément appelé PAPO, ne peut prétendre au bénéfice d'une DPPR.

Suite à la réforme de 2011, explicitée dans la section suivante, le régime actuel des DPPR se décline en plusieurs types, chacun ayant ses propres conditions d'accès.

- Type I : Ce type de DPPR est destiné aux membres du personnel définitifs âgés d'au moins 58 ans et comptant au moins 20 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension. Le traitement/subvention-traitement d'attente est calculé en fonction du dernier traitement brut d'activité et varie selon l'ancienneté acquise. Il est déterminé selon la formule suivante :

  $$\textit{Traitement d'attente} = (X / 55) + (Y / 60),$$

  où X représente les années de service dans l'enseignement (y compris une expérience valorisée jusqu'à 10 ans) et Y les années de service dans les CPMS, et autres services publics.

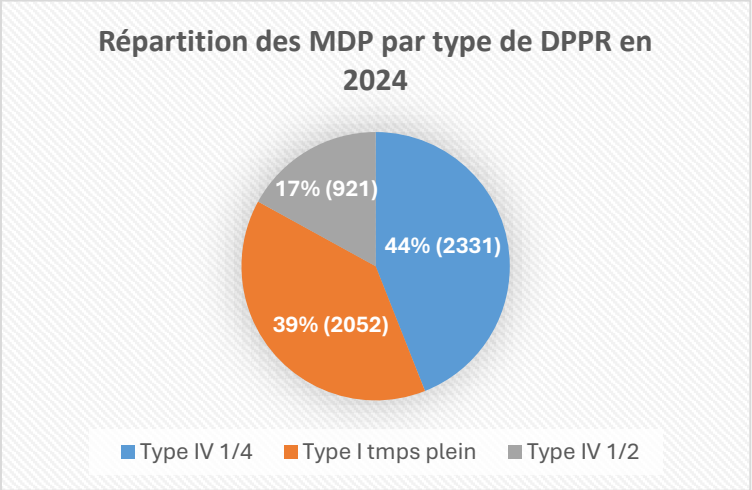
- Type II : Ce type de DPPR peut être accordé aux membres du personnel définitifs mis en disponibilité par défaut d'emploi et âgés de 55 ans au moins. Le traitement/subvention-traitement d'attente est fixé à 75 % du dernier traitement/subvention-traitement brut d'activité. Peu de membres du personnel recourent à ce type de DPPR.

- Type IV : Ce type de DPPR permet une réduction partielle des prestations pour les membres du personnel, titulaires d'une fonction de recrutement, âgés de 55 ans ou plus au moment où la DPPR à temps partiel prend effet. Les prestations peuvent être réduites à ¼, ½ ou ¾ temps. Le traitement/subvention-traitement d'attente pour les périodes qui ne sont plus prestées correspond à 50 % du dernier traitement/subvention-traitement d'activité attribué pour ce nombre de périodes. Les DPPR à ½ temps et à ¾ temps ne s'appliquent pas aux titulaires d'une

fonction de promotion. En revanche, la DPPR à ¼ temps est accessible aux titulaires d'une fonction de promotion que si ce membre du personnel est âgé de 58 ans ou plus au moment où la DPPR à temps partiel prend effet. Les DPPR à ¼ temps et à ¾ temps ne s'appliquent pas aux titulaires d'une fonction de sélection.

La durée de la DPPR ne peut excéder autant de mois que le membre du personnel compte d'années complètes d'ancienneté de service telle qu'arrêtée à la date à laquelle il bénéficie, pour la première fois, de la DPPR ("Pot DPPR"). La date de départ en DPPR doit, dès lors, tenir compte d'une part, de la fixation du "Pot DPPR", déterminé par l'Administration et d'autre part, de la date "P" (soit la première date à laquelle un membre du personnel ouvre son droit à une pension de retraite anticipée à charge du Trésor public) et communiquée par le Service fédéral des Pensions (SFP).

La répartition des membres du personnel de l'enseignement (MDP) par type de DPPR en 2024 est représentée ci-dessous. La majorité des MDP, soit 44 %, opte pour une DPPR de Type IV à ¼ temps, représentant 2 331 MDP. Parmi les MDP, 2 052 ont choisi une DPPR de Type I à temps plein, ce qui correspond à 39 % d'entre eux. De plus, 921 MDP, soit 17 %, sont en Type IV à ½ temps.



Les DPPR de Type II à temps plein et de Type IV à ¾ temps ne figurent pas dans le graphique. En effet, la DPPR de Type II à temps plein représente seulement 0,05 % des bénéficiaires, soit 2 MDP, tandis que la DPPR de Type IV à ¾ temps concerne 0,4 % des bénéficiaires, soit 16 MDP. Ces types sont donc trop peu représentés pour apparaître sur le graphique.

2.1.2 Évolutions législatives en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)

La DPPR a été instaurée en 1996, suite à l'adoption du décret du 2 avril 1996 modifiant la législation de l'enseignement, en réaction aux mouvements sociaux provoqués par la suppression de nombreux postes dans l'enseignement secondaire. Le Gouvernement de la Communauté française a alors créé la DPPR comme une mesure compensatoire, offrant aux enseignants la possibilité de partir en retraite anticipée dès 55 ans, tout en percevant un traitement d'attente/subvention-traitement d'attente et en bénéficiant d'une valorisation de leur pension.

Ainsi, le système des fins de carrière envisagé à l'époque permettait[1] :

[1] Voir travaux parlementaires du décret du 2 avril 1996 modifiant la législation de l'enseignement : https://www.pfwb.be/documents-parlementaires/document-pjd-000049515.

1. La possibilité de départ le 1er septembre 1996 pour tous les membres du personnel enseignant et auxiliaire d'éducation qui auront atteint l'âge de 58 ans au 31 décembre 1996 (sous condition d'ancienneté de service de 20 ans) avec 75% du traitement d'activité ;
2. La possibilité de départ à temps partiel (½ temps) le 1er septembre 1996 pour tous les membres du personnel enseignant et auxiliaire d'éducation qui auront atteint l'âge de 55 ans au 31 décembre 1996 (sous condition d'ancienneté de service de 20 ans) avec 75% du traitement d'activité; les membres du personnel qui auront eu recours à cette disposition pourront, le 1er septembre de l'année où ils atteignent l'âge de 58 ans, obtenir le départ à temps complet avec 75% du traitement/subvention-traitement d'activité.

Cet "ancien régime" de DPPR était applicable aux membres du personnel âgés de 55 ans au moins au plus tard à la date du 31 décembre 2011.

En 2011, le Parlement de la FWB a adopté le décret du 20 décembre 2011 modifiant l'AR n°297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres PMS.

Ce décret, entré en vigueur le 1er décembre 2012, a engendré de profondes modifications en ce qui concerne les DPPR. Cette réforme a apporté plusieurs modifications importantes au dispositif de la DPPR, dont les suivantes :

- Report de l'âge minimal d'accès à la DPPR : l'âge requis pour bénéficier de la DPPR à temps complet a été relevé de 55 à 58 ans, à l'exception des enseignants ayant atteint 55 ans avant le 31 décembre 2011 ; mesure ayant comme objectif d'améliorer le taux d'emploi des plus de 55 ans ;

- Introduction du "pot DPPR" : un système de "pot DPPR" a été instauré, attribuant un mois de DPPR pour chaque année complète d'ancienneté.

Les travaux parlementaires de ce décret mentionnent notamment :

Bien que la totalité du dispositif de disponibilités précédant la pension de retraite, dit DPPR, se trouve inscrit dans l'AR 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, l'essentiel du dispositif actuel a été conçu comme un plan d'accompagnement social consécutif aux mesures d'économies prises en 1995 et 1996, essentiellement dans le secondaire, via le relèvement de normes de maintien et la révision du calcul de l'encadrement (NTPP).
Dans le contexte de crise économique que l'on connaît, mais également dans une perspective de lutte contre la pénurie et convaincu de la nécessité de contribuer à l'amélioration du taux d'emplois des plus de 55 ans comme revendiqué par l'Union européenne, le Gouvernement a décidé de reporter à 58 ans les possibilités de départ en DPPR. Ce report ne concerne évidemment pas les membres du personnel ayant atteint 55 ans au plus tard le 31 décembre 2011.
Le Gouvernement a finalement convenu que la réforme du système des DPPR se ferait sur base des éléments suivants :
1°. Passage du système actuel (départ à 55 ans) à un système de pot « DPPR » dont le nombre de mois correspond à l'ancienneté, le départ en type I n'est pas autorisé avant 58 ans ;
(…)
En proposant de modifier le régime des DPPR, le Gouvernement veut réduire le coût de son personnel dont une partie est en DPPR. Il s'agit bien d'une matière qui influence les conditions de travail du personnel et les finances de la CF et non, celles des Pouvoirs organisateurs (…) »

2.1.3 Évolutions législatives au fédéral

Des réformes fédérales ont modifié les conditions d'accès à la pension anticipée et influencé le recours à la DPPR en Fédération Wallonie-Bruxelles. À partir de 2013 (Loi du 24 juin 2013 portant des dispositions diverses en matière de pension), une réforme fédérale des pensions a progressivement relevé l'âge minimum de la pension anticipée. De plus, l'âge légal de la pension, fixé à 65 ans jusqu'en 2024, augmentera à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, conformément à la loi du 10 août 2015[2] visant à relever l'âge légal de la pension de retraite, les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie. Ce relèvement de l'âge d'accès à la pension a entraîné un allongement des carrières octroyant la possibilité d'une DPPR à temps plein à partir de 58 ans et encourageant l'utilisation de celle-ci à temps partiel (Type IV).

Il est possible de prendre une pension anticipée avant d'atteindre l'âge légal de la pension visé ci-dessus à condition de remplir, d'une part, une condition d'âge (63 ans) et d'autre part, une condition de carrière (42 ans) sauf exceptions.

Le Gouvernement, dans son accord de coalition fédérale 2025-2029 du 31 janvier 2025, souhaite en effet harmoniser, entre les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants, les conditions de carrière pour bénéficier d'une retraite anticipée : à cette fin, un avant-projet de loi relatif à la pension anticipée actuellement à l'examen prévoit les principes suivants :

1. *Pension anticipée après une longue carrière effective (à partir du 1er janvier 2027) :* une nouvelle possibilité est introduite dans le régime de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants pour ouvrir le droit à la pension anticipée pour les personnes ayant eu une carrière longue effective, à savoir, les personnes ayant atteint l'âge de 60 ans et pouvant prouver une carrière d'au moins 42 années avec des prestations de travail suffisantes.
   Dans ce cadre, seules les années comptant au moins 234 jours travaillés sont prises en considération pour atteindre la durée de carrière requise.
2. *Harmonisation des conditions de carrière pour l'ouverture du droit à la pension anticipée dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants (à partir du 1er janvier 2027) :* dans cette optique, seules les années de carrière comptant 156 jours seront encore prises en compte pour la condition de carrière pour l'ouverture du droit à une pension anticipée.
   Cette mesure vise exclusivement à modifier le nombre de jours à prouver par année de carrière pour l'ouverture du droit à la pension anticipée.

L'objectif du Gouvernement fédéral est ici d'assurer un traitement juste, égal et cohérent des pensionnés dans tous les régimes de pension et ce, en harmonisant la condition de carrière pour l'ouverture du droit à la pension anticipée.

---

[2] Les travaux parlementaires de cette loi précisent notamment (Chambre des Représentants, 2ième session de la 54ème législature - Doc 54 – 1180/001) :
"Age légal de la pension : L'âge légal de la pension est actuellement fixé à 65 ans. Il est maintenu à 65 ans jusqu'au 31 décembre 2024. Il est ensuite porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030.
Pension anticipée : Le présent projet complète la réforme de la pension anticipée entrée en vigueur au 1er janvier 2013. Il poursuit l'augmentation progressive des conditions d'âge et de carrière au -delà de 2016.
La condition d'âge est augmentée à raison de 6 mois par année : de 62 ans en 2016, elle est portée à 62 ans et 6 mois en 2017 et à 63 ans à partir de 2018.
La condition de carrière est portée de 40 ans en 2016, à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019.
Des exceptions sont prévues comme lors de la réforme précédente pour les carrières longues (...)"

Le Parlement de la Communauté française a, en outre, décidé de postposer, à partir du 1er janvier 2015, l'octroi aux MDP enseignant et assimilé ainsi qu'aux MDP technique des CPMS qui bénéficient du maximum de leur échelle barémique - des augmentations intercalaires "57-58 ans" à "61 - 62 ans".

Les MDP qui bénéficient déjà des deux augmentations à 57 et 58 ans en gardent le bénéfice jusqu'à leur départ (anticipé ou non) à la retraite mais ne bénéficieront pas des augmentations prévues à 61 ans et 62 ans. Les MDP qui bénéficient déjà de l'augmentation à 57 ans en gardent le bénéfice jusqu'à leur départ (anticipé ou non) à la retraite. Ils bénéficieront de la seconde à 62 ans.

La loi du 18 mai 2024 portant sur l'introduction de l'allocation d'inaptitude temporaire de travail pour fonctionnaires a supprimé, à partir du 1er janvier 2025, la pension définitive anticipée pour raisons médicales et la remplace, de manière transitoire, par une pension temporaire jusqu'au 31 décembre 2027 ; cette pension temporaire ayant une durée maximale de 36 mois. À partir du 1er janvier 2028, les membres du personnel qui ne seront plus aptes à exercer leurs fonctions pour une durée indéterminée seront placés en inaptitude temporaire de travail avec octroi d'une allocation d'inaptitude temporaire de travail pour fonctionnaires (AiF) prise en charge par le Gouvernement fédéral.

Cependant, l'accord de coalition fédérale 2025-2029 prévoit que, dans le prolongement de cette réforme et à partir du 1er janvier 2026, toute nouvelle entrée dans le régime de pension pour cause d'inaptitude physique sera supprimée avec comme conséquences notamment, d'une part, l'extinction de ce régime tant au niveau fédéral que régional et local et d'autre part, une économie structurelle importante sur les dépenses de pension.

De plus, l'avant-projet de loi relatif à la suppression de la pension pour cause d'inaptitude physique en cours d'examen prévoit que la mise à la retraite d'office pour cause de maladie après avoir atteint 365 jours d'absence pour cause de maladie après le 63ème anniversaire est soumise à une condition supplémentaire : désormais, l'intéressé devra également remplir les conditions pour obtenir une pension de retraite à sa demande (soit une pension anticipée, soit une pension à l'âge légal de la pension). Il conviendra donc, dans ce cadre, de modifier l'article 83 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires qui, en son paragraphe 5, assimile cette forme de mise à la retraite d'office à une mise à la retraite pour cause d'inaptitude physique à laquelle le Gouvernement fédéral actuel entend progressivement mettre fin.

Ensuite, il faut rappeler qu'actuellement le temps passé en DPPR est pris en compte pour le calcul de l'ouverture du droit à la pension de retraite anticipée et est valorisé pour le montant de la pension de la même manière que si la fonction avait été exercée. Ainsi, le membre du personnel ajuste son pot DPPR pour l'utiliser pleinement jusqu'à atteindre l'âge à partir duquel il ouvre ses droits à la pension anticipée. Ces conditions sont : 60 ans avec 44 années de carrière, 61 ans avec 43 années de carrière, 62 ans avec 43 années de carrière et 63 ans avec 42 années de carrière. Par exemple, un MDP disposant d'un pot DPPR de 36 mois peut utiliser ces 36 mois de DPPR à temps plein avant l'âge auquel il ouvre ses droits à la pension anticipée. Ainsi, s'il atteint ses droits à 63 ans, il pourra commencer sa DPPR dès ses 60 ans (63 ans – 36 mois).

Toutefois, de nouvelles mesures ont été annoncées dans l'accord du Gouvernement fédéral du 31 janvier 2025 concernant notamment les pensions. Conformément à cet accord, les périodes de DPPR ne seront plus admissibles pour le calcul de l'ouverture du droit à la pension (et pension anticipée) ainsi que pour le calcul du montant de la pension que pour un maximum de deux ans.

Un avant-projet de loi modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence actuellement à l'examen prévoit ainsi que :

"L'admissibilité des périodes de fin de carrière (étant définies comme toutes absences pendant lesquelles un agent a été placé dans une situation administrative lui permettant de réduire ou de cesser définitivement son activité professionnelle tout en conservant un traitement ou une allocation d'attente, pendant la période précédant immédiatement sa mise à la pension) *prises après le 31 décembre 2025 est limitée à un maximum de 24 mois civils, quelle que soit le volume dans lequel la fin de carrière a été pris (temps plein, mi-temps, 1/5ème , ¼ème, 1/3ème, ...)."*. Cette modification entraîne plusieurs conséquences :

1. Nonobstant la condition d'âge, un membre du personnel ne pourra obtenir une pension anticipée que s'il atteint, durant les deux premières années de DPPR, la durée de carrière requise pour l'ouverture du droit à la pension anticipée. La valorisation de la DPPR dans ce calcul sera en effet limitée à deux ans.

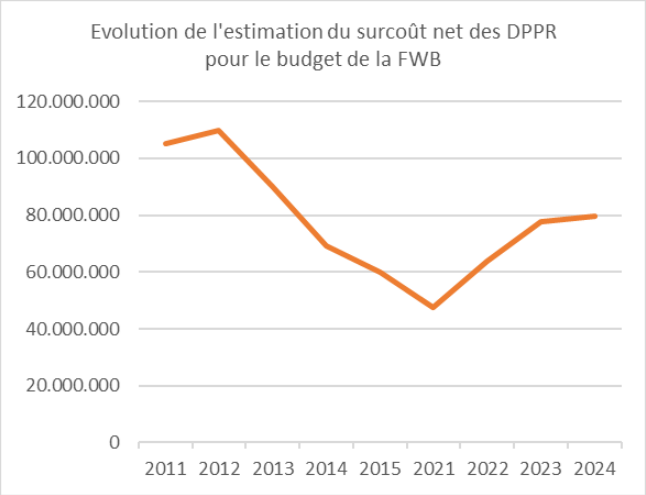
2. Un membre du personnel qui entre en DPPR sans pouvoir atteindre, dans les deux premières années, la durée de carrière requise pour l'ouverture du droit à la pension anticipée, ne pourra pas bénéficier de cette pension, même s'il remplit par ailleurs la condition d'âge.

Un membre du personnel qui entame alors une DPPR pour une durée supérieure à deux ans sans remplir la condition de durée de carrière pour la pension anticipée au terme de ses deux premières années de DPPR, devra être maintenu en DPPR jusqu'à l'âge légal de la pension, soit 66 ans à partir de 2025. Dès lors, sans limitation de la durée de la DPPR, l'âge de départ en DPPR devra être déterminé par l'âge légal de la pension et non plus par la pension anticipée. Des simulations basées sur la durée de carrière et l'âge du personnel sont disponibles dans l'Annexe B.

De plus, à partir de 2026, le montant de la pension est réduit d'un malus par année d'anticipation avant l'âge légal de la pension si le retraité remplit la condition de carrière pour la retraite anticipée mais pas celle liée aux 35 années de carrière de 156 jours avec prestations de travail effectives et 7020 jours de travail effectifs. Ce malus est de 2% jusqu'en 2030, de 4% jusqu'en 2040 et de 5% à partir de 2040. Ceci veut donc dire que, si le travailleur anticipe son départ à la retraite, un malus est appliqué, sauf bien sûr s'ils remplissent les conditions de 35 années de carrière de 156 jours avec prestations de travail effectives et 7020 jours de travail effectifs, ce que nous ne pouvons pas déterminer (le Service Fédéral des Pensions s'en chargera). Tous les MDP en DPPR sont potentiellement concernés puisqu'ils partent tous à la pension anticipée.

2.2 Analyse de l'impact financier de la DPPR sur le budget de la FWB

Le dispositif de Disponibilités pour convenances Personnelles précédant la Pension de Retraite (DPPR) a un impact financier sur le budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). L'évolution de l'estimation du coût net des DPPR est observé sur la figure ci-dessous. Le coût net correspond à la différence entre le coût salarial des ETP en DPPR et celui de ces mêmes ETP avant la DPPR, à laquelle s'ajoute le coût des remplaçants.



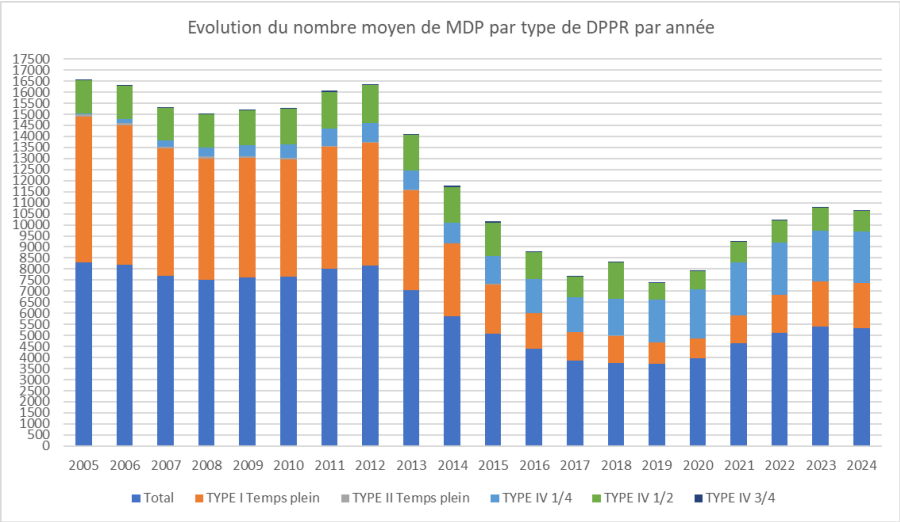
En 2024, le coût net des DPPR s'est élevé à 79.838.000 €, soit une augmentation de 2.016.000 € par rapport à l'année précédente. Toutefois, il est important de noter que ce coût est une estimation, englobant les dépenses liées aux traitements/subventions - traitements d'attente, mais aussi celles liées aux remplaçants nécessaires pendant les périodes de disponibilité.

Pour mieux comprendre l'évolution des coûts, il convient de distinguer les euros courants des euros constants. Les euros courants correspondent à la valeur des montants tels qu'ils sont enregistrés, c'est-à-dire en prenant en compte l'inflation. En revanche, les euros constants ajustent ces montants pour éliminer l'effet de l'inflation, permettant ainsi de mieux évaluer l'évolution réelle des coûts. Le coût net des DPPR mentionné ci-dessus est exprimé en euros courants.

En euros constants, le coût des DPPR a en réalité diminué de 345.000 € en 2024 par rapport à l'année précédente. Cette baisse s'explique principalement par un nombre important de départs à la pension au 1er mai 2024, une diminution du nombre de membres du personnel définitifs âgés de 58 à 65 ans et une moindre propension des personnels concernés à opter pour une DPPR. Ainsi, l'augmentation visible sur le graphique ci-dessus s'explique essentiellement par l'inflation.

L'évolution des coûts et de l'impact financier de la DPPR est également influencée par les ajustements législatifs qui ont modifié les conditions d'accès au dispositif au fil des années. En particulier, la réforme de 2011, qui a relevé l'âge minimal pour bénéficier de la DPPR à temps complet, a entraîné des changements dans les choix des MDP. Ces ajustements ont conduit à une diminution progressive du recours à la DPPR, tant à temps plein qu'à mi-temps, bien que cette baisse soit plus marquée pour la DPPR à temps plein, au profit de la DPPR ¼ temps qui continue de croître depuis 2020. Aucun changement législatif n'explique cette croissance et une analyse qualitative plus approfondie n'est pas possible dans le cadre de cette revue de dépense.

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution du nombre de membres du personnel (MDP) par type de DPPR entre 2005 à 2024. Plusieurs tendances distinctes peuvent être observées, reflétant les conséquences des évolutions législatives et des choix de fin de carrière des MDP.



L'évolution du recours aux différents types de DPPR révèle différentes tendances au fil des années. Le type I à temps plein a connu un pic en 2012, suivi d'une baisse jusqu'en 2020, principalement en raison des ajustements législatifs cités précédemment. Toutefois, une reprise progressive s'observe depuis 2021, avec une augmentation du nombre de MDP concernés.

Par ailleurs, la DPPR de type IV à ¼ temps a enregistré une croissance jusqu'en 2021, avant de se stabiliser. Le type IV à ½ temps a, quant à lui, connu une légère diminution depuis 2014, suivie d'une stabilisation à partir de 2019. La DPPR de type II à temps plein et de type IV à ¾ temps ont un nombre de bénéficiaires nettement inférieur aux autres dispositifs.

De plus, le recours à la DPPR est en augmentation depuis 2019, où le nombre de MDP est passé d'environ 7500 en 2019 à environ 10 750 en 2024. En particulier, la DPPR de type IV à ¼ temps a vu son nombre de bénéficiaires doubler en dix ans, illustrant une évolution dans les choix de fin de carrière des membres du personnel.

2.3 Analyses des caractéristiques des membres du personnel en DPPR

L'objectif de cette analyse est de déterminer les caractéristiques des MDP en DPPR (temps plein et temps partiel). Nous avons décidé d'explorer deux caractéristiques : les catégories des MDP selon leur fonction et leur niveau d'enseignement et l'indice socio-économique de l'établissement dans lequel le MDP enseigne. Notre objectif est donc double : identifier les catégories de MDP qui ont le plus recours à la DPPR et déterminer si l'indice socio-économique (ISE) des établissement scolaires influence la prise de la DPPR.

Ces analyses ont été menées pour la DPPR de type I et de type IV (¼ et ½ temps). En revanche, elle n'a pas été réalisée pour la DPPR de type IV ¾ temps en raison du faible nombre de MDP concernés (seulement 16).

2.3.1 Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement

Chaque type de DPPR est analysé en fonction de trois niveaux d'enseignement : maternel, primaire et secondaire, aussi bien dans l'enseignement ordinaire que dans l'enseignement spécialisé. Les niveaux d'enseignement sont différents pour les cas particuliers. Cette différence sera explicitée par la suite.

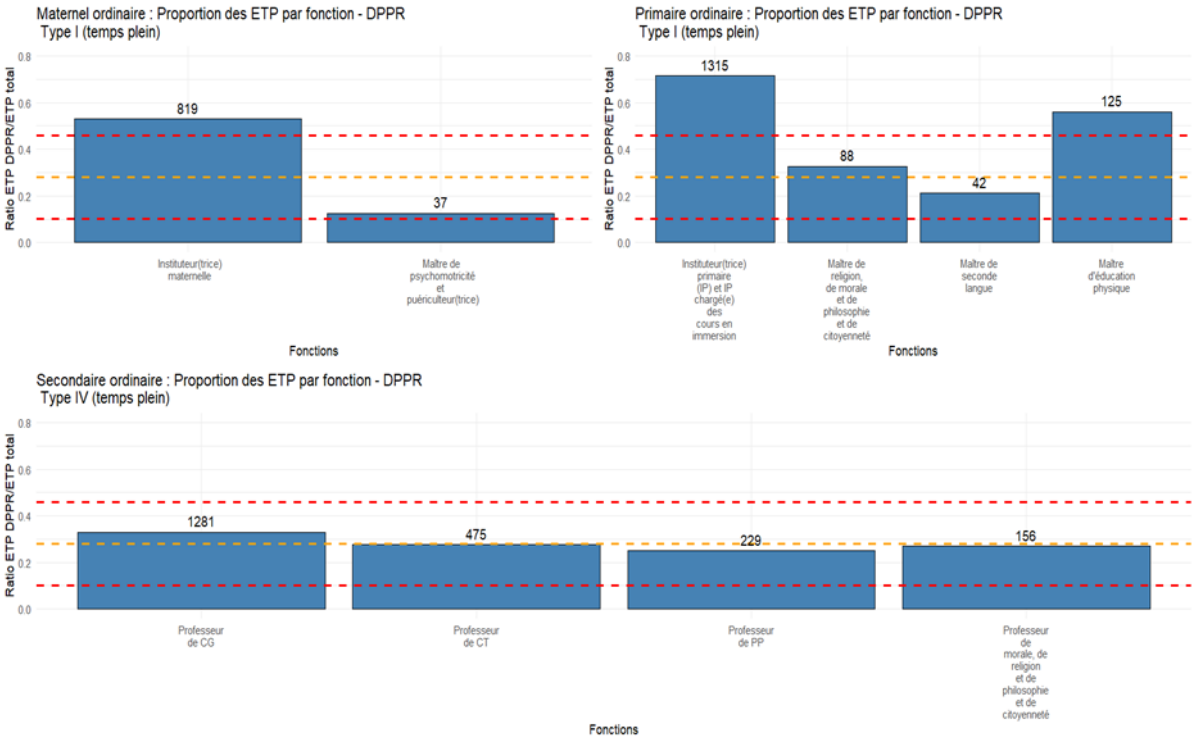
Ces graphiques mettent en évidence les fonctions où la DPPR est particulièrement sollicitée. Pour déterminer quelle fonction présente une surconsommation de la DPPR, un seuil a été défini. Il s'agit de la moyenne globale augmentée de l'écart-type (représentée par la ligne rouge). Une fonction est

considérée en surconsommation lorsque la proportion d'ETP qui lui est attribuée dépasse ce seuil. La moyenne globale, indiquée en orange, est calculée sur l'ensemble des fonctions de l'enseignement ordinaire et spécialisé. L'écart-type correspond à la moyenne des écarts absolus entre chaque valeur et la moyenne globale. La proportion d'ETP est calculée en divisant le nombre d'ETP en DPPR depuis 2016 par le nombre d'ETP prestés par les MDP de plus de 55 ans (c'est-à-dire qui sont susceptibles de prendre une DPPR). Le nombre inscrit en noir au-dessus de chaque barre indique le nombre de MDP concernés par cette fonction.

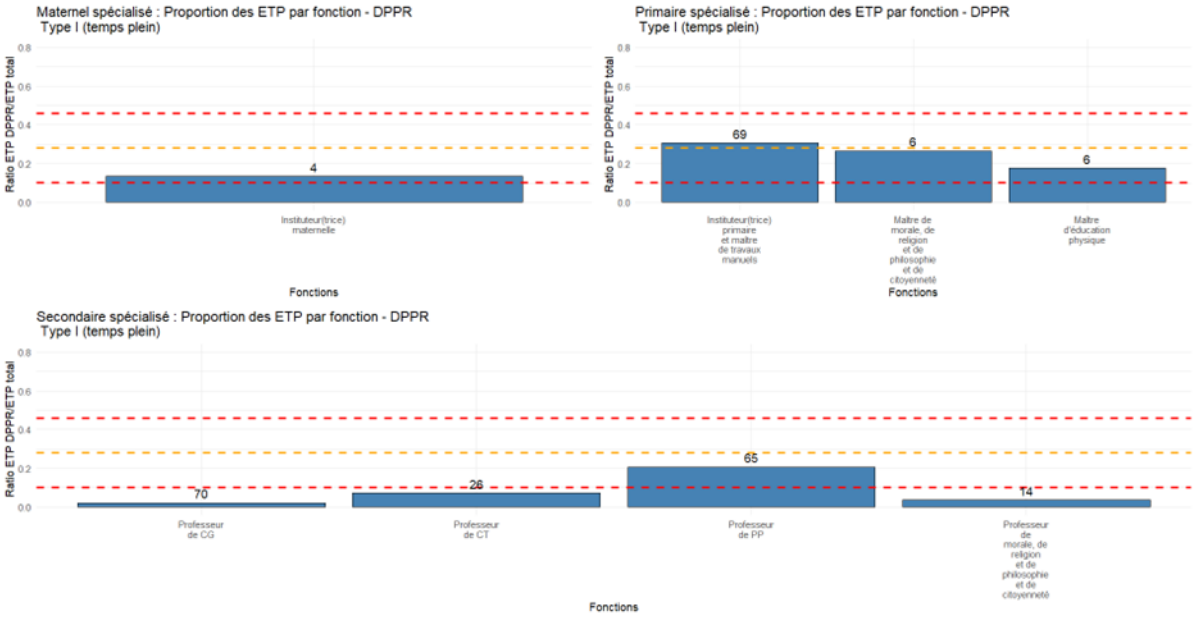
2.3.1.1 DPPR de type I

Les deux figures ci-dessous illustrent l'analyse de la DPPR de type I (temps plein), l'une pour l'enseignement ordinaire et l'autre pour l'enseignement spécialisé. Chaque figure est composée de trois graphiques représentant les niveaux maternel, primaire et secondaire.

Dans l'enseignement ordinaire, une surconsommation de DPPR est observée au niveau maternel pour la fonction « Instituteur(trice) maternelle » et au niveau primaire pour les fonctions « Instituteur(trice) primaire (IP) et IP chargé(e) des cours en immersion », ainsi que pour la fonction « Maître d'éducation physique ».



Dans l'enseignement spécialisé, le recours à la DPPR concerne un effectif plus restreint de MDP. Il est plus limité dans le primaire et faible dans le maternel et le secondaire.



2.3.1.2 DPPR de type IV (¼ et ½ temps)

Des tendances comparables sont observées pour la DPPR de type IV. Dans l'enseignement ordinaire, une surconsommation est relevée pour les fonctions « Instituteur(trice) primaire (IP) et IP chargé(e) des cours en immersion », et pour « Maître d'éducation physique ». La fonction « Instituteur(trice) maternelle » se situe, quant à elle, juste en dessous du seuil de surconsommation. De plus, aucune surconsommation n'est constatée dans l'enseignement spécialisé, à l'exception de la fonction « Instituteur(trice) maternelle » pour le DPPR ¼ temps mais qui concerne un effectif restreint de 16 MDP, ce qui peut relativiser son importance.

Les graphes illustrant cela sont repris dans l'Annexe C.1.

2.3.1.3 Cas particuliers

Pour la fonction « Directeur(trice) » et les autres fonctions regroupées sous l'appellation « Autres » (« Accompagnateur CEFA », « Coordonnateur CEFA », « Éducateur », « Éducateur d'internat », « Éducateur économe », « Infirmier », « Kinésithérapeute », « Logopède », « Psychologue » et « Assistant(e) social(e) »), une approche spécifique a été adoptée. Chaque type de DPPR est analysé en tenant compte du niveau d'enseignement (fondamental et secondaire) ainsi que du type d'enseignement (ordinaire et spécialisé). Trois catégories sont ainsi distinguées : fondamental ordinaire, secondaire ordinaire et un groupe combinant fondamental et secondaire spécialisé.

2.3.1.3.1 Fonction « Directeur(trice) »

Les MDP exerçant une fonction de promotion de directeur ne peuvent pas bénéficier de la DPPR Type IV à mi-temps (cfr. Page 6). En revanche, ils peuvent bénéficier d'une DPPR partielle à ¼ temps à partir de l'âge de 58 ans et pour une durée maximale de 48 mois (article 10 quatuordecies/1 de l'AR n°297 du 31 mars 1984 précité). En ce qui concerne la DPPR de type IV à quart-temps, la fonction de directeur ou directrice ne génère pas de surconsommation, quel que soit le niveau d'enseignement. Cette situation est illustrée dans la figure en Annexe C.2

En revanche, pour la DPPR de type I, cette fonction engendre une consommation élevée dans l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé ainsi que dans l'enseignement secondaire ordinaire. Dans l'enseignement fondamental ordinaire, la consommation est si importante que la

proportion d'ETP est supérieure à 1, ce qui signifie que le nombre d'ETP en DPPR excède celui des ETP prestés par les enseignants de plus de 55 ans.

2.3.1.3.2 Fonction « Autres »

Les fonctions regroupées sous l'appellation « Autres » concernent uniquement l'enseignement fondamental et secondaire spécialisé ainsi que l'enseignement secondaire ordinaire. La prise de DPPR y est plus importante dans le secondaire ordinaire, se rapprochant fréquemment du seuil de surconsommation. Toutefois, aucune surconsommation de la DPPR n'est enregistrée, quel que soit le type de DPPR. Les figures sont reprises dans l'Annexe C.3.

2.3.1.4 Conclusion

De manière générale, la DPPR est moins sollicitée dans l'enseignement spécialisé que dans l'enseignement ordinaire. Dans les trois cas étudiés, une surconsommation de DPPR est observée dans le fondamental ordinaire, avec une consommation élevée dans le secondaire ordinaire.

En ce qui concerne la fonction « Directeur », seule la DPPR de type I présente une consommation élevée, et particulièrement pour le fondamental ordinaire. Pour les fonctions catégorisées comme « Autres », la DPPR est également moins sollicitée dans l'enseignement spécialisé que dans l'ordinaire.

2.3.2 Analyse selon l'indice socio-économique

En application du décret du 30 avril 2009, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles actualise régulièrement l'indice socioéconomique (ISE) des établissements de l'enseignement ordinaire. Il s'agit d'un outil statistique permettant de classer de façon univoque les établissements en fonction de divers indicateurs du niveau socioéconomique de leur population. Cet indice est calculé à partir de sept variables reflétant la situation des ménages des élèves inscrits : revenus, niveaux de diplôme, activité professionnelle, taux de chômage, taux d'activité et proportion de bénéficiaires d'une aide sociale.

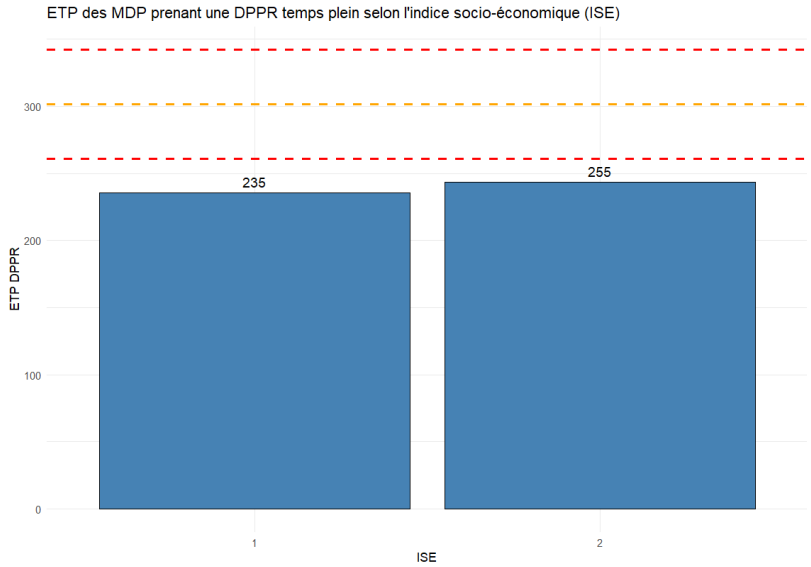
Un ISE plus faible correspond à un établissement où les ménages des élèves inscrits rencontrent des difficultés socio-économiques. À l'inverse, un ISE plus élevé indique que l'école accueille une population issue de foyers disposant de ressources plus importantes.

Chaque type de DPPR est analysé et les graphiques mettent en évidence le nombre de MDP prenant une DPPR selon l'ISE (1 et 2) des établissements à la date où le MDP a pris sa DPPR. Une surconsommation de la prise de DPPR est observée lorsque l'ETP des MDP prenant une DPPR dépasse un seuil défini par la moyenne globale augmentée d'un écart-type (représentée par la ligne rouge). Pour rappel, la moyenne, indiquée en orange, est calculée sur l'ensemble des ISE (de 1 à 10) et l'écart-type correspond à la moyenne des écarts absolus entre chaque valeur et la moyenne globale. Le nombre inscrit en noir au-dessus de chaque barre indique le nombre de MDP concernés par cet ISE.

2.3.2.1 DPPR de type I

La figure ci-dessous représente le nombre d'ETP des MDP prenant une DPPR temps plein pour les indices socio-économique (ISE) 1 et 2, à savoir les ISE les plus faibles. Il n'y a pas de surconsommation de la prise de DPPR dans les établissements dont l'ISE est de 1 et 2.

La figure ci-dessous illustre le nombre d'ETP des MDP prenant une DPPR à temps plein pour les indices socio-économiques (ISE) 1 et 2, correspondant aux niveaux socio-économiques les plus faibles. On observe qu'il n'y a pas de surconsommation de la prise de DPPR dans les établissements ayant un ISE de 1 ou 2, on est même en sous-consommation.



2.3.2.2 DPPR de type IV (¼ et ½ temps)

Les analyses réalisées pour la DPPR de type IV aboutissent à la même conclusion que pour la DPPR de type I : il n'y a pas de surconsommation de la prise de DPPR dans les établissements dont l'ISE est de 1 ou 2. Les figures correspondantes sont présentées dans l'Annexe C.4.

2.4 Analyse des risques de glissement vers d'autres dispositifs

Cette section examine si une modification des conditions d'accès à la mise en Disponibilité pour convenances Personnelles précédant la Pension de Retraite (DPPR) pourrait encourager les membres du personnel à se tourner vers d'autres dispositifs pour « aménager » leur fin de carrière. Ceux que nous avons identifiés sont la disponibilité pour maladie ou infirmité, le Congé pour Prestations Réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou infirmité à des fins thérapeutiques (plus communément appelé mi - temps thérapeutique) ou l'Interruption de Carrière (IC).

2.4.1 Présentation des dispositifs alternatifs à la DPPR

2.4.1.1 Disponibilité maladie

La disponibilité maladie est un mécanisme ne touchant que les MDP définitifs (nommés ou engagés à titre définitif) ayant épuisé leur quota annuel de jours de congé maladie. Le MDP définitif est alors placé en disponibilité pour cause de maladie sur base d'une décision individuelle émanant de son Pouvoir organisateur. Durant cette période de mise en disponibilité, il perçoit un traitement d'attente/ subvention - traitement d'attente réduit correspondant à : 80% du dernier traitement d'activité/ subvention - traitement d'activité durant les 12 premiers mois de disponibilité au cours de sa carrière, 70% les 12 mois suivants de disponibilité, et 60% au-delà de ces 24 mois de disponibilité.

2.4.1.2 Congé pour Prestations Réduites à des fins thérapeutiques

Le Congé pour Prestations Réduites à des fins thérapeutiques (plus communément appelé, "mi - temps thérapeutique") est un dispositif destiné aux MDP définitifs dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion, en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité. Celui-ci leur permet de reprendre l'exercice de leurs fonctions à mi-temps pour une durée de 6 mois renouvelables. L'octroi ou le renouvellement de ce congé est conditionné à l'avis du médecin traitant du MDP ainsi qu'à l'accord du Pouvoir organisateur ou de son délégué. Le MDP est tenu d'accomplir, chaque semaine, la moitié de la durée des prestations complètes qui sont imposées pour la fonction qu'il exerce à titre définitif. Pendant ce congé, le MDP bénéficie - pour les heures prestées - de son traitement/subvention

- traitement d'activité et pour la partie de la charge non prestée, de 80% de son traitement d'activité/subvention - traitement d'activité et ce, sans limitation dans le temps.

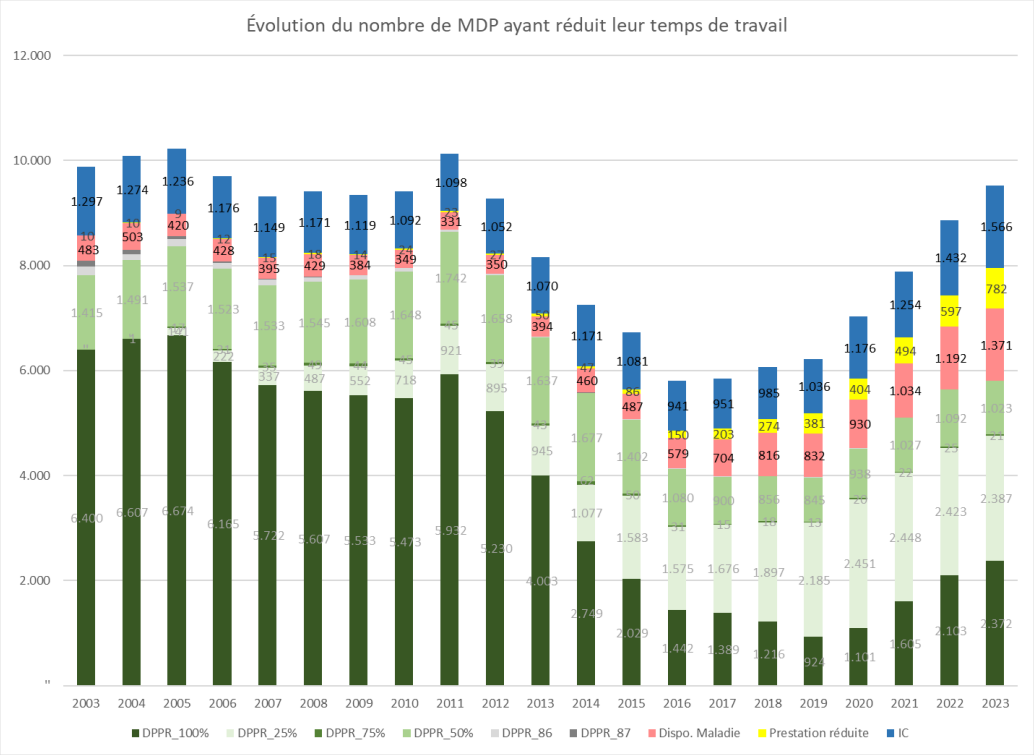
2.4.1.3 Interruption de carrière (IC)

L'interruption de carrière « ordinaire » est un dispositif permettant aux MDP de suspendre entièrement ou partiellement leur temps de travail tout en bénéficiant d'une allocation de la part de l'ONEM. Le montant de cette allocation dépend de plusieurs facteurs : le type d'interruption de carrière (complète ou partielle), l'âge du MDP, le régime de travail interrompu, ainsi que le nombre d'enfants et leur âge. Il existe trois types d'interruption de carrière « ordinaire » : l'interruption de carrière complète, l'interruption partielle dans le « régime général » et l'interruption partielle dans le « régime fin de carrière ». Seule cette dernière sera développée ici, car elle est irréversible, tout comme le dispositif de la DPPR qui constitue le sujet principal de notre analyse.

L'interruption partielle dans le « régime de fin de carrière » permet aux MDP âgés d'au moins 55 ans (ou dès 50 ans sous certaines conditions) de réduire les prestations de travail sans limitation dans le temps, c'est-à-dire jusqu'à la prise de la pension. Plusieurs réductions de prestations sont possibles : ½, ⅓, ¼ et ⅕.

2.4.2 Analyse

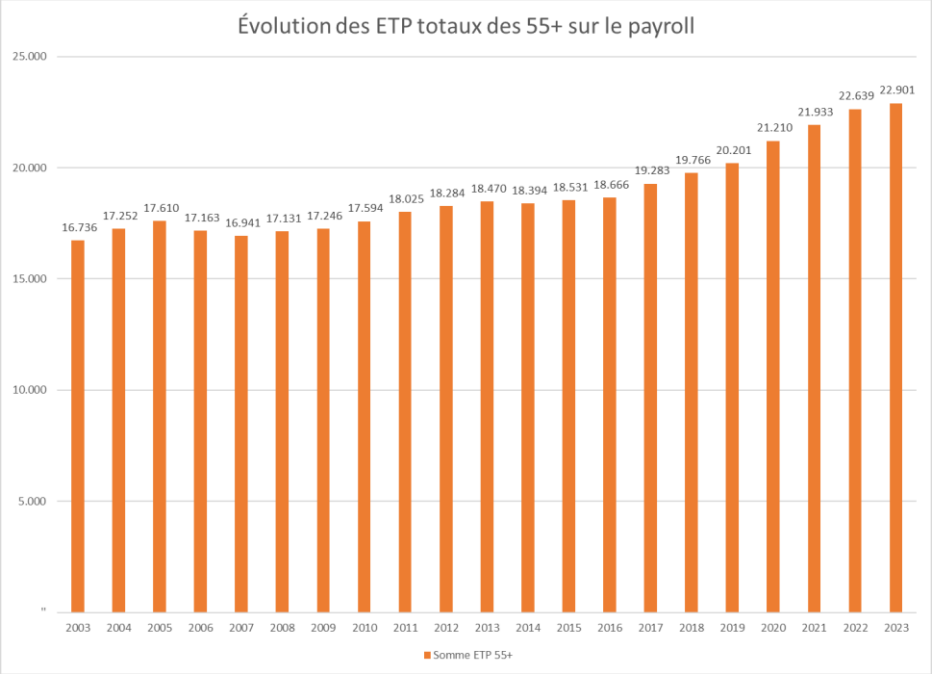
Pour répondre à notre objectif, nous avons analysé l'évolution de la répartition des MDP dans les différents dispositifs de réduction de temps de travail avant et après la réforme de 2011. La première analyse effectuée porte sur l'évolution du nombre de MDP de plus de 55 ans ayant réduit leur temps de travail, comme illustrée sur la figure ci-dessous. Depuis 2012, une hausse marquée des disponibilités pour maladie (en rose) ainsi qu'un recours aux prestations réduites (en jaune) sont observés. Parallèlement, une diminution de la DPPR temps plein et une augmentation de la DPPR ¼ temps sont constatées jusqu'en 2019. Nous cherchons donc à évaluer si l'augmentation de la DPPR quart-temps, des disponibilités maladies et des prestations réduites est partiellement due à la diminution des DPPR temps plein.



Pour déterminer la présence ou non de glissement d'un dispositif à un autre, trois analyses complémentaires ont été réalisées :

- Observer l'évolution des ETP totaux des MDP de plus de 55 ans ;
- Observer l'évolution des disponibilités maladies chez les MDP de moins et de plus de 55 ans de 2003 à 2023 ;
- Comparer la répartition des MDP (54 ans, entre 55 et 57 ans et entre 58 et 61 ans) avant et après la réforme.

Tout d'abord, nous voulons déterminer si l'augmentation des disponibilités maladies peut être en lien avec une évolution croissante du nombre de MDP de plus de 55 ans (car plus un MDP est âgé, plus il risque potentiellement de tomber en incapacité de travail). L'évolution des ETP totaux des MDP de plus de 55 ans, extraits des données du payroll, est représentée sur le graphique ci-dessous. Sur les 20 dernières années, une augmentation du nombre d'ETP est observée. La hausse des disponibilités pour maladie doit ainsi être mise en perspective avec l'évolution du nombre total d'ETP des plus de 55 ans et, par conséquent, du nombre de MDP de plus de 55 ans.

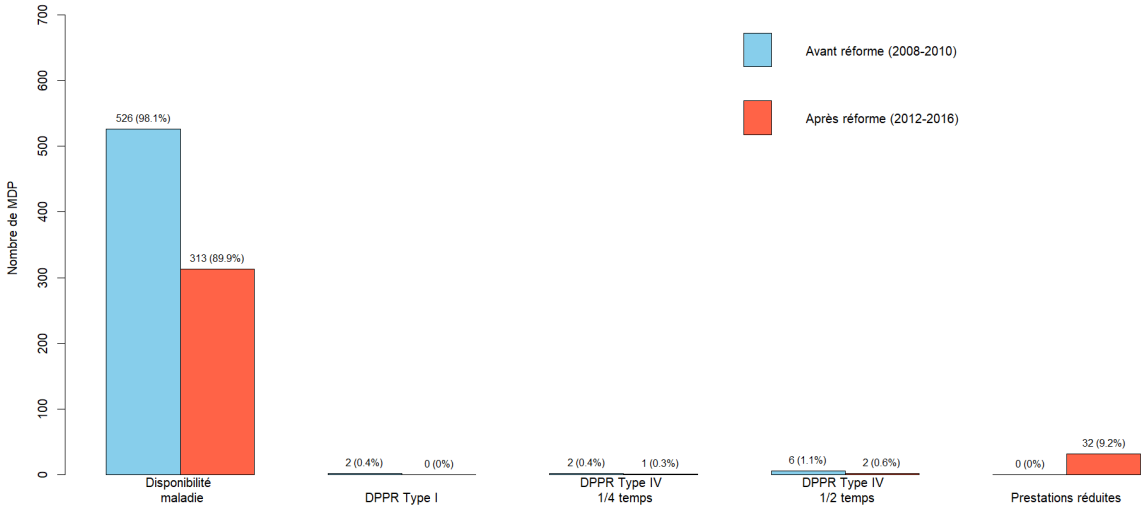


En observant le pourcentage d'ETP des MDP en disponibilité maladie parmi les MDP de moins et de plus de 55 ans, représenté sur le graphique ci-dessous, nous observons deux choses. D'une part, entre 2003 et 2011 (période marquée par un recours massif à la DPPR temps plein) en moyenne 34% des ETP en disponibilité concernent des MDP de 55 ans et plus. D'autre part, en 2012, 28.2% des ETP en disponibilité concernent des MDP de plus de 55 ans et ce pourcentage augmente les années suivantes jusqu'à atteindre 39.3% en 2019. Nous observons donc bien une augmentation des ETP en disponibilité maladie chez les MDP de plus de 55 ans après 2011 (année de la réforme) qui laisse à penser que l'augmentation des disponibilités pour cause de maladie n'a pas pour seule origine la croissance du nombre de MDP de plus de 55 ans.

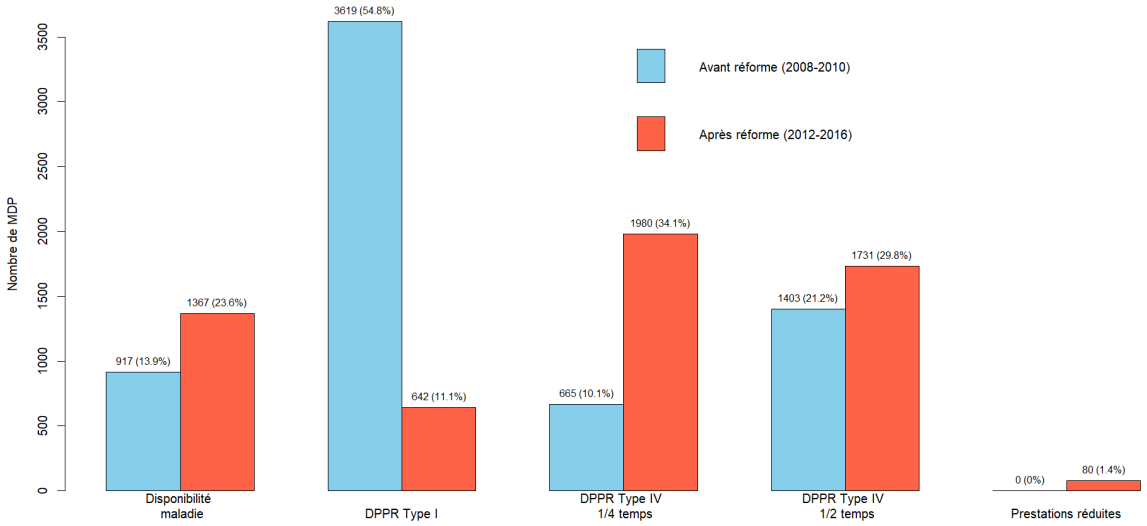
Pour aller plus loin, nous avons alors observé la répartition des MDP dans différents dispositifs de réduction de temps de travail - disponibilité maladie, DPPR Type I, DPPR Type IV (1/4 et ½ temps) et prestations réduites - pour trois catégories d'âge (54 ans, entre 55 et 57 ans et entre 58 et 61 ans) et deux périodes (2008 à 2010 et 2012 à 2016). Les graphiques représentant ces répartitions se trouvent ci-dessous. À noter que pour les graphiques qui suivent, l'année 2011 n'a pas été prise en compte car nous l'avons considéré comme une année de transition pouvant biaiser les résultats. Plusieurs conclusions peuvent être tirées en observant ces graphiques :

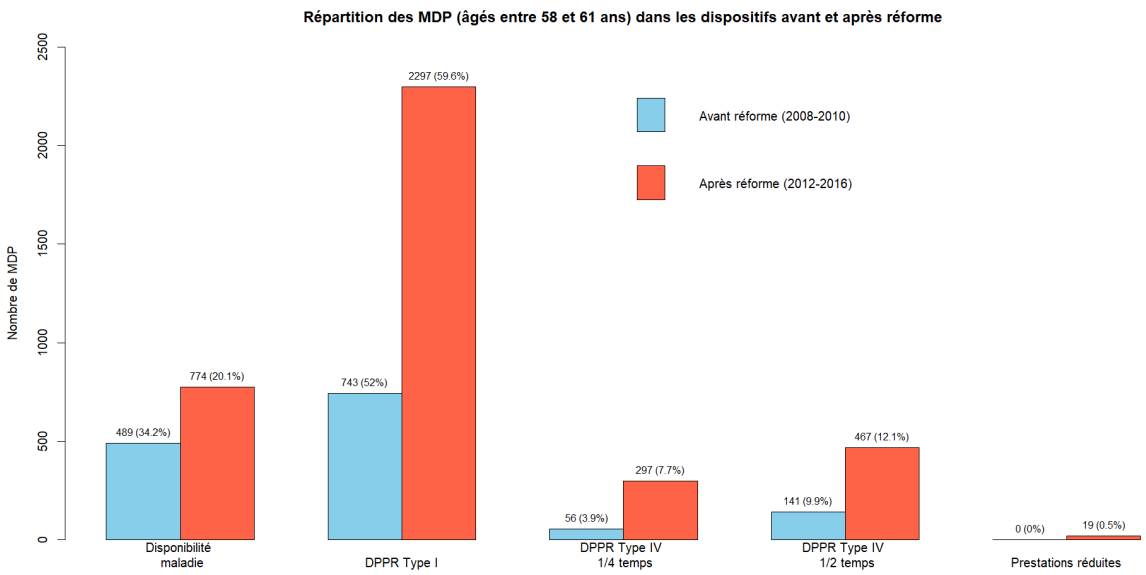
- Les MDP n'ayant pas recours à la DPPR, à savoir âgés de 54 ans, se sont tournés, après la réforme du régime des DPPR intervenue en 2011, vers la disponibilité pour maladie ou les congés pour prestations réduites (CPR).
- Le CPR bénéficiant aux MDP en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques a été instauré dans la réglementation par le décret du 11 avril 2014 portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement et est accessible depuis le 1er septembre 2014, ce qui explique l'augmentation du nombre de MDP ayant recours à la catégorie « prestations réduites » après la réforme.
- Pour les MDP qui pouvaient prendre une DPPR Type I avant la réforme mais qui ne peuvent plus après celle-ci, une augmentation du nombre de MDP en disponibilité maladie, en DPPR Type IV et en prestations réduites est remarquée, ce qui suggère un glissement pour cette catégorie d'âge.
- Pour les MDP âgés entre 58 et 61 ans, qui ont donc accès à tous les dispositifs, nous pouvons remarquer une augmentation du nombre de MDP dans chacun d'eux après la réforme. Cependant, le pourcentage de MDP présent en DPPR Type I par rapport aux autres dispositifs n'est pas beaucoup plus grand (52% avant et 59.9% après la réforme).

Répartition des MDP (âgés de 54 ans) dans les dispositifs avant et après réforme



Répartition des MDP (âgés entre 55 et 57 ans) dans les dispositifs avant et après réforme





En complément des analyses réalisées à partir des données du Datawarehouse, des échanges ont été menés avec la Flandre afin de vérifier si des restrictions d'accès avaient été mises en place pour leur dispositif de disponibilité pour maladie, en parallèle de celles pour le TBSVP (équivalent de la DPPR). Il en ressort qu'aucune restriction n'a été appliquée et qu'aucune analyse comparative du recours à la disponibilité pour maladie avant et après la mise en œuvre de leur réforme n'a été effectuée.

Pour conclure, il est possible qu'un glissement se soit opéré de la DPPR Type I vers d'autres dispositifs à la suite de la réforme de 2011, notamment chez les MDP âgés qui n'y ont plus accès. Un glissement similaire pourrait également se produire dans le contexte du nouveau cadre fédéral et en fonction du choix des options d'améliorations retenues par le gouvernement, qui limiteront probablement l'accès à la DPPR Type I. Concernant la disponibilité pour maladie, il convient néanmoins de prendre en compte l'augmentation du nombre de MDP âgés de plus de 55 ans, qui pourrait, indépendamment ou en complément de ce glissement, contribuer à l'augmentation observée des disponibilités pour maladie. Cette conclusion repose néanmoins sur un cadre hypothétique spécifique : elle suppose, d'une part, l'absence d'impact du relèvement de l'âge légal de la pension et, d'autre part, l'absence de réforme affectant les autres dispositifs de réduction du temps de travail. En d'autres termes, le glissement observé est analysé dans les seules conditions encadrant la réforme de 2011, soit une pension légale maintenue à 65 ans entre 2012 et 2016 et un âge de départ anticipé (date "P") passant progressivement de 60 à 62 ans. Ce cadre exclut donc toute modification ultérieure des critères d'accès aux dispositifs de fin de carrière. Cette analyse sur les risques de glissement a donc une limite car dans notre cas, la réforme du fédéral prévoit une admissibilité limitée à deux ans pour l'ensemble des types de DPPR, ce qui implique une restriction générale, et non limitée à la DPPR Type I.

À ce propos, il est donc important d'énoncer que l'accord de coalition fédérale 2025-2029 prévoit qu'à partir du 1er janvier 2026, les congés pour prestations réduites dans le secteur public seront assimilables, pour un maximum de 2 ans, à des années de service pour l'ouverture du droit à la pension et pour le calcul de la pension (voir avant-projet de loi modifiant l'admissibilité pour la pension des fonctionnaires des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence actuellement à l'examen). De plus, cet accord prévoit qu'à l'avenir, il ne sera plus possible d'épargner des jours de maladie. Enfin, le Gouvernement a prévu d'examiner la possibilité d'introduire une demande de pension à mi-temps, permettant à tous les travailleurs (salariés, indépendants et

fonctionnaires) âgés de 60 ans ou plus et qui remplissent les conditions pour une retraite anticipée ou légale, de percevoir la moitié de leur pension tout en continuant une activité à mi-temps.

Ces trois points sont énoncés à titre informatif et visent à attirer l'attention sur le fait que les glissements peuvent présenter des variations significatives en fonction de l'impact des changements susmentionnés. À ce titre, ces modifications ne sont pas intégrées dans les analyses qui suivent, en l'absence de données permettant d'en évaluer les effets, notamment pour le calcul des impacts budgétaires des options tenant compte des risques de glissement.

2.4.3 Coût des glissements

Afin d'estimer le coût potentiel de ces glissements, nous nous sommes appuyés sur le graphique intitulé « Répartition des MDP (âgés de 55 à 57 ans) dans les dispositifs avant et après la réforme ». À partir de celui-ci, nous avons déterminé, pour 100 MDP qui ne sont plus en DPPR Type I après la réforme, combien se retrouvent dans chacun des autres dispositifs. La répartition est la suivante :

- Environ 22 MDP seraient en disponibilité maladie ;
- Environ 55 MDP seraient en DPPR Type IV ¼ temps ;
- Environ 20 MDP seraient en DPPR Type IV ½ temps ;
- Environ 3 MDP seraient en prestations réduites.

Pour déterminer l'impact financier, nous avons déterminé le coût moyen d'un MDP (âgé de minimum 58 ans) pour une année pour tous les dispositifs de réduction de temps de travail cités ci-dessus et pour deux niveaux : le fondamental et le supérieur (secondaire + haute-école). Les coûts sont repris dans le tableau ci-dessous. Ces coûts ont été calculés sur base d'un échantillon issu du DW. C'est pourquoi, nous avons un coût moyen d'un MDP plus élevé pour la DPPR Type IV ¼ que pour la DPPR Type IV ½. Cela s'explique par le fait que dans l'échantillon utilisé pour le coût moyen de la DPPR Type IV ¼, se trouve des MDP exerçant la profession de directeur, ce qui n'est pas le cas pour l'échantillon de la DPPR Type IV ¼ temps.

Dispositif	Le coût moyen d'un MDP (âgé de minimum 58 ans) pour une année	
	Fondamental	Supérieur
DPPR Type I	49 964.69 €	52 406.20 €
DPPR Type IV ¼ temps	63 110.31 €	79 974.37 €
DPPR Type IV ½ temps	53 336.22 €	61 505.49 €
Disponibilité maladie	51 395.87 €	50 398.60 €
Prestations réduites	66 860.16 €	63 601.87 €

À ce coût s'ajoute le coût moyen annuel du remplaçant du MDP, estimé en supposant une ancienneté de trois ans. Il s'élève à 44 944.75 € pour l'enseignement fondamental et à 49 877.92 € pour l'enseignement supérieur. Les coûts moyens d'un MDP âgé de minimum 58 ans en prenant en compte son remplaçant sont repris dans le tableau ci-dessous.

Dispositif	Le coût moyen d'un MDP (âgé de minimum 58 ans) pour une année en tenant compte du coût de son remplaçant	
	Fondamental	Supérieur
DPPR Type I	94 909.54 €	102 284.12 €
DPPR Type IV ¼ temps	74 346.50 €	92 443.85 €
DPPR Type IV ½ temps	75 808.60 €	86 444.45 €
Disponibilité maladie	96 340.62 €	100 276.52 €

Prestations réduites	89 332.54 €	88 540.83 €

Dans l'enseignement fondamental, le coût de 100 MDP en DPPR Type I s'élève alors à 9 490 954 €, tandis que celui de 100 MDP répartis entre les autres dispositifs de réduction du temps de travail, selon les proportions précédemment mentionnées, atteint 7 992 722.13 €. Pour l'enseignement supérieur, ces coûts sont respectivement de 10 228 412 € pour la DPPR Type I, et de 9 285 006.68 € pour les autres dispositifs.

Ces estimations montrent qu'une réorientation des MDP vers d'autres dispositifs de réduction du temps de travail, en dehors de la DPPR Type I, peut entraîner une baisse des coûts. Le fait qu'une majorité des MDP (75 %) prenne une DPPR à temps partiel contribue largement à cet écart.

2.5 Analyse de l'impact de la DPPR sur la pénurie d'enseignants

Cette section a pour but de déterminer comment la mise en œuvre de la DPPR contribue à la pénurie des enseignants en FWB. Les heures libérées par un membre du personnel prenant une DPPR Type I dans une certaine fonction deviennent des périodes définitivement vacantes. Cependant, si cette fonction est définie comme étant en pénurie, il peut être difficile de trouver un nouveau membre du personnel et renforce donc la pénurie.

L'indice de pénurie est calculé chaque année, par zone, en intégrant l'ensemble des indicateurs disponibles, tels que les PV de carence ou les offres d'emploi restées sans preneur. Les fonctions dont l'indice se situe entre -3 et 0 sont considérées comme étant en situation de pénurie, tandis que celles dont l'indice est inférieur ou égal à -4 sont classées en pénurie sévère.

Afin d'évaluer l'impact de la prise de la DPPR sur la pénurie d'enseignants, nous avons alors exploré trois approches : l'analyse selon l'indice de pénurie, l'analyse des emplois vacants en DPPR dans la même fonction au sein d'un établissement scolaire, et l'analyse du croisement des données du cadre organique et de la paie. Les premiers résultats obtenus lors de ces analyses n'ont pas été concluants et parfois contradictoire d'une approche à l'autre. Lors du COPIL intermédiaire, le Groupe de Travail a alors proposé d'envisager une approche plus directe de la question de la pénurie d'enseignants, en se tournant vers les Pouvoirs Organisateurs (PO) et leurs fédérations. Le cabinet Glatigny a proposé de ne pas aller vers les PO/FPO au vu du contexte actuel et de se concentrer sur les autres volets.

2.6 Benchmarking

Dans le cadre de l'analyse du dispositif de Disponibilités pour convenances Personnelles précédant la Pension de Retraite (DPPR), une comparaison internationale a été réalisée afin d'identifier les dispositifs similaires existant dans d'autres pays. Cette étude a été menée en collaboration avec le Service international de l'Administration générale de l'Enseignement, via la plateforme EURYDICE, qui permet d'échanger des informations avec d'autres pays européens.

L'objectif de cette analyse est d'évaluer les modalités d'aménagement de fin de carrière dans d'autres régions de Belgique et en Europe afin de comparer le mécanisme de la DPPR en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) par rapport aux pratiques observées ailleurs.

Les questions posées portaient sur l'existence de dispositifs permettant aux membres du personnel de l'enseignement de réduire ou d'interrompre leur activité avant l'âge légal de la retraite, les conditions d'accès (âge minimal, fonctions concernées), leur caractère réversible ou non, leur rémunération, leur durée, la nécessité d'un accord de l'employeur et leur application spécifique au secteur de l'enseignement ou à l'ensemble de la fonction publique.

Les réponses ont été recueillies auprès de la Communauté flamande, de la Communauté germanophone, ainsi que de plusieurs pays européens, dont la France, l'Espagne, le Portugal, l'Islande, la Grèce, la Pologne et l'Autriche. En revanche, l'Estonie, la République Tchèque, l'Italie et la Slovaquie ont indiqué qu'aucun dispositif similaire n'existait dans leur pays.

2.6.1 Benchmarking en Belgique

Dans le cadre de la comparaison des dispositifs de fin de carrière existants en Belgique, une analyse a été réalisée sur base des réponses fournies par la Communauté flamande et la Communauté germanophone. Le tableau ci-dessous présente une comparaison détaillée de ces dispositifs selon plusieurs critères, suivie d'une analyse des principales différences et points communs.

Critères	**Fédération Wallonie-Bruxelles (DPPR)**	**Communauté flamande**	**Communauté germanophone**
Nom du dispositif	DPPR Type I, II, IV	TBSVP (Volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden) & VVP55+ (Verlof voor verminderde prestaties vanaf 55 jaar)	Préretraite à temps plein, Préretraite à mi-temps, Retraite partielle
Âge minimal	DPPR Type I : 58 ans DPPR Type II et IV : 55 ans	TBSVP : Pas de limite fixe, au plus tôt 2 ans avant l'âge de la retraite anticipée VVP55+ : 55 ans	Préretraite à temps plein : 58 ans Préretraite à mi-temps : 58 ans Retraite partielle : 55 ans (recrutement) / 58 ans (sélection & promotion)
Fonctions concernées	Enseignants, directeurs, personnel paramédical, psychologique et social (exclut les personnels administratifs et ouvriers)	TBSVP : Enseignants maternels nommés à titre définitif VVP55+ : Tous les personnels de l'enseignement, mais sous condition qu'il y ait un remplaçant pour les postes de sélection et promotion	Tous les enseignants titulaires d'un poste de recrutement, sélection ou promotion
Caractère réversible	Non	TBSVP : Non VVP55+ : Oui, retour possible au 1er septembre	Préretraite à temps plein & mi-temps : Non Retraite partielle : Non
Rémunération	Type I : Traitement d'attente basé sur l'ancienneté Type II : 75% du dernier traitement brut Type IV : 50% du dernier traitement brut pour la partie non prestée.	TBSVP : Allocation d'attente ('wachtgeld') proportionnelle aux années de service VVP55+ : Non rémunéré	Préretraite à temps plein : Traitement d'attente basé sur les années de service Préretraite à mi-temps : 50 % du dernier salaire pour la partie non prestée Retraite partielle : Traitement

			d'attente basé sur les années de service
Durée	Variable selon l'ancienneté : chaque année complète de service donne droit à un mois de DPPR	TBSVP : Maximum 2 ans avant l'accès à la pension anticipée VVP55+ : Illimité tant que les conditions sont remplies	Préretraite de 28 mois max (temps plein), 1 an max (mi-temps, suivi d'un passage à temps plein/retraite) et 52 mois max (retraite partielle, jusqu'à 65 ans)
Soumis à l'accord de l'employeur ?	Oui (accord du Gouvernement + visa du Pouvoir organisateur (employeur))	TBSVP : Oui VPP55+ : Non mais sous condition qu'il y ait un remplaçant pour les postes de sélection et promotion	Oui
Secteur d'application	Enseignement	Enseignement	Enseignement

Les dispositifs de fin de carrière en Fédération Wallonie-Bruxelles, en Communauté flamande et en Communauté germanophone présentent certaines différences, bien que leur objectif commun soit de permettre un aménagement de la fin de carrière des MDP.

Pour ce qui est des fonctions concernées, la FWB permet à un champ plus élargi de membres du personnel définitifs d'accéder au mécanisme de la DPPR puisque celle-ci est accessible aux titulaires d'une fonction de recrutement mais également aux titulaires d'une fonction de sélection ou de promotion (sous certaines conditions) ainsi que le personnel paramédical, psychologique et social, tout en excluant les personnels administratifs et ouvriers. En Flandre, le TBSVP est exclusivement réservé aux enseignants de maternelle nommés à titre définitif, alors que le VVP55+ est ouvert à l'ensemble des personnels de l'enseignement, à condition qu'un remplaçant soit disponible pour les fonctions de sélection et de promotion. De son côté, la Communauté germanophone applique une approche similaire à celle de la FWB en incluant l'ensemble des enseignants titulaires d'un poste de recrutement, de sélection ou de promotion.

Un autre élément de distinction concerne le caractère réversible ou non des dispositifs. La DPPR en FWB est irréversible : une fois accordée, elle ne permet pas de revenir en arrière. En revanche, en Flandre, le TBSVP est irréversible mais le VVP55+ est réversible : le bénéficiaire peut décider une fois de reprendre son emploi ou de retrouver une charge complète à partir du 1er septembre. En Communauté germanophone, tous les dispositifs de préretraite sont irréversibles. À noter que le VVP55+ se distingue de trois manières : il est à la fois le seul dispositif réversible, le seul à ne pas être rémunéré et à ne pas être soumis à l'accord de l'employeur (toujours sous condition qu'un remplaçant soit disponible pour les postes de sélection et promotion).

Concernant la durée, la FWB utilise un système de calcul basé sur l'ancienneté. En Flandre, le TBSVP est limité à un maximum de 2 ans avant la pension anticipée, tandis que le VVP55+ est illimité, tant que les conditions sont remplies. En Communauté germanophone, la préretraite à temps plein est limitée à 28 mois, celle à mi-temps à un an (après quoi un passage à temps plein ou à la retraite est requis), et la retraite partielle peut être prise jusqu'à 52 mois avant la pension, sans dépasser l'âge de 65 ans.

Conformément aux décisions du COPIL, la prise de contact avec la Flandre afin d'évaluer les impacts de leur réforme sur leur dispositif n'a pas été réalisée. De ce fait, aucun exercice de benchmarking approfondi n'a pu été mené.

2.6.2 Benchmarking en Europe

Dans le cadre de la comparaison des dispositifs de fin de carrière existants en Belgique, une analyse a été réalisée sur base des réponses fournies de plusieurs pays européens, dont la France, l'Espagne, le Portugal, l'Islande, la Grèce, la Pologne et l'Autriche.

Les tableaux comparatifs de ces dispositifs, présentés selon plusieurs critères, sont disponibles dans l'Annexe D. Une analyse des principales différences et points communs est présentée ci-dessous, permettant de mieux comprendre les spécificités de chaque système.

L'un des premiers éléments à considérer est l'âge minimal d'accès à ces dispositifs, qui varie selon les pays. En FWB, il est fixé à 58 ans (DPPR Type I) et à 55 (Types II et IV) tandis qu'il est plus bas dans des pays comme le Portugal (50 ans) ou la Grèce, l'Espagne et la France (55 ans). En Pologne, l'âge d'accès correspond à celui de l'âge légal de la retraite (60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes). L'Autriche, quant à elle, ne définit pas d'âge précis, puisque son dispositif repose sur l'accumulation d'heures supplémentaires converties en congés.

Un autre aspect distinctif de la DPPR est son caractère irréversible, un point commun avec certains dispositifs étrangers, tels que ceux de la Pologne pour la retraite anticipée et de l'Espagne pour la classe passive. Toutefois, certains pays, comme la France et l'Islande, permettent des ajustements annuels. En Grèce, bien que la réduction du temps d'enseignement soit autorisée, le personnel est obligé de rester dans l'établissement pour effectuer d'autres tâches.

Les modalités de rémunération varient également. En FWB, le traitement d'attente est calculé en fonction de l'ancienneté et varie selon le type de DPPR. En France, la retraite progressive permet de percevoir une fraction du montant de la pension tout en maintenant une activité réduite. En Espagne et au Portugal, la réduction du temps de travail n'entraîne pas nécessairement une diminution du salaire, car les enseignants peuvent bénéficier de cette perte en exécutant d'autres tâches pédagogiques ou administratives. En Pologne, la pension est basée sur les années de cotisation.

Enfin, comme pour la DPPR, plusieurs pays exigent l'accord préalable de l'employeur pour bénéficier de ces dispositifs. Cela concerne notamment la France, l'Espagne, le Portugal, l'Islande, l'Autriche, la Grèce et la Pologne, où les dispositifs doivent être validés par les autorités académiques ou les établissements scolaires.

3. OPTIONS D'AMÉLIORATION

À l'issue des analyses, plusieurs pistes d'améliorations ont été relevées. Celles-ci sont décrites ci-dessous. De plus, une série d'analyses a été réalisée dans le but de modéliser l'évolution des flux financiers pour certaines pistes d'amélioration.

Option 1 : Application du nouveau cadre fédéral au système DPPR actuel

1. Description de l'option

L'option consiste à appliquer le nouveau cadre mis en place par le Gouvernement fédéral au système DPPR actuel.

2. Contexte

Le nouveau cadre fédéral prévoit la prise en compte de deux années, dans le cadre de la DPPR Type I, pour l'ouverture du droit à la pension anticipée ainsi que pour le calcul de la pension. Pour la DPPR Type IV, les informations ne sont pas encore claires, c'est pourquoi la suite des explications concerneront la DPPR Type I. De plus, à ce stade, le Ministre fédéral des Pensions a confirmé que les bénéficiaires actuels d'une DPPR ainsi que ceux qui ont déjà reçu une date de pension anticipée (date P), ne verront pas leur situation modifiée par les dispositions qui découleront de l'accord de majorité fédéral du 31 janvier 2025.

Pour rappel, pour bénéficier d'une date P, le MDP doit avoir 42 ans de carrière à son actif, et pourra donc en bénéficier à 63 ans s'il a commencé à travailler à 21 ans, 64 ans s'il a commencé à travailler à 22 ans, etc. Ou pour certains cas particuliers, un MDP peut prendre sa retraite anticipée à 60 ans s'il a 44 ans de carrière, 61 ans s'il a 43 ans de carrière et 62 ans s'il a 43 ans de carrière.

À partir de données extraites de l'application d'échange de données entre l'AGE et le Service Fédéral des Pensions (SPF) pour la communication des dates P des MDP qui ont introduit une demande de DPPR, le tableau ci-dessous montre l'âge moyen des MDP au moment où ils ont atteint (ou atteindront) leur date P.

Année civile	Âge moyen
2024	62.31 ans

2025	62.43 ans
2026	62.50 ans
2027	63 ans

L'âge moyen de la pension anticipée tend donc à se décaler pour atteindre 63 ans à partir de 2027, année où la date de pension légale est fixée à 66 ans. Cela implique que le MDP ne pourra pas commencer sa DPPR de Type I avant 61 ans (deux ans avant sa pension anticipée).

Notons que cette option maintient le principe du pot DPPR pour déterminer la date à laquelle le MDP peut accéder au dispositif ainsi que la condition qu'un MDP qui a accès à sa pension anticipée n'a pas accès au dispositif DPPR Type I. Pour la DPPR Type I, l'âge minimum d'accès resterait fixé à 58 ans.

La section suivante concerne uniquement la DPPR Type I étant donné que l'impact des réformes sur la DPPR Type IV n'a pas été établi dans le cadre de la RD.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

Afin d'évaluer l'impact budgétaire de l'application du nouveau cadre fédéral, une analyse en plusieurs étapes a été réalisée. Celle-ci permet de comparer la situation actuelle, dans laquelle les DPPR Type I sont appliquées selon les conditions en vigueur, avec celle résultant de l'application du nouveau cadre fédéral, notamment le plafonnement de la durée maximale des DPPR à 24 mois.

L'analyse vise à estimer l'impact de cette option en nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), et ensuite à traduire cette variation en coûts en fonction des différentes hypothèses d'évolution des comportements des membres du personnel (MDP) concernés.

La première étape consiste à établir une référence, à savoir l'estimation du nombre de mois des DPPR Type I dans l'hypothèse où aucune modification ne serait introduite. Cette référence n'étant pas disponible en l'état, un choix a été réalisé. Celui-ci a été de prendre comme référence le nombre d'ETP en DPPR Type I de l'année 2024, à savoir 24.250 ETP. L'année 2024 a été sélectionnée car elle constitue la dernière année complète et ne présente aucune incertitude concernant l'accès à la DPPR. Par la suite, ce volume sera exprimé en mois (24 250 mois), la conversion d'ETP en mois ne posant pas de difficulté dans le cadre de la DPPR Type I.

La seconde étape vise à déterminer le nombre de mois qui ne seraient plus financés par la FWB en appliquant l'option 1 (le nouveau cadre fédéral). Cette estimation a été réalisée à partir des données extraites du Datawarehouse (DW), portant sur les MDP ayant uniquement eu recours une DPPR Type I. Ont été retenues les situations dont la DPPR a été entamée au plus tôt en janvier 2019 et terminée au plus tard en décembre 2023, pour une durée qui varie entre 1 et 42 mois. Durant cette période, l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 65 ans, et les conditions d'accès à la pension anticipée correspondaient à celles décrites précédemment. L'accès à la DPPR sont les conditions actuelles, à savoir : être définitif (nommé ou engagé à titre définitif), être âgé d'au moins 58 ans, ne pas avoir accès à la pension anticipée au moment de l'entrée dans le dispositif.

L'échantillon analysé recense 1.082 MDP : 575 dans le fondamental et 507 dans le secondaire et le supérieur – hautes écoles (que nous intitulerons Secondaire/supérieur par la suite). Pour chacun de ces MDP, deux éléments ont été recensés : d'une part, le nombre de personnes ayant entamé une DPPR à temps plein avant leur départ à la pension anticipée, et d'autre part, le nombre total de mois passés en DPPR, cette durée étant assimilée à leur "pot DPPR".

Dans le cadre du nouveau dispositif fédéral, la durée maximale de la DPPR est limitée à 24 mois. En conséquence, pour les MDP dont le pot excédait cette limite, la durée a été plafonnée et le nombre total de mois de DPPR recalculé.

Le tableau ci-dessous reprend la comparaison entre la situation initiale et celle résultant de l'application du nouveau cadre fédéral, en tenant compte du plafonnement à 24 mois.

	Situation initiale		Nouveau cadre fédéral		
	Nombre de MDP en DPPR	Nombre de mois en DPPR	Nombre de MDP en DPPR	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois plus en DPPR
Fondamental	575	14.189	575 (343 avec un pot DPPT plafonné à 24 mois)	11.245	2.944
Secondaire/ supérieur	507	11.468	507 (251 avec un pot DPPT plafonné à 24 mois)	9.507	1.961
Total	1.082	25.657	1.082	20.752	4.906

La différence entre la situation initiale et le nouveau cadre fédéral représente le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés par la FWB. L'application de ce plafonnement réduit le nombre de mois financés de DPPR dans le fondamental de 14.189 à 11.245, soit une baisse de 20,7%, et ceux du secondaire/supérieur de 11.468 à 9.507, soit une baisse de 17,1%. Au total, la réduction moyenne s'élève à 19,1 %. Ces pourcentages traduisent l'impact attendu de la réforme fédérale et sont dès lors appliqués aux 24.250 mois estimés pour 2024 ce qui correspond à environ 2.783 mois en moins dans le fondamental et 1.853 mois en moins dans le secondaire/supérieur.

La troisième étape consiste à traduire la diminution du nombre de mois de DPPR en impact budgétaire. Pour ce faire, il est d'abord nécessaire de déterminer le coût d'un mois de DPPR. Ce calcul distingue le fondamental du secondaire/supérieur, car le coût d'un mois varie selon le niveau d'enseignement. Dans l'hypothèse où le MDP en DPPR retournerait en fonction, le montant que la FWB n'aurait plus à payer pour un mois de DPPR correspond à la différence entre le salaire perçu par le MDP en fonction et le coût effectif du dispositif, qui inclut le traitement de la DPPR ainsi que le coût du remplacement. Ces coûts sont repris dans le Tableau 1, il s'agit d'environ 1.900 euro pour le fondamental et le secondaire/supérieur.

Tableau 1 : Salaire mensuel d'un MDP

	Fondamental	Secondaire/supérieur
MDP expérimenté en fonction (58 ans) (1)	6.010,42 €	6.621,79 €
MDP avec 3 ans d'expérience (remplaçant) (2)	3.745,40 €	4.156,49 €
MDP en DPPR Type I (3)	4.163,72 €	4.367,18 €
Montant plus pris en charge par la FWB si le MDP retourne en fonction (1) – (2) – (3)	**- 1.898,7 €**	**-1901.88 €**

Étant donné que tous les MDP exclus du dispositif ne retourneraient pas nécessairement en fonction, la situation est à nuancer. Trois hypothèses ont ainsi été envisagées pour la traduction budgétaire :

- Hypothèse 1 : les mois durant lesquels les MDP ne peuvent plus accéder à la DPPR Type I sont considérés comme des mois pendant lesquels les MDP restent en fonction ;

- Hypothèse 2 : ces mêmes mois sont supposés être couverts par d'autres dispositifs de réduction du temps de travail, en cohérence avec les analyses réalisées sur les risques de glissements ;
- Hypothèse 3 : ces mois sont considérés comme des périodes durant lesquelles les MDP basculeraient vers la disponibilité pour maladie.

La troisième hypothèse a été retenue pour l'estimation, en raison de l'incertitude concernant l'attractivité future de la DPPR Type IV (¼ ou ½ temps). Il n'est donc pas certain que les comportements observés dans les analyses de glissements restent valables et pertinents.

Les montants nécessaires pour calculer les impacts des différentes hypothèses sont repris dans les Tableaux 2 et 3.

Tableau 2 : Coût mensuel d'un MDP de l'enseignement fondamental sur base des salaires du Tableau 1

Salaire	En fonction	DPPR Type I	DPPR Type IV ¼	DPPR Type IV ½	Dispo maladie	Prestations réduites (PR)
Partie en fonction	6.010,42 €	/	4.507,81 €	3.005,21 €	/	3.005,21 €
Partie DPPR	/	4.163,72 €	751,30 €	1.502,60 €	/	/
Partie CPR	/	/	/	/	/	2.404,17 €
Partie dispo maladie	/	/	/	/	4.282,99 €	/
Remplaçant	/	3.745,40 €	1.040,93 €	2.081,86 €	3.745,40 €	2.081,86 €
Total	6.010,42 €	7.909,12 €	6.300,05 €	6.589,67 €	8.028,39 €	7.491,24 €

Tableau 3 : Coût mensuel d'un MDP de l'enseignement secondaire et supérieur sur base des salaires du Tableau 1

Salaire	En fonction	DPPR Type I	DPPR Type IV ¼	DPPR Type IV ½	Dispo maladie	Prestations réduites (PR)
Partie en fonction	6.621,79 €	/	4.996,34 €	3.310,90 €	/	3.310,90 €
Partie DPPR	/	4.367,18 €	827,72 €	1.655,45 €	/	/
Partie CPR	/	/	/	/	/	2.648,72 €
Partie dispo maladie	/	/	/	/	4.199,88 €	/
Remplaçant	/	4.156,49 €	1.091,80 €	2.183,59 €	4.156,49 €	2.183,59 €
Total	6.621,79 €	8.523,68 €	6.885,86 €	7.149,94 €	8.356,38 €	8.143,20 €

En croisant le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés (environ -2.783 mois dans le fondamental et -1.853 mois dans le secondaire/supérieur) avec les coûts détaillés dans les Tableaux 2 et 3, il est possible de déterminer l'impact budgétaire pour chacune des trois hypothèses.

Tableau 4 : Estimation de l'impact budgétaire sous l'hypothèse 1

	En fonction	DPPR Type I	DPPR Type IV 1/4	DPPR Type IV 1/2	Dispo maladie	PR	Impact budgétaire
Fond	16.724 k€	-22.007 k€	/	/	/	/	-5.283 k€

Sec/sup	12.273 k€	-15.798 k€	/	/	/	/	-3.525 k€
Total	28.997 k€	-37.805 k€	/	/	/	/	**-8.808 k€**

Pour l'hypothèse 1, les mois qui ne seraient plus financés correspondent à des MDP restant en fonction. L'impact budgétaire est alors calculé comme la différence entre le coût "En fonction" et le coût en DPPR Type I, multiplié par le nombre de mois.

Tableau 5 : Estimation de l'impact budgétaire sous l'hypothèse 2

	En fct	DPPR Type I	DPPR Type IV ¼	DPPR Type IV ½	Dispo maladie	PR	Impact budgétaire
Fond	/	-22.007 k€	9.642 k€	3.667 k€	4.915 k€	625 k€	-3.159 k€
Sec/sup	/	-15.798 k€	7.019 k€	2.650 k€	3.407 k€	453 k€	-2.268 k€
Total	/	-37.805 k€	16.661 k€	6.317 k€	8.322 k€	1.078 k€	**-5.427 k€**

Pour l'hypothèse 2, les mois qui ne seraient plus financés sont supposés être couverts par d'autres dispositifs de réduction du temps de travail. L'impact budgétaire correspond alors à la différence entre le coût en DPPR Type I et le coût pondéré des différents dispositifs de réduction de temps de travail, multiplié par le nombre de mois. Cette pondération repose sur les résultats obtenus lors de l'analyse sur les risques de glissement. Pour rappel, la répartition estimée est la suivante : 55 % des MDP opteraient pour une DPPR Type IV ¼, 20 % pour une DPPR Type IV ½, 22 % basculeraient en disponibilité pour maladie et 3 % rejoindraient le dispositif des prestations réduites (PR).

Tableau 6 : Estimation de l'impact budgétaire sous l'hypothèse 3

	En fct	DPPR Type I	DPPR Type IV ¼	DPPR Type IV ½	Dispo maladie	PR	Impact budgétaire
Fond	/	-22.007 k€	/	/	22.339 k€	/	332 k€
Sec-sup	/	-15.798 k€	/	/	15.488 k€	/	-310 k€
Total	/	-37.805 k€	/	/	37.828 k€	/	**22 k€**

Pour l'hypothèse 3, les mois qui ne seraient plus financés sont considérés comme périodes de disponibilité pour maladie. Le coût inclut le salaire du MDP et le remplacement pour la partie non prestée.

En synthèse, trois hypothèses ont été considérées. Dans la première, les MDP qui n'auraient plus accès à la DPPR Type I prolongeraient leur activité devant la classe, ce qui entraînerait une amélioration du solde SEC estimée à –8.808k€. Dans la seconde, les MDP concernés basculeraient vers d'autres dispositifs (DPPR Type IV, disponibilité maladie ou prestations réduites), conduisant à une amélioration du solde SEC estimée à - 5.427 k€. Enfin, dans la troisième hypothèse, tous les MDP passeraient en disponibilité pour maladie, ce qui se traduirait par une détérioration du solde SEC, estimée à + 22 k€.

L'impact final dépendra donc du comportement des MDP. Le rapport ne se prononce pas sur son ampleur, celle-ci variant selon l'hypothèse retenue ou une combinaison des hypothèses envisagées. Il est également important de préciser que l'économie réalisée à la suite de la réforme fédérale sera progressive.

En ce qui concerne l'impact sur la pénurie des enseignants, pour l'hypothèse 1, où les MDP restent en fonction, cela permettrait de fortement diminuer la pénurie. En ce qui concerne l'hypothèse 2, comme on suppose que 75% des MDP se tournent vers des DPPR partielles et donc restent en fonction plus

longtemps pour une partie de leur charge horaire, une diminution de la pénurie serait également observée. Cependant, dans l'hypothèse 3, comme il est supposé que les MDP partent tous en disponibilité maladie, la pénurie ne présenterait pas de diminution. Pour finir, cette option implique une charge de travail plus importante pour les services en charge de la DPPR par rapport à l'option 2.

4. Mise en œuvre

Si cette première option devait être retenue par le Gouvernement, l'AR n°297 du 31 mars 1984 – Chapitre II devrait alors être modifié.

L'implémentation nécessiterait également une transmission de données importantes de la part du fédéral. Une absence de transmission de ces données peut présenter un risque pour la mise en œuvre de cette option.

Option 2 : Revoir les conditions d'accès à la DPPR (date d'entrée dans le système sur base de la date de pension légale)

1. Description de l'option

L'option consiste à calculer la date d'entrée en DPPR à partir de la date de pension légale plutôt que de la date de pension anticipée, afin de rendre le dispositif indépendant du fédéral.

2. Contexte

Comme dans le nouvel accord du gouvernement fédéral, deux ans (calendrier) seront admissibles pour le calcul de la date de pension anticipée, le recours à la DPPR temps plein plus de deux ans impliquerait le report année après année de la date de pension anticipée jusqu'à atteindre la date légale. C'est pourquoi nous proposons, en deuxième option, de calculer la date d'entrée en DPPR à partir de la date de pension légale. Pour illustrer la différence avec l'option 1, prenons un exemple concret. Supposons un MDP qui peut partir à la retraite à 65 ans (âge légal) ou anticiper à 62 ans (âge de pension anticipée). Ce MDP dispose de 42 mois de DPPR (3.5 ans), ayant effectué toute sa carrière dans l'enseignement. Cela se traduit comme suit dans chacune des deux options :

- Option 1 : le MDP peut débuter sa DPPR de type I à 60 ans et bénéficier de 2 ans de DPPR (nouveau cadre fédéral) jusqu'à sa pension anticipée à 62 ans.
- Option 2 : le MDP peut commencer sa DPPR à 61.5 ans et profiter de 6 mois de DPPR avant sa retraite anticipée à 62 ans.

Notons que, comme pour l'option 1, cette option maintient le principe du pot DPPR pour déterminer la date à laquelle le MDP peut accéder au dispositif ainsi que la condition qu'un MDP qui a accès à sa pension anticipée n'a pas accès au dispositif DPPR Type I. Pour la DPPR Type I, l'âge minimum d'accès resterait fixé à 58 ans.

La section suivante concerne uniquement la DPPR Type I étant donné que l'impact des réformes sur la DPPR Type IV n'a pas été établi dans le cadre de la RD.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

L'impact de cette deuxième option est évalué en suivant les mêmes étapes que l'option 1. La première étape reste identique et nous estimons que 24.250mois de DPPR Type I sont financés par la FWB en 2024.

Le nombre de mois qui ne devraient plus être financés par la FWB sont à nouveau calculé en déterminant le nombre de mois qui aurait été attribué au MDP si l'entrée en DPPR avait été calculé sur base de la date légale. Il est important de préciser que le pot DPPR utilisé pour calculer la date d'entrée en DPPR correspond, soit à 27 mois, pour les MDP ayant pris un temps de DPPR inférieur à cette durée, soit au nombre réel de mois pris en DPPR dans le jeu de données, lorsque celui-ci est supérieur à 27. Le seuil de 27 mois a été choisi car il reflète l'ancienneté moyenne des MDP en DPPR de Type I.

	Situation initiale	Nouveau cadre fédéral + date légale	
	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois plus en DPPR
Fondamental	14.189	1.198	12.991
Secondaire/supérieur	11.468	1.673	9.795
Total	25.657	2.871	22.786

La différence entre la situation initiale et le nouveau cadre fédéral représente le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés par la FWB. L'application de ce plafonnement réduit le nombre de

mois de DPPR du fondamental de 14.189 à 1.198, soit une baisse de 91,6%, et ceux du secondaire/supérieur de 11.468 à 1.673, soit une baisse de 85,4%. Au total, cela correspond à une diminution de 88,8%. Ces pourcentages traduisent l'impact attendu de la réforme fédérale et sont dès lors appliqués aux 24.250 mois estimés pour 2025. Il en ressort alors que la FWB ne devrait plus financer environ 12.279 mois dans le fondamental et 9.258 mois dans le secondaire/supérieur.

L'évaluation de l'impact budgétaire considère également les trois hypothèses développées dans l'option 1 et utilise les coûts des Tableaux 2 et 3 pour le déterminer. En croisant le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés (environ -12.279 mois dans le fondamental et -9.258 mois dans le secondaire/supérieur) avec ces coûts (Tableaux 4, 5 et 6), les conclusions suivantes sont établies.

Tableau 7 : Estimation de l'impact budgétaire de l'option 2 selon les différentes hypothèses

	Impact budgétaire
Hypothèse 1	-40.921 k€
Hypothèse 2	-25.268 k€
Hypothèse 3	-84 k€

Dans la première hypothèse, les MDP qui n'auraient plus accès à la DPPR Type I prolongeraient leur activité devant la classe, ce qui entraînerait une amélioration du solde SEC estimée à – 40.921 k€. Dans la seconde, les MDP concernés basculeraient vers d'autres dispositifs (DPPR Type IV, disponibilité maladie ou prestations réduites), conduisant à une amélioration du solde SEC estimée à – 25.268 k€. Enfin, dans la troisième hypothèse, tous les MDP passeraient en disponibilité pour maladie, ce qui se traduirait par une détérioration du solde SEC, estimée à – 84 k€.

Tout comme l'option 1, l'impact final dépendra donc du comportement des MDP. Le rapport ne se prononce pas sur son ampleur, celle-ci variant selon l'hypothèse retenue ou une combinaison des hypothèses envisagées. Il est également important de préciser que l'économie réalisée à la suite de la réforme fédéral sera progressive.

L'impact sur la pénurie d'enseignants resterait identique à celui constaté pour l'option 1. De plus, cette option réduit la dépendance de transfert d'information de la part du fédéral dans le traitement des demandes par les services de gestion en charge des DPPR par rapport à l'option 1.

4. Mise en œuvre

Si cette deuxième option devait être retenue par le Gouvernement, le texte qui nécessiterait des modifications est le même que celui de l'option 1, à savoir l'AR n°297 du 31 mars 1984 – Chapitre II.

Option 3 : Limiter la DPPR aux MDP du fondamental (date d'entrée sur base de la date de pension anticipée)

1. Description de l'option

Cette option consisterait à limiter la DPPR Type I aux fonctions de l'enseignement fondamental, tout en conservant les autres conditions (être définitif (soit nommé ou engagé à titre définitif), être âgé de 58 ans et ne pas avoir accès à la pension anticipée).

2. Contexte

À la suite des analyses menées sur les caractéristiques des membres du personnel ayant recours à la DPPR, une des options proposées consiste à différencier les conditions de la prise de DPPR pour les membres du personnel de l'enseignement fondamental et les autres membres du personnel. En effet, les résultats de nos analyses montrent un recours significativement plus élevé à la DPPR dans l'enseignement fondamental par rapport à l'enseignement secondaire.

Cette option maintient également le principe du pot DPPR pour déterminer la date à laquelle le MDP peut accéder au dispositif ainsi que la condition qu'un MDP qui a accès à sa pension anticipée n'a pas accès au dispositif DPPR Type I. Pour la DPPR Type I, l'âge minimum d'accès resterait fixé à 58 ans.

La section suivante concerne uniquement la DPPR Type I étant donné que l'impact des réformes sur la DPPR Type IV n'a pas été établi dans le cadre de la RD.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

L'impact de cette troisième option est également évalué en suivant les mêmes étapes que l'option 1. Comme pour les options précédentes, le nombre de mois de DPPR Type I financés par la FWB en 2024 est estimé à 24.250.

Le nombre de mois qui ne devraient plus être financés par la FWB sont à nouveau calculé en déterminant le nombre de mois qui aurait été attribué si la DPPR était accessible uniquement au MDP de l'enseignement fondamental.

	Situation initiale	Nouveau cadre fédéral + date légale	
	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois plus en DPPR
Fondamental	14.189	11.245	2.944
Secondaire/supérieur	11.468	0	11.468
Total	25.657	11.245	14.412

La différence entre la situation initiale et le nouveau cadre fédéral représente le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés par la FWB. L'application de ce plafonnement réduit le nombre de mois de DPPR du fondamental de 14.189 à 11.245, soit une baisse de 20,7%, et ceux du secondaire/supérieur de 11.468 à 0, soit une baisse de 100%. Au total, cela correspond à une diminution de 56,2%. Ces pourcentages traduisent l'impact attendu de la réforme fédérale et sont dès lors appliqués aux 24.250 mois estimés pour 2024. Il en ressort alors que la FWB ne devrait plus financer environ 2.783 mois dans le fondamental et 10.839 mois dans le secondaire/supérieur.

L'évaluation de l'impact budgétaire considère également les trois hypothèses développées dans l'option 1 et utilise les coûts des Tableaux 2 et 3 pour le déterminer. En croisant le nombre de mois de

DPPR qui ne seraient plus financés (environ -2.783 mois dans le fondamental et -10.839 mois dans le secondaire/supérieur) avec ces coûts (Tableaux 4, 5 et 6), les conclusions suivantes sont établies.

Tableau 8 : Estimation de l'impact budgétaire de l'option 3 selon les différentes hypothèses

	Impact budgétaire
Hypothèse 1	-25.898 k€
Hypothèse 2	-16.423 k€
Hypothèse 3	-1.482 k€

Dans la première hypothèse, les MDP qui n'auraient plus accès à la DPPR Type I prolongeraient leur activité devant la classe, ce qui entraînerait une amélioration du solde SEC estimée à – 25.898 k€. Dans la seconde, les MDP concernés basculeraient vers d'autres dispositifs (DPPR Type IV, disponibilité maladie ou prestations réduites), conduisant à une amélioration du solde SEC estimée à – 16.423 k€. Enfin, dans la troisième hypothèse, tous les MDP passeraient en disponibilité pour maladie, ce qui se traduirait par une détérioration du solde SEC, estimée à – 1.482k€.

Tout comme pour les options précédentes, l'impact final dépendra donc du comportement des MDP. Le rapport ne se prononce pas sur son ampleur, celle-ci variant selon l'hypothèse retenue ou une combinaison des hypothèses envisagées. Il est également important de préciser que l'économie réalisée à la suite de la réforme fédéral sera progressive.

L'impact sur la pénurie d'enseignants resterait identique à celui constaté pour l'option 1.

4. Mise en œuvre

Le texte qui nécessiterait des modifications est le même que celui de l'option 1 et 2, à savoir AR n°297 du 31 mars 1984 – Chapitre II.

L'implémentation nécessiterait également, comme pour l'option 1, une transmission de données importantes de la part du fédéral. Une absence de transmission de ces données peut présenter un risque pour la mise en œuvre de cette option.

Option 4 : Limiter la DPPR aux MDP du fondamental (date d'entrée sur base de la date de pension légale)

1. Description de l'option

Cette quatrième option combine l'option 2 et l'option 3 et consiste alors à limiter la DPPR aux MDP de l'enseignement fondamental et de calculer leur date d'entrée en DPPR sur base de leur pot DPPR et de la date de pension légale. La condition qu'un MDP qui a accès à sa pension anticipée n'a pas accès au dispositif DPPR et l'âge minimum d'accès fixé à 58 ans sont toujours d'application pour cette option.

2. Contexte

Le contexte de cette option est donc logiquement une combinaison de ceux des options 2 et 3, à savoir le report année après année de la date de pension anticipée jusqu'à la date légale si la durée de DPPR temps plein est supérieure à 2 ans et l'observation d'un recours plus élevé à la DPPR dans l'enseignement fondamental par rapport à l'enseignement secondaire.

Notons que, comme pour les options précédentes, cette option maintient le principe du pot DPPR pour déterminer la date à laquelle le MDP peut accéder au dispositif ainsi que la condition qu'un MDP qui a accès à sa pension anticipée n'a pas accès au dispositif DPPR Type I. Pour la DPPR Type I, l'âge minimum d'accès resterait fixé à 58 ans.

La section suivante concerne uniquement la DPPR Type I étant donné que l'impact des réformes sur la DPPR Type IV n'a pas été établi dans le cadre de la RD.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

L'impact de cette quatrième option est également évalué en suivant les mêmes étapes que l'option 1. Comme pour les options précédentes, le nombre de mois de DPPR Type I financés par la FWB en 2024est estimé à 24.250.

Le nombre de mois qui ne devraient plus être financés par la FWB sont à nouveau calculé en déterminant le nombre de mois qui aurait été attribué si la DPPR était accessible uniquement au MDP de l'enseignement fondamental et que la date d'entrée en DPPR se base sur la date de pension légale.

	Situation initiale	Nouveau cadre fédéral + date légale	
	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois en DPPR	Nombre de mois plus en DPPR
Fondamental	14.189	1.198	12.991
Secondaire/supérieur	11.468	0	11.468
Total	25.657	1.198	24.459

La différence entre la situation initiale et le nouveau cadre fédéral représente le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés par la FWB. L'application de ce plafonnement réduit le nombre de mois de DPPR du fondamental de 14.189 à 1.198, soit une baisse de 91,6%, et ceux du secondaire/supérieur de 11.468 à 0, soit une baisse de 100%. Au total, cela correspond à une diminution de 95,3%. Ces pourcentages traduisent l'impact attendu de la réforme fédérale et sont dès lors appliqués aux 24.250 mois estimés pour 2024. Il en ressort alors que la FWB ne devrait plus financer environ 12.279 mois dans le fondamental et 10.839 mois dans le secondaire/supérieur.

L'évaluation de l'impact budgétaire considère également les trois hypothèses développées dans l'option 1 et utilise les coûts des Tableaux 2 et 3 pour le déterminer. En croisant le nombre de mois de DPPR qui ne seraient plus financés (environ -12.279 mois dans le fondamental et -10.839 mois dans le secondaire/supérieur) avec ces coûts (Tableaux 4, 5 et 6), les conclusions suivantes sont établies.

Tableau 9 : Estimation de l'impact budgétaire de l'option 4 selon les différentes hypothèses

	Impact budgétaire
Hypothèse 1	-43.928 k€
Hypothèse 2	-27.203k€
Hypothèse 3	-349k€

Dans la première hypothèse, les MDP qui n'auraient plus accès à la DPPR Type I prolongeraient leur activité devant la classe, ce qui entraînerait une amélioration du solde SEC estimée à – 43.928 k€. Dans la seconde, les MDP concernés basculeraient vers d'autres dispositifs (DPPR Type IV, disponibilité maladie ou prestations réduites), conduisant à une amélioration du solde SEC estimée à – 27.203 k€. Enfin, dans la troisième hypothèse, tous les MDP passeraient en disponibilité pour maladie, ce qui se traduirait par une détérioration du solde SEC, estimée à – 349 k€.

Tout comme pour les options précédentes, l'impact final dépendra donc du comportement des MDP. Le rapport ne se prononce pas sur son ampleur, celle-ci variant selon l'hypothèse retenue ou une combinaison des hypothèses envisagées. Il est également important de préciser que l'économie réalisée à la suite de la réforme fédéral sera progressive.

L'impact sur la pénurie d'enseignants resterait identique à celui constaté pour l'option 1. Cette option réduit la dépendance de transfert d'information de la part du fédéral dans le traitement des demandes par les services de gestion en charge des DPPR par rapport à l'option 1 tout en réduisant drastiquement leur charge de travail au vu de la diminution du nombre de demandes qui en résulterait.

4. Mise en œuvre

Le texte qui nécessiterait des modifications est le même pour l'option 1, 2 et 3, à savoir AR n°297 du 31 mars 1984 – Chapitre II.

Option 5 : Réinvestir le budget dans un autre type d'aménagement qui permettrait au MDP de remplacer une partie de ses heures face à la classe par d'autres tâches

1. Description de l'option

Cette option propose de réinvestir les économies faites sur base de la (des) option(s) choisie(s) et mise(s) en place dans un autre type de mécanisme d'aménagement de fin de carrière, comme par exemple les missions collectives du SEE (Service à l'Ecole et aux Elèves), accompagnements des enseignants novices.

L'article 9, §1er du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs liste les missions collectives du SEE.

Le SEE dont les missions sont collectives sont assurées au niveau de l'établissement scolaire et ne sont donc pas nécessairement prestées par chaque membre du personnel de l'école, à l'inverse du SEE obligatoire pour tous les membres du personnel enseignant et visé à l'article 8 du décret du 14 mars 2019 précité.

On parle de missions collectives car elles sont exercées pour la collectivité et dans l'intérêt général de l'ensemble des acteurs de l'école.

2. Contexte

L'attractivité des DPPR n'étant plus certaine, il semble nécessaire de continuer à offrir des mécanismes d'aménagement des fins de carrière afin de maintenir l'attractivité du métier, mais qui puissent prendre d'autres formes qu'un départ anticipé et aurait pour objectif de conserver les membres du personnel en fonction tout en allégeant et adaptant leur charge de travail. Ceci permettrait par ailleurs d'opérer un transfert de connaissances et de compétences pédagogiques entre enseignant chevronnés et enseignant novices. Ces mesures d'aménagement en fin de carrière pourraient dès lors prendre la forme d'un allégement de la charge face à la classe, permettant de maintenir le plus longtemps possible l'enseignant dans le métier.

Cette option apparaît, par ailleurs, conforme aux intentions du Gouvernement de la Fédération Wallonie – Bruxelles qui, dans sa déclaration de politique communautaire 2024 – 2029, prévoit ceci :

"(...) L'ajustement des débuts et fins de carrière, par exemple, en allégeant le nombre de périodes de la charge horaire des enseignants à partir de 55 ans de manière progressive sans perte de salaire afin d'accompagner les enseignants débutants, en réservant prioritairement les missions du service à l'école et aux élèves aux enseignants de plus de 50 ans(…). "

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

Cette option est budgétairement neutre car elle serait financée par les économies générées sur base de la (des) option(s) choisie(s) et mise(s) en œuvre. L'estimation du nombre de période est réalisée pour les options 1 à 4, tous réseaux / catégories / niveaux confondus (sur base d'un coût unitaire moyen de 3 437 € par période).

Pour rappel, trois hypothèses ont été considérées pour estimer l'impact budgétaire de chaque option :

- Hypothèse 1 : les mois durant lesquels les MDP ne peuvent plus accéder à la DPPR Type I sont considérés comme des mois où les MDP restent en fonction (scénario plus favorable) ;

- Hypothèse 2 : ces mêmes mois sont supposés être couverts par d'autres dispositifs de réduction du temps de travail, en cohérence avec les analyses réalisées sur les risques de glissements ;
- Hypothèse 3 : ces mois sont considérés comme des périodes pendant lesquelles les MDP basculent vers la disponibilité pour maladie (scénario le plus défavorable).

Ainsi, pour chaque option, une fourchette de périodes, considérant le nombre de périodes disponible en envisageant le pire et le meilleur scénario, est présentée. Celle-ci pourra être affinée une fois l'implémentation des options effectuées. Les résultats sont repris dans le tableau ci-dessous.

	Nombre de périodes SEE
Option 1	Entre 0 et 2.560
Option 2	Entre 25 et 11.900
Option 3	Entre 430 et 7.535
Option 4	Entre 100 et 12.780

Par ailleurs, le choix d'une telle option pourrait contribuer à atténuer la pénurie d'enseignants en permettant de maintenir un MDP plus longtemps devant la classe pour une partie de son horaire.

4. Mise en œuvre

Un réinvestissement de ses moyens pourrait être envisagé dans le cadre des moyens consacrés à la carrière en 3 étapes.

Plus précisément, ils permettraient d'augmenter le nombre de périodes disponibles, au sein du mécanisme des missions collectives du SEE (Service à l'Ecole et aux Elèves), pouvant être confiées à des enseignant expérimentés afin de les décharger d'une partie de leur travail face à la classe.

Il serait néanmoins nécessaire de préalablement cibler les missions pouvant bénéficier de cet apport de périodes complémentaires d'une part et délimiter de manière plus précise le périmètre des membres du personnel qui auraient accès à celles-ci dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, ce qui implique une modification du décret du 14 mars 2019 portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs.

Actuellement, ces périodes sont octroyées sur base d'un appel à candidatures et réservées aux enseignants expérimentés, au sens de l'article 22 dudit décret:

- Pouvant se prévaloir de 15 années d'ancienneté dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française ;
- N'ayant pas d'évaluation défavorable durant les 10 dernières années.

Au-delà de ces critères minimaux, une conditionnalité liée à l'âge et la durée de la carrière du membre du personnel pourrait être réfléchie, en similitude avec l'actuel mécanisme des DPPR (58 ans minimum dans le cadre des DPPR Type I).

Afin d'assurer une répartition la plus large possible, il devrait également être envisagé de limiter l'attribution des périodes à une partie de la charge uniquement (quart temps) plutôt que de concentrer ces moyens sur un nombre plus réduit de membres du personnel à temps plein.

Enfin, ce mécanisme pourrait être conjugué avec l'attribution des périodes d'accompagnement personnalisé, de manière à ce que certains membres du personnel, tout en bénéficiant d'un allègement partiel de leur charge de travail face à la classe via les périodes SEE voient également un renouvellement de leurs tâches pour la charge restante face à la classe.

Les quatre tableaux ci-dessous reprennent le nombre des périodes SEE actuelles dans l'enseignement fondamental ordinaire et l'enseignement secondaire ordinaire pour les missions collectives actuellement en places.

Enseignement fondamental ordinaire	
Réseau	Périodes pour missions collectives
Libre confessionnel	2925
Libre non confessionnel	82
Officiel subventionné	3857
WBE	569
Total général	**7433**

Enseignement fondamental ordinaire	
Intitulés missions	Nombre de périodes SEE
Délégué en charge de la coordination pédagogique	1623
Délégué – référent numérique	1606
Délégué en charge du support administratif et/ou pédagogique à la direction	1469
Délégué – référent aux besoins spécifiques et aux aménagements raisonnables	986
Autres	835
Délégués en charge du climat scolaire et du bien-être à l'école	484
Délégué référent pour les membres du personnel débutants	362
Délégué en charge des relations avec les parents	68

Enseignement secondaire ordinaire			
	Nombre de périodes SEE		
	Libre subv.	Officiel subv.	WBE
Délégué climat scolaire et bien-être à l'école	415.25	100	168
Délégué communication interne	215	52	35
Délégué confection des horaires	805	336	438
Délégué coordination des enseignants référents	64	13	40
Délégué coordination des maîtres de stage	107.50	14	20
Délégué coordination des stages des élèves	367.50	122	117
Délégué coordination pédagogique	2299.50	608	626
Délégué orientation des élèves	1022.50	100	163
Délégué référent aux besoins spécifiques et aménagements raisonnables	1270.50	313	290
Délégué référent numérique	2119	560	495
Délégué référent pour les MDP débutants y compris les temporaires débutants	365	89	62
Délégué référent pour les MDP temporaires autres que débutants	50	5	6
Délégué relation avec les partenaires extérieurs de l'établissement	154	135	64

Enseignement secondaire ordinaire			
	Nombre de périodes SEE		
	Libre subv.	Officiel subv.	WBE
Délégué relation avec les parents	119	27	32
Délégué Support administratif et/ou pédagogique à la direction	2153	687	305
Délégué-PECA en charge de la coordination du parcours d'éducation culturelle et artistiques	99	4	35
Missions collectives complémentaires (plan de pilotage/contrat d'objectifs)	1599	266	283
Missions collectives complémentaires (autres)	4116.25	546	677

Option 6 : Supprimer la DPPR de type IV à ¾ temps

1. Description de l'option

Cette option propose de supprimer la DPPR de type IV à ¾ temps et de ne conserver que la DPPR Type IV à ¼ et à ½ temps.

2. Contexte

En 2024, 16 membres du personnel ont recours à une DPPR Type IV à ¾ temps. Cela représente 0.4% de l'ensemble des bénéficiaires, tout type de DPPR confondu.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

La suppression de la DPPR de type IV à ¾ temps n'aurait pas d'impacts budgétaires significatifs, étant donné que le dispositif ne concerne qu'un nombre extrêmement restreint de bénéficiaires (0.4%). En ce qui concerne l'impact humains, deux scénarios peuvent en effet être envisagés. Si les MDP concernés se redirigent vers une DPPR de type I (temps plein), les périodes actuellement assurées à concurrence d'un quart de leur horaire disparaîtraient, ce qui contribuerait à potentiellement renforcer la pénurie. En revanche, si ces MDP optent pour une DPPR de type IV à ½ temps, ils assureraient une charge horaire face à la classe plus ce qui aurait un effet positif, bien que marginal, sur l'atténuation de la pénurie.

4. Mise en œuvre

Le texte qui nécessiterait des modifications est le même que celui des quatre première options : AR n°297 du 31 mars 1984 – Chapitre II.

Option 7 : Conditionner l'octroi de la DPPR à l'accord du PO et à la condition de trouver un remplaçant pour les fonctions en pénurie sévère

1. Description de l'option

Cette option propose de permettre au PO de ne pas accorder la DPPR à un MDP exerçant une fonction en pénurie sévère si la condition d'avoir un remplaçant n'est pas respectée.

2. Contexte

Actuellement, la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR) est accordée de plein droit par le Gouvernement si les conditions énoncées dans l'AR n°297 du 31 mars 1984 précité sont respectées et ne nécessite de la part du pouvoir organisateur que l'apposition de son visa sur le formulaire DPPR avant de le transmettre auprès de la Direction de gestion dont l'établissement dépend, sans possibilité d'appréciation sur l'octroi de la DPPR.

L'idée de cette piste serait de permettre au PO de disposer d'une capacité de dialogue avec le membre du personnel dans l'hypothèse où celui-ci exercerait une fonction identifiée comme étant en pénurie sévère, sur la base de l'indice de pénurie applicable à l'année en cours et à sa zone, tant qu'aucun remplaçant n'aurait été trouvé pour assurer la reprise des heures définitivement vacantes.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

L'évaluation de l'impact budgétaire n'a pas été réalisée pour cette option. Sur le plan humain, elle pourrait toutefois contribuer à réduire la pénurie d'enseignants, en particulier dans les fonctions définies comme étant en pénurie sévère.

4. Mise en œuvre

Si cette sixième option devait être retenue par le Gouvernement, plusieurs textes devraient alors être modifiés :

1. AR n°297 du 31/03/1984 précité,
2. La Circulaire n°9316 du 12 juillet 2024 - Vade-mecum : Congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées dans l'enseignement organisé ou subventionné par la FWB - Personnel enseignant et assimilés (hors Hautes Ecoles et Ecoles Supérieures des Arts) puisque la procédure d'octroi des DPPR se trouverait modifiée ;

Option 8 : Rééchelonnement des augmentations intercalaires de fin de carrière à 64 ans et 65 ans (actuellement à 61 ans et 62 ans)

1. Description de l'option

Cette option propose de revoir l'âge auquel les augmentations intercalaires sont attribuées car il sera désormais impossible pour un MDP de partir en DPPR de type I avant 63 ans (sauf cas exceptionnels).

2. Contexte

À partir de 2013, une réforme fédérale des pensions a progressivement relevé l'âge minimum de la pension anticipée, entraînant un report de l'âge minimum pour bénéficier de la DPPR Type I (de 55 à 58 ans) ainsi qu'un report des augmentations intercalaires (de 57 et 58 ans à 61 et 62 ans). Pour rappel, ces augmentations intercalaires visent à encourager les MDP à prolonger leur activité, car elles ne sont pas accordées pour les heures effectuées en DPPR.

Comme l'âge de la pension anticipée tend à atteindre 63 ans en 2027, l'effet incitatif recherché dans la mise en œuvre de ces dernières augmentations intercalaires tend à s'effacer si celles-ci restent à 61 et 62 ans. Il est dès lors envisagé qu'à partir de 2030, les augmentations intercalaires passeraient à 64 et 65 au lieu de 61 et 62 ans, et avant 2030, elles seraient à 63 et 64 ans.

3. Impacts budgétaires et humains potentiels

Le report des augmentations intercalaires au-delà de 61 et 62 ans, sans autre mesure compensatoire, entrainerait une économie estimée à environ 10 millions d'euros. Toutefois, l'objectif principal de cette option n'est pas de générer des économies, car il est important de conserver un élément d'attractivité pour les MDP afin de les encourager à poursuivre leur carrière. Ainsi, l'économie estimée à environ 10 millions d'euros, pourrait le cas échéant être réinvestie dans les dernières augmentations intercalaires afin de les rendre plus conséquentes.

L'estimation de l'économie générée par le report des augmentations intercalaires à 64 et 65 ans n'a pas été réalisée à ce stade. Elle pourra être effectuée dans le cadre de l'implémentation, si cette option est retenue.

Ce mécanisme pourrait constituer un levier pour encourager les MDP à maintenir une activité d'enseignement à temps plein ou partiel.

Âge d'octroi des biennales	Nbre ETP moyens bénéficiaires en 2024	Coût annuel au maximum de l'échelle	Coût annuel avec biennales à 61-62 ans	Surcoût biennales 61-62 ans
61 ans	1729.19	126 334 976	130 215 089	3 880 113
62 ans	2219.42	175 913 845	186 704 788	10 790 943
Total	**3948.62**	**302 248 821**	**316 919 877**	**14 671 056**
Âge d'octroi des biennales	Nbre ETP moyens bénéficiaires en 2024 si report à 63-64 ans	Coût annuel au maximum de l'échelle	Coût annuel avec biennales à 63-64 ans	Surcoût biennales 63-64 ans
63 ans	681.98	51 575 389	53 158 147	1 582 759
64 ans	540.41	43 700 316	46 379 406	2 679 090
Total	**1222.39**	**95 275 705**	**99 537 553**	**4 561 848**
Économie	**-2726.23**	**-206 973 116**	**-217 382 324**	**-10 409 208**

4. Mise en œuvre

La mise en œuvre de cette option nécessiterait une révision des arrêtés relatifs aux échelles barémiques (AR du 27 juin 1974, etc.).

4. ANNEXES

Annexe A : Cahier des charges

1	**CHAMP D'APPLICATION DE LA REVUE DES DEPENSES**
	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). **Base légale :** 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). **Public cible :** Personnel de l'enseignement nommé à titre définitif (ou assimilé) et des centre PMS, à partir de 58 ans. 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. • 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. • Type II : DPPR pour disponibilité par défaut d'emploi à partir de 55 ans. 75 % du dernier traitement d'activité. • Type IV (¼ , ½ , ¾): 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. 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). Ce coût est en constante augmentation, notamment en raison de l'allongement des carrières imposé dans le cadre du régime de pension fédéral. 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 : https://onderwijs.vlaanderen.be).
2	**RAISON DE LA REVUE DES DEPENSES**
	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: https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2024_07_ConEnseigFond.pdf). Ce coût est en constante augmentation, notamment en raison de l'allongement des carrières imposé dans le cadre du régime de pension fédéral.
3.	**OBJECTIF QUE LA REVUE DES DEPENSES DOIT ATTEINDRE**
	- Assurer une meilleure maîtrise des coûts - Adapter le régime aux impératifs de pénurie et de continuité des services

	- Analyser l'impact sur l'allongement des carrières et proposer des ajustements au dispositif actuel
4.	**QUESTIONS DE RECHERCHES SPECIFIQUES**
	- 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) ? - Quel est l'impact de l'allongement des carrières (recul de l'âge légal de la pension, qui passe à 66 ans au 1er janvier 2025) sur les coûts du dispositif actuel ? - 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.) ? - Quels sont les autres types de « congés » ou dispositifs auxquels les MDP ont recours pour « aménager » leur fin de carrière ? Quels sont leurs coûts ? - 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 ? - Des modalités de réduction / limitation du traitement d'attente sont-elles envisageables ? Si oui lesquelles et quels seraient leurs impacts budgétaires ? - 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 ? - 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 ? - Quels sont les dispositifs de fin de carrières accessibles aux MDP de l'enseignement dans des pays similaires à la Belgique ? - 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 ? 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.
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	**Montant total des dépenses pour le sujet : en milliers d'€ CE**	2023	2024 AJU	2025 INI	2026	2027

	Fondamental ordinaire	38.128	39.401	40.383		
	Secondaire ordinaire	28.505	28.720	29.951		
	Spécialisé	4.186	4.578	4.666		
	Promotion sociale	1.420	1.497	1.434		
	CPMS + CDPA	691	836	819		
	Hautes écoles	3.477	3.533	3.647		
	ESA + ESAHR	1.427	1.448	1.481		
	TOTAL	**77.833**	**80.011**	82.380		

Annexe B : Évolutions législatives au fédéral : simulations sur base de la durée de carrière et de l'âge du MDP

Les simulations suivantes illustrent, en fonction de la durée de la carrière, l'âge à partir duquel un membre du personnel pourra partir en DPPR de type I.

Membres du personnel entrés en fonction à 18 ans (carrière complète dans l'enseignement)

Durée de carrière	58A	58A 6M	59A	59A 6M	60A	60A 6M	61A	61A 6M	62A	62A 6M	63A	63A 6M	64A	64A 6M	65A	65A 6M	66A
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V	V
41			X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V	V	V
42					V	V	V	V	V	V	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA
43							PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA
44									PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA
45											PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA

*Fond gris = conditions impossibles --- Fond bleu = Conditions d'âge et de durée de carrière pour une **P**ension **A**nticipée*

***V** = DPPR Type I accessible (pour autant que le MDP dispose d'un pot DPPR suffisant pour un départ à l'âge indiqué)*

X = DPPR Type I inaccessible

Membres du personnel entrés en fonction à 21 ans (carrière complète dans l'enseignement)

Durée de carrière	58A	58A 6M	59A	59A 6M	60A	60A 6M	61A	61A 6M	62A	62A 6M	63A	63A 6M	64A	64A 6M	65A	65A 6M	66A
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V	V
41									X	X	V	V	V	V	V	V	V
42											PA	PA	PA	PA	PA	PA	PA
43													PA	PA	PA	PA	PA
44															PA	PA	PA
45																	PA

*Fond gris = conditions impossibles --- Fond bleu = Conditions d'âge et de durée de carrière pour une **P**ension **A**nticipée*

***V** = DPPR Type I accessible (pour autant que le MDP dispose d'un pot DPPR suffisant pour un départ à l'âge indiqué)*

X = DPPR Type I inaccessible

Membres du personnel entrés en fonction à 23 ans (carrière complète dans l'enseignement)

Durée de carrière	58A	58A 6M	59A	59A 6M	60A	60A 6M	61A	61A 6M	62A	62A 6M	63A	63A 6M	64A	64A 6M	65A	65A 6M	66A
20	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V
25	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V
30	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V
36	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	V	V	V	V	V	V	V
41													V	V	V	V	V
42															PA	PA	PA
43																	PA
44																	
45																	

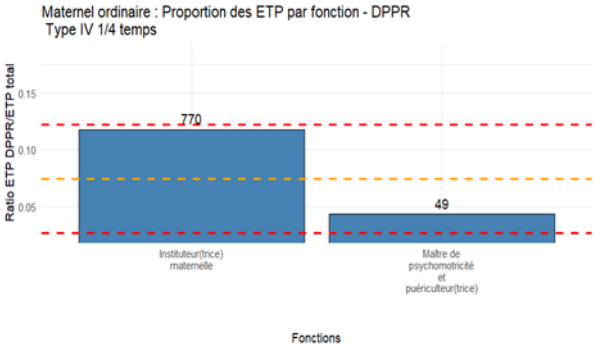
*Fond gris = conditions impossibles --- Fond bleu = Conditions d'âge et de durée de carrière pour une **P**ension **A**nticipée*

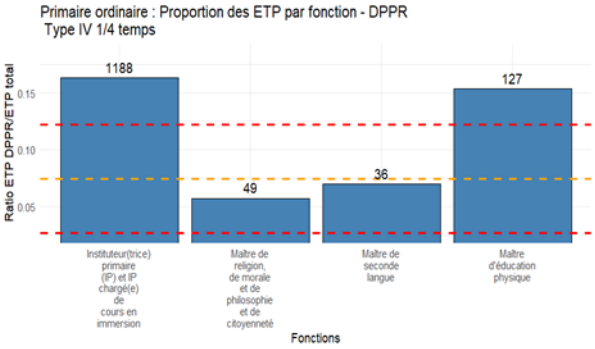
***V** = DPPR Type I accessible (pour autant que le MDP dispose d'un pot DPPR suffisant pour un départ à l'âge indiqué)*

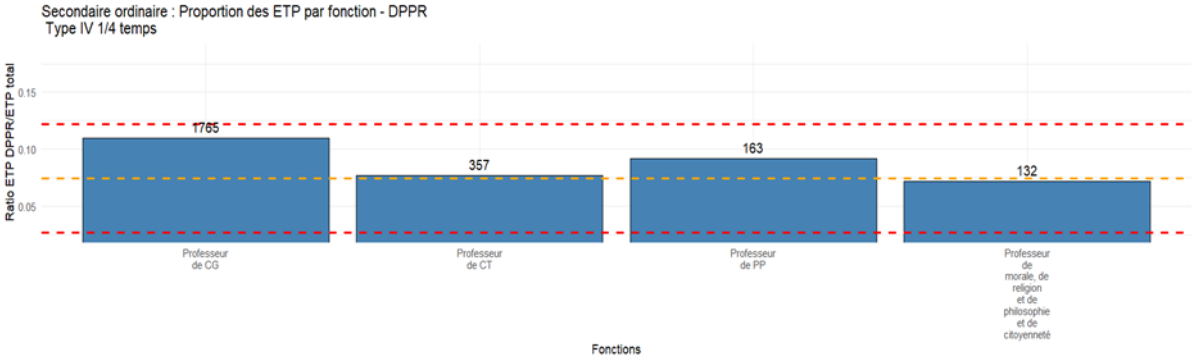
X = DPPR Type I inaccessible

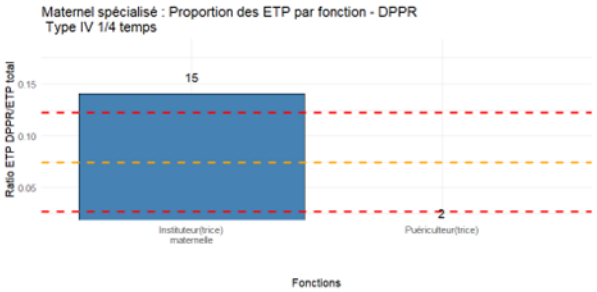
Annexe C : Analyse des caractéristiques des membres du personnel en DPPR

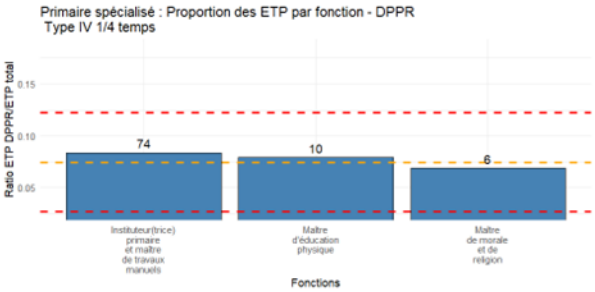
Annexe C.1 : Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement – DPPR de type IV

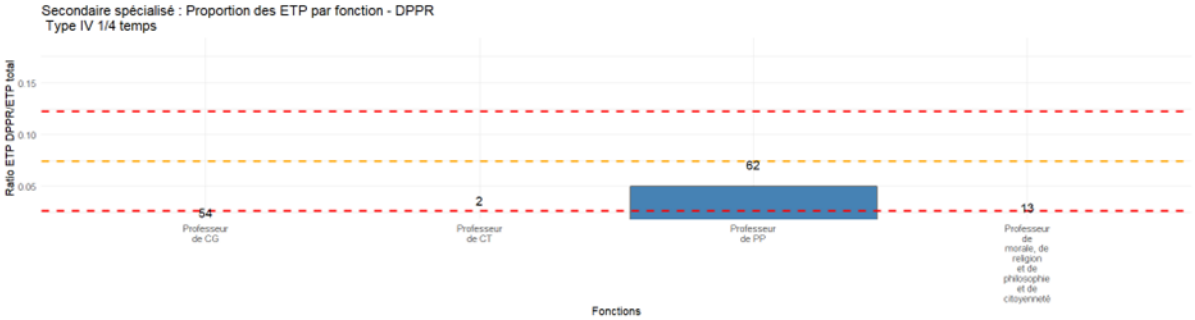


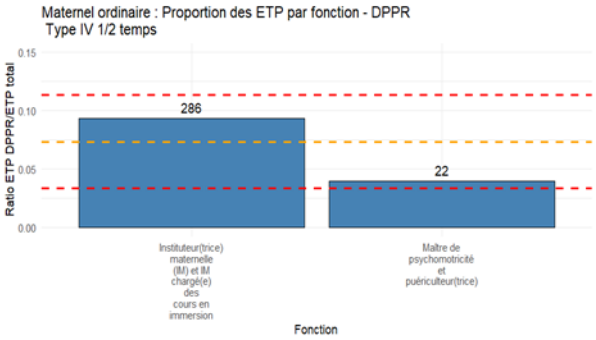


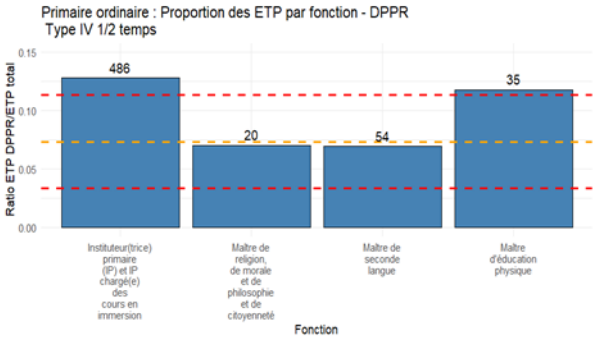


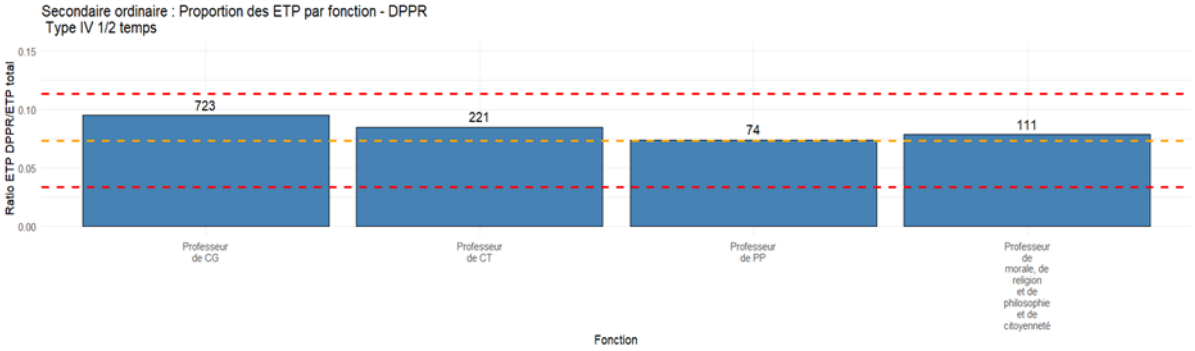


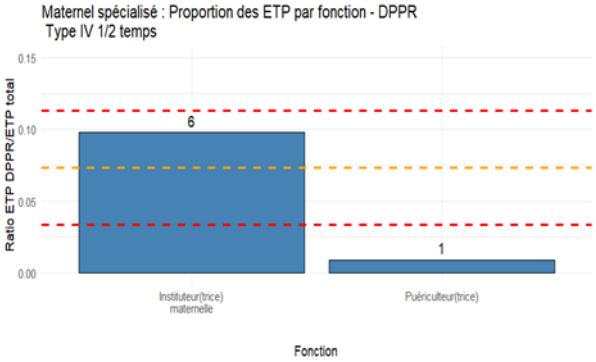


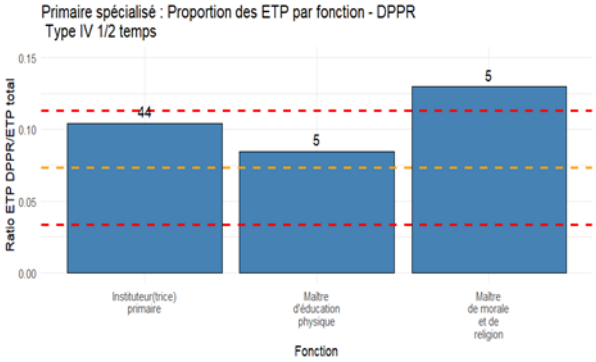


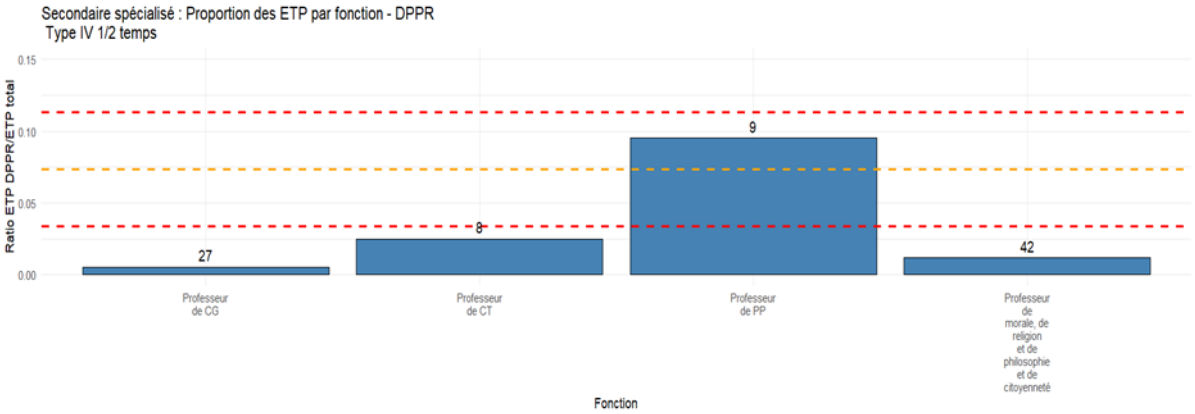

Maternel ordinaire : Proportion des ETP par fonction - DPPR
Type IV 1/2 temps
Ratio ETP DPPR/ETP total
0.15
0.10
0.05
0.00
286
22
Instituteur(trice) maternelle (IM) et IM chargé(e) des cours en immersion
Maître de psychomotricité et puériculteur(trice)
Fonction


Primaire ordinaire : Proportion des ETP par fonction - DPPR
Type IV 1/2 temps
Ratio ETP DPPR/ETP total
0.15
0.10
0.05
0.00
486
20
54
35
Instituteur(trice) primaire (IP) et IP chargé(e) des cours en immersion
Maître de religion, de morale et de philosophie et de citoyenneté
Maître de seconde langue
Maître d'éducation physique
Fonction

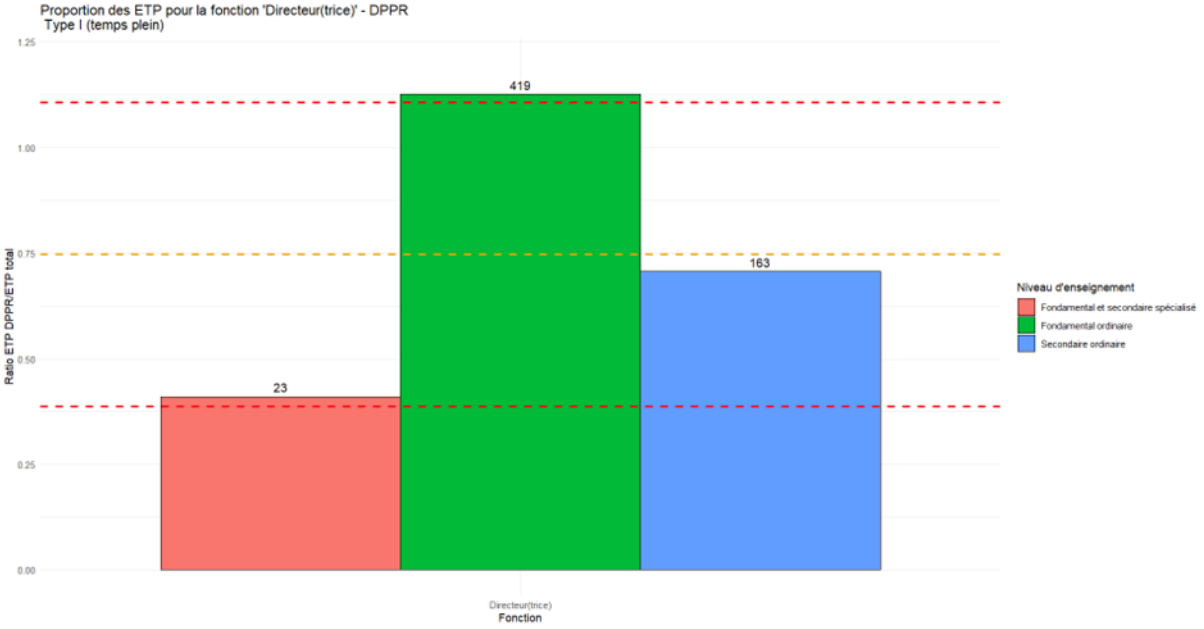

Secondaire ordinaire : Proportion des ETP par fonction - DPPR
Type IV 1/2 temps
Ratio ETP DPPR/ETP total
0.15
0.10
0.05
0.00
723
221
74
111
Professeur de CG
Professeur de CT
Professeur de PP
Professeur de morale, de religion et de philosophie et de citoyenneté
Fonction

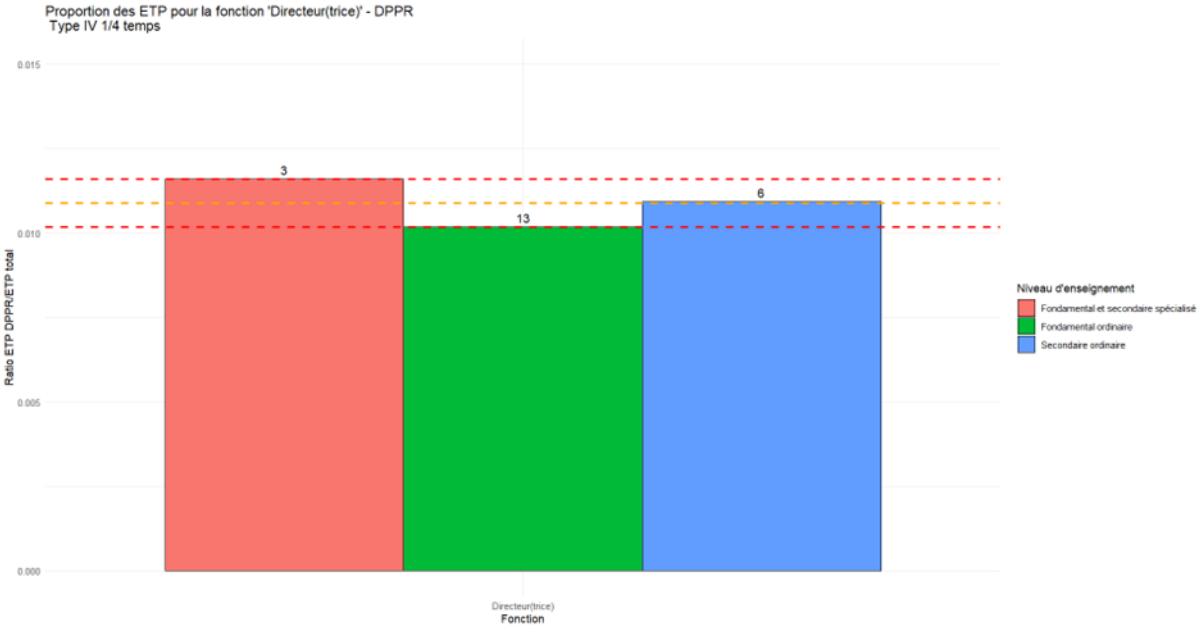

Maternel spécialisé : Proportion des ETP par fonction - DPPR
Type IV 1/2 temps
Ratio ETP DPPR/ETP total
0.15
0.10
0.05
0.00
6
1
Instituteur(trice) maternelle
Puériculteur(trice)
Fonction


Primaire spécialisé : Proportion des ETP par fonction - DPPR
Type IV 1/2 temps
Ratio ETP DPPR/ETP total
0.15
0.10
0.05
0.00
44
5
5
Instituteur(trice) primaire
Maître d'éducation physique
Maître de morale et de religion
Fonction

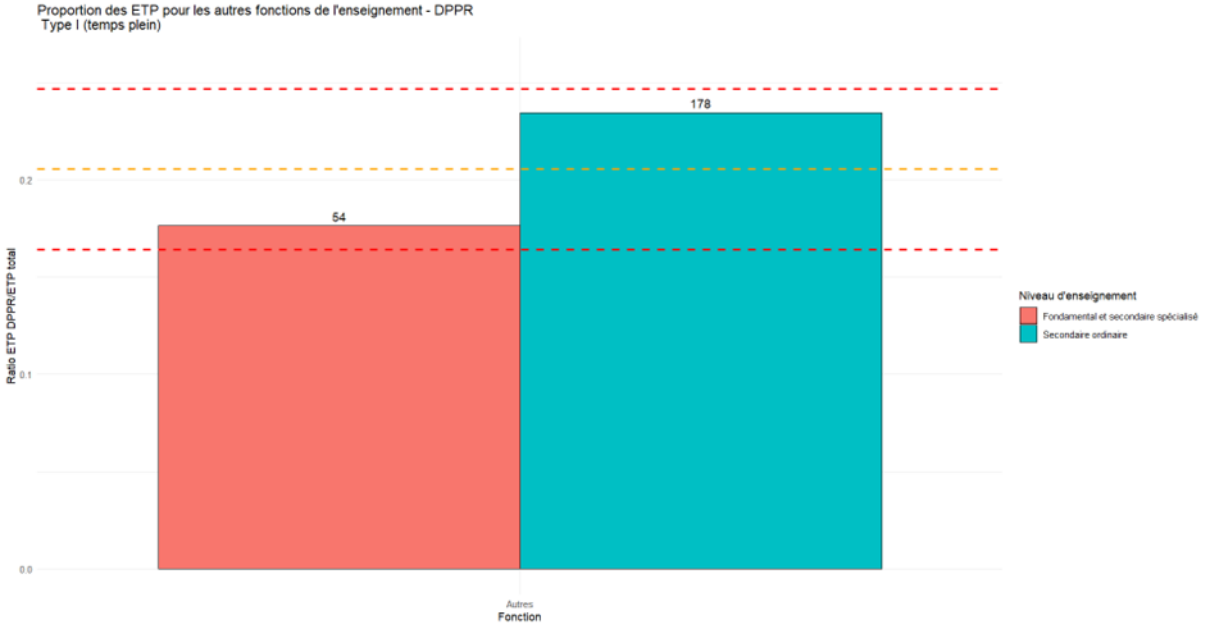

Secondaire spécialisé : Proportion des ETP par fonction - DPPR
Type IV 1/2 temps
Ratio ETP DPPR/ETP total
0.15
0.10
0.05
0.00
27
8
9
42
Professeur de CG
Professeur de CT
Professeur de PP
Professeur de morale, de religion et de philosophie et de citoyenneté
Fonction

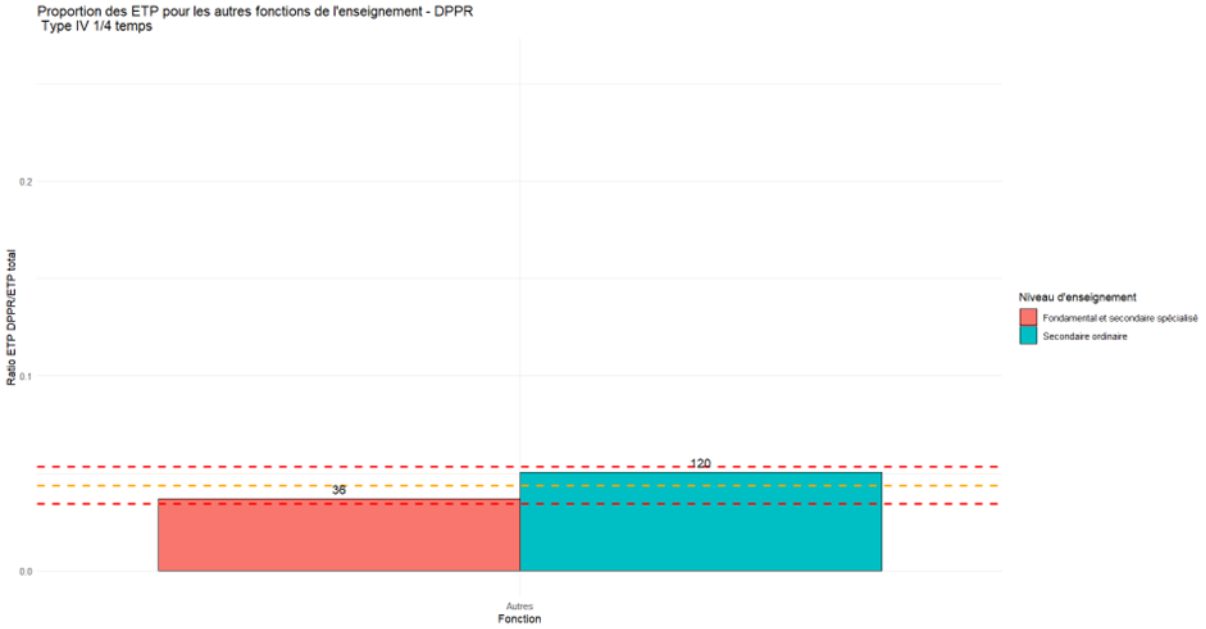
Annexe C.2 : Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement – Cas particulier « Directeur(trice) »

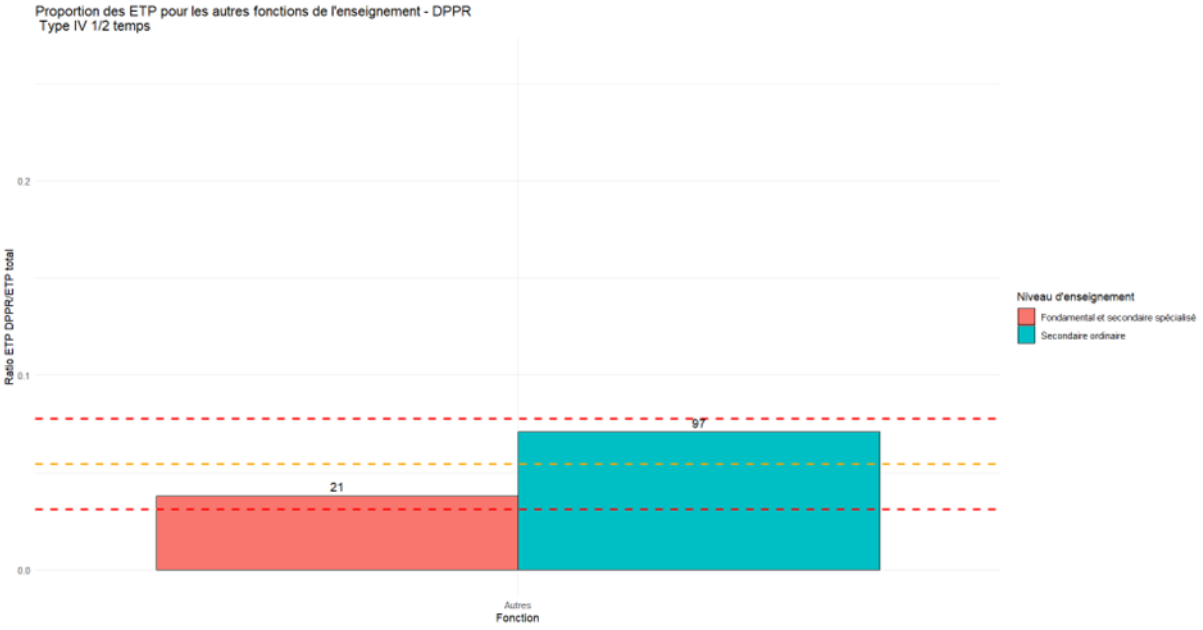




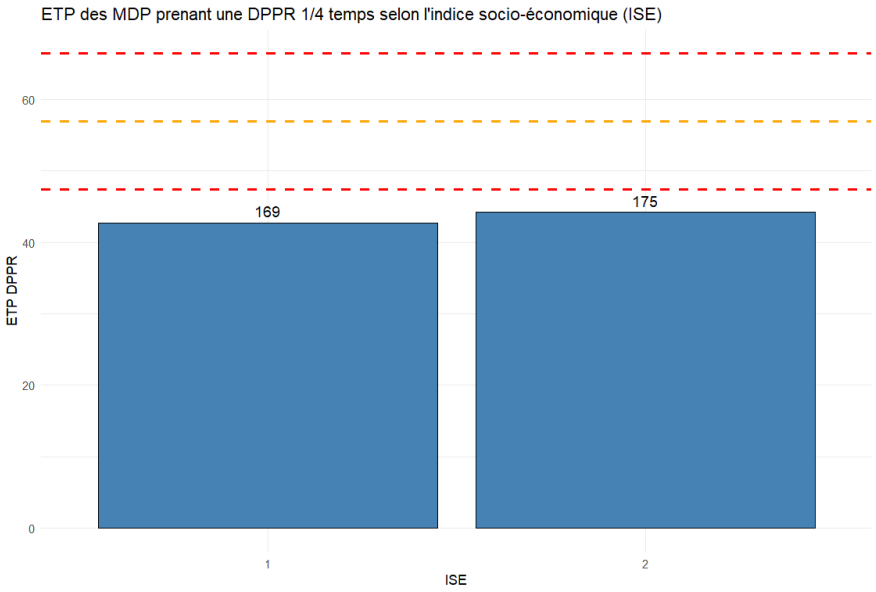
Annexe C.3 : Analyse selon les fonctions et niveaux d'enseignement – Cas particulier « Autres»

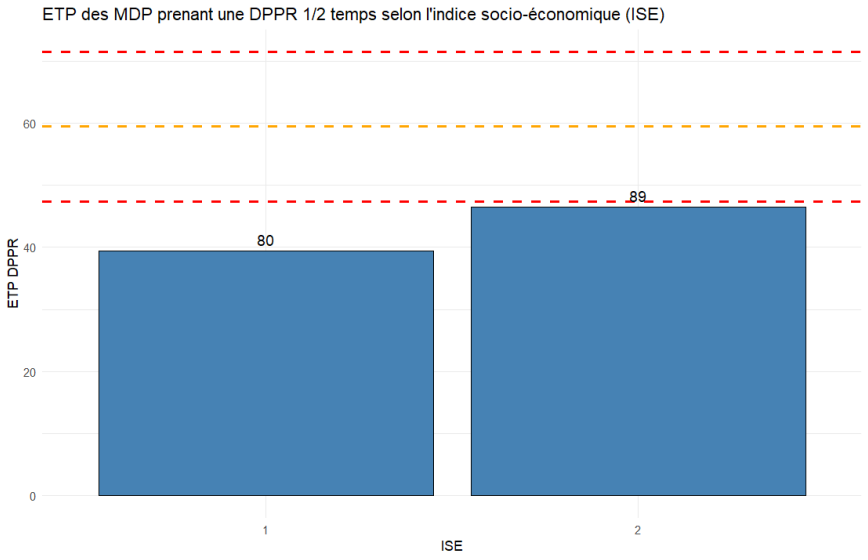






Annexe C.4 : Analyse selon l'indice socio-économique : DPPR Type IV




ETP des MDP prenant une DPPR 1/2 temps selon l'indice socio-économique (ISE)
ETP DPPR
60
40
20
0
80
89
1
2
ISE

Annexe D : Benchmarking en Europe – Tableaux

Critères	Belgique – Fédération Wallonie-Bruxelles	France	Espagne	Portugal
Nom du dispositif	DPPR Type I, II, IV	Retraite progressive	Réduction du temps de travail / Préretraite volontaire	Réduction d'heures de cours
Âge minimal	DPPR Type I : 58 ans DPPR Type II et IV : 55 ans	55 ans (réduction du temps de travail) / retraite progressive variable selon l'année de naissance	55 ans (réduction des heures) / 60 ans (préretraite Classe Passive) / 63 ans (préretraite régime général)	50 ans (réduction progressive des heures de cours)
Fonctions concernées	Enseignants, directeurs, personnel paramédical, psychologique et social (exclut les personnels administratifs et ouvriers)	Enseignants	Enseignants	Enseignants
Caractère réversible	Non	Oui (ajustements annuels)	Oui pour réduction des heures, non pour la préretraite	Oui
Rémunération	Type I : Traitement d'attente basé sur l'ancienneté Type II : 75% du dernier traitement brut Type IV : 50% du dernier traitement brut pour la partie non prestée.	Fraction de la pension et rémunération partielle	Pas de réduction de salaire pour la réduction des heures / Retraite anticipée calculée selon les années de cotisation	Maintien du salaire si d'autres tâches sont effectuées
Durée	Variable selon l'ancienneté : chaque année complète de service donne droit à un mois de DPPR	Jusqu'à l'âge légal de la retraite complète	Variable selon l'ancienneté et le régime de cotisation	Réduction progressive et cumulable jusqu'à la retraite
Soumis à accord/visa employeur ?	Oui (accord du Gouvernement + visa du Pouvoir organisateur (employeur))	Oui	Oui	Oui
Secteur d'application	Enseignement	Enseignement et fonction publique	Enseignement et fonction publique	Enseignement

Critères	Autriche	Grèce	Pologne	Islande
Nom du dispositif	Congé pour heures supplémentaires accumulées mais pas de dispositif d'aménagement de fin de carrière en tant que tel	Réduction du temps d'enseignement	Pension de retraite d'enseignant / Indemnité compensatoire	Kennsluafsláttur (réduction d'enseignement)
Âge minimal	Pas de limite d'âge spécifique	55 ans	60 ans (femmes) / 65 ans (hommes)	60 ans
Fonctions concernées	Enseignants	Enseignants	Enseignants	Enseignants
Caractère réversible	Oui	Oui (mais obligation de rester à l'école pour d'autres tâches)	Non pour la retraite anticipée, oui pour l'indemnité compensatoire	Oui (selon les conditions de l'employeur)
Rémunération	Non précisé	Pas de réduction de salaire	Pension calculée selon les années de cotisation	Peut être compensé par d'autres missions
Durée	Dépend des heures supplémentaires accumulées	Jusqu'à la retraite	Jusqu'à la retraite	Réduction de la charge de travail progressive
Soumis à accord employeur ?	Oui	Oui	Oui	Oui
Secteur d'application	Enseignement	Enseignement	Enseignement	Enseignement