



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 5237 du 23/04/2015

Réduction progressive de la valorisation des années de diplôme dans la durée de carrière ouvrant le droit à la pension anticipée

Cette circulaire complète la circulaire n°4013 du 31/05/2012

Réseaux et niveaux concernés

- Fédération Wallonie- Bruxelles
- Libre subventionné
 libre confessionnel
 libre non confessionnel)
- Officiel subventionné
- Niveaux : Tous

Type de circulaire

- Circulaire administrative
- Circulaire informative

Période de validité

- A partir du
- Du au

Documents à renvoyer

- Oui
- Date limite :
- Voir dates figurant dans la circulaire

Mot-clé :

Pension

Destinataires de la circulaire

-
- A Madame la Ministre, Membre du Collège de la Commission communautaire française chargée de l'enseignement;
- A Madame et Messieurs les Gouverneurs de Province ;
- A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres ;
- Aux Pouvoirs organisateurs des établissements libres subventionnés ;
- Aux Chefs des établissements d'enseignement organisés ou subventionnés par la Communauté française ;
- Aux Administrateurs(trices) des internats et des homes d'accueil de la Communauté française ;
- Aux Directeurs des centres psycho-médico-sociaux organisés ou subventionnés par la Communauté française ;
- Aux Membres des services d'inspection ;
- Aux Chefs de service de l'Administration centrale ;
- Aux Syndicats du personnel enseignant;
- Aux Fédérations de pouvoirs organisateurs.
-

Pour information :

-
-

Signataire

Ministre / Jean-Pierre HUBIN, Administrateur général
Administration :

Personnes de contact

Service ou Association : SGCCRS

Nom et prénom	Téléphone	Email
Aubry LECOCQ	024133402	aubry.lecocq@cfwb.be
Jean-Yves WOESTYN	024134006	jean-yves.woestyn@cfwb.be

Service ou Association :

Nom et prénom	Téléphone	Email

Madame, Monsieur,

Un nouveau projet de loi fédérale portant diverses dispositions en matière de pension est en passe d'être adopté par le Parlement fédéral. Cette nouvelle loi aura un impact sur la date de la pension anticipée des membres du personnel de l'enseignement. En effet, ce projet de loi porte notamment sur la réduction progressive des années de bonification pour diplôme pour arriver, à terme, à ne plus les prendre en compte dans le cadre du calcul de l'ouverture du droit à la pension anticipée. De cette manière, l'autorité fédérale entend allonger la durée de la carrière ouvrant l'accès à la pension anticipée. Précisons de suite que cette mesure ne concerne en rien le calcul du montant de la pension.

Les négociations entre les autorités fédérales et communautaires ont cependant permis d'amener un certain nombre d'aménagements en faveur des membres du personnel de l'enseignement.

En effet, certains membres du personnel échappent complètement à cette nouvelle mesure. Ces situations sont décrites au point 1 de la présente circulaire.

Le point 2 est un simple rappel des conditions d'âge et de carrière permettant d'ouvrir le droit à la pension anticipée.

Le point 3 expose les nouvelles mesures relatives à la réduction progressive de la valorisation des années de diplôme dans le calcul de la carrière ouvrant le droit à la pension anticipée qui font l'objet du projet de loi fédérale.

Le point 4 concerne des mesures transitoires visant à limiter l'ampleur du report de la date de la pension anticipée consécutif à la réduction de la valorisation des diplômes pour les membres du personnel qui ont 55 ans ou plus au cours de l'année 2016 (c'est-à-dire nés au cours de l'année 1961 au plus tard).

Le point 5 montre que la combinaison des nouvelles règles en matière de réduction des années de bonification pour diplôme et des règles relatives aux conditions d'âge et de carrière permettant l'ouverture du droit à la pension anticipée peut aboutir à un report de la date de la pension anticipée.

Enfin, le point 6 est un simple rappel des règles en matière de procédure de mise en disponibilité précédant la pension de retraite (DPPR).

Pour le reste, le projet de loi prévoit également la suppression des plafonds de revenus en cas de cumul avec une pension de retraite pour les pensionnés de 65 ans et ceux qui comptent 45 années de carrière ainsi que la suppression du bonus de pension, plus de renseignements peuvent être obtenus à ce sujet auprès du Service des pensions du secteur public (<http://pdos.fgov.be/sdpsp/news/index.htm>).

1. Membres du personnel auxquels la réduction progressive de la valorisation des années de diplômes dans la durée de carrière ouvrant le droit à la pension anticipée ne s'applique pas.

La réduction ne s'applique pas aux MDP (membres du personnel) qui :

- a. ont ouvert/ouvriront le droit à la pension anticipée au plus tard le 1^{er} janvier 2016^{1/2}.

En effet, la 1^{ère} réduction de la valorisation pour diplôme n'intervient qu'en 2016.

Il est également important de noter que le membre du personnel qui ouvre, à un moment donné, le droit à la pension anticipée et qui ne l'exerce pas, maintient ce droit quel que soit le moment où il l'exerce. Ainsi, à titre d'exemple, les membres du personnel, nés le 31 décembre 1952 au plus tard et qui pouvaient prendre leur pension anticipée au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suivait leur 60^{ème} anniversaire à condition d'avoir 5 ans de carrière ont maintenu ce droit et pourraient prendre leur pension n'importe quand avant le 1^{er} jour du mois qui suit leur 65^{ème} anniversaire ;

- b. auraient pu être placés en disponibilité totale ou partielle préalable à la mise à la retraite³ (DPPR⁴), selon les règles prévues à l'AR n°297 du 31 mars 1984, au plus tard le 1^{er} janvier 2015 mais qui ont choisi de ne pas y être placés.

Cette mesure transitoire s'applique tant aux MDP nés avant le 1^{er} janvier 1957 (ancien système DPPR : application du chapitre II de l'AR N° 297 précité tel qu'il s'applique en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)) qu'à ceux nés à partir de cette date (nouveau régime DPPR = système du « pot DPPR qui s'accroche à la date de l'ouverture du droit à la pension anticipée » : application du chapitre IIbis de l'AR N° 297 précité tel qu'il s'applique en FWB) ;

- c. étaient en DPPR totale ou partielle au 1^{er} janvier 2015 ;

¹ Cette date du 1^{er} janvier résulte de l'application de l'article 5bis, alinéa 2 que la loi en projet insérera dans la loi du 16 juin 1970 relative aux bonifications pour diplômes en matière de pension des membres de l'enseignement. L'objectif est de ne pas pénaliser les MDP qui remplissent les conditions de carrière en décembre 2015 et qui ne peuvent donc partir au plus tôt qu'au 1^{er} janvier 2016. Sans cette disposition, ils verraient la valorisation de leurs années de diplômes amputée d'une tranche. **Il est à noter que ce même type de disposition s'applique pour tous ceux qui atteignent les conditions de carrière en décembre et qui ne peuvent en conséquence partir que le 1^{er} janvier de l'année suivante. Ils ne se voient donc pas amputés d'une nouvelle tranche.**

² Peu importe que ce droit soit le résultat de la satisfaction aux conditions d'âge normales ou des mesures transitoires prévues aux alinéas 3 et 4 de l'article 88 de la loi du 28 décembre 2011 au profit des MDP en DPPR totale ou partielle ou ayant introduit leur demande de DPPR sous certaines conditions de date.

³ Le projet précise que « Le Roi fixe par AR, délibéré en Conseil des Ministres, la liste des situations qui donnent lieu à l'application de cette disposition » et l'exposé des motifs précise que « Le Roi se basera sur les mêmes critères que ceux qui ont été retenus pour l'élaboration de l'AR du 20 septembre 2012 portant exécution de l'article 88 alinéa 5 de la Loi du 28 décembre 2011... ». La 1^{ère} des 58 situations reprises est celle des chapitres II et IIbis de l'AR 297 (DPPR).

⁴ On cite ici la DPPR parce qu'elle concerne les MDP de l'enseignement, mais ce n'est qu'une des 58 situations de disponibilité qui seront prises en compte.

- d. ont obtenu, au plus tard le 1^{er} janvier 2015, l'accord de l'employeur (AGCF) pour une DPPR totale ou partielle qui prend cours avant le 2 septembre 2015.

2. Rappel des conditions d'âge et de carrière fixées par la loi du 13 décembre 2012 portant diverses dispositions modificatives relatives aux pensions du secteur public.

Ces conditions restent d'application pour l'ouverture du droit à la pension anticipée.

Outre la règle générale du report progressif de la « condition d'âge » pour la pension anticipée de 60 à 62 ans à l'horizon 2016 par pas de 6 mois, le plus important est certainement le durcissement progressif de la « condition de carrière » pour l'ouverture du droit à la pension anticipée ; avec des exceptions relatives à la « condition d'âge » pour les « carrières longues ». Ces exceptions à la « condition d'âge » suivent le principe suivant : *« le membre du personnel peut partir à la pension anticipée plus tôt, lorsque plus tôt il a déjà une carrière supérieure à celle attendue ».*

Les deux tableaux ci-dessous illustrent cette double progressivité (âge pension anticipée et condition de carrière pour y accéder, en ce compris les exceptions pour carrière longue) pour les tantièmes 1/60 (tableau 1) et 1/55 (tableau 2) qui concernent les MDP de l'enseignement.

Il est tenu compte, dans la durée minimale de carrière, des services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension.

Tableau 1 (1/60) : Notamment les membres du personnel technique des CPMS et fonctionnaires

Année	Age minimal	Durée minimale de carrière	Exceptions pour carrière longue
2012	60 ans	5 ans	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2014 ⁵	61 ans	39 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans si carrière de 41 ans
Dès 2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans 61 ans si carrière de 41 ans

Le tableau 1 [tantième = 1/60⁶ (membres du personnel techniques des CPMS, fonctionnaires)] s'interprète comme suit lorsque, par exemple, la condition d'âge :

- Est passée à 61 ans en 2014, pour une carrière de 39 ans ; elle a été maintenue à 60 ans pour les MDP qui, à 60 ans, avaient déjà une carrière de 40 ans (un an de plus que la carrière attendue à 60 ans) ;

⁵ Les tableaux 1 et 2 font mention des années 2012 à 2014 à titre indicatif pour les MDP toujours en fonction qui conservent le droit à la pension aux conditions prévues précédemment.

⁶ Si le principe est toujours le même (avoir plus tôt une carrière plus longue), pour les autres tantièmes et notamment pour le tantième = 1/55, la condition de carrière et les exceptions pour « carrière longue » sont adaptées au tantième.

- Passera à 62 ans à partir de 2016, pour une carrière de 40 ans, elle sera maintenue à 61(60) ans, pour les membres du personnel qui, à 61(60) ans, auront déjà une carrière de 41(42) ans.

Tableau 2 (1/55) : Enseignants

Année	Age minimal	Durée minimale de carrière	Exceptions pour carrière longue
2012	60 ans	5 ans	
2013	60 ans et 6 mois	34 ans et 10 mois	60 ans si carrière de 36 ans et 8 mois
2014	61 ans	35 ans et 9 mois	60 ans si carrière de 36 ans et 8 mois
2015	61 ans et 6 mois	36 ans et 8 mois	60 ans si carrière de 37 ans et 7 mois
2016	62 ans	36 ans et 8 mois	60 ans si carrière de 38 ans et 6 mois 61 ans si carrière de 37 ans et 7 mois
2017	62 ans	37 ans et 7 mois	60 ans si carrière de 39 ans et 5 mois 61 ans si carrière de 38 ans et 6 mois
Dès 2018	62 ans	38 ans et 6 mois	60 ans si carrière de 40 ans 61 ans si carrière de 39 ans et 5 mois

Le tableau 2 se lit comme suit : lorsque, par exemple, la condition d'âge :

- est restée fixée à 60 ans en 2012, rien n'a changé. Les membres du personnel peuvent toujours bénéficier de la pension anticipée à 60 ans, à condition d'avoir 5 ans de carrière ;
- est passée à 60 ans et 6 mois en 2013, pour une carrière de 34 ans et 10 mois, elle a été maintenue à 60 ans pour une carrière de 36 ans et 8 mois ;
- est passée à 61 ans en 2014, pour une carrière de 35 ans et 9 mois, elle a été maintenue à 60 ans pour une carrière de 36 ans et 8 mois ;
- passe à 61 ans et 6 mois en 2015, pour une carrière de 36 ans et 8 mois, elle est maintenue à 60 ans pour une carrière de 37 ans et 7 mois ;
- passera à 62 ans en 2016 pour une carrière de 36 ans et 8 mois, elle sera fixée à :
 - 60 ans pour autant qu'à 60 ans, ils aient 38 ans et 6 mois de carrière ;
 - 61 ans pour autant qu'à 61 ans, ils aient 37 ans et 7 mois de carrière ;
- (...) ;
- Sera toujours de 62 ans en 2018⁷, pour une carrière de 38 ans et 6 mois, elle sera fixée à :
 - 60 ans pour autant qu'à 60 ans, ils aient 40 ans de carrière ;
 - 61 ans pour autant qu'à 61 ans, ils aient 39 ans et 5 mois de carrière.

⁷ Le régime de croisière n'est atteint qu'en 2018 pour les MDP dont le tantième est 1/55.

ATTENTION :

Il est important de rappeler que les conditions d'âge et de carrière pour l'ouverture du droit à la pension anticipée restent d'application, y compris pour ceux qui n'auraient pas pris leur pension anticipée au moment où ils y avaient droit.

Ainsi, à titre d'exemple, quelqu'un qui a ouvert le droit au 1^{er} novembre 2014, parce qu'il remplissait les conditions d'âge et de carrière, maintient ce droit en 2015 et les années suivantes, même si en 2015 ou les années suivantes il ne remplit plus les conditions de carrière.

Un membre du personnel peut donc partir à la pension anticipée n'importe quand après la 1^{ère} date à laquelle il a ouvert le droit.

3. Mécanisme de réduction progressive de la valorisation des années de diplôme dans le calcul de la carrière ouvrant le droit à la pension anticipée (dès 2016).

Si les tableaux du point 2 (conditions d'âge et de carrière en fonction de l'année en cours) restent d'application, la valorisation des années de diplôme de l'enseignement supérieur requis pour l'exercice de la fonction se réduit, pour les membres du personnel non couverts par le régime transitoire décrit au point 1, de :

- 4 mois/an pour les diplômes obtenus au terme d'un cursus normal de 2 années d'étude ;
- 5 mois/an pour les diplômes obtenus au terme d'un cursus normal de 3 années d'étude, sauf en 2023 où la réduction est d'un mois (le dernier mois des 36 valorisés précédemment) ;
- 6 mois/an pour les diplômes obtenus au terme d'un cursus normal de 4 années d'étude et plus⁸.

Autrement dit, la durée de carrière n'augmente pas, mais on y comptabilise de moins en moins les années du diplôme requis pour l'exercice de la fonction.

⁸ Rappelons que la loi du 16 juin 1970 relative à la bonification pour diplôme prévoit en son article 2 §1 alinéa 2 que la bonification est égale au nombre minimum d'années d'études requis pour l'obtention du diplôme. Elle ne peut toutefois excéder quatre années que si, pour l'exercice d'une fonction spécialisée, un diplôme ayant nécessité des études plus longues a été requis (pour l'ensemble des modalités de prise en compte de la bonification pour diplôme, le lecteur se référera utilement à la loi du 16 juin 1970 ou au site d'information du SDPSP).

Le tableau 3 détaille cette réduction.

Tableau 3.

Année d'ouverture du droit à la pension anticipée	Nombre de mois de réduction de la valorisation en fonction de la durée du diplôme constitutif du titre		
	2 ans	3 ans	4 ans ⁹ et plus
2016	4	5	6
2017	8	10	12
2018	12	15	18
2019	16	20	24
2020	20	25	30
2021	24	30	36
2022	24	35	42
2023	24	36	48
2024	24	36	54
2025	24	36	60
2026	24	36	66
2027	24	36	72
2028	24	36	78
2029	24	36	84

Remarques importantes :

- le membre du personnel qui remplit les conditions de carrière au mois de décembre d'une des années comprises entre 2015 et 2028 (Année A) et qui pourrait donc prendre sa pension anticipée dès le 1^{er} janvier de l'année qui suit (A+1) n'est pas concerné par l'éventuelle réduction supplémentaire liée à l'année civile A+1 ;
- de même, le membre du personnel qui remplit les conditions de carrière pour partir à la pension anticipée au cours d'une année civile donnée (A) n'est plus concerné par les éventuelles réductions liées aux années civiles suivantes, même s'il n'a pas pris sa pension anticipée à la date à laquelle il a ouvert le droit. **Le droit ouvert à un moment donné reste acquis même si le membre du personnel active plus tard ce droit et qu'au moment où il l'active il ne remplit plus les conditions de carrière.**

4. Mesures transitoires visant à limiter l'ampleur du report de la date de la pension anticipée consécutif à la réduction de la valorisation des années de diplôme pour les membres du personnel qui ont 55 ans ou plus au cours de l'année 2016 (c'est-à-dire nés au cours de l'année 1961 au plus tard).

⁹ Pour cette troisième colonne visant les diplômes de 4 ans et plus, la réduction prend fin en fonction de la durée du diplôme. Ainsi, pour les diplômes de 4 ans, la réduction maximale est de 48 mois (2023), pour les diplômes de 5 ans, la réduction maximale est de 60 mois (2025), 7 ans, la réduction maximale est de 84 mois (2029).

Lorsque la réduction s'applique, c'est-à-dire pour les MDP non protégés par la mesure transitoire décrite au point 1, le report de la date de la pension anticipée pourrait atteindre 2, 3, 4, 5, voire 7 ans par la combinaison des règles du point 2 (durée de la carrière) et de celles du point 3 (réduction de la bonification pour diplôme).

L'article 25 de la loi en projet vise à ne pas « trop pénaliser en matière de pension anticipée » ceux qui ont 55 ans ou plus au cours de l'année 2016. Cet article dispose que ceux qui, en 2016, atteindront :

- a) 55 ou 56 ans (donc nés en 1961 ou 1960) ne pourront voir leur pension anticipée reportée de plus de 3 ans par rapport aux dispositions qui prévalaient jusqu'à présent ;
- b) 57 ou 58 ans (donc nés en 1959 ou 1958) ne pourront voir leur pension anticipée reportée de plus de 2 ans par rapport aux dispositions qui prévalaient jusqu'à présent ;
- c) 59 ans ou plus (donc nés en 1957 ou avant) ne pourront voir leur pension anticipée reportée de plus d'un an par rapport aux dispositions qui prévalaient jusqu'à présent

Ainsi, à titre d'exemple, un :

- Fonctionnaire ou membres du personnel technique des CPMS (diplôme de 4 ans ou plus et tantième = 1/60), non protégé par les mesures transitoires du point 1, qui atteindra 60 ans en 2016 (né en 1956), pourrait, sous l'emprise de la réforme des pensions de 2011, prendre sa pension anticipée à 62 ans (en 2018) lorsqu'il remplit la condition de 40 ans de carrière. Compte tenu du tableau 3, sa pension anticipée serait reportée de 1 ½ an, mais ne le sera que d'une année grâce à la disposition visée à l'article 25 alinéa 2, c) ;
- Enseignant (diplôme de 4 ans ou plus et tantième : 1/55) qui atteint 55 ans en 2016 (c'est-à-dire né en 1961, les mesures transitoires du point 1 ne s'appliquent plus), qui sous l'emprise de la réforme des pensions de 2011 aurait pu prendre sa pension anticipée à 63 ans puisqu'il ne remplit qu'en 2024 la condition de 38 ans et 6 mois de carrière. Compte tenu du tableau 3, sa pension anticipée serait reportée de 4 ans, mais ne le sera que de 3 ans grâce à la disposition visée à l'article 25 alinéa 2, c).

5. Combinaison des règles liées à la durée de la carrière pour l'ouverture de la pension anticipée et de celles prévoyant la réduction de la bonification pour diplôme pouvant aboutir à un report de l'ouverture du droit à la pension anticipée de quelques mois à quelques années.

Dans les situations où le membre du personnel n'est pas couvert par les mesures transitoires du point 1 et/ou du point 4, c'est-à-dire d'office pour les membres du personnel nés à partir de l'année 1962, la combinaison des règles liées à la durée de la carrière pour l'ouverture de la pension anticipée et de celles prévoyant la réduction

de la bonification pour diplôme aboutit à un report de l'ouverture du droit à la pension anticipée.

Différents exemples peuvent illustrer ce cas de figure :

- Un MDP enseignant (tantième 1/55) est né le 3 mars 1962. Il aura donc 62 ans en 2024. Il dispose d'un diplôme de 2 ans. S'il avait initialement 38 ans et 6 mois de carrière au 3 mars 2024 (sans l'application de la réduction de la bonification pour diplôme), l'application de cette réduction entraîne qu'il n'a plus qu'une carrière de 36 ans et 6 mois au 3 mars 2024 et verra donc sa date de départ à la pension anticipée reportée de 24 mois.
- Un MDP enseignant (tantième 1/55) est né le 5 avril 1964. Il dispose d'un diplôme de 3 ans. En admettant qu'il aurait eu, sans la suppression de la bonification pour diplôme, une carrière de 40 ans en 2022 (tableau 2), il aurait pu prendre sa pension anticipée au 1^{er} mai 2022 (60 ans et carrière longue). Cependant, avec application de la suppression de la bonification pour diplôme, on lui retire 35 mois en 2022 (tableau 3). Il n'a plus, dès lors, en 2022 que 37 ans et 1 mois de carrière. Il ne pourra pas non plus prendre sa pension anticipée à 61 ans car il n'aura, à cet âge, que 38 ans et 1 mois de carrière et n'atteindra pas les 39 ans et 5 mois requis durant l'année au cours de laquelle il a 61 ans. Dès lors, il ne pourra en fait prendre sa pension anticipée qu'à 62 ans.

6. Rappel des procédures relatives à l'introduction des demandes de DPPR.

Les procédures actuelles, plus largement décrites dans la circulaire n°4939 du 23/07/2014 restent d'application, à savoir :

Les membres du personnel désireux de solliciter une DPPR doivent envisager toute demande en deux phases :

- l'envoi de l'état des services (6 mois avant l'envoi de la demande officielle) au service de gestion dont relève le membre du personnel ;
- l'envoi du formulaire de demande officielle, disponible dans les circulaires de rentrée, visé par le chef d'établissement au service de gestion compétent – 90 jours avant le début de la DPPR ou au plus tard le 1^{er} avril si la DPPR débute le 1^{er} septembre.

Cet état des services permettra :

- de procéder à la détermination du pot DPPR ;
- d'établir la fiche historique de votre carrière demandée par le Service des Pensions du Secteur public (SdPSP) avant toute interrogation portant sur la date d'ouverture du droit à la pension de retraite et de questionner ce même service fédéral en vue de la détermination de la date d'ouverture du droit à la pension de retraite. Ceci permettra de fixer la date de fin de la DPPR et par voie de conséquence de choisir un mode de

consommation du pot DPPR entre les différents types de DPPR possibles (partielle et/ou totale).

La demande de validation, préalable à toute demande de DPPR, établira :

- le pot DPPR établissant le nombre de mois de disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite qui sera définitivement arrêté au dernier jour du mois précédant la prise effective de la DPPR ;

- la date d'acquisition d'un mois supplémentaire du pot DPPR permettant à un membre du personnel de connaître la date à laquelle les services prestés pendant une DPPR partielle donneront lieu à un mois d'ancienneté supplémentaire (par 12 mois d'ancienneté supplémentaire dans la poursuite de services effectifs ou d'un maintien en activité de service) ;

- la date d'ouverture du droit à la pension de retraite telle que communiquée par le SdPSP, nécessaire pour garantir l'irréversibilité de votre prise de disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite, qui est une donnée primordiale pour une gestion efficace de votre pot DPPR entre la prise d'une DPPR partielle et la fin de carrière.

Le formulaire de demande permettra la prise en compte officielle de votre demande de DPPR. Il devra être transmis au service de gestion compétent dont relève le membre du personnel.

Le pot DPPR de ce dernier sera définitivement arrêté la veille de la prise de cours de la DPPR.

Il est fortement recommandé d'introduire la demande de validation de l'état des services 6 mois avant toute demande officielle de disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (DPPR).

En tout état de cause, la demande officielle doit parvenir au plus tard 90 jours avant la prise d'effet d'une DPPR et au plus tard le 1er avril pour une mesure sollicitée au 1er septembre de l'année scolaire suivante.

Les démarches doivent donc être entreprises environ 9 mois avant la prise de cours de la DPPR.

Il est d'autant plus important de respecter scrupuleusement ce délai pour les membres du personnel dont la carrière est mixte ou incomplète.

Les précautions prises dans ce paragraphe se justifient par les nécessités de réunir dans ce processus le concours de plusieurs administrations (AGE, SdPSP, Office national des pensions (ONP), ONEm, INASTI, Ministère de la Défense nationale voire des instances ou institutions étrangères).

A l'issue de cette période de validation, l'AGE notifiera les décisions reprises dans le cadre réservé à l'administration.

Cette notification permettra d'enclencher, en pleine connaissance de cause, la demande officielle de mesure de fin de carrière DPPR selon les possibilités ouvertes par le chapitre II bis de l'A.R. n° 297 du 31 mars 1984 inséré par le décret du 20 décembre 2011.

Je vous saurais gré de bien vouloir porter la présente à la connaissance de tous les membres de votre personnel.

Je vous en remercie d'avance.

L'Administrateur général,

Jean-Pierre HUBIN