

## La Cour des comptes constate une visibilité insuffisante du coût et des effets de la mise en disponibilité dans l'enseignement

*La Cour des comptes a examiné le régime de la mise en disponibilité pour convenance personnelle précédant la pension de retraite des membres du personnel de l'enseignement. Elle a constaté que les objectifs de la mesure n'étaient pas suffisamment spécifiques et mesurables. L'objectif relatif au confort de travail est, certes, déjà présent depuis 1984, mais n'a jamais été expressément formulé. Les objectifs et les modalités ont été formulés au niveau du Gouvernement, alors que, selon la Cour des comptes, il appartenait au pouvoir décentralisé d'y procéder. En outre, l'administration assure un suivi trop limité de la mesure et n'a pas une idée suffisante de son coût. En 2007, les autorités flamandes avaient prévu de procéder à un examen et à un ajustement éventuel de la mesure, mais ces intentions n'ont pas été concrétisées.*

### **Manque d'uniformité de la réglementation**

En 2006, près de 11.200 membres du personnel de l'enseignement ont bénéficié d'une mise en disponibilité. Depuis son introduction en 1984, le régime a été réformé à plusieurs reprises en raison de la disparition des motifs initiaux, à savoir la redistribution du travail pour lutter contre le chômage des jeunes. Divers arrêtés d'exécution règlent les modalités d'octroi aux membres du personnel affectés dans l'enseignement non supérieur et supérieur, mais ils manquent d'uniformité sur le plan terminologique. En outre, le régime spécifique prévu pour les enseignants maternels est incohérent et celui relatif à l'enseignement non supérieur est lacunaire en ce qui concerne la limitation du cumul.

### **Gouvernement flamand**

Le pouvoir décentralisé a prévu la possibilité d'un départ anticipé pour le personnel de l'enseignement, mais a confié le règlement des modalités y afférentes au Gouvernement. Les objectifs ressortent, dès lors, surtout de documents du Gouvernement flamand ou de lettres de politique du ministre. Or, de l'avis de la Cour, la Constitution impose qu'un décret en règle les éléments essentiels.

### **Objectifs vagues**

Lorsque le pouvoir décentralisé a décidé, en 2000, de permettre aux membres du personnel mis en disponibilité de reprendre temporairement leur service actif, cette décision semblait en contradiction avec les objectifs initiaux de la mise en disponibilité. Cette mesure a rencontré peu de succès. Lors de l'adaptation de la réglementation relative à la mise en disponibilité en 2002, les objectifs suivants ont été fixés : pallier la pénurie d'enseignants et augmenter le taux d'activité de la population. Ces objectifs ont été formulés de manière peu spécifique et mesurable et, en outre, n'opéraient pas de distinction entre l'enseignement supérieur et non supérieur, alors qu'il peut être supposé que les deux secteurs ont des besoins en personnel différents.

### **Effets**

Dans l'enseignement supérieur, le service compétent a assuré un suivi distinct des conséquences financières du départ des membres du personnel mis en disponibilité dans des rapports spécifiques assortis d'un historique budgétaire et de prévisions précises. Le suivi de la mise en disponibilité dans

l'enseignement non supérieur est effectué de manière fort différente et à l'aide de rapports annuels relatifs au marché de l'emploi. Depuis récemment, des données figurent également dans l'annuaire statistique. Ce suivi est encore trop limité ou unilatéral et insuffisamment axé sur l'évaluation de la réalisation des objectifs. Les autorités flamandes avaient prévu de réaliser en 2007 un examen de la mise en disponibilité et de l'intégrer éventuellement dans la problématique globale de la fin de carrière. Ces intentions n'ont toujours pas été concrétisées.

### **Tendances**

La Cour des comptes a procédé elle-même à une analyse de quelques fichiers de données. Elle a découvert quelques tendances frappantes :

- 62 % des membres du personnel qui ont la possibilité de prendre une retraite anticipée optent effectivement pour celle-ci.
- Au cours des cinq dernières années, la proportion de membres du personnel mis en disponibilité dans la tranche d'âge concernée a diminué de 10 %.
- L'enseignement fondamental ordinaire compte le taux le plus important de membres du personnel mis en disponibilité.
- Le lieu de travail a peu d'influence sur la proportion de membres du personnel mis en disponibilité.
- Le nombre de femmes bénéficiant d'une mise en disponibilité est considérablement supérieur à celui des hommes.
- Les membres du personnel qui ont bénéficié d'une interruption de carrière avant leur mise en disponibilité n'ont subi aucun préjudice financier au moment de leur départ.

### **Coût**

Pour ce qui est de l'enseignement autre que supérieur, le budget ne fournit aucune information au sujet des crédits prévus pour les mises en disponibilité et les documents de travail internes concernant l'élaboration du budget ne donnent encore qu'une idée trop vague de l'évolution et de l'estimation des budgets pour les mises en disponibilité. Quant à l'enseignement supérieur, les budgets en question sont plus clairs. Lorsque la Communauté flamande a repris ces coûts à sa charge en 2001, elle a, cependant, sous-estimé les budgets requis : les dépenses réelles ont dépassé de 39 % les estimations au cours de la période 2001-2006. Ces dernières années, le service compétent effectue toutefois des estimations et des prévisions détaillées, de sorte que les futurs budgets seront probablement plus corrects.

### **Gestion des dossiers**

Les risques d'erreurs sont limités. L'administration a déjà introduit de nombreuses mesures de contrôle interne. Un échantillonnage a permis à la Cour des comptes de conclure que le taux d'erreurs était de faible à modéré : 2,45 % au moins des dossiers de personnel contiennent une erreur au niveau du traitement d'attente. L'administration a rectifié toutes les erreurs signalées.