



**Notre Force,
c'est Vous!**



Réforme des pensions

Commission des affaires sociales, emploi et
pensions

Xavier Toussaint,
Président de la CSC-Enseignement.

Lundi 23 mars 2026



**Notre Force,
c'est Vous!**



Préambule

Le monde de l'enseignement traverse une crise majeure.

La santé mentale des jeunes et des personnels est au niveau le plus bas.

La confiance dans l'action politique est de plus en plus faible.

Les hautes écoles sont vides et nos métiers sont en pénurie chronique.

Se préoccuper de ses enfants et de ses petits-enfants, c'est aussi prendre soin de celles et ceux qui s'en occupent au quotidien.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Condition des 156 jours

La logique de la majorité est d'avoir travaillé à mi-temps pour comptabiliser l'année afin d'échapper au malus et accéder à la pension anticipée.

Dans notre secteur : uniquement 37 semaines de travail « face classe ». Impossible de se faire engager en dehors de ces périodes.

La moitié de 37 semaines de 6 jours correspond à 111 jours.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Montant de la retraite.

Jusque 116000€ de pension en moins, plus de 200.000€ pour un directeur.

Site de la VRT 26/11/2024



Belgique Enseignement

Les enseignants risquent de perdre jusqu'à 116.000 euros de pensions : les syndicats tirent la sonnette d'alarme

Les enseignants risquent de perdre des dizaines de milliers d'euros en pensions lorsque les mesures d'austérité proposées par les partis de la coalition Arizona en négociation seront lancées. C'est ce qu'a calculé le syndicat chrétien flamand de l'enseignement COC sur la base des plans divulgués jusqu'à présent dans la super-note du formateur Bart De Wever (N-VA). "Un énorme problème se profile pour l'attrait d'un emploi dans l'enseignement", selon ce syndicat.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Montant de la retraite

Principe discriminatoire en fonction de l'âge mais à carrière identique

Le contrat social que nous acceptons est de nous dévouer à la formation et à l'enseignement, avec une carrière plutôt linéaire et une rémunération globale souvent sensiblement plus faible que dans le privé (surtout en début de carrière), contre la stabilité et une retraite plus conséquente que nous considérons d'ailleurs comme un salaire différé. A savoir que la société nous rémunère en compensation de ce que nous n'avons pas perçu durant la vie active.

Garder un mécanisme qui calcule le montant de la retraite sur une période de référence déterminée des x dernières années de carrière est précisément de nature à récompenser la « fidélité » des personnels et favoriser les carrières plus longues, si le nombre x n'est évidemment pas trop élevé.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Coefficient de majoration

Passage prévu de 1,05 à 1,025, à l'exception des enseignants qui prestent dans l'enseignement supérieur dont le coefficient sera ramené à 1.

Notre demande est d'appliquer le coefficient de majoration de 1,025 également aux membres du personnel de l'enseignement supérieur.

Nous demandons le coefficient 1,05 après 30 ans de service opérationnel pour tous les métiers reconnus comme pénibles, pour l'enseignement et l'ensemble des métiers pénibles des services publics (protocole d'accord n° 214/1 du 23 mai 2018 au comité A).



**Notre Force,
c'est Vous!**



Périodes assimilées

Actuellement, dans nos métiers, les temps partiels sont légion. Le 4/5^e est la charge qui permet, à tous les niveaux, de vivre plus sereinement son métier quand on a un accro de santé, qu'on est maman solo, qu'on a des enfants en bas âge ou un parent âgé à s'occuper.

Cette mesure aura pour effet, soit de faire fuir les personnels, soit d'épuiser ou de rendre malade les personnels qui se forceront à travailler temps plein quand leur situation de vie ne le permet raisonnablement pas. Cette mesure purement comptable se fera au détriment de la santé des personnels et de leur entourage, et ne résoudra en rien la pénurie. Elle impactera massivement les femmes qui sont très nombreuses dans nos secteurs et qui recourent souvent aux temps partiels.

Besoin urgent de places de crèches !!



**Notre Force,
c'est Vous!**



Cas particulier : la DPPR

Admissibilité limitée dans le texte à 24 mois calendrier au lieu d'un mois temps plein par année de travail.

C'est un recul considérable que nous dénonçons !

Une adaptation nous semble absolument nécessaire : permettre 24 mois temps plein, ou 48 mois mi-temps, etc pour toutes les fractions possibles.

Afin de garantir le maintien des droits, les règles d'admissibilité actuelles doivent continuer à s'appliquer aux personnels déjà en DPPR au moment de l'entrée en vigueur du nouveau régime. La DPPR étant un processus irréversible.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Suppression des tantièmes 1/55e.

En supprimant les tantièmes préférentiels, le caractère pénible de ces fonctions n'est plus reconnu. Nous exigeons donc le maintien intégral de ce système. Pour rappel, les travaux sur la pénibilité des métiers dans les années 2018 avaient justement classé les fonctions de l'enseignement en pénibilité degré 1 et le maternel, le spécialité et le professionnel en degré 2. Rien ne démontre actuellement que ces critères de pénibilité ne sont plus pertinents.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Suppression des tantièmes 1/55e.

La modification du tantième peut avoir une influence réelle sur le traitement d'attente pour un membre du personnel en DPPR totale.

Exemple : un enseignant en DPPR totale avec 36 ans d'ancienneté :

- traitement d'attente au tantième actuel: $36/55 = 65,5$ % de sa rémunération brute.
- traitement d'attente au tantième modifié : $36/60 = 60$ % de sa rémunération brute.



Notre Force,
c'est Vous!



Suppression des tantièmes 1/55e.

→ Mettre fin à ces « privilèges injustifiés »

Le taux de remplacement correspond
à la hauteur du montant moyen de la retraite
par rapport au salaire d'un actif.

En Autriche 87 %

Aux Pays-Bas : 93 %

Au Danemark 77 %

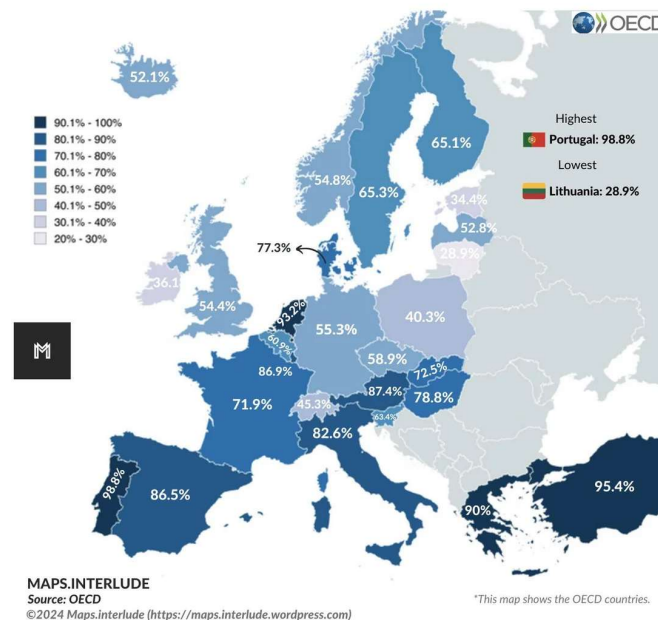
En Belgique 60 %

Les retraites de service public sont donc normales
en regard des standards européens. Ce sont
les retraites du privé qui sont bien trop faibles
et devraient être augmentées.

PENSIONS

Pension Replacement rates

Percentage of net income maintained at normal retirement age





**Notre Force,
c'est Vous!**



Péréquation.

Il y a lieu de maintenir le système existant, au moins jusqu'à ce qu'une alternative équivalente offrant le même niveau de protection soit disponible.

Malus.

Nous contestons avec la plus grande fermeté l'introduction du malus pension.



**Notre Force,
c'est Vous!**



Conclusion.

L'avant-projet de loi réforme de manière fondamentale le régime de pension des fonctionnaires du secteur public et que cette réforme entraîne un recul significatif de leur niveau de protection. Il y a un manque de proportionnalité par rapport au régime de retraite du secteur public et la justification d'une telle mesure est insuffisante. Le Conseil d'État observe que « Il appartient par conséquent à l'auteur de l'avant-projet de justifier davantage la proportionnalité du dispositif en projet pour les personnes relevant du régime de pensions du secteur public, au regard de l'obligation de standstill déduite de l'article 23 de la Constitution ».

En maltraitant les services publics, ce seront inévitablement les citoyens bénéficiaires qui en paieront le prix, les parents et les enfants pour ce qui nous concerne. Prendre soin des services publics et de l'enseignement, c'est simplement se donner les chances de construire un meilleur futur, et prendre soin de la société en général, de notre bien commun, et donc de nous-mêmes.