

Xavier Toussaint
Président de la CSC-Enseignement

Audition sur la réforme des pensions en commission des affaires sociales, emploi et pensions.

Lundi 23 mars 2026

Mesdames et messieurs les députés,

Je me présente, Xavier Toussaint, Je suis ingénieur industriel de formation avec un CAP, Professeur de sciences dans le qualifiant et de physique en transition, le tout dans le degré supérieur du secondaire. Je preste actuellement 10/20^e face classe et j'occupe parallèlement la fonction de président de la CSC-Enseignement. La CSC-Enseignement affilié à tous les niveaux de la maternelle à l'enseignement supérieur (hormis les universités), dans tous les réseaux, et toutes les formes d'enseignement (artistique, enseignement pour adulte, alternance...). Je m'exprime ici comme représentant des personnels de ces secteurs.

Je précise, comme il me m'a été demandé, que je n'ai pas participé à l'élaboration du texte actuellement en débat, dans ce cas il aurait été d'une toute autre nature, et que je ne perçois aucune rémunération pour cette audition.

Le monde de l'enseignement traverse une crise majeure. Il faut avoir vécu sur une autre planète pour ne pas en avoir conscience. Les mobilisations et actions à répétition en sont le symptôme. Alors que nous avons été qualifiés de personnels « indispensables » au moment de la crise covid, et reconnus pour ce que nous apportons à la société, les réformes qui s'enchaînent actuellement – prises tant par le gouvernement fédéral et le gouvernement communautaire – nous fragilisent, génèrent en nous de terribles sentiments de colère, de résignation, de désespérance. La santé mentale des jeunes est actuellement au niveau le plus bas, et celle des personnels qui sont supposés les tirer vers le haut est également dans un état dramatique. La majorité prétend récompenser le travail. Pour nous c'est absolument tout l'inverse qui se produit.

La confiance dans l'action politique est donc de plus en plus faible, et c'est un danger pour tous, surtout si ce sont les personnels de l'enseignement qui sont désabusés et qui ont la responsabilité de la future génération.

Les hautes écoles sont vides, nos métiers sont en pénurie chronique. Dans un tel contexte, on pourrait espérer que les responsables politique prennent des mesures positives pour attirer les jeunes dans la carrière et stabiliser les personnels. Des mesures réelles, pas juste revaloriser « l'image du métier » comme on l'entend si souvent. Mais c'est le contraire qui arrive.

Un élément attractif pour la carrière d'enseignant est évidemment la retraite de service public. Celle-ci est laminée par le texte actuellement en débat. Elle avait déjà été fragilisée sous les gouvernements précédents quand nos années d'études n'ont plus été prises en considération pour la durée de notre carrière et le montant de celle-ci, ou que le calcul du montant de la retraite est passé d'une prise en compte de la moyenne des 5 dernières années à la moyenne des 10 dernières années. Bref, nous subissons recul, sur recul, sur recul... et nous n'en voyons pas la fin.

J'ai bien entendu les propos du Premier Ministre après l'énorme manifestation du 12 mars: « Nous maintenons le cap. C'est notre devoir. Ne pas le suivre serait faire preuve d'un immense égoïsme envers nos enfants et petits enfants. ». Et bien, si la majorité se préoccupe tant de nos enfants et de nos petits-enfants, qu'il commence par prendre soin de celles et ceux qui s'en occupent au quotidien. Aucun parent n'a intérêt à ce que l'institutrice de son enfant soit désenchantée, épuisée, ou malade.

Passons en revue quelques éléments importants de la réforme :

La condition de 156 jours.

La logique de la majorité est qu'un personnel doit avoir travaillé à mi-temps pour que cette année soit comptabilisée pour échapper au malus et accéder à la pension anticipée. 156 jours est la moitié de 312, soit 52 semaines de 6 jours. Dans notre secteur, cette condition est bien plus difficile à obtenir. En effet, nous n'avons pas à disposition 52 semaines de travail « face classe » pour atteindre ce quota de jours. Pour des personnels enchaînant plusieurs contrats de courte durée ou de durée moyenne, il n'y a que 37 semaines disponibles.

En tenant compte des périodes de fermetures des écoles, le mi-temps correspond à 111 jours et non 156. Cette mesure est beaucoup trop sévère pour notre secteur, majoritairement féminin d'ailleurs.

Montant de la retraite.

Nos collègues néerlandophones de la COC ont estimé que les enseignants risquaient de perdre jusque 116000€ de pension, voire plus de 200000€ pour un directeur. Ceci représente jusque 500€ de pension mensuelle pour la jeune génération en raison de l'allongement de la période de référence qui inclura les barèmes de début de carrière qui sont particulièrement faibles. Pour tous les collègues de mon âge ou plus jeunes que moi (je suis né en 1980, donc calcul sur

les 28 dernières années de carrière), il s'agit d'un recul absolument considérable qui bouleverse fondamentalement les plans de vie. Cette mesure est potentiellement discriminatoire en fonction de l'âge. Tout comme le Conseil d'État le fait remarquer au point 24¹,

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.

Coefficient de majoration

Le coefficient de majoration va passer progressivement de 1,05 à 1,025, à l'exception pour notre secteur des enseignants qui prestent dans l'enseignement supérieur dont le coefficient sera ramené à 1.

Les organisations syndicales demandent d'appliquer le coefficient de majoration de 1,025 également aux membres du personnel de l'enseignement supérieur. Les raisons en sont notamment la charge de travail qui ne cesse d'augmenter, la diminution des financements, ainsi que l'attribution par l'Autorité de tâches supplémentaires non financées, comme c'est le cas dans le reste de l'enseignement.

Nous souhaitons de plus l'application du 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)

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. La réforme actuelle s'écarte du principe selon lequel les congés sont assimilés à une activité de service. Dorénavant, seuls les congés relevant de trois catégories spécifiques seront encore assimilés. Les carrières deviennent donc beaucoup plus rigides.

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. Notez d'ailleurs que si nous voulons accroître le taux d'emploi des femmes, il est indispensables d'augmenter le nombre de place dans les crèches. Actuellement, les mamans sont confrontées à des situations insolubles et le législateur s'apprête les sanctionner pour cela.

Cas particulier de la DPPR (disponibilité précédant la pension de retraite).

L'avant projet prévoit que « Les absences résultant de périodes d'aménagement de fin de carrière situées après le 31 décembre 2026, quelle que soit leur ampleur, sont admissibles à concurrence de 24 mois calendrier ». Cette condition diminue drastiquement les possibilités de départ anticipé qui correspondent, dans la législation actuelle, à 1 mois temps plein par année travaillée. Soit 3 ans de DPPR temps plein pour 36 ans de carrière. Il ne fait aucun doute que les personnels fatiguées en fin de carrière tomberont malades.

A défaut de conserver le système actuel auquel nous tenons, une adaptation nous semble absolument nécessaire, c'est de permettre 24 mois temps plein, ou 48 mois mi-temps, etc pour toutes les fractions possibles. Cela donne davantage de souplesse au personnel et permet de lever éventuellement le pied plus tôt dans la carrière tout en poursuivant son activité professionnelle.

Attention aux collègues qui ont pris une DPPR dans le passé et qui pourraient se voir pénalisés parce que les règles d'assimilation sont limitées à 24 mois calendaires. Par exemple, une institutrice qui aurait pris en 2024 une DPPR 1/2 temps pour une durée de six ans. Il lui reste plus trois à prêter mi-temps mais n'aurait que 24 mois assimilés.

L'assimilation doit donc être prise en compte dans ce cas. Rappelons que la DPPR est un processus irréversible. Afin de garantir le maintien des droits, les règles d'admissibilité actuelles doivent continuer à s'appliquer aux congés en cours au moment de l'entrée en vigueur du nouveau régime.

Suppression des tantièmes 1/55ème

¹Je suis né le 1e janvier 1980. J'aurai donc une pension moindre que mon collègue né le 31 décembre 1979 avec une carrière absolument équivalente.

Le tantième reflète la lourdeur d'un métier. Les fonctionnaires dont le tantième est plus avantageux pourront donc prendre leur pension plus tôt, et ce sans diminution du montant de la pension. Ces corrections sociales du régime des fonctionnaires seront neutralisées par cette réforme. 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 toutes 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.

Attention : 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.

Par ailleurs, on peut lire dans l'avant-projet p.45 qu'il s'agit de -je cite «mettre progressivement fin à ces privilèges injustifiés pour garantir que tous les travailleurs soient soumis à des conditions équivalentes dans la législation des pensions ».

Trois remarques sur ce supposé privilège:

1- les personnels de l'enseignement paient pour travailler comme aucun autre métier : le gsm, l'ordi, classeur, bic, feuilles, le matériel pour les bricolages, l'essence qui coûte actuellement si cher, même pour les trajets entre implantations, ou le sandwich de cet élève dont la boîte à tartines est vide.

2- Ce sont les retraites du secteur public qui sont correctes et les pensions des salariés qui sont actuellement trop basses : notre taux de remplacement n'est que d'un maigre 60 % alors que le taux de remplacement dans d'autres pays semblables est, selon l'OCDE, en Autriche 87 %, aux Pays-Bas : 93 %, au Danemark 77 %. Il est donc nécessaire de se pencher urgemment sur le mode de financement de notre sécurité sociale et d'y faire contribuer de manière harmonieuse l'ensemble des sources de revenus (du travail et du capital mobilier ou immobilier).

3- Enfin, si nous étions si privilégiés qu'on le prétend, comment expliquer les terribles difficultés de recrutement ?²

Péréquation

La suppression de la péréquation affecte le niveau de vie des pensionnés, sans perspective d'une alternative valable et équivalente. 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. Je ne développerai pas ce point qui sera traité/ a été traité par mes collègues.

En 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 au point 13.6 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.

²Considérer une institutrice de privilégiée alors qu'on exonère de cotisation sociale les salaires au-delà de 340.000€ brut/mensuel est absolument scandaleux.