

ADDENDUM à la note UNIFRA sur la réforme des pensions des professeurs d'universités belges.

Le 8 juillet 2025

La réforme des pensions des professeurs d'université annoncée dans l'accord de gouvernement imposera aux universités belges une dégradation inédite de leur capacité à former les talents de demain et à supporter la croissance économique du pays. Ce changement radical est imposé aux universités sans estimation sérieuse des impacts sur leur fonctionnement, sans temps d'adaptation, sans un solide projet pour assurer leur développement et leur pérennité et, plus grave encore, sans qu'il semble y avoir de la part du monde politique une réelle (re)connaissance du rôle que tiennent les universités belges dans la formation du capital humain dont le pays a besoin pour maintenir sa compétitivité internationale. Il est urgent de prendre la mesure des conséquences de cette réforme: les universités avant et après la réforme seront différentes avec des conséquences majeures sur leur attractivité et, par conséquent, sur leur aptitude à remplir leurs missions à court, moyen et long termes.

On entend que la réforme est justifiée par des arguments budgétaires et la volonté d'harmoniser le régime des pensions des fonctionnaires et des salariés. Cependant, aucune estimation budgétaire qui prenne en compte à la fois les économies nettes liées à la réduction de la pension légale et le coût de la mise en place d'un second pilier sérieux n'a été communiquée. Il n'est même pas certain que cette réforme puisse permettre des économies à moyen terme. L'impact de la réforme i) sur la motivation des professeurs actuellement en poste (viz. certains pourraient ne plus vouloir prêter les nombreuses heures supplémentaires non valorisées qu'ils offrent à l'état, d'autres pourraient se tourner vers des activités complémentaires plus rémunératrices), ii) sur le recrutement des futurs professeurs, dont on espère qu'ils seront les plus brillants possible, et iii) à terme sur notre économie, n'a été ni réfléchi ni évalué. Pourtant, il est clair qu'elle entraînera des répercussions sur la qualité de l'enseignement et de la recherche avec, à terme, des conséquences significatives pour l'insertion de nos jeunes sur le marché du travail, la prospérité du pays et son rayonnement international.

L'objectif d'harmonisation n'a de sens que si la réforme inclut la mise en place immédiate d'un second pilier sérieux comme pour les salariés du secteur privé de profils équivalents. En l'état actuel, la réforme évoque la mise en place d'un second pilier à l'horizon 2062. Ce sera trop tard puisque les générations prenant leur retraite dans 10-15 ans ne pourront pas en bénéficier alors qu'elles vont perdre au-delà de 20% de leur retraite ([1]). La cotisation à un second pilier prend du temps et il n'est même pas certain que les générations prenant leur retraite en 2062 pourront bénéficier d'un second pilier décent pour adoucir une perte de retraite qui, dans leur cas, est de plus de 30%. Ainsi, vouloir harmoniser la pension d'un salarié et d'un statutaire, en se focalisant uniquement sur une composante spécifique (i.e. la longueur de carrière) d'un ensemble complexe multifactoriel et en ignorant d'autres (i.e. la mise en place d'un second pilier, avantages extra-légaux, etc) ne mène pas à une décision équitable. Si la volonté du gouvernement est d'harmoniser les conditions salariales des fonctionnaires avec celles des salariés, cette harmonisation doit se faire en respectant les droits acquis, en comparant des profils équivalents, en intégrant les spécificités et exigences des différentes carrières, en prenant en compte l'ensemble des conditions salariales et les effets économiques globaux. Faire croire que les impacts seront lents et seulement visibles en 2062 et que la mise en place hypothétique d'un second pilier à cette période par un futur gouvernement résoudra tout n'est pas crédible.

Ainsi, l'absence d'une solide argumentation budgétaire justifiant la mise en place d'une réforme aussi conséquente nous amène à penser que les vraies raisons de sa mise en œuvre sont idéologiques avant d'être budgétaires. Ces réformes devraient s'accompagner d'un projet inspirant et ambitieux pour nos

universités afin que celles-ci puissent continuer de s'imposer sur la scène internationale et contribuer à la prospérité du pays. Une telle précipitation dans un dossier aussi complexe et important n'est pas raisonnable et est incompréhensible.

Dans ses démarches, UNIFRA a voulu instaurer un dialogue respectueux et constructif basé sur une [note de 56 pages](#) [1] détaillant l'impact de la réforme sur les professeurs d'université. UNIFRA espère pouvoir mener ce dialogue avec les responsables politiques mais constate avec regret que peu d'entre eux lui ont répondu en ce sens.

Nous demandons :

- A.** De ne pas s'engager dans une réforme qui réduirait encore les pensions des professeurs d'universités belges sans une estimation budgétaire solide, une démonstration étayée que la réforme sera équitable et une analyse sérieuse de ses impacts négatifs sur les performances et l'attractivité des universités belges.
 - B.** La mise en place immédiate d'un groupe de travail mixte composé des spécialistes académiques du nord et du sud du pays, en coordination avec le CREF et le VLIR, ainsi que de membres des cabinets politiques. Compte tenu de l'impact majeur que cette réforme aurait sur les universités belges et sur la prospérité des régions et du pays, la mise en place de ce groupe de travail doit impérativement précéder toute réforme. Si cela s'avérait impossible, sa création devrait être inscrite de manière explicite dans l'accord, avec des mécanismes de suivi et de rétroaction clairement définis. Ce groupe aurait les objectifs suivants:
 1. Évaluer objectivement les économies budgétaires de la réforme envisagée en tenant compte du coût de la mise en place immédiate (et pas en 2062) d'un second pilier sérieux. L'ampleur des économies réelles pourrait s'avérer bien moindre qu'anticisé.
- S'il s'avère qu'un système avec second pilier est la solution :
2. Définir toutes les modalités de financement de ce second pilier afin de s'assurer le plus rapidement possible de la faisabilité de sa mise en place immédiate (i.e. dès que la réforme de calcul des pensions entrerait en vigueur) dans les deux communautés, pour toutes les universités, avec un montant suffisant (~10%) afin de ne sacrifier aucune génération de professeurs. Nous rappelons à nouveau que les effets de la réforme du calcul des pensions seront immédiats et importants. On parle de plus de 20% de réduction pour les personnes prenant leur retraite dans 10 ans et au-delà des 30 % pour les plus jeunes qui prendront leur retraite plus tard (Figure page 7, Note UNIFRA [1]).
 3. Concevoir le plus rapidement possible les mesures nécessaires pour permettre à nos universités de s'adapter.
 4. Proposer des mécanismes pour supprimer la limitation par le plafond Wijninckx des piliers 1 et 2 pour les fonctionnaires.
- C.** La désindexation déjà actée pour cette législature aura un impact imprévisible puisque celui-ci dépendra du niveau d'inflation. Il faudrait s'assurer d'avoir un engagement strict sur les points suivants :
1. Il n'y aura qu'un seul saut de maximum 2% par an. En cas d'inflation supérieure à 2%, le plafond Wijninckx et les hautes pensions devront être indexés.

2. Sur la législature, on ne dépassera pas 4 sauts d'index, soit 8% (i.e. $4 \times 2\%$). Il ne faut pas oublier qu'une perte de 8 % représente déjà une perte cumulée moyenne d'environ 150 000 euros, considérant une espérance de vie de 20 ans après la retraite.
3. Un engagement formel à ne pas prolonger la désindexation au-delà de la législature en cours doit être pris.

D. Maintenir [la réglementation en vigueur](#) qui prévoit de calculer la moyenne du salaire sur la durée effective de la carrière lorsque celle-ci est inférieure au nombre d'années pour obtenir une carrière complète. **Cela veut dire de ne pas appliquer une double peine aux personnes qui n'auraient pas une carrière complète: via la réduction des tantièmes cumulés et le calcul du salaire de référence.** Les pertes estimées avec [le simulateur UNIFRA](#) ne considèrent pas cette double peine qui impliquerait un impact encore beaucoup plus grave avec une réduction moyenne de **42%** pour les jeunes générations et une perte cumulée de plus de presque 700 000 euros (Figure 1). En particulier les carrières courtes seraient frappées de la double peine et subissent une perte de plus de **45%**.

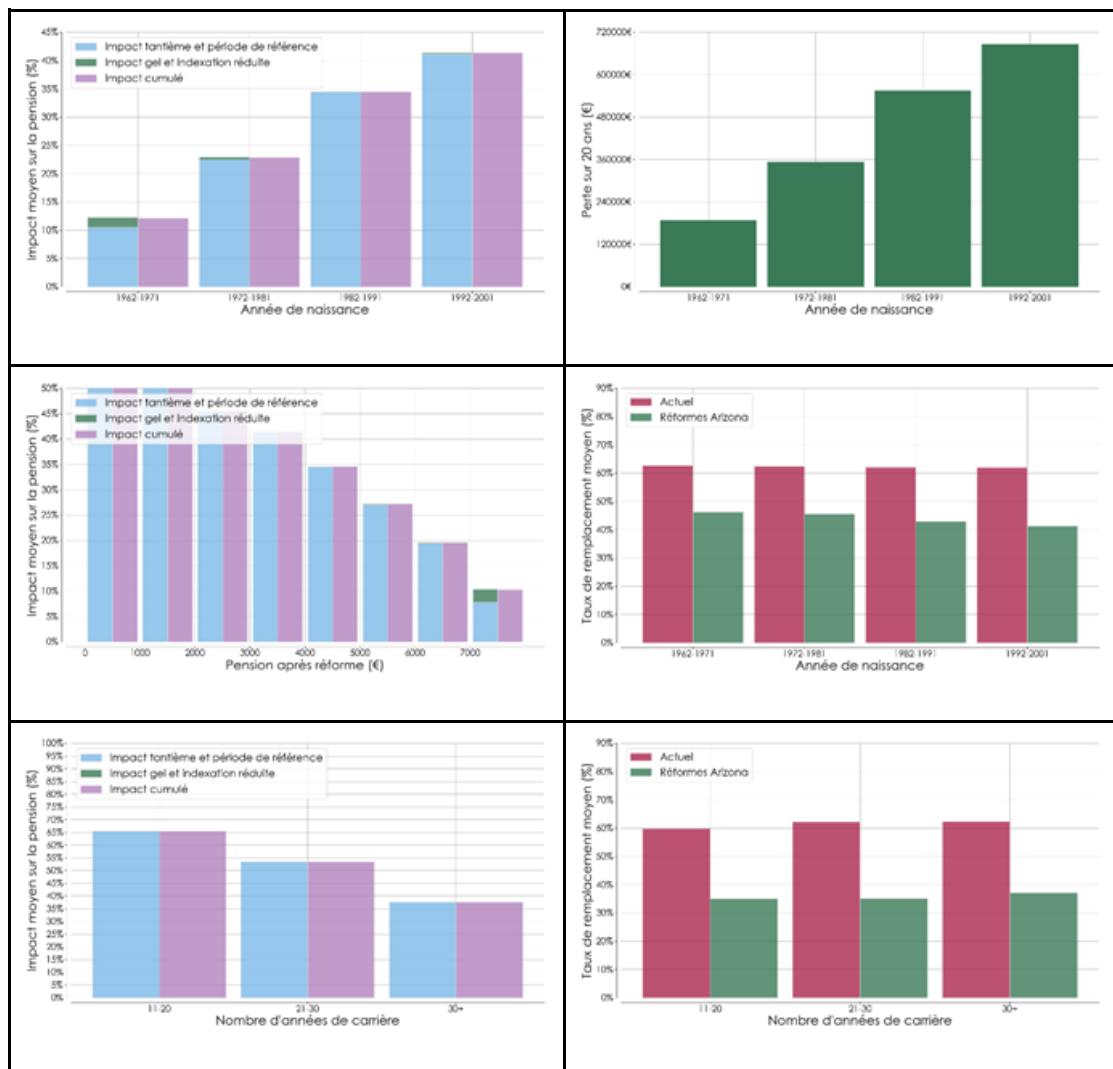


Figure 1: Impact moyen sur le montant de la pension brute en fonction de l'année de naissance (a), du niveau de pension (b), du nombre d'années de carrière dans la fonction publique (c). Perte cumulée en euros (d), taux de remplacement en fonction de l'année de naissance (e) et de la durée de carrières (f). [Simulateur UNIFRA](#) révisé

pour prendre en compte une réforme qui prévoit de calculer la moyenne du salaire sur la période de référence, y compris lorsque cette période de référence est supérieure à la carrière effective.

- E.** Mettre en place des mécanismes garantissant que la valeur des années prestées avant la mise en place de la réforme soit conservée. Actuellement, ce n'est pas le cas. La réforme ne respecte pas les droits acquis puisque la réévaluation du calcul de référence touche le rendement des années déjà prestées, avec un problème de rétroactivité de la loi et potentiellement des effets très pervers en fonction des interprétations. Une révision du salaire de référence doit faire l'objet d'une analyse technique approfondie, informée des cas particuliers, de façon à en analyser les conséquences soigneusement. La réforme envisagée détermine des règles qui vont empêcher quiconque d'atteindre le plafond, même en cas de carrière complète.
- F.** Inclure dans le calcul du nombre d'années de carrière admissibles à la retraite des années d'expérience non encore valorisées
- G.** S'assurer immédiatement que la réforme ne va pas conduire à un transfert de coûts insupportables vers d'autres entités (communautés, universités) sans réelle plus-value. Il s'agit de préserver l'attractivité de toutes les universités belges et d'éviter une compétition malsaine qui conduirait à dégrader l'excellence de leur recherche et de la formation du capital humain sur le moyen et long termes.

Pour le bureau UNIFRA :

[Marilaure Grégoire](#), Professeure, Directrice de recherche honoraire du FNRS, Université de Liège.

[Pierre-Guillaume Méon](#), [Dimitri Leemans](#), Professeurs, Université libre de Bruxelles.

[Michel Crucifix](#), Professeur, Directeur de recherche honoraire du FNRS, UCLouvain

[Anthony Cleve](#), Professeur, Université de Namur.

[Marc Demeuse](#), Professeur, Université de Mons

Pour les universités flamandes,

[Jan Dhaene](#), [Daniël Linders](#), Professeurs, KUL.

[Steven Vanduffel](#), Professeur, VUB.

[Michèle Vanmaele](#), Professeure, UGent

[1] [Grégoire M., Méon P.-G., Leemans D., Crucifix, M., Cleve, A., and Demeuse, M., 2025. NOTE SUR LA RÉFORME DES PENSIONS des professeurs d'universités belges, 56p.](#)