

RÉFORME DES PENSIONS

Analyse critique de la réforme des pensions 2025



Introduction – Une réforme idéologique et budgétaire

Le gouvernement fédéral présente sa réforme des pensions comme une modernisation du système, une mise à jour “nécessaire” face au vieillissement et à la soutenabilité financière. En réalité, cette réforme marque une attaque frontale contre les travailleurs de manière générale et du service public en particulier.

Derrière les mots “harmonisation” et “justice entre régimes”, se cache une logique d’austérité : faire des économies structurelles sur le dos des agents, tout en effaçant ce qui reste de la spécificité et de la solidarité du régime public.

La CGSP dénonce une réforme idéologique et budgétaire, injuste et socialement destructrice. Elle ne vise ni à garantir des pensions dignes, ni à améliorer les droits des plus faibles, mais à faire converger le public vers le privé — autrement dit, à tirer tout le monde vers le bas.

1. Limitation de l’indexation des pensions

Depuis le 1er juillet 2025, l’indexation des pensions publiques est plafonnée : seule la partie du montant brut inférieur à 5.182,64 € (à l’index actuel) bénéficiera d’une indexation complète. Au-delà, l’augmentation est limitée à 34,55 € brut par mois, jusqu’à fin 2029 ou après la cinquième indexation. Le plafond Wijninckx reste gelé à 99 499,24 € jusqu’à cette date.

ANALYSE CGSP

Il s’agit d’une indexation à deux vitesses qui rompt le principe d’égalité et introduit une décote automatique. Le gouvernement économise sur le dos de ceux qui ont servi toute leur vie le service public.

2. Suppression du bonus pension “Lalieux”

Le bonus pension, instauré pour encourager les travailleurs à prolonger leur carrière après la première date (pension anticipée), sera supprimé au 1er janvier 2026. Désormais, il sera limité à 12 mois (18 si déjà en cours) et versé en capital unique. Le système actuel, qui prévoyait un bonus progressif mensuel, disparaît.

ANALYSE CGSP

Cette suppression intervient alors que le gouvernement prétend vouloir encourager le travail plus long. Elle s’accompagne d’un ‘malus’ pour les départs anticipés, instaurant une logique punitive.

Un recul injustifiable : on prétend encourager le travail plus long, mais on supprime la seule mesure incitative. C’est une double peine pour les travailleurs expérimentés.

3. Prolongation du traitement de référence

À partir du 1er janvier 2027, la pension des fonctionnaires sera calculée non plus sur les 10 dernières années, mais sur l'ensemble de la carrière. Cette réforme, progressive jusqu'en 2062, vise selon le gouvernement à 'harmoniser' les régimes. Les agents âgés de 50 ans au 1er janvier 2012 conserveront un calcul sur 5 ans.

ANALYSE CGSP

Une baisse mécanique des pensions : les carrières ascendantes, les femmes et les agents promus tardivement sont les plus touchés. Le calcul sur toute la carrière nie la spécificité du régime public.

Entrée en vigueur	Calcul sur
2026	10 ans
2027	11 ans
2028	12 ans
2029	13 ans
2030	14 ans
2031	15 ans
2032	16 ans
2033	17 ans
...	...
2062	45 ans

4. Suppression des tantièmes préférentiels

À partir de 2027, les tantièmes préférentiels (1/48e, 1/50e, 1/55e) seront remplacés par un taux unique de 1/60e. Un coefficient réduit (1,025) subsistera pour certains métiers : enseignants, pompiers, policiers ou services actifs. Pour le calcul de la pension, ce tantième préférentiel sera maintenu mais uniquement pour les périodes antérieures à 2027.

ANALYSE CGSP

La suppression des tantièmes, c'est la négation de la pénibilité. Ce n'était pas un privilège, mais la reconnaissance d'un travail exigeant.

5. Réduction des services admissibles

À partir du 1er janvier 2026, une refonte profonde du système d'assimilation des périodes de non-prestation sera appliquée. Jusqu'ici, de nombreuses absences (maladie, disponibilité, congés de formation, missions syndicales, interruptions de carrière, etc.) étaient assimilées à de l'activité de service.

Après la réforme seront encore admissibles :

- Les services réellement prestés
- Les absences avec maintien de la rémunération, assimilées à de l'activité de service
- La mise en disponibilité avec traitement d'attente
- Toutes les absences non rémunérées mais assimilées à de l'activité de service ne seront plus prises en compte, à partir du 01/01/2026
 - ➡ Exceptions : listes limitatives et nouveau quota pour certaines absences
- Les congés (et disponibilités) préalables à la pension seront limités, pour le droit et le calcul, à 24 mois calendrier (nouveau quota)
- Les interruptions de carrières sans motif ne seront plus admissibles à partir du 01/01/2026

Les périodes d'absences non rémunérées assimilées à de l'activité de service suivantes sont les seules admissibles :

- les périodes d'interruption de carrière dans le cadre d'un congé fédéral pour motif de soins pour lesquels l'ONEM verse une allocation (IC soins palliatifs, IC congé parental, IC pour assistance médicale, IC pour aidants proches, le congé parental pour parents d'accueil);
- les absences non-rémunérées assimilées à de l'activité de service en vertu du statut applicable à l'agent mais uniquement celles qui concernent des motifs de soins ou de formation (avec un quota de 24 mois à temps plein);
- des périodes d'interruption de carrière partielle à partir de 60 ans (sous conditions de percevoir une allocation de l'ONEM et de verser une cotisation personnelle de 7,5%);
- les périodes de congé pour mission d'intérêt général qui ne sont pas rémunérées ;
- le congé pour stage (principalement pour un stage à HR-rail) ;
- les périodes de congé politique ;
- les périodes de congé pour mission syndicale ;
- les périodes d'arrêt de travail ;
- les périodes de détention préventive (tant qu'il n'y a pas de condamnation).

Congés de soins c'est-à-dire ?

- Pour s'occuper d'un enfant de moins de 13 ans, vivant sous le même toit, pour lequel l'agent ou son partenaire perçoit des allocations familiales
- Pour s'occuper d'un enfant avec un handicap, vivant sous le même toit, pour lequel l'agent ou son partenaire perçoit des allocations familiales
- Pour soigner un membre de sa famille ou un parent jusqu'au 2^{ème} degré, gravement malade (certificat médical exigé)
 - ➡ Ne sont pas reprises dans ce quota: les périodes d'IC dans le cadre d'un congé fédéral pour motif de soins ainsi que les périodes de crédit-soins flamand prises avant le 31/12/2025

Absences	Quota	Règles des 20% des services effectifs
Congé (dispo) préalable à la pension	24 mois calendrier	Oui
IC partielle fin de carrière	Quota des IC	Oui
Congés de soins	24 mois temps plein	Non
Congé fédéral pour motif de soins	Pas de quota	Non
Interruption de carrière sans motif	Plus prise en compte à partir du 01/1/2026	Plus prise en compte à partir du 01/1/2026

Et pour les contractuels ? **Rien n'est encore sur la table.**

- Les périodes assimilées (chômage, maladie, RCC, Congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé parental d'accueil,...) ne sont actuellement pas limitées dans le calcul du montant de la pension.
- Mais, selon le type de périodes d'inactivité, on tient compte d'un salaire soit fictif (normal ou limité) soit forfaitaire
- À partir du 1er janvier 2027, les périodes assimilées qui représentent plus de 40 % (20% en 2031) de la carrière ne seront plus prises en compte dans le calcul de la pension des salariés et indépendants.
 - ➡ Les périodes de maladie et les congés de soin ne sont pas visées par cette mesure.
- De plus, les périodes de chômage, de RCC, de pseudo-prépensions et d'emplois de fin de carrière seront assimilés à un salaire fictif limité.

Cette réforme vise à réduire le coût budgétaire des assimilations. En pratique, elle fragilise massivement les femmes et les travailleurs ayant connu des pauses de carrière ou des temps partiels pour raisons familiales.

ANALYSE CGSP

Une mesure injuste et antisociale. Sous couvert d'«équité», le gouvernement nie les réalités de la vie : maternité, soins, maladie. Cette mesure pénalise les carrières interrompues, majoritairement féminines, et efface l'esprit de solidarité du système public.

6. Fin de la péréquation

Rappel : tous les 2 ans (années impaires), les pensions de retraite et de survie des fonctionnaires sont majorées, éventuellement, selon l'évolution des traitements des membres actifs du personnel.

La péréquation disparaît au 1er janvier 2026. Les pensions publiques seront intégrées dans l'enveloppe 'Bien-être', suspendue jusqu'à la fin de la législature. Aucune revalorisation n'est donc garantie.

ANALYSE CGSP

La suppression de la péréquation isole les pensionnés et déconnecte leurs droits de la réalité du travail public actuel.

7. Suppression de la pension pour inaptitude physique

À compter du 1er janvier 2026, la pension pour inaptitude physique sera supprimée, de même que le système mis en place par la réforme Lalieux (allocation d'inaptitude temporaire pour fonctionnaire).

Alors qu'avec la réforme Lalieux, le lien juridique de l'agent déclaré inapte était maintenu et que sa situation médicale était suivie (réévaluation médicale par MEDEX), ce qui lui ouvrait la possibilité de reprendre ses fonctions (ou d'autres fonctions), la réforme actuelle prévoit la cessation pure et simple de ses fonctions, le transférant sur le budget de la mutuelle.

ANALYSE CGSP

Pour le Ministre, il s'agit de mieux responsabiliser les entités concernées (fédérale, régionales, locales, ...) en vue de la réintégration de leurs fonctionnaires statutaires en incapacité de travail mais, en pratique, il s'agit d'un transfert de charge budgétaire, car aucun effort supplémentaire en vue de favoriser une réintégration n'est prévu. C'est une attaque frontale contre le statut. La maladie est traitée comme un coût, non comme une réalité humaine.

8. Nouvelle condition de travail effectif

Une nouvelle condition de travail effectif est instaurée pour :

- La nouvelle possibilité de prendre une pension anticipée à 60 ans moyennant 42 ans de carrière (234 jours de travail effectif)
- La nouvelle réduction/majoration du montant de pension (malus/bonus)
- Nouvelles conditions d'ouverture du droit à la pension minimum garantie

Que recouvre de manière générale la notion de « jours de travail effectif » ?

Pour la pension anticipée à 60 ans moyennant 42 ans de carrière et le bonus malus :

- Les périodes de services réellement prestés (sauf le service militaire/objecteur de conscience).
- Les périodes de congé ou d'absence avec maintien du traitement complet
 - ➡ Quid des périodes de maladie?
 - Distinction maladie et disponibilité pour raison de maladie
 - Limitation de la prise en compte pour 30 jours civils (avec traitement plein) par année civile (hors AT et MP)
 - Pas d'enregistrement donc uniquement à partir du 01/01/2026
 - Prise en compte des maladies au-delà de ce « plafond » de 30 jours pour l'application du Malus via une « correction maladie »
 - les maladies sont prises en compte pour la condition de jour de travail effectif pour la pension minimum

Pour le bonus malus uniquement :

Certaines absences périodes sans maintien du traitement complet

- Les IC dans le cadre d'un congé pour motif de soins fédéral avec droit à une indemnité de l'Onem (IC soins palliatifs, IC congé parental, IC pour assistance médicale, IC pour aidants proches, le congé parental pour parents d'accueil)
- Les périodes de crédit-soins flamand
- Les périodes d'absence prévues par un statut, assimilées à de l'activité de service, remplissant une condition de soins ou de formation
- Les périodes d'écartement du travail préventif pour raison de santé, de repos de maternité converties, de congé de naissance, de congé d'adoption, de congé de parent d'accueil, de congé d'allaitement
- Les périodes de service militaire/objecteur de conscience

Mesure	Absences prises en compte
60/42	Les services réellement prestés Les absences rémunérées à 100%*
Malus/Bonus	Les services réellement prestés Les absences rémunérées à 100%* Certaines absences périodes sans maintien du traitement complet
Pension minimum	Comme maintenant

Cette condition complexifie fortement le calcul des droits, surtout pour les agents à temps partiel ou à la santé fragile. Elle introduit une logique de 'pension méritée' au détriment du principe de solidarité.

ANALYSE CGSP

Une mesure injuste et déshumanisante. Elle punit la maladie, nie l'usure professionnelle et met fin à l'égalité d'accès au droit à la retraite pour ceux dont la santé a été affectée par le travail.

9. Pension anticipée et harmonisation de la condition de carrière

Age	Conditions
60 ans	A partir de 2027 : 42 ans de carrière de 234 jours de travail effectif OU 44 ans de carrière à 156 jours ou 6 mois
61 ou 62 ans	A partir de 2027 : 42 ans de carrière de 234 jours de travail effectif OU 43 ans de carrière à 156 jours ou 6 mois
63 ou 64 ou 65 ans	42 ans de carrière à 156 jours ou 6 mois
66 ans	42 ans de carrière à 156 jours ou 6 mois OU Pension légale pour ceux nés entre le 01.01.1960 et le 31.12.1963
67 ans	Pension légale

ANALYSE CGSP

Un allongement déguisé des carrières, qui touche d'abord les femmes, les jeunes et les agents aux parcours mixtes.

10. Système de malus et pseudo-bonus

Dès la 1^{er} janvier 2026, le malus pension peut s'appliquer à ceux qui peuvent partir à la pension anticipée mais qui ne répondent pas à une double condition de jours de travail effectif

- Double condition : 35 années de carrière comptant chacune 156 jours de travail effectif ET au total 7020 jours de travail effectif
- Si cette double condition n'est pas respectée, application d'un pourcentage (2, 4 ou 5%) par année d'anticipation par rapport à l'âge légal de la pension (application par cohorte d'âge)

Année de naissance	Pourcentage
1961 à 1965	2%
1966 à 1974	4%
1975 et plus	5%

Le bonus pension, quant à lui, peut être accordé si l'agent travaille au-delà de l'âge légal de la pension et :

- Qu'il satisfait aux mêmes conditions de jours de travail effectif que celles prévues pour le malus
- Qu'il ne bénéficie pas déjà d'une pension de retraite ou de survie

Année de naissance	Pourcentage
1962 ou plus tôt	2%
1963 à 1972	4%
1973 et plus	5%

ANALYSE CGSP

Le malus punit les travailleurs usés qui n'ont plus la force de continuer. Le bonus, réservé à une minorité, ne compense rien. C'est une double injustice sociale.

Une logique d'ensemble : moins de droits, plus d'inégalités

L'ensemble de ces mesures compose une seule trajectoire :

- ➔ affaiblissement du statut,
- ➔ fragilisation des carrières discontinues,
- ➔ pénalisation des femmes et des malades.

Le gouvernement prétend 'rapprocher' les régimes ; il détruit celui qui protégeait le mieux. Il appelle cela l'équité ; c'est en réalité l'égalisation par le bas.

Les revendications de la CGSP

Face à cette offensive, la CGSP réaffirme ses positions :

- Maintien des tantièmes préférentiels, reconnaissant la pénibilité réelle.
- Maintien de la péréquation, outil de solidarité intergénérationnelle.
- Respect du statut et du régime public des pensions.
- Revalorisation des pensions minimales, sans nivellement.
- Rétablissement d'un bonus équitable, sans malus punitif.
- Prise en compte pleine et entière des absences légitimes : maladie, parentalité, soins, formation.

Une réforme financée par la solidarité, non par la culpabilisation.



info@ministeres.cgsp-irw-amio.be

Restez informés



<https://ministeres.cgsp-irw-amio.be>



Facebook CGSP Ministères