

# NOTE SUR LA RÉFORME DES PENSIONS des professeurs d'universités belges

Le 2 juin 2025

Cette étude a été menée par un groupe interuniversitaire, indépendant, sans appartenance politique. Le groupe veut privilégier le dialogue avec le monde politique afin de proposer des solutions équitables en documentant le plus précisément et objectivement possible l'impact des réformes sur les universités et le personnel universitaire.

Ce rapport se focalise sur l'analyse de l'impact des réformes sur la pension des professeurs d'université qui sont, avec les magistrats, proportionnellement les plus impactés par l'ensemble, cumulatif, des propositions. Ce travail d'objectivation devra se poursuivre en documentant les conséquences des réformes sur les autres corps universitaires (scientifiques et personnel administratif, technique et ouvrier), également fortement affectés par les mesures annoncées.

## Pour le bureau UNIFRA

**Marilaure Grégoire,**

Professeure,  
Directrice de recherche  
honoraire du FNRS,  
Université de Liège.  
Porte parole de l'[ADERE](#).

**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.





# Préambule

---

Les universités sont confrontées à une combinaison d'évolutions et de réformes qui dégradent leur attractivité et leur capacité à assurer leurs missions. Les universités belges, ce sont des dizaines de milliers de professeurs, de scientifiques, de membres du personnel administratif, technique et ouvrier, et d'étudiants. Les mesures annoncées constituent des menaces existentielles pour l'ensemble des universités et aucun de ces corps ne sera épargné. Les responsables du monde académique ont déjà largement manifesté leur inquiétude et ont interpellé le monde politique à réagir urgemment ([carte blanche du Cref](#), [carte blanche du VLIR](#), [carte blanche du Soir signée par plus de 2000 membres du corps universitaire](#)). Parmi les réformes du fédéral qui nuiraient gravement au fonctionnement des universités, nous notons :

1

la remise en cause de la réduction du précompte professionnel pour les chercheurs visant spécifiquement les universités, les hôpitaux universitaires et d'autres institutions publiques, à l'exclusion de toutes les structures privées, alors que cette mesure, lorsqu'elle a été mise en place, avait comme objectif prioritaire la formation de scientifiques à haute valeur ajoutée dans les universités ; ces scientifiques devant ensuite intégrer, entre autres, les entreprises privées locales et participer au développement économique dans des conditions de concurrence internationale de plus en plus forte. On imagine aisément les conséquences désastreuses de la suppression de cette mesure pour le fonctionnement, voire la survie, des universités et les effets directs sur la prospérité de l'État.

2

la réforme des pensions envisagée sur la partie statutaire de la pension des professeurs d'université qui sont, avec les magistrats, proportionnellement les plus impactés par l'ensemble, cumulatif, des propositions, même si c'est l'ensemble du personnel des universités qui sera durement mis à contribution.

## Remerciements

---

Les auteurs de ce rapport remercient les Professeur(e)s Jan Dhaene et Daniël Linders (KUL), Steven Vanduffel (VUB), Michele Vanmaele (UGent) pour les nombreuses discussions lors de la réalisation de cette étude.

Ils remercient également [Lev Malcev](#) pour la mise en place de la plateforme web UNIFRA et pour l'intégration du simulateur de pension, Jean-François Grailet pour le traitement de données et la réalisation des figures.

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>Synthèse</b>	<b>6</b>
1. Un impact disproportionné et immédiat .....	8
2. Les profils les plus à risque .....	9
3. Une perte d'attractivité des universités belges.....	10
4. Les carrières d'un professeur et d'un salarié du secteur privé ne sont pas comparables .....	11
5. Recommandations .....	12
<b>Détail de l'étude</b>	<b>14</b>
1. Objectif .....	15
2. Historique des réformes.....	15
3. Méthodologie .....	16
4. Résultats .....	20
5. Discussion et conclusion .....	22
<b>Figures</b>	<b>26</b>
<b>Annexes</b>	<b>32</b>

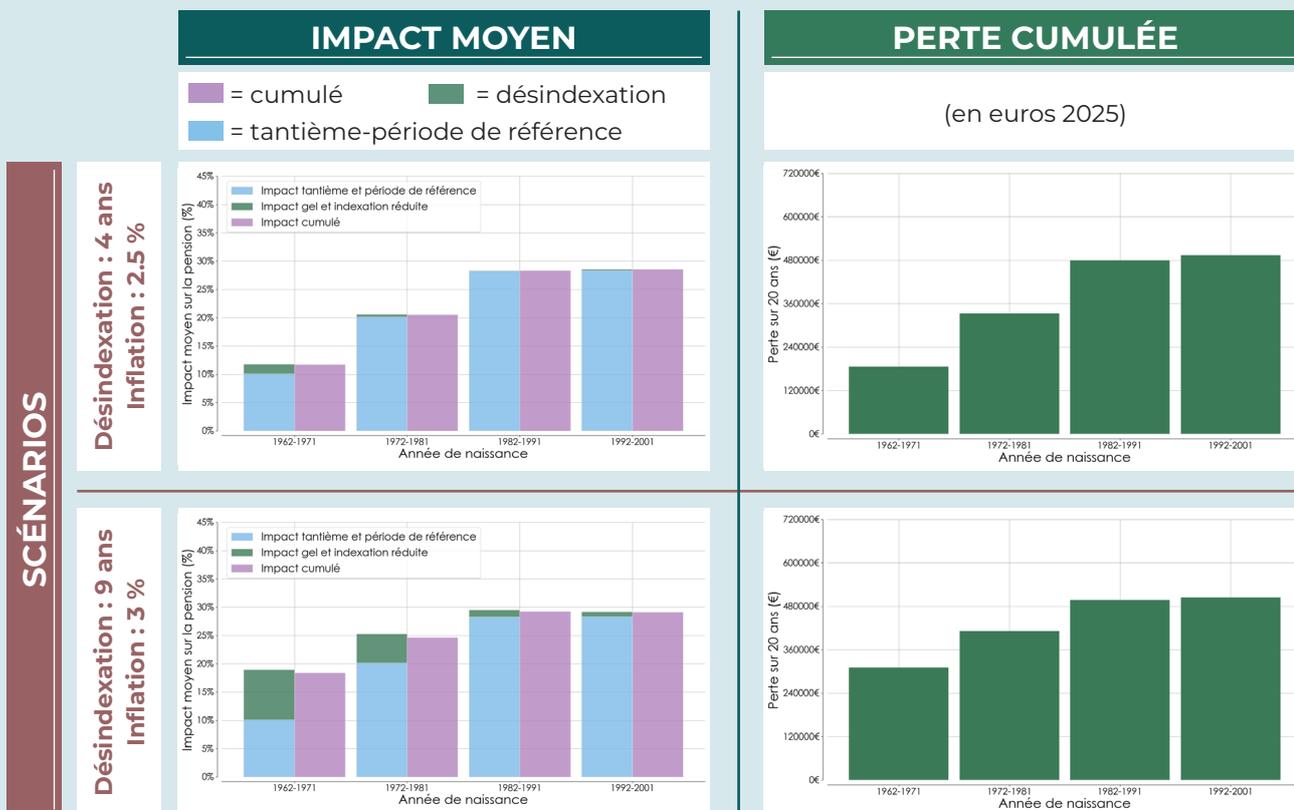
# SYNTHÈSE

---

Ce document passe en revue l'impact des réformes des pensions de la fonction publique du gouvernement de l'Arizona sur la pension des professeurs d'université<sup>1</sup>. Cet impact est estimé sur des milliers de profils de carrières à l'aide de données réelles et synthétiques et d'un simulateur des pensions. Le simulateur offre un moyen de tester rapidement l'impact de toute modification des réformes gouvernementales sur la pension des professeurs en tenant compte de la diversité des carrières académiques. Il est mis à la disposition du monde politique pour envisager d'autres solutions qui conduiraient à un impact acceptable des réformes pour l'ensemble des profils.

L'approche qui sous-tend cette étude est celle d'une science communautaire, ouverte, transparente, documentée, aux résultats reproductibles. Le code et les données (totalement anonymisées) sont disponibles. La méthode et l'analyse des résultats des simulations sont décrites en détail dans le document. La première partie est une synthèse des conclusions marquantes. Tous les chiffres sont exprimés en euros 2025.

### Impact moyen sur le montant de la pension brute <sup>2</sup>



<sup>1</sup> Après 2027, le passage des tantièmes à 1/60 et l'allongement de la période de référence de 10 ans d'un an chaque année jusqu'à atteindre 45 ans en 2062. Du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2029, le gel du plafond de Wijninckx et la désindexation des hautes pensions (détails dans la section Méthodologie de ce document).

<sup>2</sup> L'impact de la désindexation représente l'effet additionnel de la désindexation. Ce pourcentage est calculé par rapport à la pension réduite par la réforme tantième et allongement de la carrière. Cela explique pourquoi la somme des impacts « tantième et allongement de la carrière » et « désindexation » est supérieure à l'impact cumulé. L'impact à prendre en compte est l'**impact cumulé**.

# 1. Un impact disproportionné et immédiat

---

**a**

L'impact moyen cumulé sur la pension brute est immédiatement significatif. Il est en moyenne de 12 % pour les professeurs nés entre 1962 et 1971, 20 % pour ceux nés entre 1972 et 1981, et 28 % pour ceux nés entre 1982 et 1991. En cas d'une prolongation d'une législature de la période de désindexation (9 ans plutôt que 4), cet impact s'élèverait à 18 % pour les professeurs nés entre 1962 et 1971, 25 % pour ceux nés entre 1972-1981. Les professeurs nés après 1981 commenceraient à être affectés par cette désindexation avec une réduction de pension brute qui passerait de 28 à 29 %.

---

**b**

Le taux de remplacement moyen chutera de 60-65 % avant la réforme à 40-45 % à terme.

---

**c**

En considérant une espérance de vie de 20 ans après la retraite, la perte cumulée augmente de 180 000 euros pour les 1962-1971, 340 000 euros pour les 1972-1981, 480 000 euros pour les 1982-1991 et les 1992-2001. Une prolongation d'une législature de la désindexation (9 ans plutôt que 4) et un taux d'inflation de 3 % élèvent ces pertes à 300 000 euros pour les 1962-1971, 400 000 euros pour les 1972-1981 et environ 480 000 euros pour les suivants.

---

**d**

La réduction des tantièmes et l'allongement de la période de référence sont les principaux responsables des réductions, excepté pour les pensions les plus élevées. Les personnes ayant des carrières courtes perdront presque 20 % de leur pension pour la cohorte actuelle, sous l'effet dominant de la réduction des tantièmes.

---

**e**

Les personnes ayant des carrières longues seront impactées par l'allongement de la période de référence avec à terme une perte moyenne de 30 %.

---

**f**

L'effet de la désindexation est essentiellement porté par les cohortes les plus proches de l'âge de la pension. L'effet d'une désindexation de 4 ans (respectivement 9 ans) est de 2 % (respectivement 8 %) pour les classes 1962-1972, 1 % (respectivement 5 %) pour les classes 1972-1981 et disparaît (respectivement ~1-2 %) pour les classes 1982-1991, 1992-2001. Cet impact perdure au-delà de la période de gel du plafond Wijninkx et n'est jamais rattrapé.

---

**g**

L'impact de la réforme de désindexation est imprévisible puisqu'il dépendra de l'inflation réelle jusqu'à la fin de la législature. Le projet de réforme expose donc les professeurs à un risque incontrôlé. Si nous devons à nouveau traverser une période d'inflation comparable à celle que nous avons connue en 2022 et 2023 l'effet de la non-indexation serait beaucoup plus prononcé.

---

## 2. Les profils les plus à risque

---

**a**

Les plus jeunes seront les plus fortement touchés parce que l'allongement de la période de référence aura un impact croissant sur eux, au fur et à mesure que l'on intégrera dans leur calcul de pension des années de plus en plus proches du début de leur carrière. A terme, la perte moyenne sera de 30 %.

---

**b**

Pour les profils qui auront effectué l'ensemble de leur carrière à l'université et pour lesquels, à terme, on inclura dans le calcul de leur pension leurs années d'assistantat, cette perte atteindra 39 %.

---

**c**

Les carrières courtes (i.e. 10-15 ans) seront également affectées par la réduction des tantièmes. Cet effet est rapide, atteint déjà 20 % pour les personnes nées entre 1972-1981, pour arriver à presque 30 % pour les personnes nées entre 1992-2001.

---

**d**

Si l'on s'oriente vers la mise en place d'un hypothétique second pilier de pension, dont le financement n'est pas assuré, les générations déjà avancées dans leur carrière risquent d'être les générations sacrifiées. Elles perdront entre 12 % (personnes nées entre 1962-1971) et plus de 20 % (personnes nées entre 1972-1981) de leur pension sans compensation.

---

### 3. Une perte d'attractivité des universités belges

---

**a**

Disposer d'universités de très haut niveau est une condition nécessaire à la croissance économique d'une région et d'un pays. Les réformes dégraderont l'attractivité des universités belges avec des conséquences à moyen terme sur la prospérité des régions et du pays.

---

**b**

Pour inciter les cerveaux les plus brillants, dont on sait qu'ils ont une inclination pour la carrière universitaire, à les rejoindre, un nombre croissant d'universités étrangères met en place des politiques attractives incluant des plans de rémunération et de retraite compétitifs. La réforme va impacter les jeunes générations de professeurs qui devront supporter une perte disproportionnée de leur retraite. Cela priverait les universités belges d'un argument pour attirer les jeunes talents, qui se tourneraient vers les universités étrangères. Imaginer qu'ils se tourneraient vers une carrière dans les entreprises locales plutôt que dans les universités étrangères serait illusoire.

---

**c**

Ces profils sont précisément ceux que les universités cherchent à attirer, parce qu'ils ont acquis des compétences et une réputation à l'étranger. Ils représentent un afflux de capital humain pour l'économie belge, un "brain gain". Dans la mesure où tout ou une partie de leur formation a été financée en-dehors du territoire, ils représentent une aubaine pour l'économie belge. A l'inverse, laisser partir des chercheurs et des chercheuses formés en Belgique est une subvention payée par la Belgique au reste du monde. La conséquence en serait une érosion progressive de la qualité de la formation du capital humain et de la capacité de recherche et d'innovation de nos universités. Cet effet augmenterait graduellement au cours du temps, au fur et à mesure qu'une partie plus importante des professeurs auraient été recrutés dans le nouveau système.

---

**d**

La réforme donne une incitation aux professeurs en poste à chercher des compléments de revenu en se tournant notamment vers le conseil pour le secteur privé, ce qui les détournerait de leurs missions d'enseignement, de recherche fondamentale au profit de la recherche appliquée à court terme. Or la capacité d'un pays à innover sur le long terme dépend de sa capacité à produire des connaissances fondamentales nouvelles sur lesquelles la recherche appliquée pourra par la suite s'appuyer. La réforme met donc en péril la capacité d'innovation et de croissance de la Belgique.

---

## 4. Les carrières d'un professeur et d'un salarié du secteur privé ne sont pas comparables

**a** Les mesures gouvernementales ne tiennent pas compte des spécificités et exigences de la carrière académique. Les futurs professeurs doivent d'abord réaliser une thèse de doctorat, très souvent avec des bourses non taxées, sans contribution à la sécurité sociale et aux retraites. Ensuite, ils doivent passer plusieurs années hors des universités belges afin d'accumuler les savoirs dans les meilleures institutions internationales. Ces années sont obligatoires pour pouvoir accéder à la carrière académique et représentent un effort important pour les jeunes chercheurs et leur famille. Ces exigences ne sont pas imposées aux salariés qui peuvent directement démarrer leur carrière avec des années qui seront prises en compte dans le calcul de leur pension. On ne peut donc pas traiter de manière égale des carrières qui ont des exigences différentes.

**b** 52 % des professeurs entrent dans la carrière académique entre 30 et 40 ans, plus de 41 % au-delà de 40 ans et plus de 10% après 50 ans.

**c** Afin de pouvoir mener une recherche d'excellence de niveau international, les professeurs d'université prestent de très nombreuses heures supplémentaires non rémunérées en soirées, weekends et jours fériés ; et effectuent de nombreuses missions à l'étranger. La réforme des pensions sanctionne les professeurs et ne les récompense pas pour leur mérite et le travail supplémentaire accompli.

**d** Si la réforme devait être mise en œuvre, il faudrait imaginer un second pilier à hauteur d'environ 8 à 10 % pour un professeur né entre 1962 et 1971 pour compenser la perte de 180 000 euros (estimation effectuée pour un professeur né en 1971 avec un taux de rendement du second pilier de 5 à 2.5 %).

**e** Pour comparer ce qui est comparable, la situation des professeurs doit être comparée à celle des salariés à niveau de formation équivalent. Or le diplôme exigé pour une carrière académique est un doctorat, qui nécessite au minimum huit ans d'études supérieures, sans compter les formations et contrats postdoctoraux qui sont devenus la norme avant d'obtenir un premier poste.

**f** Enfin, il faudrait garder en comparaison l'estimation qui serait demandée aux salariés du privé à niveau de responsabilité et de carrière comparables, en intégrant l'ensemble du package salarial accordé. Les salariés du privé bénéficient d'un second pilier (6-8 % du salaire). A ce second pilier s'ajoutent les avantages accordés dans le privé de manière à offrir un package attractif en optimisant les prélèvements fiscaux (budget de mobilité non taxé ou voiture de fonction, pécule de vacances complet, chèques repas, chèques cadeau, 13<sup>ème</sup> mois complet, actions d'entreprises). Dans la mesure où le personnel statutaire ne bénéficie pas de second pilier, ni d'avantages non fiscalisés, ni de marge de négociation salariale, on ne peut établir d'équivalence entre le fonctionnaire, dont on maîtrise complètement les revenus, et les salariés du privé dont une part des revenus n'est pas réellement fiscalisée. Une approche globale prenant en compte les spécificités des deux carrières et l'ensemble des conditions salariales est nécessaire. C'est à cette seule condition qu'il sera possible de parler d'équité.

## 5. Recommandations

---

En conduisant à terme à des niveaux de pensions de 25 à 30 % inférieurs en moyenne au niveau actuel, la réforme va incontestablement réduire l'attractivité des universités belges. Cette perte d'attractivité sera immédiate et va fortement réduire la capacité des universités belges à attirer les meilleurs talents internationaux ou à retenir les talents locaux. Elle conduira à moyen terme à une diminution du niveau de la recherche belge et de la formation du capital humain. Une science de moindre qualité et un capital humain moins bien formé limiteront le développement de l'innovation et la prospérité (économique) de notre pays. Il serait dès lors contreproductif de mettre en œuvre des mesures qui réduiront le potentiel de croissance de l'économie belge sur le moyen terme.

S'il est normal que chacun participe à l'effort budgétaire, il n'est en revanche pas normal de faire supporter des pertes de pouvoir d'achat aussi importantes aux professeurs d'université. Les professeurs d'université sont, avec les magistrats, proportionnellement les plus impactés par l'ensemble, cumulatif, des propositions. Il serait plus équitable de déterminer à l'avance la perte de pouvoir d'achat que l'on considère raisonnable d'imposer aux professeurs, puis d'adapter le calcul des pensions en conséquence. Par ailleurs, les "épaules les plus larges" ne sont pas exclusivement celles des professeurs d'université. Tous les «hauts profils» doivent être mis à contribution de manière équitable. Tout cela devrait être fait en tenant compte notamment de l'évolution de l'inflation, paramètre incertain, qui va influencer l'ampleur de l'impact des réformes de désindexation.

Si l'on devait, malgré tout, s'orienter vers un transfert partiel des droits à la pension vers un deuxième pilier pour les prestataires publics (décision dont il faudrait cependant évaluer la pertinence macro-économique), cette mise en place demanderait du temps. Les générations déjà avancées dans leur carrière risquent d'être les générations sacrifiées. S'agissant des professeurs d'université, ils perdront entre 12 (personnes nées entre 1962-1971) et plus de 20 % (personnes nées entre 1972-1981) de leur pension sans compensation. Actuellement le deuxième pilier est compris dans la limite du plafond Wijninckx et cette limitation risque de compliquer sa mise en place; sans parler de la difficulté de financement. Dans cette mise en place, le secteur académique pourrait jouer un rôle important en concevant une architecture optimale intégrant les différents piliers de pensions.

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. 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 ne mène pas à une décision équitable.

C'est sur base d'une étude globale que l'on pourrait repenser le régime des pensions des professeurs. Cette étude devrait se faire en concertation avec les professeurs et experts du domaine en toute transparence sur une base clairement documentée. Ce dialogue constructif éviterait des effets délétères sur la motivation des professeurs et l'attractivité des universités belges. Une réforme équitable des pensions doit prendre en compte cette dynamique globale afin d'atteindre une solution optimale et acceptable pour les fonctionnaires, les caisses de l'Etat, les régions et les universités. C'est à cette seule condition que la réforme ne sacrifiera pas des générations de professeurs et que la prospérité du pays sera sauvegardée.



# DÉTAIL DE L'ÉTUDE

---

# 1. Objectif

---

Ce rapport porte spécifiquement sur l'impact des réformes des pensions envisagées sur la partie statutaire de la pension des professeurs d'université. Jusqu'à présent, l'impact des réformes gouvernementales sur la pension des professeurs a été évalué à partir de quelques profils types, qui ne reflètent pas nécessairement la diversité de la population concernée. Notre analyse estime l'impact des réformes sur plusieurs milliers de carrières, concernant des personnes nées entre 1958 et 2012 ayant des parcours diversifiés et des longueurs de carrières très différentes. Les profils réels ont été utilisés pour générer plusieurs milliers de profils supplémentaires qui nous donnent des indications sur les conséquences des réformes sur des cohortes rajeunies de dix et de vingt ans. L'inclusion, dans notre analyse, de ces deux cohortes virtuelles supplémentaires, nous donne une vision très fiable des effets des réformes sur les générations futures de professeurs d'université, partant du principe que les futures générations montreront la même diversité de carrières que la génération actuelle.

Pour fournir une analyse aussi poussée aux décideurs, un simulateur de calcul des pensions a été développé, testé et mis en ligne en accès ouvert (<https://public.pension.uni-fra.org/simulation>). Il a été paramétré de façon à estimer l'impact des réformes gouvernementales telles qu'elles sont décrites dans les Accords de Pâques, et l'Accord de coalition fédérale. Le simulateur offre, en outre, un moyen de tester rapidement l'impact de toute hypothétique modification des réformes gouvernementales sur la pension des professeurs en tenant compte de la diversité réelle des profils académiques. C'est donc un outil qui pourrait servir de support à la prise de décisions. Il est mis à la disposition du monde politique pour envisager des solutions qui conduiraient à un impact acceptable des réformes pour l'ensemble des profils.

Le document analyse les conséquences de quatre scénarios, différant par la durée de la période de désindexation (i.e. une et deux législatures) et du taux d'inflation (2.5 et 3 %). Le scénario de référence est celui correspondant à une période de désindexation de 4 ans et un taux d'inflation de 2.5 %.

Ce travail d'objectivation devra se poursuivre en documentant les conséquences des réformes sur les autres corps universitaires (scientifiques et personnel administratif, technique et ouvrier), également fortement affectés par les mesures annoncées.

## 2. Historique des réformes

---

La réforme proposée n'est que la dernière d'une longue suite de diminutions ou de suppressions de dispositions qui rendaient la carrière de professeur attractive : suppression d'abord de l'éméritat financier et instauration d'une retraite équivalant à 75 % du dernier salaire, ensuite instauration d'un plafond, inférieur au 75 %, puis calcul du montant de la retraite sur les cinq dernières années puis à partir de 2011, sur les dix dernières années avec passage des tantièmes de 1/30 à 1/48. La nouvelle réforme de l'Arizona réduit les tantièmes à 1/60 et allonge la carrière de référence progressivement à 45 ans.

## 3. Méthodologie

La méthode est basée sur le développement d'un simulateur de calcul des pensions disponible en accès ouvert. Un échantillon de plus de 1000 professeurs d'université ont été invités à introduire leurs données de carrière afin de simuler l'impact des réformes gouvernementales sur leur retraite. Les données récoltées ont été anonymisées et intégrées à une base de données de profils. Ces profils réels ont été utilisés pour générer plusieurs milliers de profils supplémentaires qui nous donnent des indications sur les conséquences des réformes sur des cohortes rajeunies de dix et de vingt ans ; dénommées ci-dessous respectivement cohorte +10 et cohorte +20. L'impact des réformes des pensions des professeurs d'université a été estimé à l'aide du simulateur nourri des données de profils des différentes cohortes. L'impact de la réforme à termes est obtenu après deux rajeunissements, correspondant à un pic de naissance dans les années 1995-2000. L'impact sur une cohorte rajeunie de 30 ans est pratiquement identique à celui obtenu avec cohorte +20. Tous les chiffres sont exprimés en euros 2025 en utilisant le taux d'inflation pour ramener les euros de l'année de pension à des euros 2025.

### Simulateur

Le simulateur a été développé et mis en ligne en accès ouvert à tous. Il estime l'impact des projets de réformes gouvernementales ([Accord de Pâques](#), [Accord de coalition fédérale](#)) sur la partie de la carrière ayant été effectuée au sein d'une université belge. Le simulateur ne tient donc pas compte des années effectuées au sein du FNRS, d'une entreprise privée, d'une institution étrangère etc.

Les nouvelles règles gouvernementales pourront avoir un impact sur le calcul du montant de la pension à la retraite de tous les professeurs. Elles impacteront également l'évolution des retraites des personnes déjà retraitées ou prenant leur retraite durant la période de la désindexation ou au-delà de cette période. Le simulateur offre en outre la possibilité de tester l'impact de la prolongation des mesures de désindexation.

**Plus précisément, les règles gouvernementales envisagées modifieraient le système de pension actuel comme suit :**

1. Après 2027, le **pourcentage de référence** (tantième) serait fixé à 1/60. Chaque année supplémentaire après 2027 comptera donc pour 1/60 (au lieu de 1/48 après 2011 et 1/30 avant cette date). Une carrière complète est atteinte après 45 années (45/60) en tant que fonctionnaire puisque le pourcentage maximal du salaire de référence qui est pris en compte pour le calcul de la pension est de 0.75. (*pris en compte dans l'étape 1 du simulateur*)
2. Après 2027, le **traitement de référence** serait estimé en augmentant, chaque année, la période de référence actuelle (10 ans) de calcul de la pension d'une année supplémentaire. Si X représente le nombre d'années après 2027, alors en 2027+X, la période de référence serait de N=10+X années. Elle atteindra 45 années en 2062. Attention, conformément à la réglementation en vigueur, la moyenne sera calculée sur la durée effective de la carrière lorsque celle-ci est inférieure à N. (*pris en compte dans l'étape 1 du simulateur*)

3. **Niveau d'indexation des pensions supérieurs à 5.250 euros brut** du 1<sup>er</sup> juillet 2025 jusqu'au 31 décembre 2029 (pris en compte dans l'étape 2 du simulateur) :
  - Les pensions supérieures à 5.250 euros brut/mois seraient ajustées de 36,17 euros/mois (peu importe le taux d'inflation en vigueur).
  - Les pensions comprises entre 5.183 euros et 5.250 euros brut/mois seraient indexées une fois pour atteindre 5.250 + 36 euros brut/mois, puis indexées de 36,17 euros/mois.
  - Les pensions inférieures à 5.183 euros brut/mois seraient indexées normalement (selon l'inflation).
4. Le **plafond Wijninckx** (8.291,60 euros brut/mois en 2025) est gelé du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 31 décembre 2029 (pris en compte dans les étapes 1 et 2 du simulateur).

Comme l'effet des mesures envisagées sera une fonction de l'inflation, le simulateur permet de tester des scénarios avec des taux d'inflation différents. Pour information, le FMI estime l'inflation à environ 3 % pour l'année prochaine en Belgique tandis que le taux d'inflation annuel moyen en Belgique au cours des 10 dernières années était de 2,4 % (source EUROSTAT).

Le simulateur est disponible en version publique et intranet. Le code de ces deux versions est identique. Les deux versions diffèrent entre elles de la façon suivante :

1. Version intranet <https://pension.uni-fra.org/simulation> La paramétrisation a été gelée afin de représenter les réformes telles que décrites ci-dessus. Cette version intranet est accessible sur invitation uniquement, avec lien personnalisé envoyé par courriel, validation de données et limitant le nombre de soumissions à une seule soumission validée. La version intranet a généré les données de qualité 1 et 2 décrites ci-dessous.
2. Version publique <http://public.pension.uni-fra.org/>. Le code est similaire à la version privée mais l'utilisateur peut choisir le taux d'inflation et la durée de la période de gel du plafond Wijninckx et d'ajustement limité des pensions supérieures à 5.250 euros bruts par mois. Cette version est accessible à toutes et à tous et permet plusieurs soumissions de données. La version publique génère les données de qualité 3 décrites ci-dessous.

## Récolte des données

### Données réelles

Le contrôle de la qualité des données de profils soumis est essentiel. Les résultats présentés dans ce rapport sont basés uniquement sur les profils de qualité la plus élevée (Qualité 1 ci-dessous). Cependant, le traitement des données de Qualité 2 donne des résultats similaires (ces résultats sont disponibles sur demande). La récolte des données a été totalement anonymisée ; l'identification via email sert uniquement à cibler les soumissionnaires et à ne permettre qu'une seule soumission validée par email.

Il y a trois niveaux de qualité de profils :

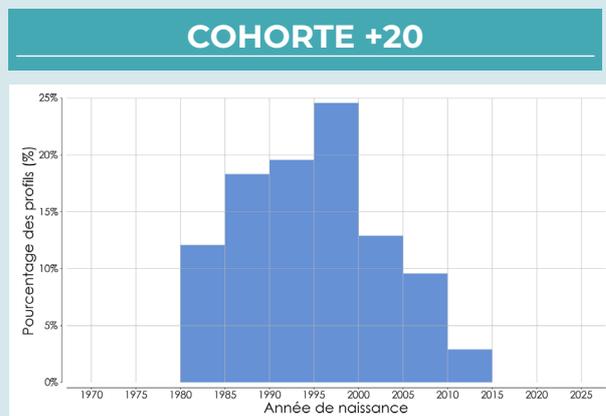
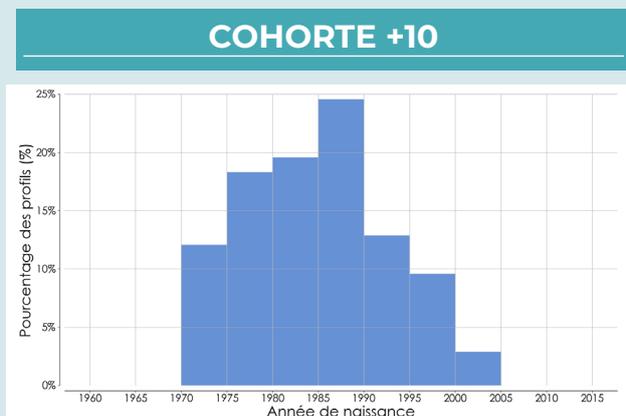
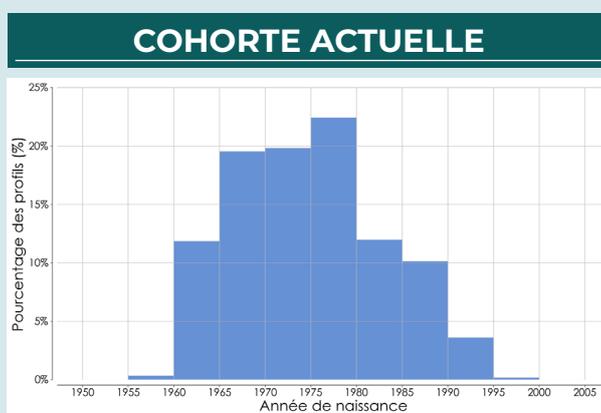
- Qualité 1 : Soumission contrôlée sur invitation personnalisée de professeurs, étape de validation, une seule entrée validée possible, données soumises sur la plateforme en intranet.
- Qualité 2 : Le processus d'invitation à soumettre des données est similaire à celui des données de qualité 1 mais sans validation.
- Qualité 3 : Tout ce qui est introduit sur la plateforme publique peut l'être par n'importe qui et un grand nombre de fois. Aucun contrôle. Ces données n'ont pas été utilisées.

## Données synthétiques

Afin de simuler l'impact des réformes sur les futures générations, des profils synthétiques ont été générés en gardant la diversité des carrières issues des données réelles de qualité 1 (i.e. cohorte actuelle) en rajeunissant chaque professeur de 10 (i.e. cohorte +10) et de 20 (i.e. cohorte +20) ans.

La cohorte actuelle représente majoritairement des personnes nées entre 1965 et 1980; la cohorte +10 comprend majoritairement des personnes nées entre 1975 et 1990. La cohorte +20 représente majoritairement des personnes nées entre 1985 et 2000, qui prendront leur retraite entre 2052 et 2067, soit quand la réforme sera totalement établie et aura donné tous ses effets. Une simulation cohorte +30 donne des distributions de variables identiques à cohorte +20 et n'apporte aucune information supplémentaire.

### Distribution des âges



Dans la suite, nous présentons les résultats issus des données réelles de qualité 1 combinées avec les données synthétiques (cohortes +10 et +20) générées à partir des mêmes profils de qualité 1.

## Scénarios

Nous présentons 4 scénarios qui diffèrent entre eux par le taux d'inflation et la durée de la période de désindexation. Nous avons testé l'effet d'une période de désindexation d'une législature (1<sup>er</sup> janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2029, soit 4 ans) et d'une prolongation de celle-ci sur une deuxième législature, soit 9 ans. Ces deux périodes de désindexation sont combinées à deux valeurs du taux d'inflation : l'une correspondant au taux moyen pour la Belgique durant les dix dernières années (i.e. 2.5 %) et l'autre au taux prédit par le FMI (i.e. 3 %).

	Durée de la période de désindexation	Taux annuel d'inflation
Scénario_4_2.5	4 ans	2.5 %
Scénario_4_3	4 ans	3 %
Scénario_9_2.5	9 ans	2.5 %
Scénario_9_3	9 ans	3 %

## Diagnostics

Les données récoltées permettent de déterminer la distribution de la durée de carrière des professeurs et de l'impact des réformes. Les paramètres étudiés sont les suivants : âge d'entrée dans la carrière académique, pourcentage de réduction de la pension (différenciant l'effet combiné tantième/période de référence de l'effet de la désindexation), perte (cumulée) en euros, le taux de remplacement (i.e. rapport entre la première pension et le dernier salaire brut). Les variations de l'impact seront expliquées sur base de l'année de naissance et de la durée de la carrière académique.

## Disponibilité du code et des données

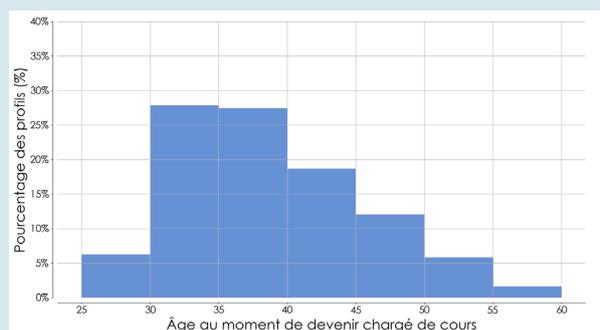
Le code peut directement être téléchargé depuis la plateforme [UNIFRA](#). Les données (parfaitement anonymisées) peuvent être disponibles sur demande.

## 4. Résultats

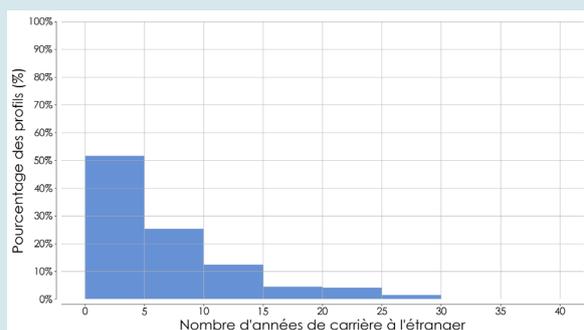
### Spécificités de la carrière académique

Le fait que l'on ne peut accéder à une carrière de professeur d'université qu'après avoir réalisé une thèse de doctorat et un ou plusieurs stages post-doctoraux a comme conséquence que l'on devient professeur d'université à un âge de plus en plus élevé. Il est important de noter, dans ce contexte, que le doctorat et les stages post-doctoraux sont couverts par des contrats précaires, souvent à l'étranger, pour lesquels, dans la plupart des cas, aucune cotisation à une pension n'est prévue. Environ 52 % des personnes entrent dans la carrière académique entre 30 et 40 ans, plus de 41 % au-delà de 40 ans et plus de 10 % après 50 ans. Il en résulte que le nombre d'années de carrière au moment de l'accès à la pension est limité. Ainsi, seuls 30 % des professeurs peuvent faire état d'au moins 40 ans de carrière académique. Pour un cinquième d'entre eux, le nombre d'années de carrière est inférieur à 25 ans.

#### AGE DE NOMINATION DANS LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE



#### NOMBRE D'ANNÉES PASSÉES À L'ÉTRANGER



## Des mesures dont les impacts s'additionnent pour aboutir à un effet cumulé disproportionné (désindexation 4 ans, inflation 2.5 %) —

1

**Impact total moyen de toutes les mesures envisagées.** L'impact moyen cumulé sur le montant de la pension brute sur la cohorte actuelle est significatif. Cet impact varie entre 12 % pour les professeurs nés entre 1962-1971, 20% pour ceux nés entre 1972-1981, 28% pour les 1982-1991. Cet impact moyen augmente de plusieurs pourcents en cas d'une prolongation d'une législature de la période de désindexation. Il passe par exemple à 18% pour les professeurs nés entre 1962 et 1971 et 25% pour ceux nés entre 1972-1981. Les professeurs nés après 1981 commenceraient à être affectés par cette désindexation avec une réduction de pension qui passerait de 28 à 29 %.

2

**Impact cumulé sur l'ensemble de la pension.** En considérant une espérance de vie de 20 ans après la retraite, la perte cumulée est de 180 000 euros pour les 1962-1971, 340 000 euros pour les 1972-1981 à 480 000 pour les 1982-1991 et les 1992-2001. Une prolongation d'une législature de la désindexation et un taux d'inflation de 3 % élèvent ces pertes à 300 000 euros pour les 1962-1971, 400 000 pour les 1972-1981 et environ 480 000 euros pour les suivants.

3

A terme, l'impact atteindra en moyenne 30 % pour les carrières de plus de 20 ans (effet de l'allongement de la période de référence) et 25 % pour les carrières plus courtes 10-20 ans (effet de la réduction des tantièmes), voire 30 % pour les carrières très courtes (i.e. moins de 15 ans).

4

**Impact sur le taux de remplacement :** Le taux de remplacement moyen chutera de 60-65 % avant la réforme à 40-45 % à terme. Après la réforme, plus de 30 % des personnes auront un taux de remplacement inférieur à 50 %. 75 % des personnes seront dans ce cas si l'on considère la cohorte +20. Dans cette cohorte, plus personne n'atteindra un taux de remplacement supérieur à 60 %.

5

**Certains profils particulièrement impactés.** Pour certains profils, l'impact des réformes peut aller au-delà de 30 % de diminution (et ce compris pour la cohorte actuelle) et au-delà de 35 % pour les cohortes +10 et +20. Plus de la moitié des profils appartenant à la cohorte +20 perdront plus de 30 % de leur pension selon les règles actuelles. Les personnes nées entre 1992-2001 et effectuant l'ensemble de leur carrière à l'université perdraient 39 % de leur pension brute en raison de l'allongement de la période de référence.

6

**Un impact plus important sur les pensions intermédiaires.** L'impact est le plus marqué sur les pensions intermédiaires, entre 3000-5000 euros bruts. Cet impact passe d'un peu plus de 20 % pour la cohorte actuelle à plus de 30 % pour la cohorte +20. Les pensions brutes entre 4000 et 5000 euros sont réduites de 1500 et 2500 euros pour respectivement les cohortes actuelle et +20. Les faibles pensions sont également fortement impactées avec par exemple une réduction de 20-25 % pour la tranche 1000-2000 euros bruts.

7

**Impact d'une désindexation.** L'effet de la désindexation est essentiellement porté par les cohortes les plus proches de l'âge de la pension. L'effet d'une désindexation de 4 ans (respectivement 9 ans) est de 2 % (respectivement 8 %) pour les classes 1962-1972, 1 % (respectivement 5 %) pour les classes 1972-1981 et disparaît (respectivement ~1-2 %) pour les classes 1982-1991, 1992-2001. Cet impact perdure au-delà de la période de gel du plafond Wijninkx et n'est jamais rattrapé.

**Impact de la réduction des tantièmes et de l'allongement de la période de référence** sont les principaux responsables des réductions, excepté pour les pensions les plus élevées. Les profils les plus impactés sont :

8

- a. Les carrières courtes (i.e. 10-15 ans), qui sont les plus affectées par la réduction des tantièmes. Cet effet est rapide, atteint déjà 20-25 % pour les personnes nées entre 1972-1981 pour arriver à presque 30% pour les personnes nées en 1992-2001. Avant la réforme, 70% des profils avaient un tantième cumulé supérieur à 0.65. Après la réforme, ils seront moins de 55%, 45% et 37 % pour respectivement les cohortes actuelles, +10 et +20.
- b. Les personnes les plus jeunes, parce que l'allongement de la période de référence aura un impact croissant au fur et à mesure que l'on remonte dans la carrière pour atteindre 39% de perte pour les personnes nées entre 1992-2001 et effectuant l'ensemble de leur carrière à l'université.

9

**Un impact non prévisible qui dépendra du niveau d'inflation à venir.** Le passage du taux d'inflation de 2.5 à 3 % pour une période de désindexation fixée augmente de 5 % l'impact des réformes sur les profils les plus courants. Par exemple, avec une inflation de 2.5 % et de 3 %, 35 % des profils subissent une réduction de respectivement 5-10 % et 10-15 %.

## 5. Discussion et conclusion

### Profils à risque

Cette analyse montre que la réforme pénaliserait l'ensemble des professeurs ainsi que les scientifiques qui poursuivraient leur carrière en tant que professeur. Elle met également en évidence que certains profils seront particulièrement affectés.

Les personnes entrant tardivement dans la carrière académique, entre 45 et 55 ans, seront rapidement et particulièrement impactées en l'absence d'un second pilier de pension. C'est le cas des chercheurs permanents du FNRS qui, après avoir atteint le niveau le plus élevé de la carrière FNRS, celui de directeur de recherche, sont académisés. Ces profils perdent d'emblée 25 % de la partie publique de leur pension. Si l'on ajoute une pension brute de 1500 euros obtenue du FNRS, cela revient à une perte d'environ 20 %. La situation s'aggrave pour les plus jeunes qui perdent environ 5 % additionnels.

D'autres profils, ayant passé une partie importante de leur carrière à l'étranger, enchaînant les post-doctorats avec des statuts qui ne permettent pas de cotiser à la pension et entrant dans la carrière académique vers 35-40 ans seront également impactés par la réduction des tantièmes.

Les personnes jeunes faisant l'ensemble de leur carrière à l'université vont être fortement impactées par les réformes. Cet impact augmentera au fil des années lorsque l'allongement de la période de référence (~>20 ans) imposera d'inclure dans le revenu moyen les salaires des premiers niveaux de carrière largement moins rémunérés. Ainsi, une personne née en 1992 qui effectuerait l'ensemble de sa carrière à l'université perdrait 39 % de sa pension brute.

Cela priverait les universités d'un argument pour attirer les jeunes talents, qui se tourneraient vers les universités étrangères ou qui ne souhaiteraient plus s'engager dans une carrière universitaire. La conséquence en serait une érosion progressive de la qualité de la formation du capital humain, de la capacité de recherche et d'innovation de nos universités.

## Des changements structurels qui mettraient à mal les universités

Dans ce contexte, on peut craindre qu'un chercheur du F.R.S.-FNRS n'ait plus aucun intérêt à passer dans le corps académique ce qui mettra un frein brutal aux académisations des F.R.S.-FNRS dans les universités. Le F.R.S.-FNRS perdra ainsi les bénéfices d'un flux sortant de chercheurs permanents, bloquant de facto le recrutement de nouveaux chercheurs qualifiés, chercheurs d'excellence essentiels au fonctionnement des universités.

Par ailleurs, la tentation, pour les professeurs d'université, d'user de la possibilité nouvellement offerte de retarder l'âge officiel de départ à la retraite afin de compenser cette large perte de revenu, mettrait à mal les finances des universités, qui seraient obligées de garder du personnel arrivé au maximum du montant barémique. Il deviendrait par ailleurs extrêmement difficile de faire des plans stratégiques d'ouverture de nouvelles charges académiques.

## Penser une réforme équitable et qui ne sacrifie aucune génération

La réforme des pensions introduite par le gouvernement de l'Arizona vise à harmoniser le calcul de la pension des statutaires et des salariés afin d'éliminer les inégalités entre les deux régimes. Avec cet objectif, la durée d'une carrière complète est portée progressivement à 45 ans.

L'impact de ces réformes sera immédiatement significatif pour tout le monde et de plus en plus important dans le temps. L'impact moyen cumulé sur la pension brute est de 12 % pour les professeurs nés entre 1962 et 1971, 20% pour ceux nés entre 1972 et 1981, et 28 % pour ceux nés entre 1982 et 1991. Le taux de remplacement moyen chutera ainsi de 60-65 % avant la réforme à 40-45 % à terme (cohorte +20). Cet impact augmentera encore de quelques pourcents si une extension d'une législature de la période de désindexation était appliquée avec une perte de 18 % pour les professeurs nés entre 1962 et 1971 et de 25 % pour ceux nés entre 1972-1981.

En considérant une espérance de vie de 20 ans après la retraite, la perte cumulée augmente de 180 000 euros pour les 1962-1971, 340 000 euros pour les 1972-1981, 480 000 pour les 1982-1991 et les 1992-2001. Une prolongation d'une législature de la désindexation et un taux d'inflation de 3 % élèvent ces pertes à 300 000 euros pour les 1962-1971, 400 000 pour les 1972-1981 et environ 480 000 euros pour les suivants. On voit ainsi, qu'au contraire que ce qui est ambitionné d'un soutien intergénérationnel, la réforme va particulièrement impacter les jeunes qui devront supporter une perte disproportionnée de leur retraite. Ces jeunes se détourneront de la carrière universitaire en Belgique.

Il est peu probable qu'un second pilier, s'il était implémenté, compensera cette perte pour les différentes classes d'âge. Si la réforme devait être mise en œuvre, la mise en place d'un second pilier prendrait du temps. Les générations déjà avancées dans leur carrière risqueraient d'être les générations sacrifiées qui, perdront entre 12 % (personnes nées entre 1962-1971) et plus de 20 % (personnes nées entre 1972-1981) de leur pension sans compensation. Par exemple, pour compenser la perte de 180 000 euros subie par un professeur né entre 1962-1971, il faudrait imaginer un second pilier à hauteur d'environ 8-10 % (estimation effectuée pour un professeur né en 1971 avec un taux de rendement du second pilier de respectivement 5 - 2.5 %).

De plus, ces mesures qui se veulent équitables, ignorent les spécificités de la carrière académique résultant des exigences pour devenir professeur d'université. Les professeurs doivent en effet passer plusieurs années de leur carrière hors des universités belges afin d'accumuler les savoirs dans les meilleures institutions internationales. Ces années sont obligatoires pour pouvoir accéder à la carrière académique et représentent bien souvent un effort important pour les jeunes chercheurs et leur famille. A présent, ces chercheurs vont être pénalisés pour ces années passées à l'étranger qui ne compteront pas comme années de service admissibles à la retraite. On entre tardivement dans la carrière académique (40 % après 40 ans) après plusieurs étapes de sélection largement ouverte à l'international afin d'attirer dans nos universités les leaders de premiers plans. Ces exigences ne sont pas imposées aux salariés qui peuvent directement démarrer leur carrière avec des années qui seront prises en compte dans le calcul de leur pension. On ne peut donc pas traiter de la même façon des carrières qui ont des exigences différentes. Ce n'est pas équitable.

Afin de pouvoir mener une recherche d'excellence à l'international, la plupart des professeurs d'université prestent de très nombreuses heures y compris les soirées, weekends et jours fériés, et effectuent de nombreuses missions à l'étranger. La réforme des pensions sanctionne les professeurs et ne les récompense pas pour leur mérite et travail supplémentaire.

Si l'objectif est de traiter de manière égale les professeurs d'université et les salariés, encore faut-il estimer correctement la situation des professeurs d'université en comparant leur situation à celle des hauts profils du secteur privé qui occupent des fonctions équivalentes, prestent un nombre d'heures similaire et en intégrant le deuxième pilier et l'ensemble du package salarial du privé. Dans ce contexte, vouloir harmoniser la pension d'un salarié et d'un statutaire, en s'attaquant uniquement à une partie limitée (i.e. longueur de carrière) d'un ensemble complexe multifactoriel n'est pas équitable.

Les professeurs en place seraient poussés à trouver des alternatives (emploi supplémentaire dans le privé, activité libérale, montage de société, etc.) pour compenser cette réduction de leurs revenus. Ils ne presteraient ainsi plus les très nombreuses heures supplémentaires qu'ils offrent gratuitement à l'Etat chaque année.

Dans ce contexte, la réforme impactera très négativement l'attractivité des universités belges avec des conséquences à moyen terme sur la prospérité des régions et du pays.



# FIGURES

---

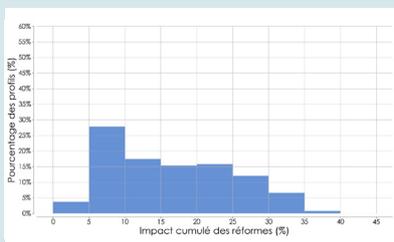
# Figures

## Distribution de l'impact cumulé des réformes :

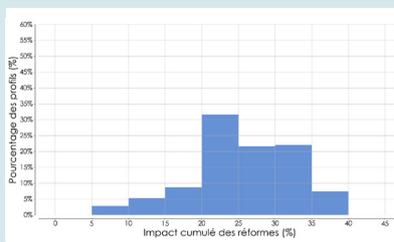
### SCÉNARIOS

Désindexation : 4 ans

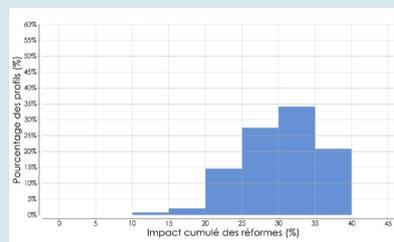
Inflation : 2.5 %



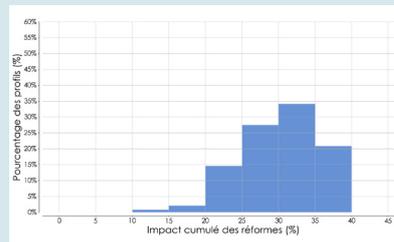
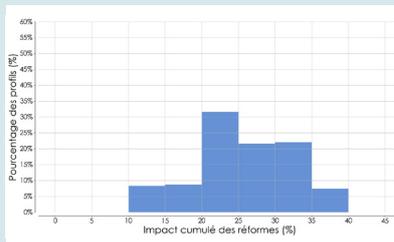
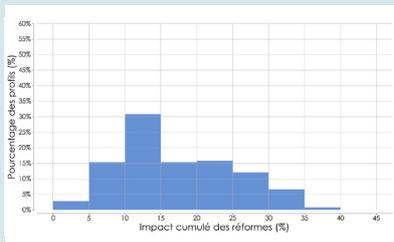
Cohorte +10



Cohorte +20

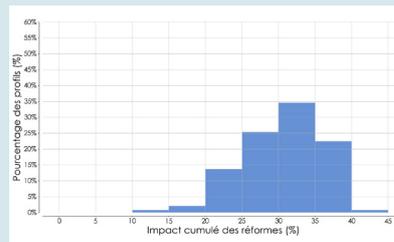
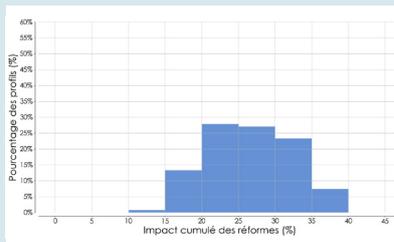
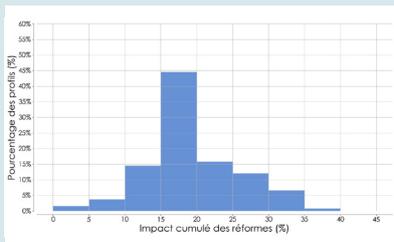


Inflation : 3 %

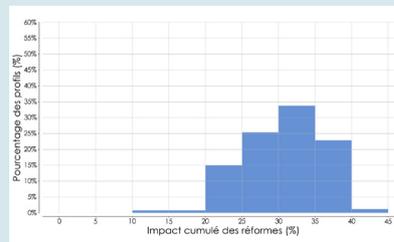
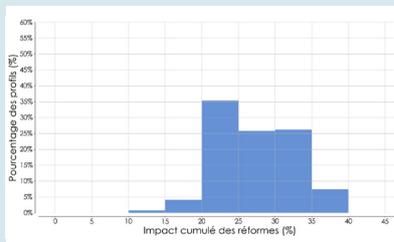
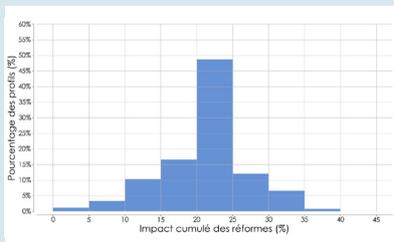


Désindexation : 9 ans

Inflation : 2.5 %



Inflation : 3 %



Impact des réformes en fonction du montant brut de la pension différentiant l'impact lié à :

- la réduction des tantièmes et l'allongement de la période de référence,
- l'effet de la désindexation,
- l'impact cumulé des réformes :

SCÉNARIOS

Désindexation : 4 ans

Inflation : 2.5 %

Désindexation : 3 %

Inflation : 3 %

Désindexation : 9 ans

Inflation : 2.5 %

Désindexation : 3 %

Inflation : 3 %

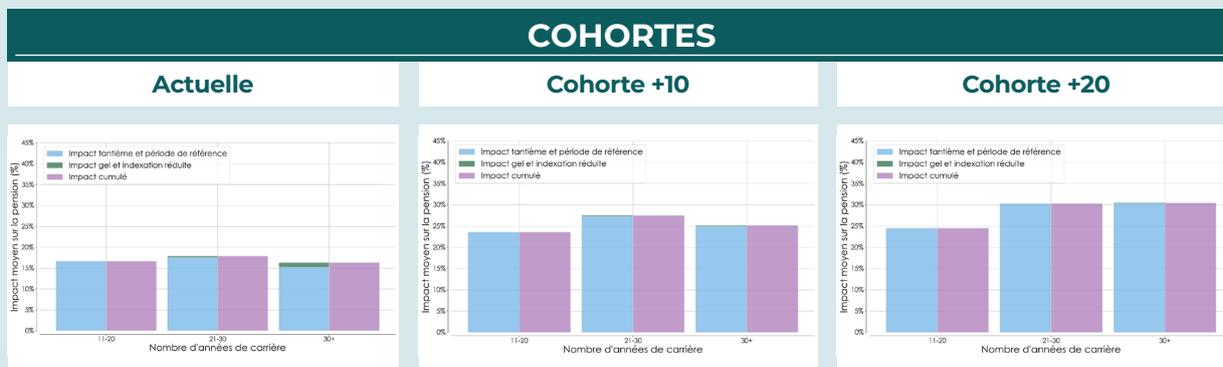


## Impact des réformes en fonction du nombre d'années de carrière admissible à la retraite différenciant l'impact lié à

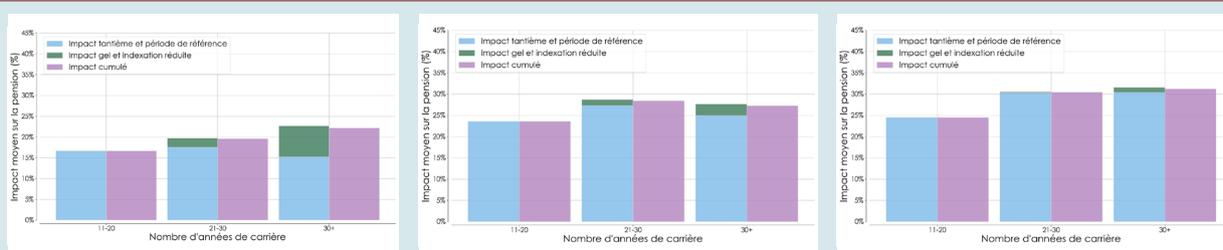
- la réduction des tantièmes et l'allongement de la période de référence,
- l'effet de la désindexation,
- l'impact cumulé des réformes :

### SCÉNARIOS

Désindexation : 4 ans  
Inflation : 2.5 %



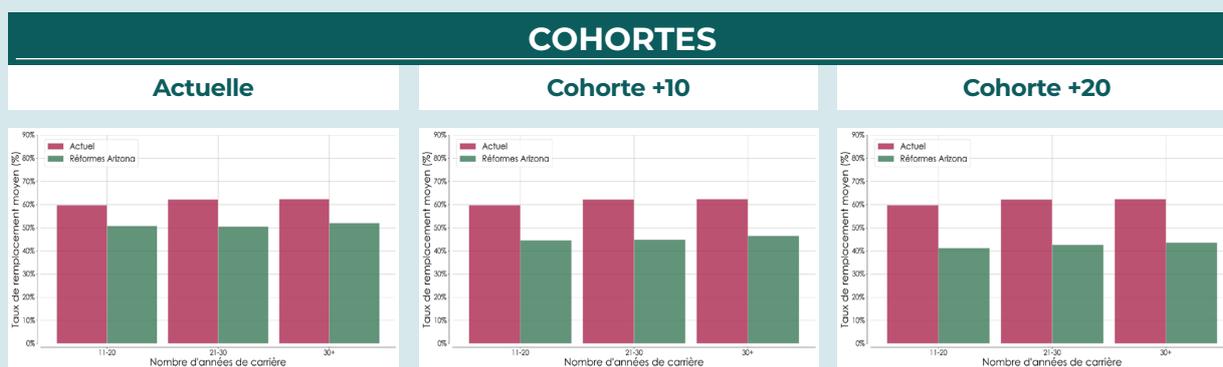
Désindexation : 9 ans  
Inflation : 3 %



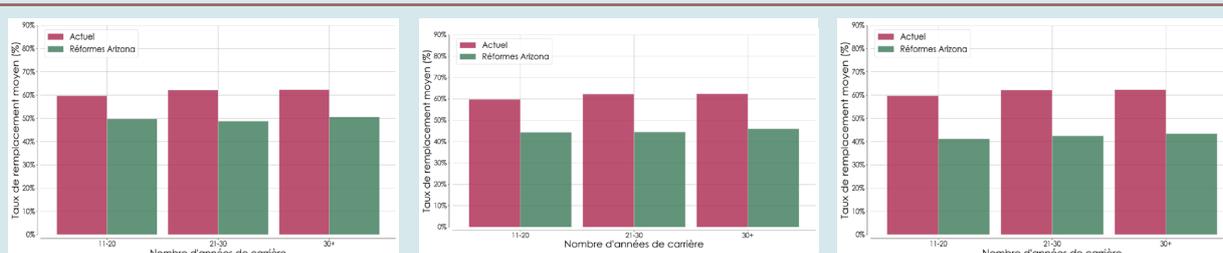
## Taux de remplacement moyen avant et après les réformes par classe d'années de carrière admissibles à la retraite :

### SCÉNARIOS

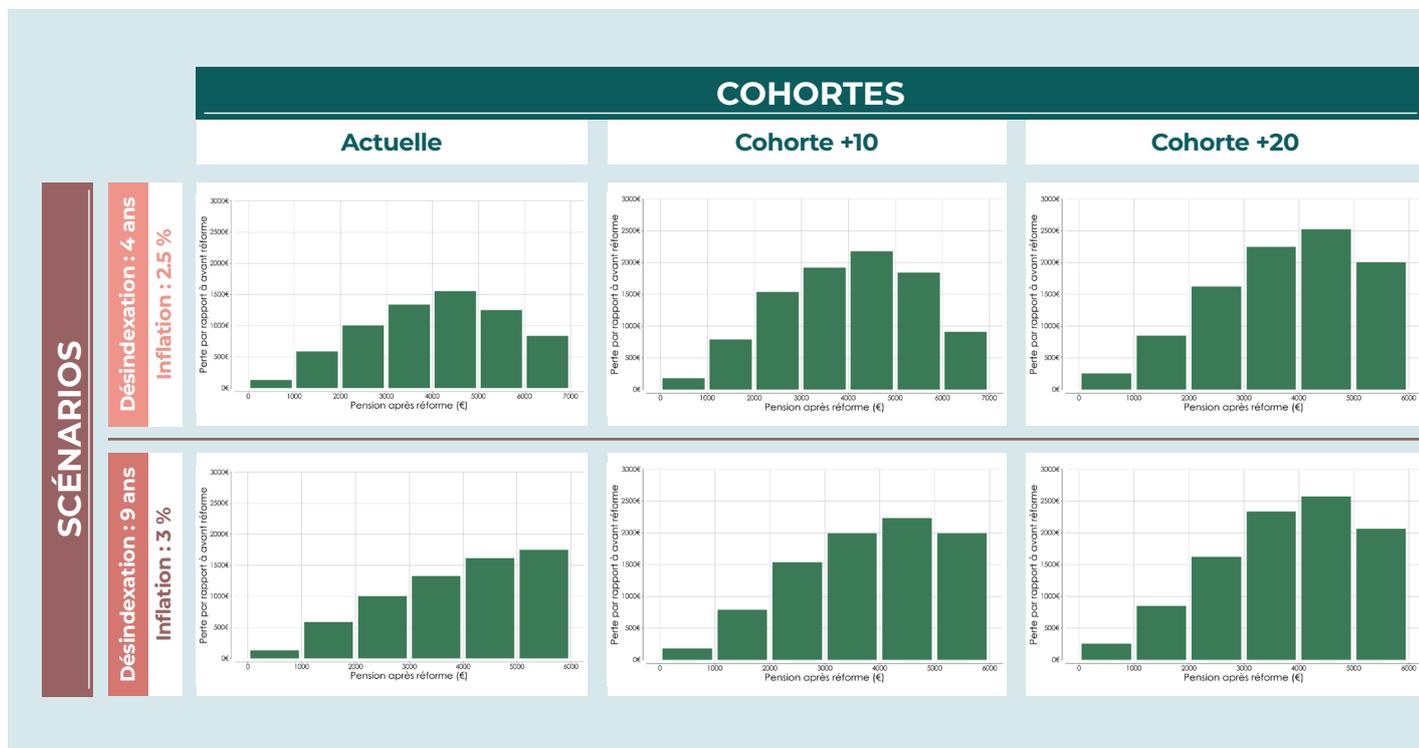
Désindexation : 4 ans  
Inflation : 2.5 %



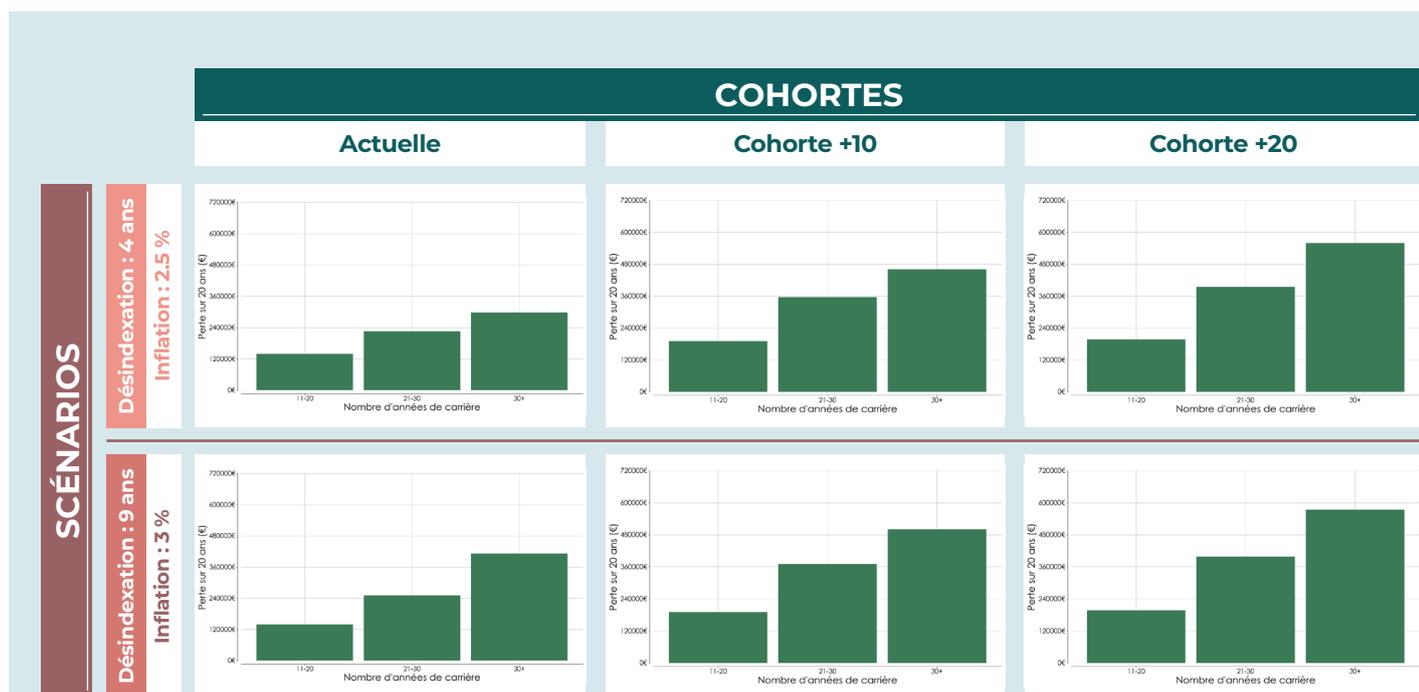
Désindexation : 9 ans  
Inflation : 3 %



## Perte mensuelle (en euros) après les réformes par classe de montant de pensions :

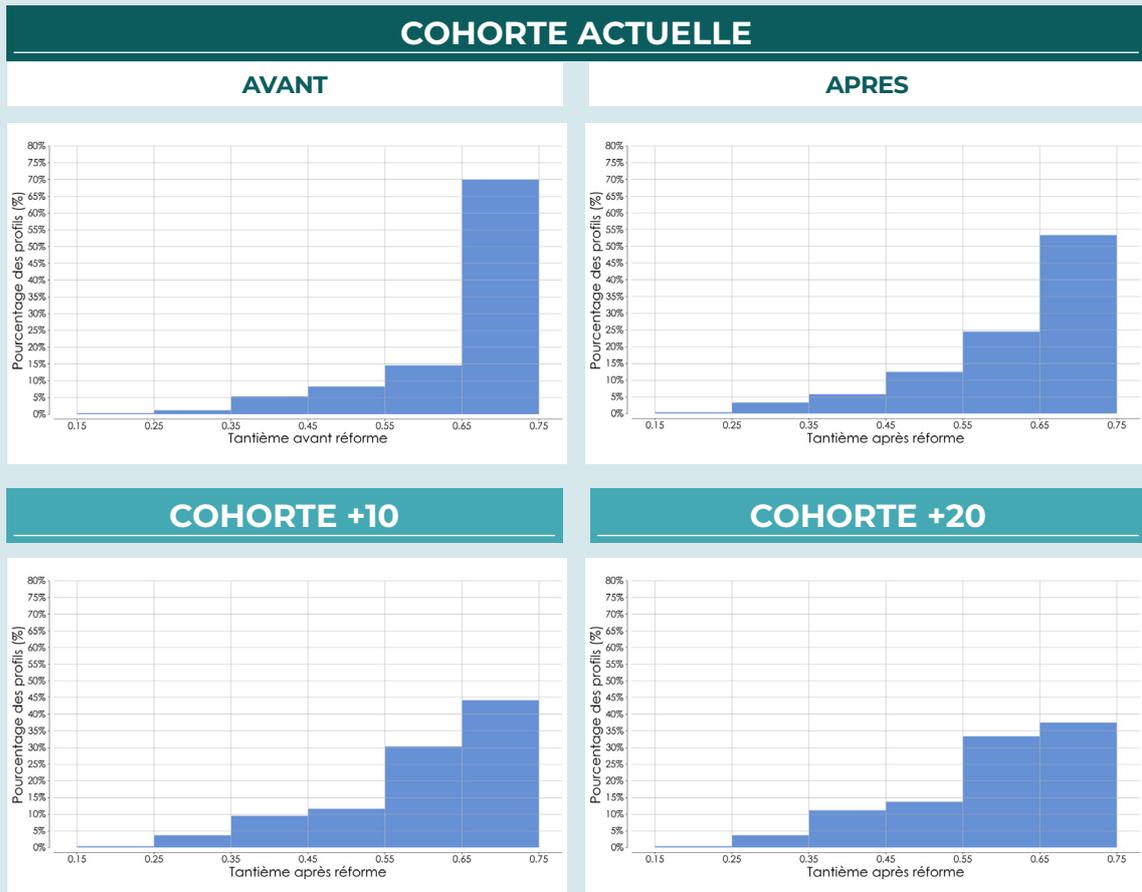


## Perte cumulée (en euros) sur 20 années après la pension par classe de longueur de carrière :



## Distribution des tantièmes cumulés :

Avant la réforme, 70 % des profils avaient un tantième cumulé supérieur à 0.65. Après la réforme, ils seront moins de 55 %, 45 % et 40 % pour respectivement les cohortes actuelles et +10 et +20.



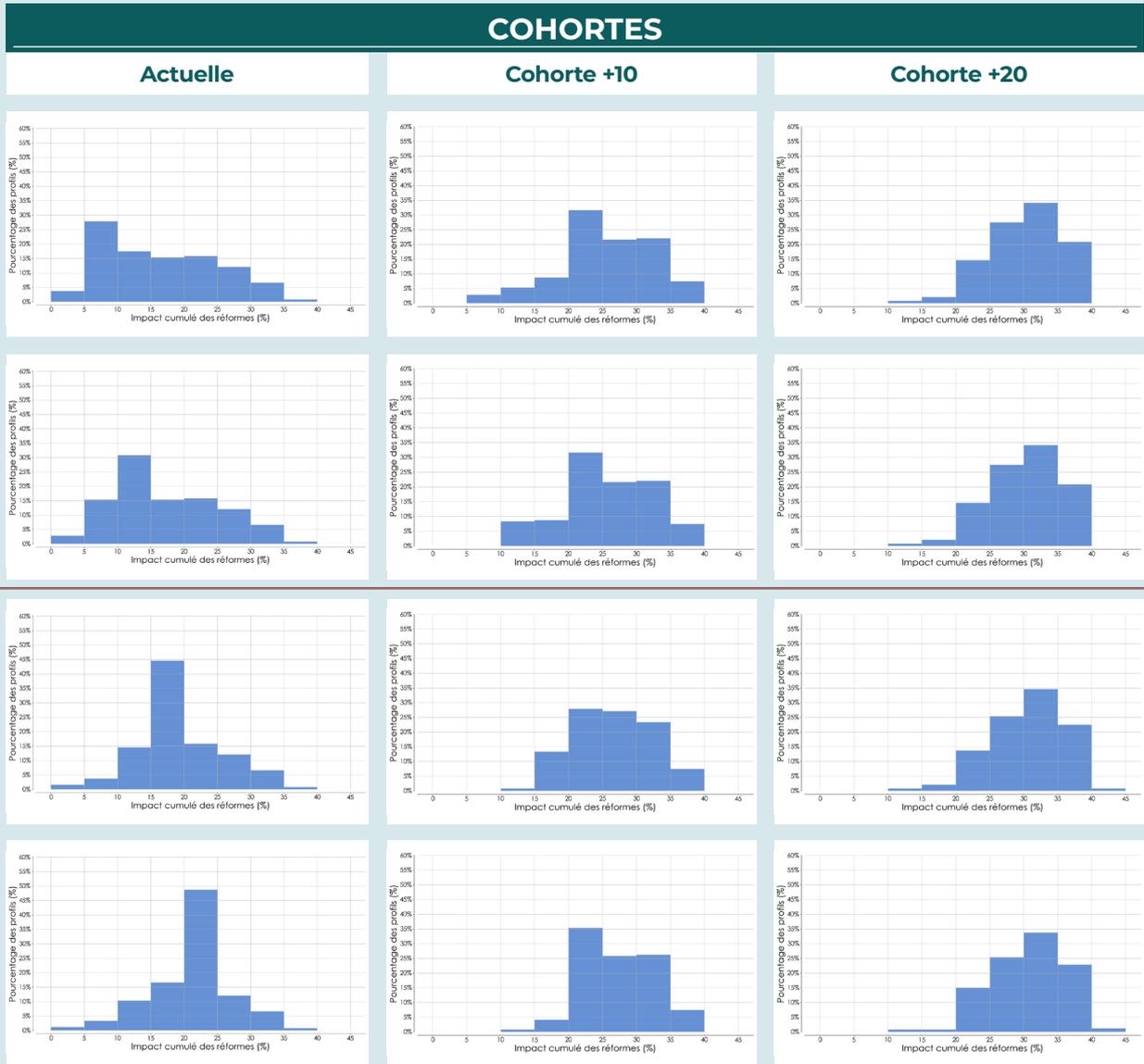
# ANNEXES

---

# Annexe 1 : Comparaison des quatre scénarios

## Distribution de l'impact cumulé des réformes :

### SCÉNARIOS



SCÉNARIOS

Désindexation : 4 ans  
Inflation : 2.5 %

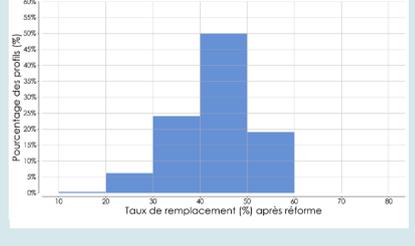
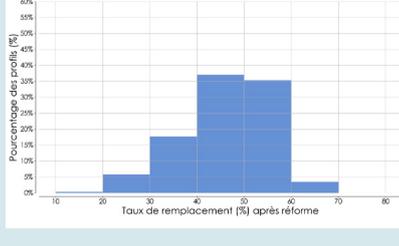
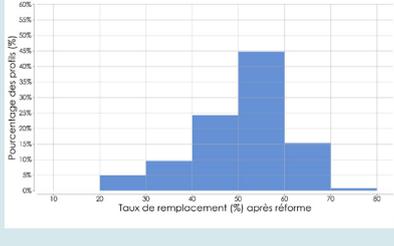
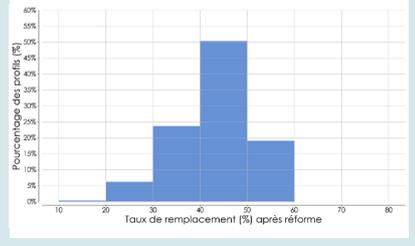
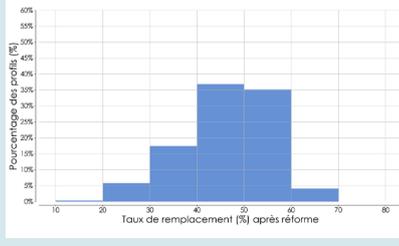
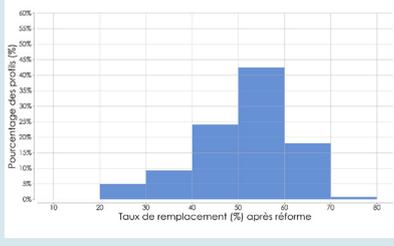
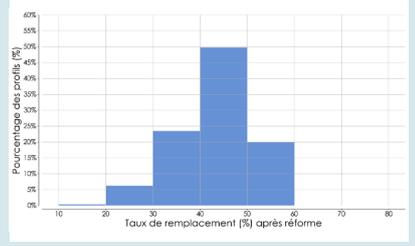
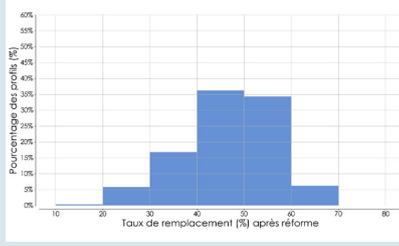
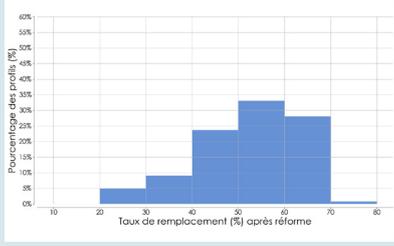
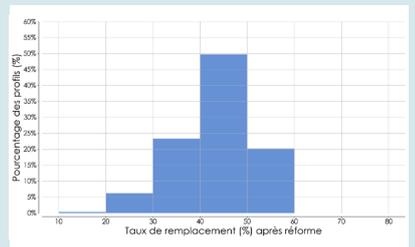
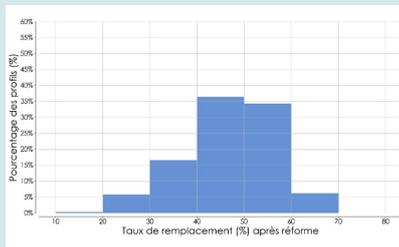
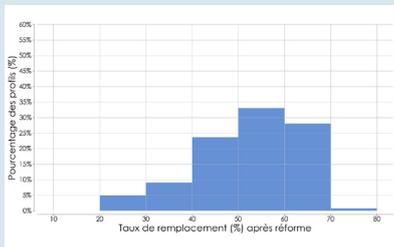
Désindexation : 3 %  
Inflation : 3 %

Désindexation : 9 ans  
Inflation : 2.5 %

Désindexation : 3 %  
Inflation : 3 %

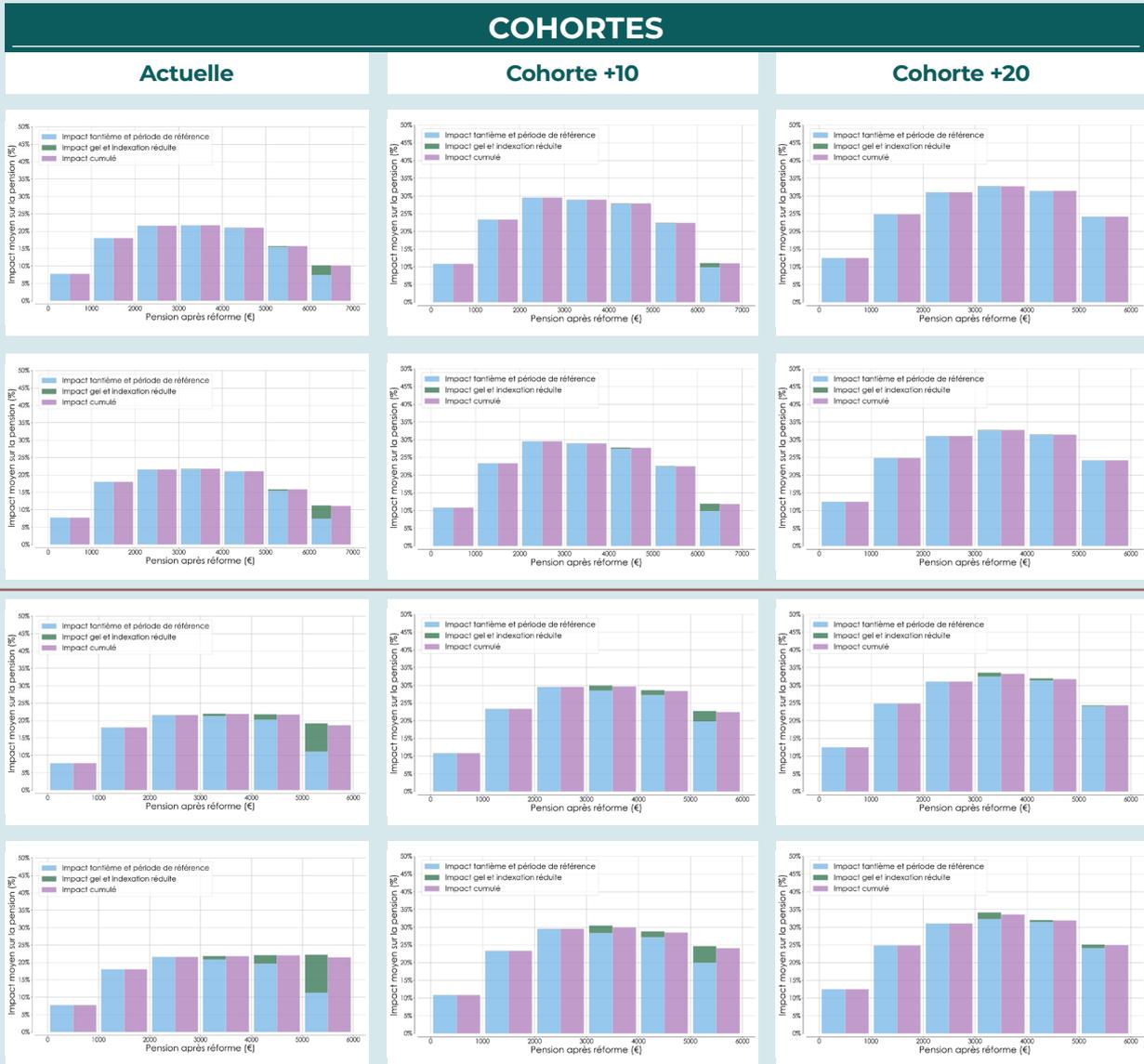
COHORTES

Actuelle Cohorte +10 Cohorte +20



## Impact des réformes en fonction du montant brut de la pension différentiant l'impact lié à :

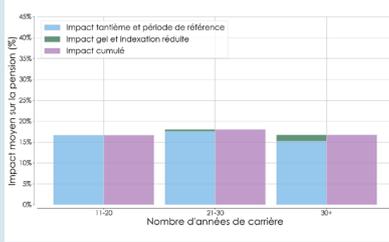
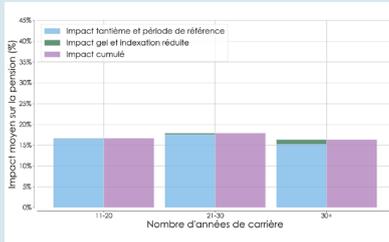
- la réduction des tantièmes et l'allongement de la période de référence,
- l'effet de la désindexation,
- l'impact cumulé des réformes :



SCÉNARIOS

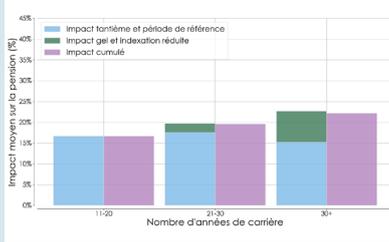
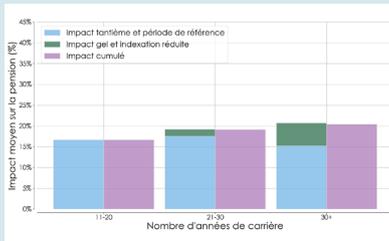
Désindexation : 4 ans

Inflation : 2.5 %



Désindexation : 9 ans

Inflation : 2.5 %

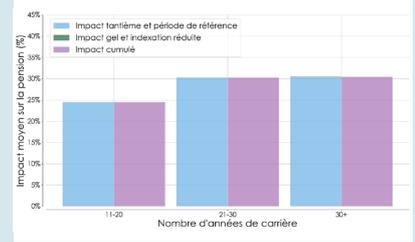
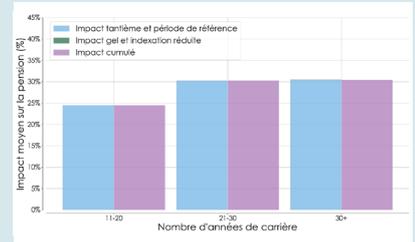
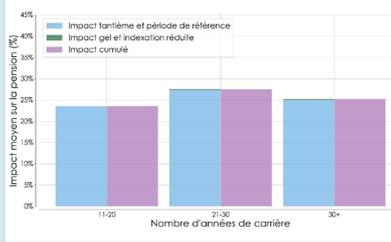
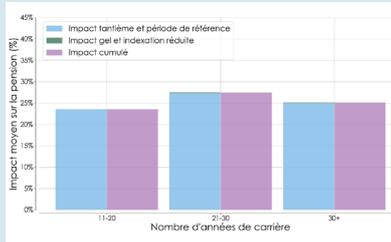


COHORTES

Actuelle

Cohorte +10

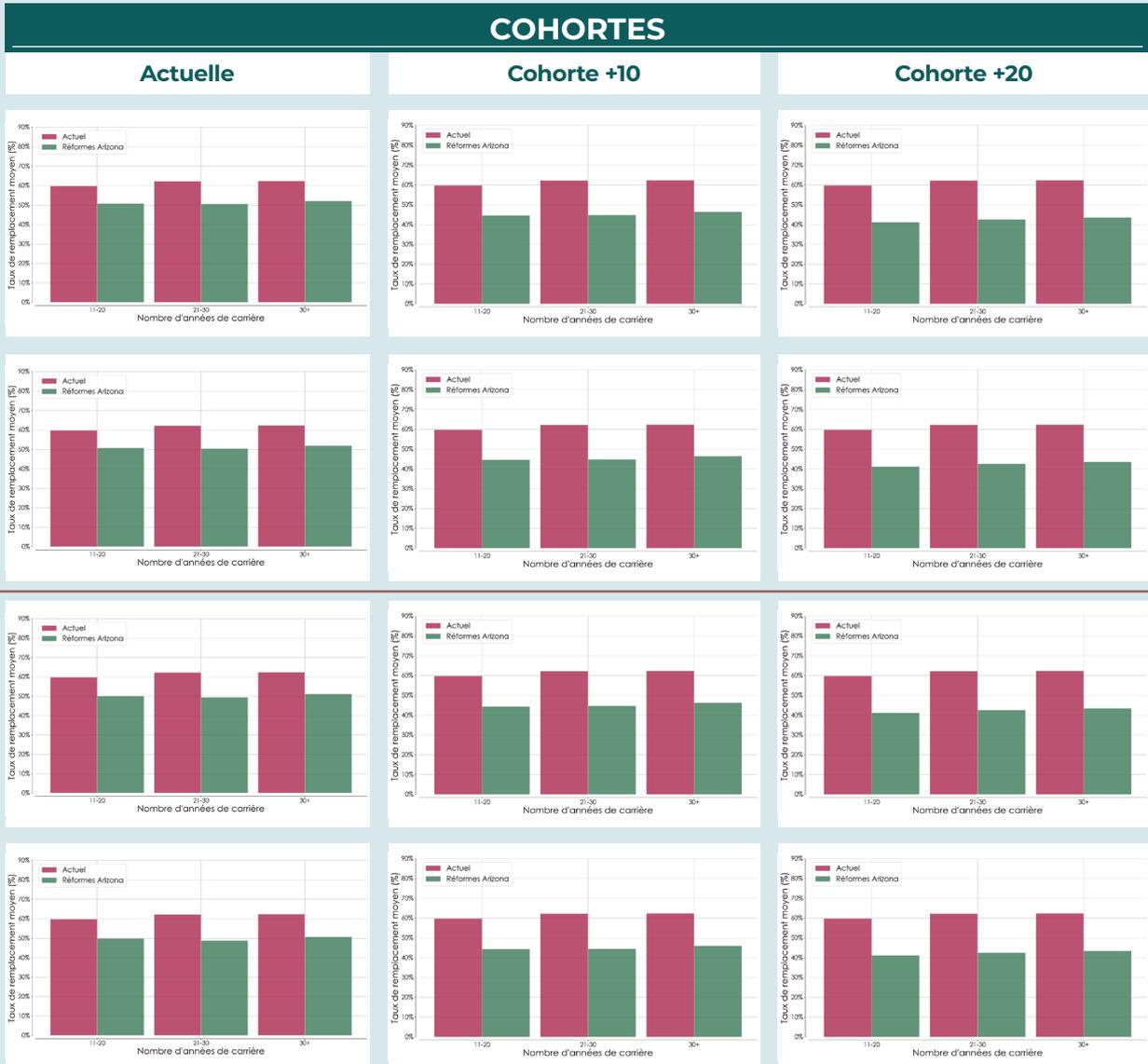
Cohorte +20



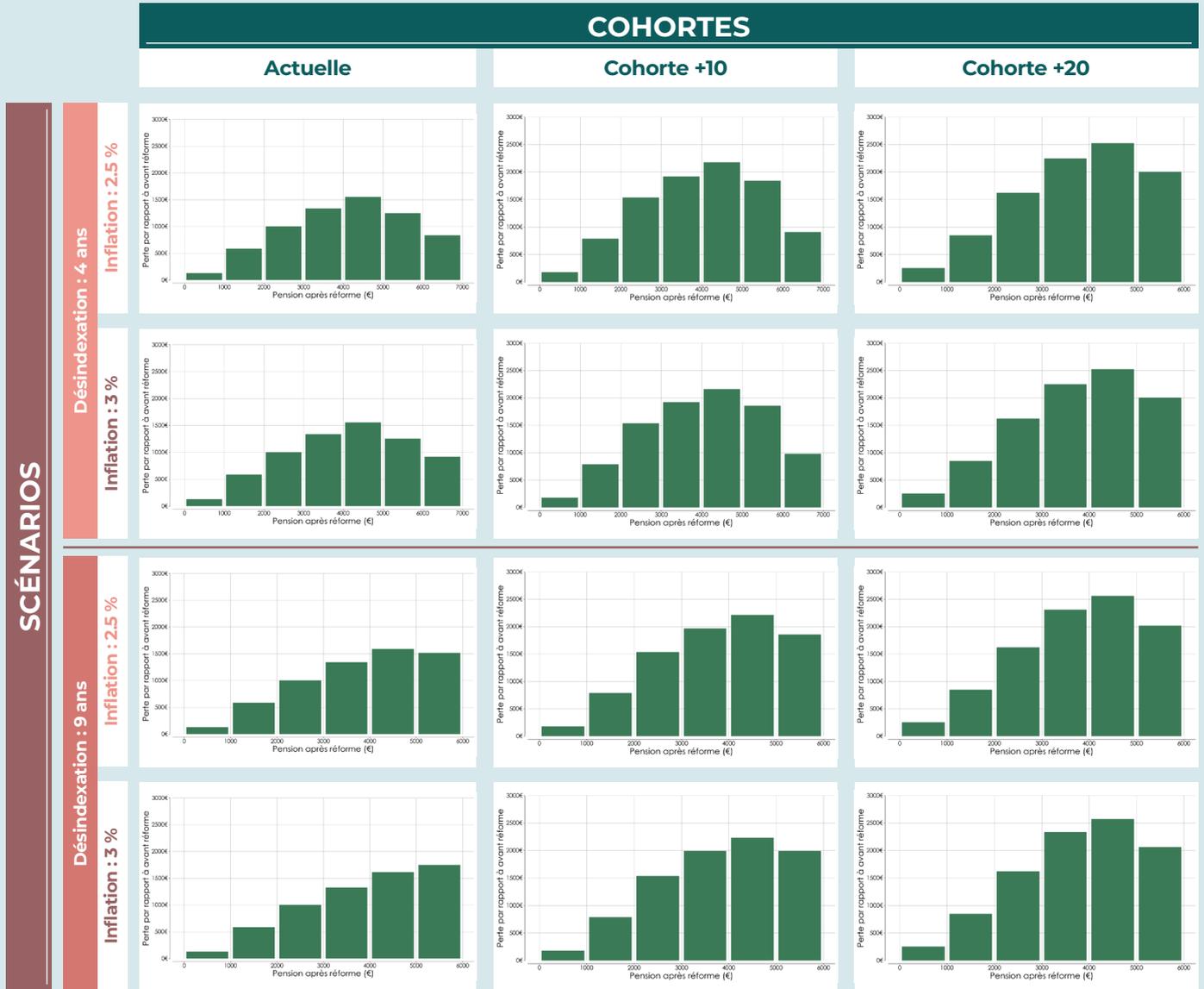
Impact des réformes en fonction du nombre d'années de carrière admissible à la retraite différenciant l'impact lié à

- la réduction des tantièmes et l'allongement de la période de référence,
- l'effet de la désindexation,
- l'impact cumulé des réformes :

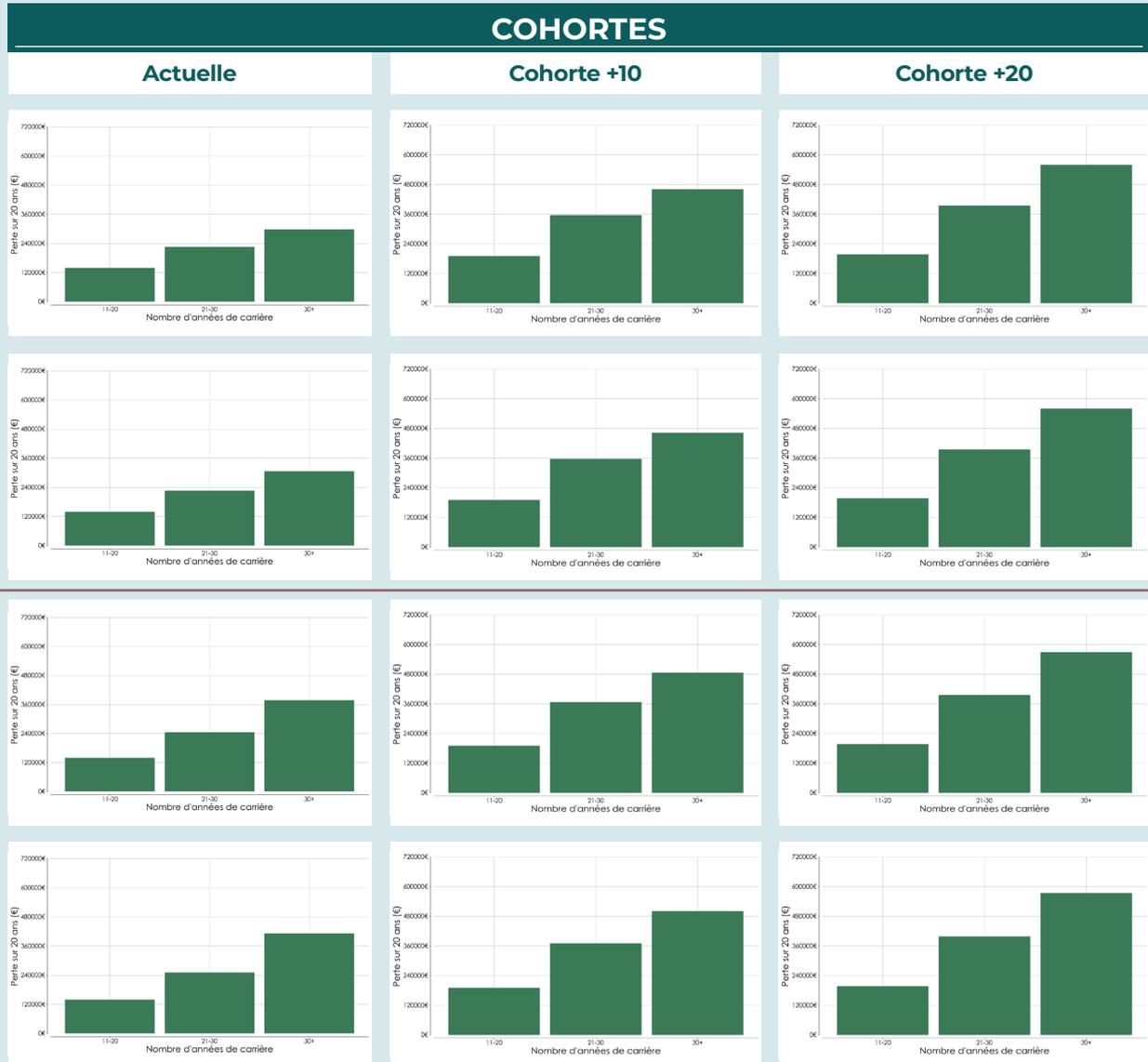
## Taux de remplacement moyen avant et après les réformes par classe d'années de carrière admissibles à la retraite :



Perte mensuelle (en euros) après les réformes  
par classe de montant de pensions :



Perte cumulée (en euros) sur 20 années après la pension  
par classe de longueur de carrière :



## Perte mensuelle moyenne (en euros) après la pension par classe de longueur de carrière :

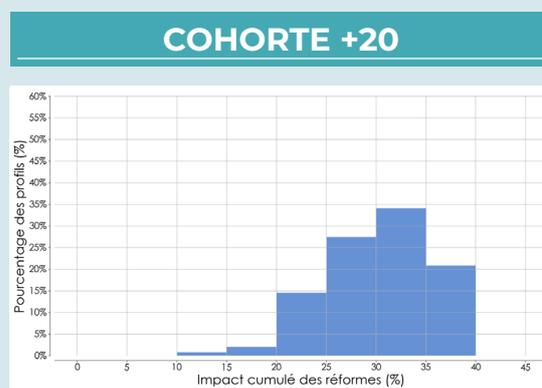
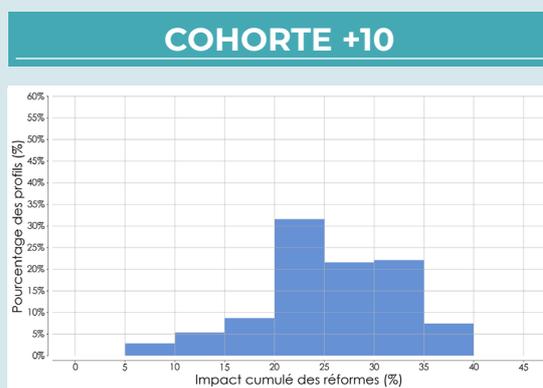
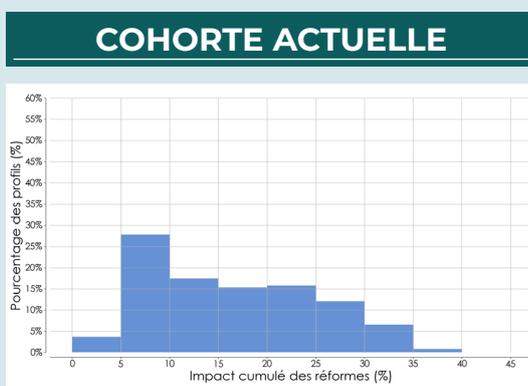


## Annexe 2 : Scénario\_4\_2.5

Ce scénario envisage une période de désindexation de 4 ans et un taux d'inflation de 2.5 %.

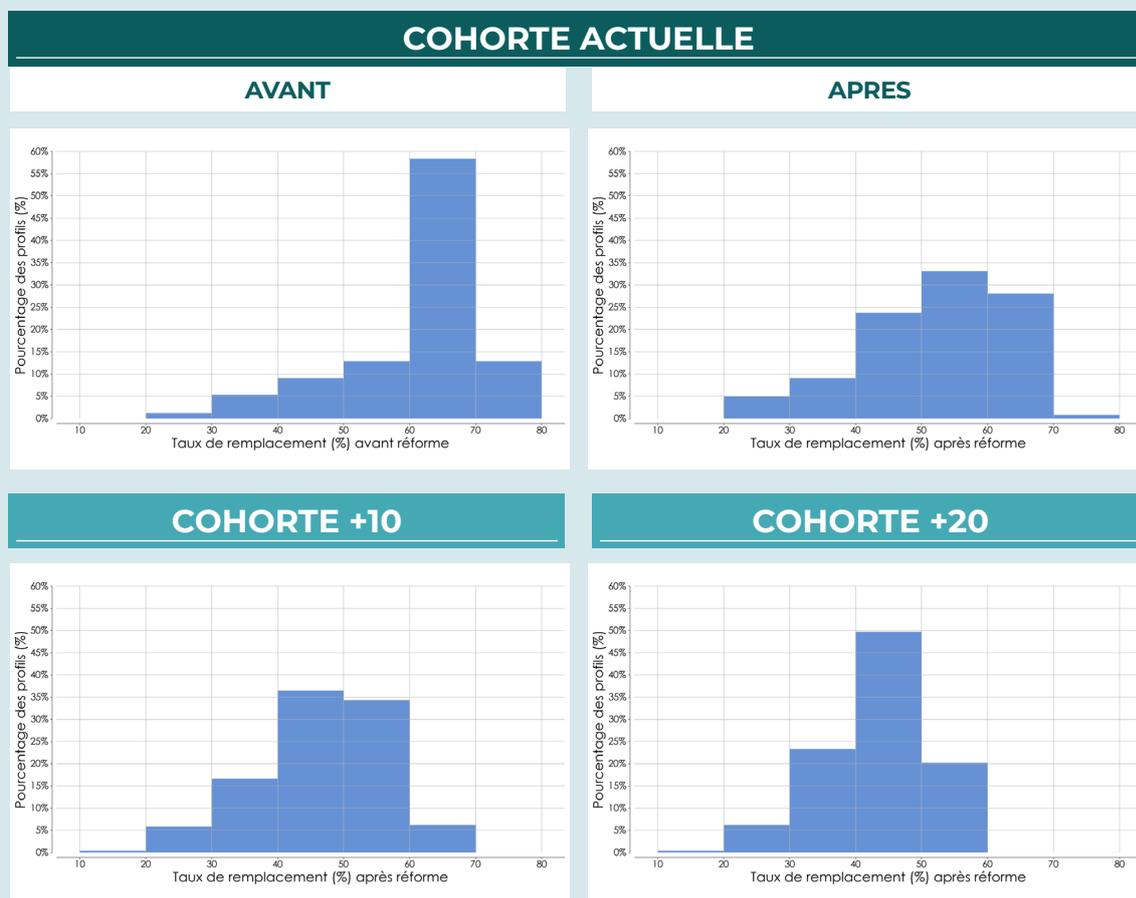
L'impact cumulé de la réforme peut aller jusqu'à 35 % de diminution pour certains profils actuels et au-delà de 35 % pour les cohortes +10 ans. La diminution dépasse les 20 %, dans plus de 30 %, 85 % et 98 % des cas, pour respectivement les cohortes actuelles, +10 et +20 ans. Environ 55 % des profils des cohortes +20 ans seront impactés par une réduction de plus de 30 %.

### Distribution de l'impact cumulé des réformes :



On voit que si 70 % des personnes obtenaient un taux de remplacement compris de 60 % ou plus avant la réforme, elles ne seraient plus que 27 % et 6 % après la réforme pour respectivement les cohortes actuelles et +10. Dans les cohortes +20, il n'y aurait plus personne qui atteindrait un taux de remplacement supérieur à 60%. Avant la réforme, 12 % des profils avaient un taux de remplacement inférieur à 50 %. Après la réforme, plus de 38 %, 56 % et 78 % des personnes auraient un taux de remplacement inférieur à 50 % pour respectivement les cohortes actuelles et +10 et +20.

### Distribution du taux de remplacement :

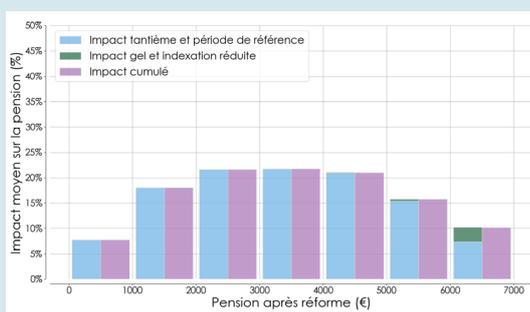


Quelle que soit la cohorte, l'impact le plus marqué est sur les pensions intermédiaires, entre 2000-5000 euros bruts. Cet impact augmente de plus de 20 % pour la cohorte actuelle à plus de 30 % pour la cohorte +20. L'effet tantième et période de référence sont seuls responsables, excepté pour les pensions les plus élevées. Cependant, l'effet de la désindexation diminue avec le rajeunissement des cohortes et disparaît pour la cohorte +20. Les faibles pensions sont également fortement impactées avec par exemple une réduction de 20-25 % pour la tranche 1000-2000 euros bruts.

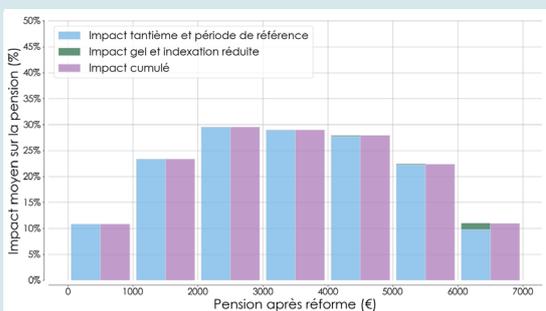
### Distribution de l'impact en fonction du montant de la pension différenciant les effets

- tantièmes/période de référence,
- désindexation et
- effet total :

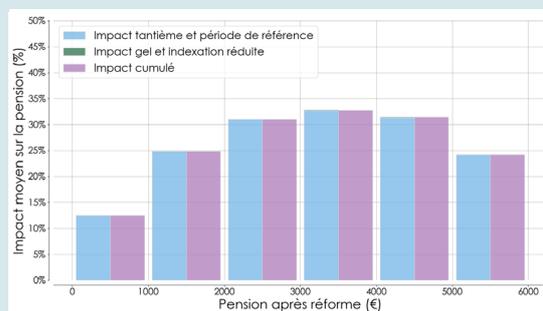
#### COHORTE ACTUELLE



#### COHORTE +10



#### COHORTE +20



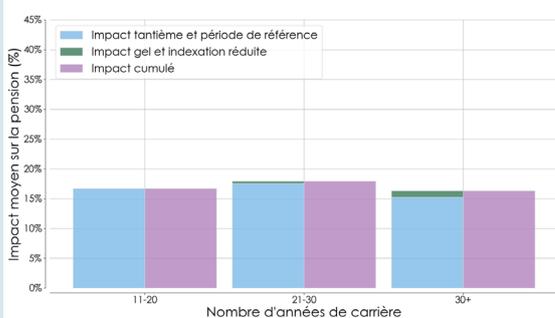
A terme, l'impact atteindra en moyenne 30% pour les carrières de plus de 20 ans (effet allongement de la période de référence) et 25% pour les carrières plus courtes 10-20 ans (effet tantièmes cumulés). Le taux de remplacement moyen quant à lui chutera de 60-65 % avant la réforme à 40-45 % à terme.

Dans un premier temps, ce sont les carrières courtes et les personnes nées après 1970 qui seront les plus impactées. A terme, tout le monde est impacté.

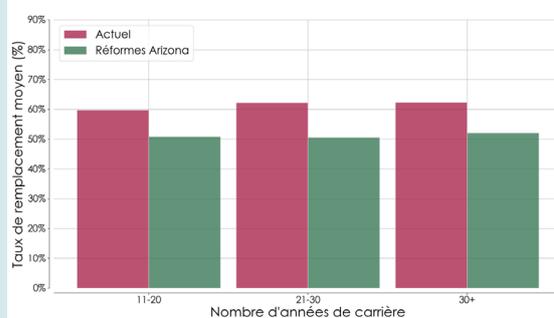
### Distribution de l'impact de la réforme en fonction du nombre d'années de carrière sur la réduction des pensions :

■ Impact des tantièmes et période de référence  
 ■ Impact gel et désindexation et  
 ■ Impact total

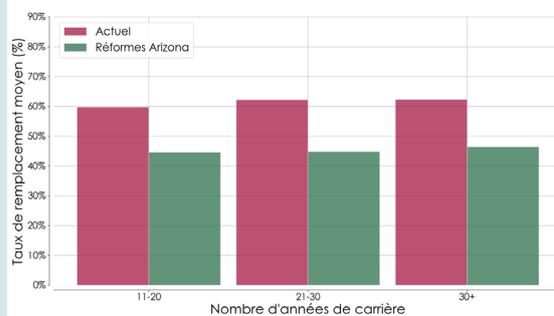
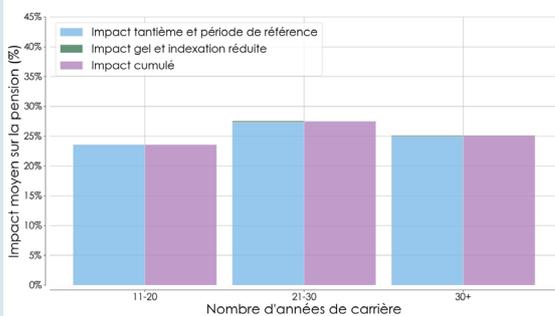
COHORTE ACTUELLE



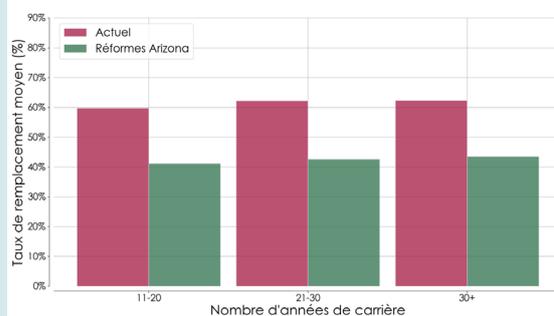
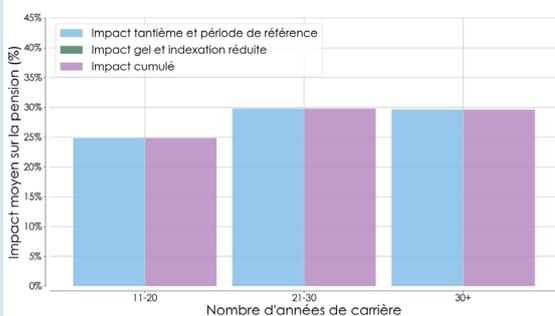
### Taux de remplacement



COHORTE +10

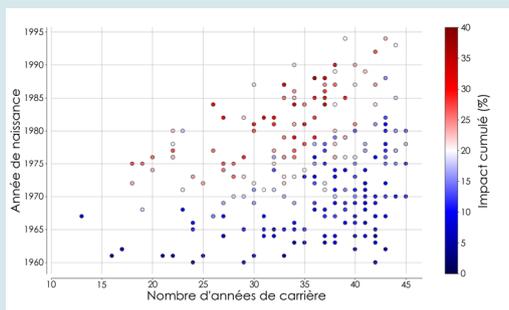


COHORTE +20

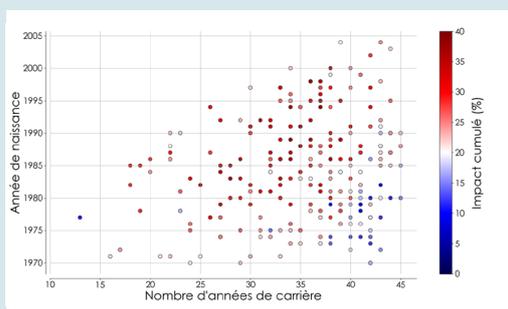


## Impact cumulé des réformes en fonction du nombre d'années de carrière et de l'année de naissance :

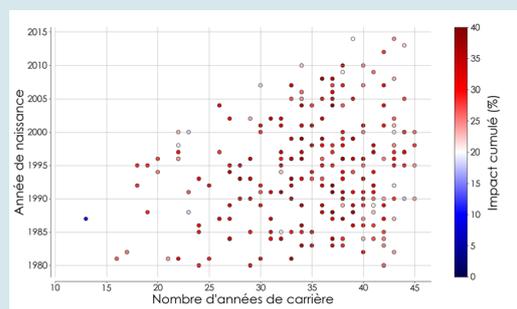
### COHORTE ACTUELLE



### COHORTE +10



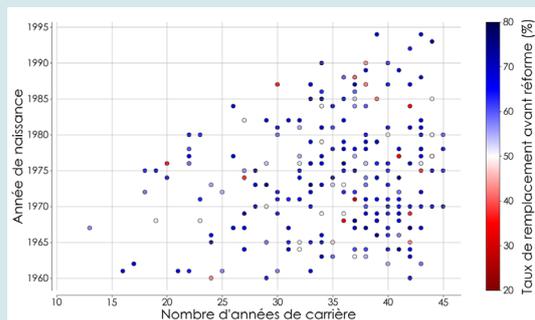
### COHORTE +20



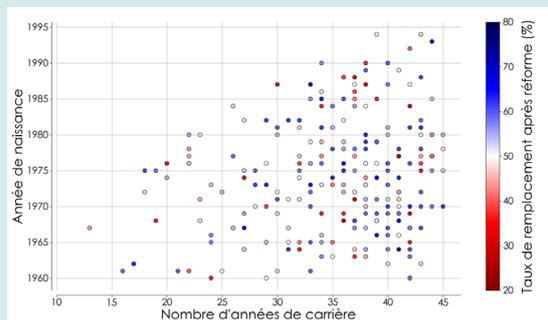
## Taux de remplacement en fonction du nombre d'années de carrière et de l'année de naissance :

### COHORTE ACTUELLE

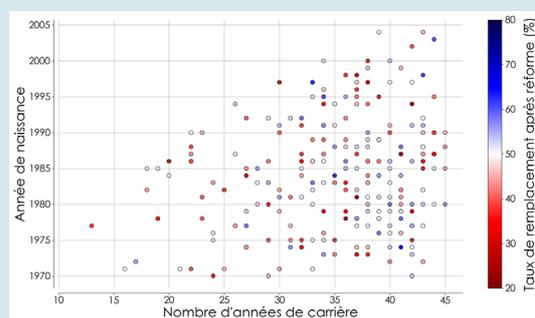
#### AVANT



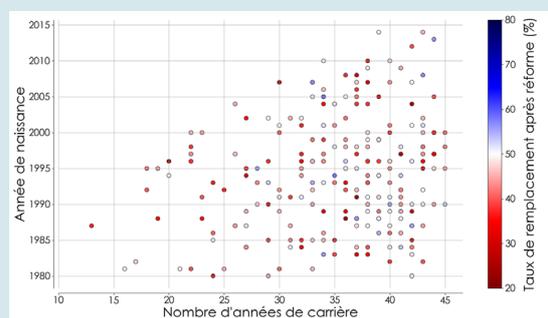
#### APRES



### COHORTE +10

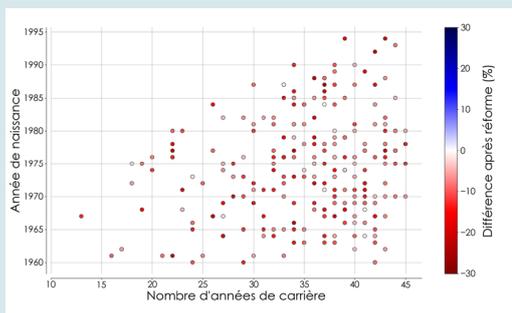


### COHORTE +20

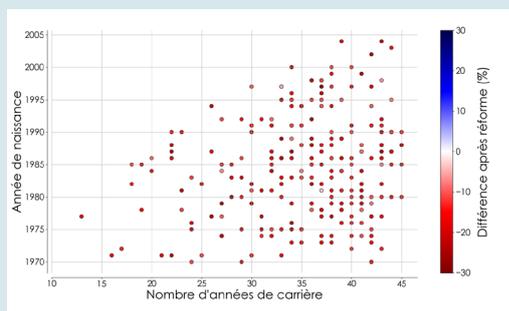


Différence du taux de remplacement (après-avant la réforme)  
en fonction du nombre d'années de carrière et de l'année de naissance :

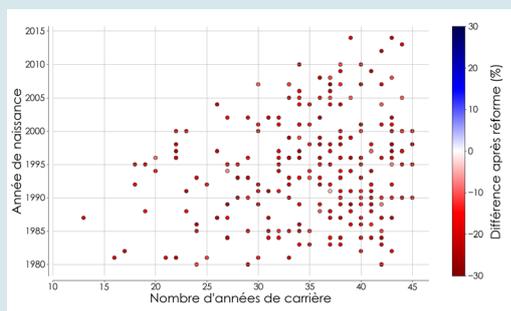
### COHORTE ACTUELLE



### COHORTE +10

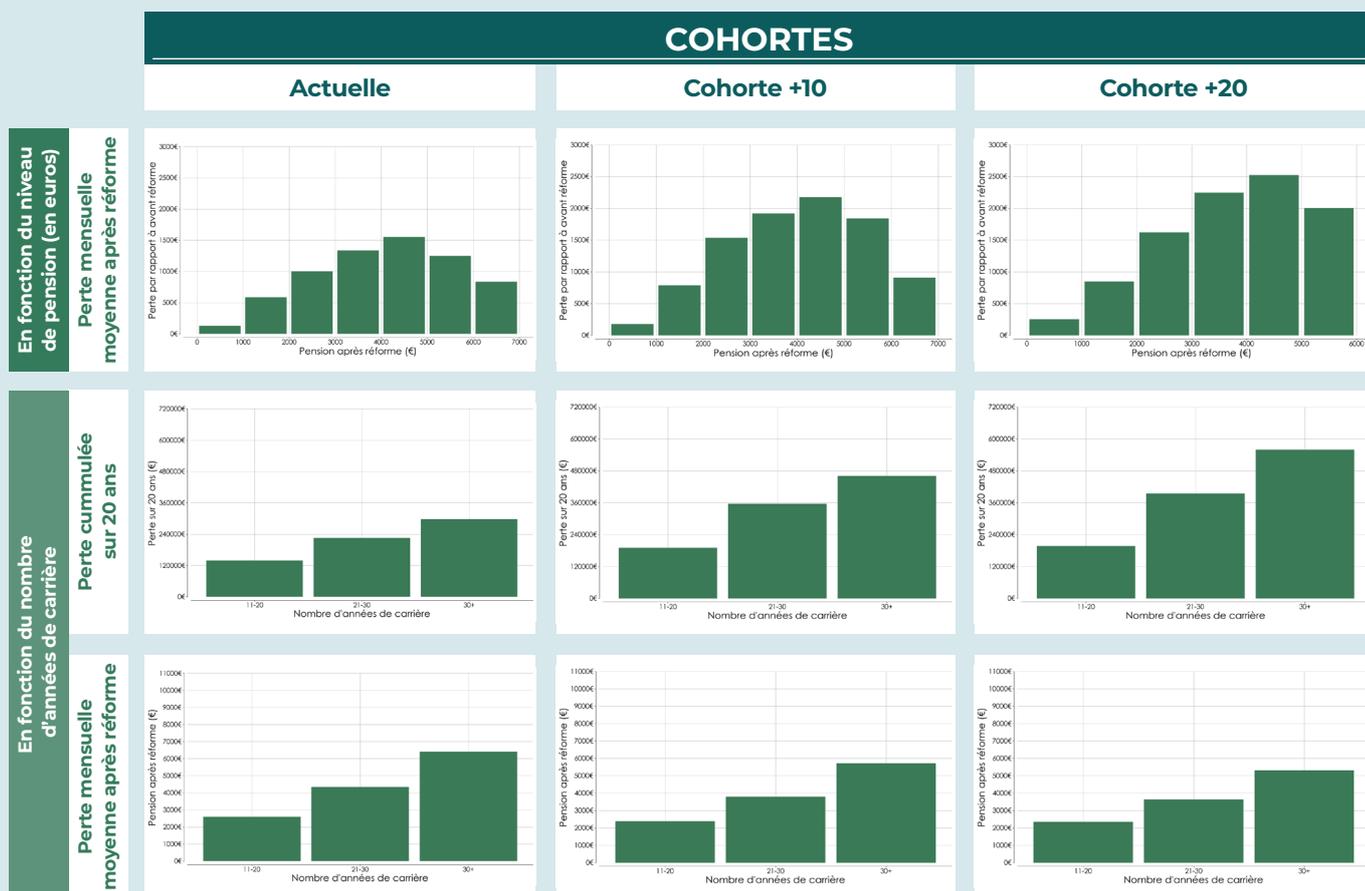


### COHORTE +20



Perte (en euros) en fonction :  
- du niveau de pension (en euros), 1<sup>ère</sup> ligne.  
- du nombre d'années de carrière, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> lignes.

### COHORTES

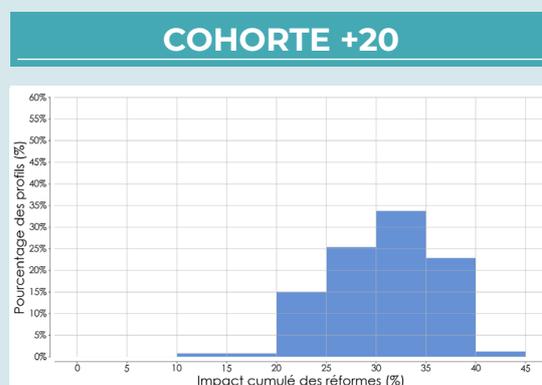
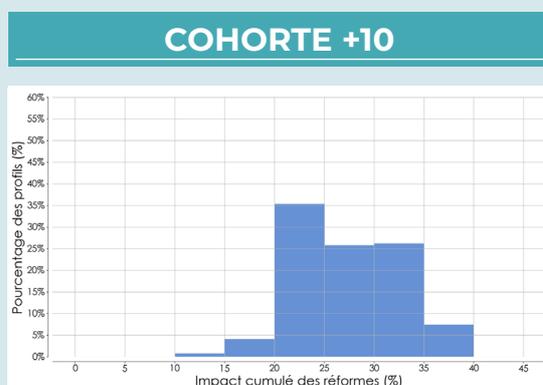
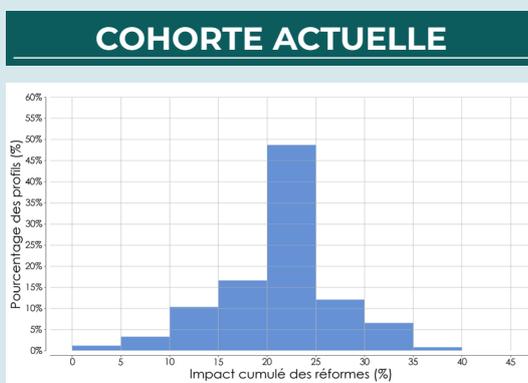


## Annexe 3 : Scénario\_9\_3

Ce scénario envisage une période de désindexation de 9 ans et un taux d'inflation à 3%.

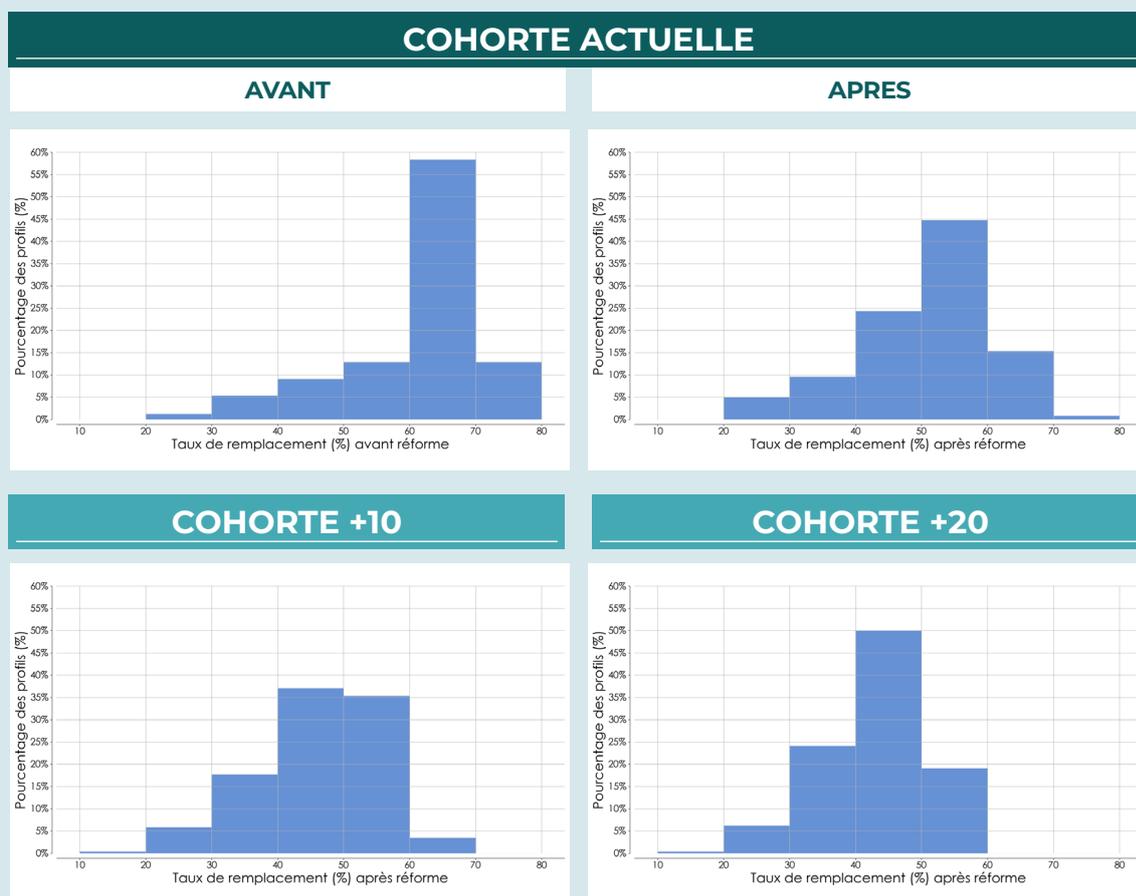
L'impact cumulé de la réforme peut aller au-delà de 35% de diminution de la pension pour une partie des profils. La diminution dépasse les 20%, dans plus de 70 %, 95% et 99% des cas, pour respectivement les cohortes actuelles, +10 et +20. Plus de 55 % des profils des cohortes +20 seront impactés par une réduction de plus de 30 %.

### Distribution de l'impact cumulé des réformes :



On voit que si 70 % des personnes obtenaient un taux de remplacement compris de 60% ou plus avant la réforme, elles seraient de l'ordre de 15 % et moins de 5 % après la réforme pour respectivement les cohortes actuelles et +10. Dans la cohorte +20, il n'y aurait plus personne qui atteindrait un taux de remplacement supérieur à 60 %. Avant la réforme, 12 % des profils avaient un taux de remplacement inférieur à 50 %. Après la réforme, plus de 40 %, 60% et 80% des personnes auraient un taux de remplacement inférieur à 50 % pour respectivement les cohortes actuelles, +10 et +20.

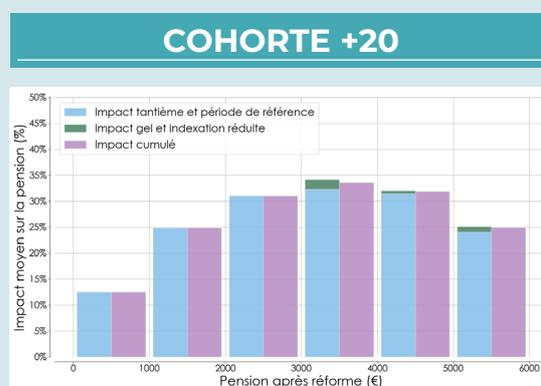
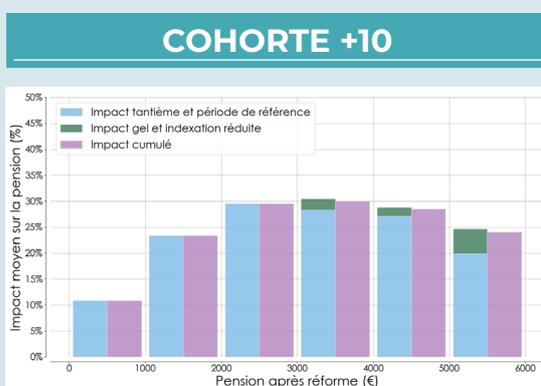
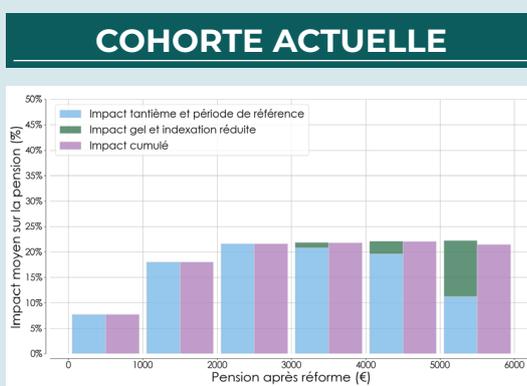
### Distribution du taux de remplacement :



Pour la cohorte actuelle, l'impact moyen est de l'ordre de 15-20 % quel que soit le montant de la pension au delà de 2000 euros bruts/mois. Le facteur principal est essentiellement les tantièmes et la période de référence sauf pour les pensions les plus élevées où le Wijninckx impose une réduction de presque 13 %. Pour les cohortes +10 et +20, l'impact le plus marqué est sur les pensions intermédiaires, entre 3000-6000 euros bruts avec une réduction de l'ordre de 30 %. L'effet tantième et période de référence sont les principaux responsables. L'effet Wijninckx diminue avec l'évolution des cohortes et ne représente plus qu'un impact de l'ordre de 2 % sur les pensions les plus élevées pour la cohorte +20 ans. Les faibles pensions sont également fortement impactées avec par exemple une réduction de 20-25 % pour la tranche 1000-2000 euros bruts.

### Distribution de l'impact en fonction du montant de la pension différentiant les effets

- tantièmes/période de référence,
- désindexation et
- effet total :



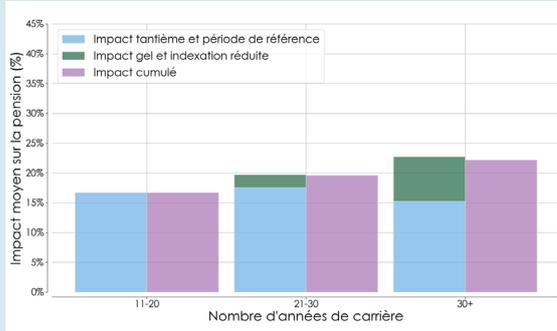
A terme, l'impact atteindra en moyenne 30 % pour les carrières de plus de 20 ans (effet allongement de la période de référence) et 25 % pour les carrières plus courtes 10-20 ans (effet tantièmes cumulés). Le taux de remplacement moyen quant à lui chutera de 60-65 % avant la réforme à 40-45 % à terme.

Dans un premier temps, ce sont les carrières courtes et les personnes nées après 1970 qui seront les plus impactées. A terme, tout le monde est impacté.

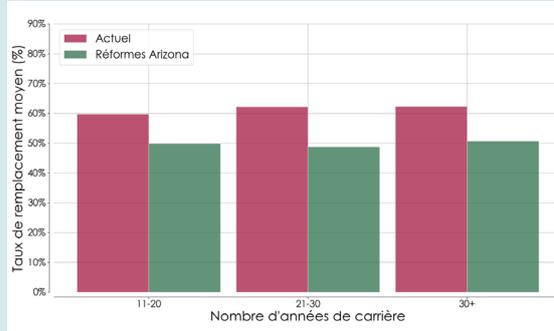
### Distribution de l'impact de la réforme en fonction du nombre d'années de carrière sur la réduction des pensions :

■ Impact des tantièmes et période de référence  
 ■ Impact gel et désindexation et impact total

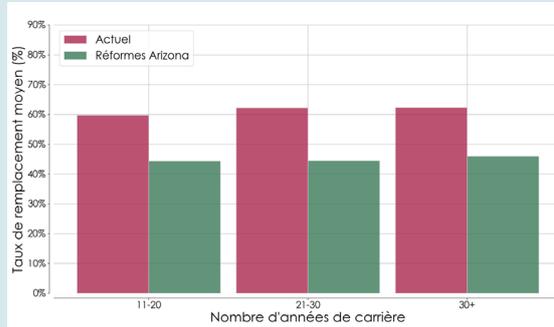
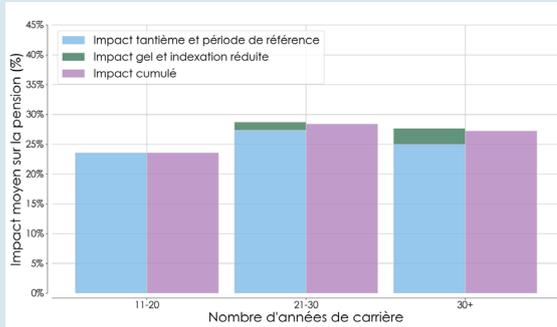
#### COHORTE ACTUELLE



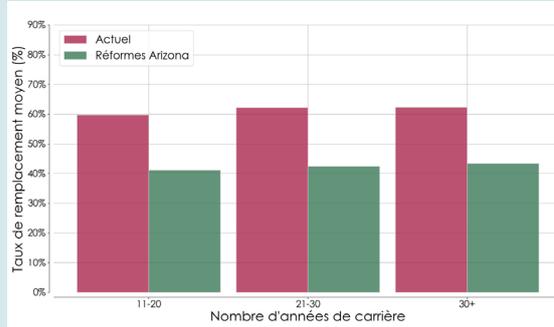
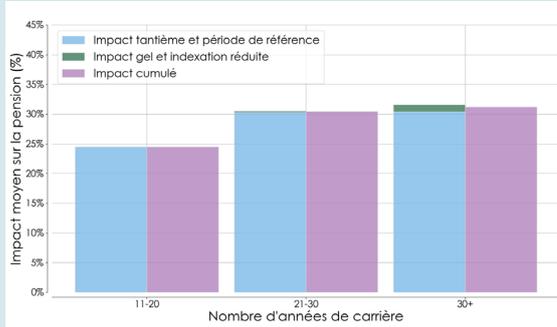
#### Taux de remplacement



#### COHORTE +10

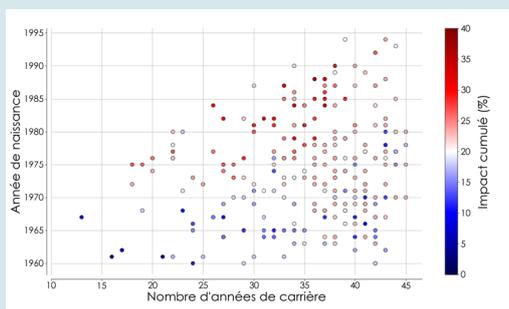


#### COHORTE +20

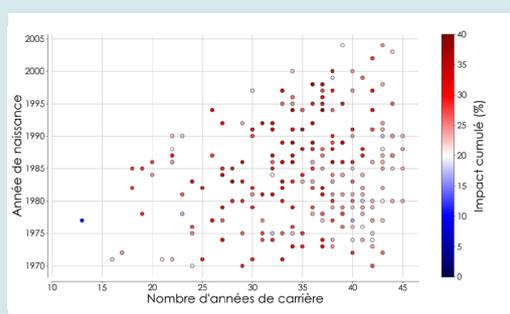


## Impact cumulé des réformes en fonction du nombre d'années de carrière et de l'année de naissance :

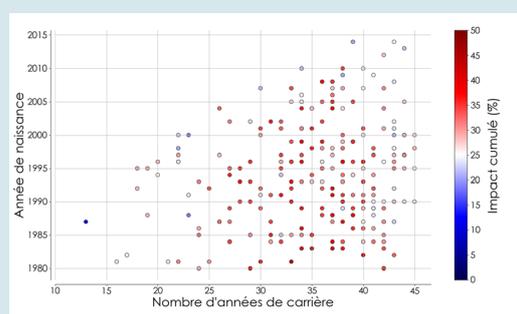
### COHORTE ACTUELLE



### COHORTE +10



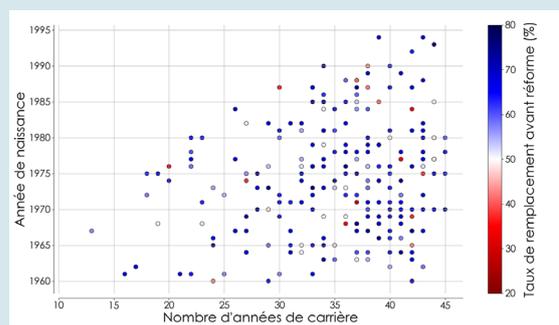
### COHORTE +20



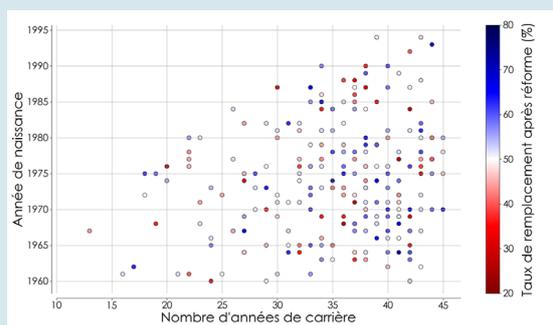
## Taux de remplacement en fonction du nombre d'années de carrière et de l'année de naissance :

### COHORTE ACTUELLE

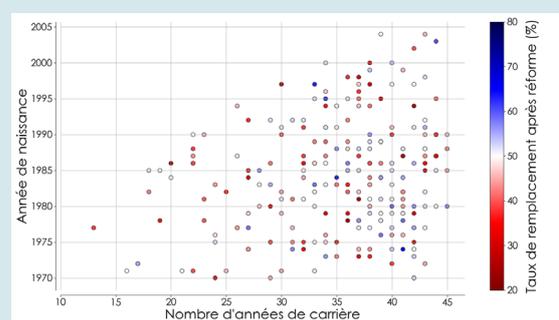
#### AVANT



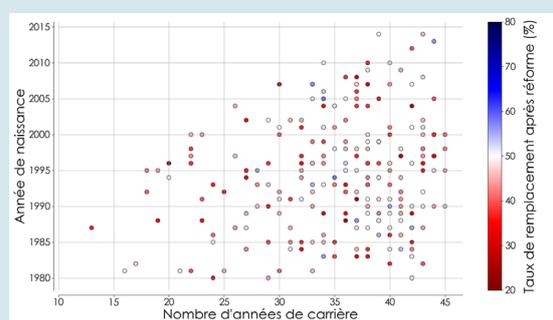
#### APRES



### COHORTE +10

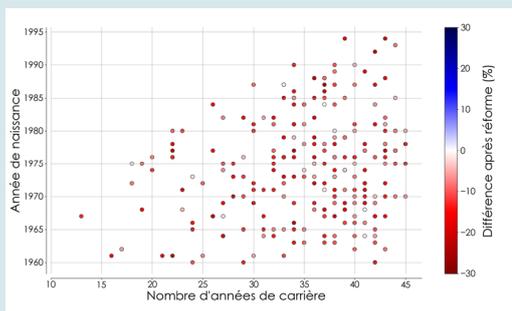


### COHORTE +20

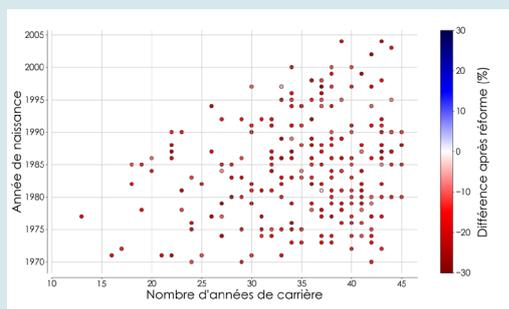


## Différence du taux de remplacement (après-avant la réforme) en fonction du nombre d'années de carrière et de l'année de naissance :

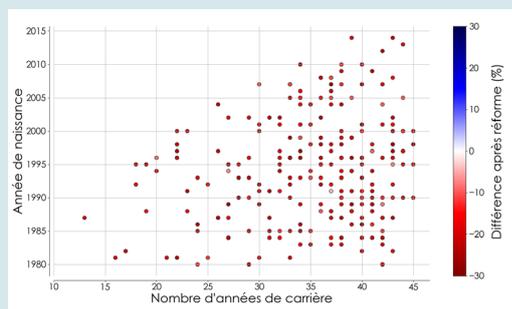
### COHORTE ACTUELLE



### COHORTE +10



### COHORTE +20



## Perte (en euros) en fonction :

- du niveau de pension (en euros), 1<sup>ère</sup> ligne.
- du nombre d'années de carrière, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> lignes.

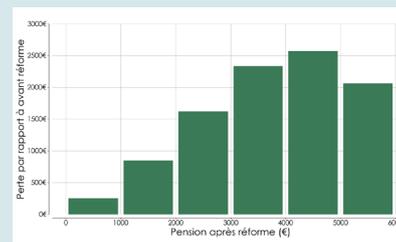
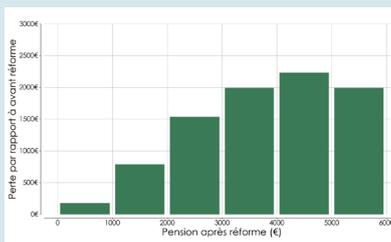
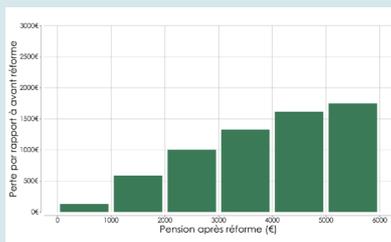
### COHORTES

#### Actuelle

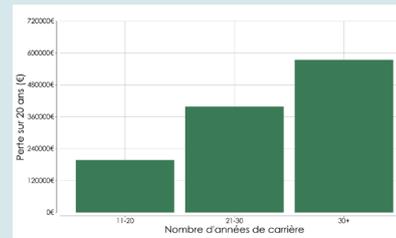
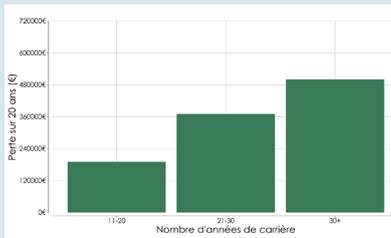
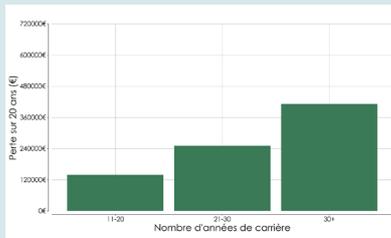
#### Cohorte +10

#### Cohorte +20

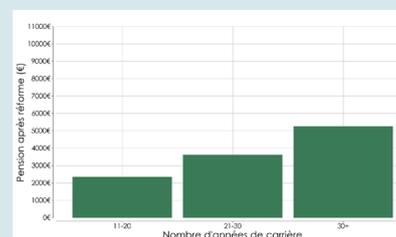
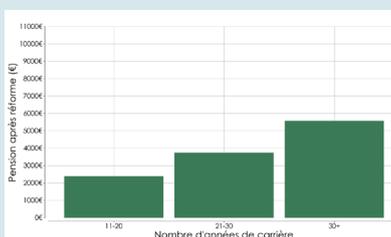
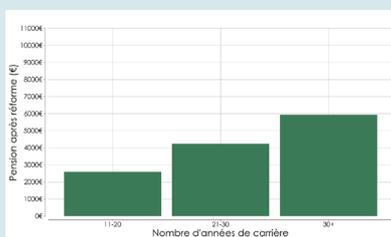
En fonction du niveau  
de pension (en euros)  
Perte mensuelle  
moyenne après réforme



En fonction du nombre  
d'années de carrière  
Perte cumulée  
sur 20 ans



En fonction du nombre  
d'années de carrière  
Perte mensuelle  
moyenne après réforme



## Précisions sur les conditions d'application du simulateur —

- Le simulateur ne détermine que la partie **publique** (fonctionnaire) de la pension ;
- Le simulateur suppose une carrière universitaire classique et simple. Il ne peut pas prendre en compte les temps partiels, le travail dans d'autres organismes publics, etc. ;
- Le simulateur ne propose pas la possibilité de racheter les années d'études ;
- Le simulateur ne considère pas les années de service militaire ;
- Les années de FRIA et FNRS ne doivent pas être prises en compte. Celles-ci comptent pour la partie privée de la pension ;
- Les données privilégiées sont celles qui sont **définitives**, c'est-à-dire que l'on suppose que la carrière n'évoluera plus ;
- Pour le dernier niveau occupé il faut donner **le nombre d'années jusqu'à la retraite** ;
- Le simulateur n'accepte pas de chiffres décimaux pour les années de carrière ;
- Le simulateur ne s'applique **pas** aux enseignants des hautes écoles ;
- Les personnes retraitées peuvent directement se rendre à l'étape 2 en introduisant le montant brut de leur pension actuelle et le simulateur calcule l'impact de la période de désindexation. Il faut dans ce cas indiquer le même montant dans les cases « pension avant et après la réforme (des tantième, période de référence) ». Nous aimerions néanmoins que les personnes retraitées entrent également leurs données de profils à l'étape 1 même si celles-ci ne sont pas nécessaires pour le calcul.





