

# Le CRef soutient la position du VLIR en faveur d'une réforme concertée et progressive des pensions \*

## Communiqué du Conseil des rectrices et recteurs du 16 décembre 2024

La réforme envisagée pourrait dégrader fortement l'attractivité des universités belges alors qu'elles ont déjà des difficultés de recrutement et de stabilisation des chercheuses et chercheurs et des enseignantes et enseignants qui ont de nombreuses alternatives à l'international. Le CRef appelle, avec le VLIR, à une nouvelle proposition concertée qui tienne compte des spécificités et des exigences des carrières universitaires.

*\* Précision nécessaire : le communiqué du CRef ainsi la position du VLIR (Vlaamse Interuniversitaire Raad) ne concernent que les pensions du personnel académique nommé définitivement, qui bénéficie de la pension d'État.*

**Position du VLIR** (traduction libre du communiqué du VLIR « *Opinie | Waarom de pensioenhervorming maar beter doordacht en geleidelijk verloopt* »)

### **Avis | Pourquoi la réforme des retraites devrait être mieux réfléchi et menée progressivement**

Les projets de réforme des retraites de la coalition Arizona ont fait beaucoup de bruit, tout récemment parmi les syndicats de l'enseignement et au Parlement flamand. Si elle devait être mise en œuvre de manière irréfléchi et brutale, l'harmonisation prévue des systèmes pour les fonctionnaires, les indépendants et les salariés risquerait également de nuire à l'efficacité de nos universités et de la Flandre en tant que région de la connaissance. Dans ce qui suit, nous énumérons nos préoccupations.

Les notes de négociation annoncent une réforme des retraites des fonctionnaires sur trois points essentiels. Premièrement, le calcul de la pension est modulé en fonction du traitement des dernières années travaillées. Alors qu'actuellement le calcul de la pension ne tient compte du traitement que des dix dernières années, il est proposé d'étendre la période de référence pour ce calcul. En 2050, la période de référence sera de 45 ans, ce qui signifie que c'est le traitement tout au long de la carrière qui entrera en ligne de compte. Deuxièmement, le système de péréquation, qui garantit que les pensions suivent les augmentations de salaires, est en cours de révision et, de plus, l'indexation normale est limitée. Finalement, le calcul de carrière avantageux est supprimé. Ces « tantièmes préférentiels » garantissent plus rapidement une pension complète.

Nous devons avoir le courage de nous demander s'il est encore responsable de maintenir les retraites des fonctionnaires si avantageuses. D'aussi importantes différences dans les montants des pensions sont-elles encore justifiées alors que notre pays doit faire face à un défi herculéen ? La Banque nationale de Belgique souligne à juste titre que, en raison de l'augmentation des coûts du vieillissement et des taux d'intérêt, si la politique budgétaire reste inchangée, le solde budgétaire total se détériorerait pour atteindre -7,2 % du PIB d'ici 2038. Le taux d'endettement de l'État s'élèverait ainsi à 130 %. Pour nous, universités, cette perspective est aussi inacceptable.

Nous comprenons la nécessité d'une réforme, même si l'impact sur les universités en sera important. L'ampleur de l'intervention nécessite une large solidarité, les épaules les plus solides supportant proportionnellement les charges les plus lourdes. Toutefois, la réforme doit être réfléchie et progressive, en tenant compte de la situation spécifique dans laquelle se trouvent les universités, de l'énorme importance que la Flandre attache au développement des talents et à son positionnement international en tant que région de recherche et d'innovation et (par voie de conséquence) aux éventuels effets négatifs sur les capacités d'innovation et la compétitivité de la Belgique dans son ensemble. Les universités pourraient encore moins accepter une réduction de leur impact (international).

En raison du manque de ressources naturelles, la prospérité de notre région de la connaissance dépend avant tout du talent humain. Si nos universités veulent continuer à jouer leur rôle prépondérant dans la chaîne de recherche et d'innovation, elles doivent non seulement être compétitives dans leur recherche de talents par rapport aux autres secteurs économiques, mais également occuper une position forte sur un marché du travail de plus en plus mondialisé pour les talents académiques. La compétitivité de la rémunération de nos professeurs flamands est sous pression depuis un certain temps et, dans de nombreuses disciplines, elle est difficile à comparer avec le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas ou le Royaume-Uni, par exemple. La perspective d'une pension élevée, présentée comme un « traitement différé » lors du recrutement, a toujours permis de compenser cela.

La suppression des avantages de la retraite sans proposer une alternative mûrement réfléchie menace doublement les universités et donc aussi la Flandre. Une réforme menace de nous rendre beaucoup moins attractifs pour les talents internationaux, alors que nous en avons de plus en plus besoin (brain gain). Dans le même temps, le risque est grand que les professeurs les plus talentueux quittent nos universités pour des emplois mieux rémunérés à l'étranger ou dans le secteur privé (brain drain). Nous demandons donc qu'un espace politique soit créé pour stimuler notre compétitivité internationale en réévaluant certains éléments ou en ajoutant des incitants supplémentaires dans les packages de rémunération. Cela pourrait inclure le développement, dans une large mesure sans coûts pour les universités, d'un deuxième pilier de pension et de suffisamment de temps pour le mettre en place.

La nature spécifique des carrières des professeurs appelle également à la prudence lors de la conception de la réforme. Les membres du personnel académique indépendant, en particulier, ont souvent une carrière plus courte ou mixte et sont souvent mobiles à l'échelle internationale. Contrairement à un fonctionnaire classique, ils occupent souvent des postes de recherche ou des postes temporaires pendant une

longue période avant d'être nommés définitivement. Les carrières sont donc non seulement plus courtes, mais elles démarrent souvent beaucoup plus tard, que celles des autres fonctionnaires. Un système de retraite réformé doit répondre aux défis spécifiques et aux exigences de flexibilité de telles carrières.

Enfin, il est essentiel que les réformes structurelles ne créent pas un sentiment de rupture de contrat, en particulier parmi les chercheurs talentueux qui disposent de nombreuses alternatives au niveau international. Des changements brusques et imprudents peuvent entraîner non seulement une perte de confiance, une fuite des cerveaux et une pénurie de personnel, mais également des poursuites judiciaires pour violation des attentes légitimes. Pour éviter cela, des mesures transitoires mûrement réfléchies et progressives sont nécessaires.

*Jan Danckaert, recteur de la VUB et président du VLIR*

*Herwig Leirs, recteur de l'UAntwerp*

*Luc Sels, recteur de la KU Leuven*

*Rik Van de Walle, recteur de l'UGent*

*Bernard Vanheusden, recteur de l'UHasselt*

*Koen Verlaeckt, secrétaire général du VLIR*

\*\*\*