

SOMMAIRE

- DE NOUVELLES ECONOMIES QUI IMPACTERONT LE SPF FINANCES ET SON PERSONNEL
- PROMOTIONS
- FEDOREST
- PLAN D'INFRASTRUCTURE 2030 - FERMETURES ET DEMENAGEMENTS
- FONCTION PUBLIQUE FEDERALE (dispenses de services 2026, chèques-repas, descriptions de fonction)
- PENSIONS (mesures publiées et projetées)
- MANIFESTATION 14 OCTOBRE 2025 (préavis de grève déposé)
- CONTACTS CGSP

DE NOUVELLES ECONOMIES QUI IMPACTERONT LE SPF FINANCES ET SON PERSONNEL

Le gouvernement fédéral entend réaliser 1,8 % d'économies par an sur les frais de personnel et de fonctionnement.

Le SPF Finances, qui a pour habitude d'être le bon élève de la classe en matière d'austérité, n'a pas tardé à réfléchir à des pistes.

Alors que des exercices d'ordre budgétaire étaient toujours en cours, beaucoup d'entre vous ont sans doute été surpris par l'annonce brutale dans la presse de la suppression de pas moins de **22 résidences au sein du SPF Finances**. Alors que la plupart d'entre nous étions en vacances, il est devenu clair que la frénésie d'économies du gouvernement Arizona n'épargnera pas notre département.

Il s'agit d'une économie linéaire sur les moyens de fonctionnement et de personnel. Une décision qui, compte tenu de l'indexation, entraîne une réduction considérable de notre budget de personnel. Concrètement, cela signifie que de nombreux départs à la retraite ne seront pas compensés par de nouvelles embauches, ce qui entraînera inévitablement une augmentation de la charge de travail. Nous en ressentirons probablement déjà les conséquences lors de l'analyse des risques psychosociaux pour l'ensemble du SPF Finances, qui est prévue pour l'année prochaine.

Mais l'impact sera bien plus large. Quelles perspectives de promotions le département va-t-il pouvoir garantir avec un budget « personnel » réduit ? Y aura-t-il encore un budget pour la révision indispensable des barèmes que les fonctionnaires fédéraux attendent depuis plus de vingt ans ? Les négociations à venir sur l'accord sectoriel ne promettent rien de bon.

Les collègues de FedoRest font également face à un avenir incertain en raison de la restructuration. Et qu'en est-il de nos pensions ? L'accord de gouvernement prévoit de

toucher durement aux pensions des fonctionnaires et en durcit les conditions. C'est une attaque frontale contre notre sécurité d'avenir.

Le seul point positif est que ceci n'est **encore qu'un "accord", pas encore une loi**.

C'est donc le moment de **nous opposer massivement à ces mesures asociales**.

Nous devons tout faire pour empêcher que cet accord ne devienne une loi, ou du moins pour qu'il soit modifié.

Soyons présents en nombre le 14 octobre 2025 à Bruxelles et montrons que nous ne nous laisserons pas faire, car ce n'est que le début de la mobilisation.



PROMOTIONS

Une promotion vers une classe supérieure implique qu'un collaborateur statutaire de niveau A puisse évoluer vers une classe supérieure à la sienne (A1-A2->A3->A4->A5).

Pour rappel, la procédure devait suivre l'un des schémas suivants :

Promotion à la classe supérieure		
DÉCISION COM DIR 	SOIT par promotion interne	SOIT par promotion interne et par mobilité fédérale (ouvert aux statutaires externes)
D'OUVRIR POSTES PAR PROMOTIONS	Mise en compétition	SOIT par promotion interne et par mobilité fédérale + recrutement externe <i>Via travaillerpour.be</i>
	ComDir définit la procédure de sélection (= meilleur candidat)	Le SPF Finances publie et organise via <i>travaillerpour.be</i> la procédure de sélection
	Procédure publiée dans l'ordre de service	ComDir reçoit la liste des candidats sélectionnés avec les justifications et détermine les lauréats qui correspondent le mieux à la description du poste et au profil de compétences
	Les lauréats sont classés et proposés à la promotion S'il y a ex-aequo, on tient compte de l'ancienneté de classe, puis de service et ensuite de l'âge.	
	Le lauréat présenté à l'unanimité par le ComDir ou le conseil de direction comme étant le meilleur à la priorité. Les résultats sont notifiés aux candidats	Les notifications sont envoyées aux candidats

CONDITIONS DE PARTICIPATION

Promotion interne	Mobilité fédérale + recrutement externe
Nommé.	Diplôme requis (master) ou expérience demandée.
Ancienneté de classe minimale de : -2 ans en A1 pour passer en A2 -6 ans au total en A1, ou 6 ans au total en A1 et A2, ou 4 ans seulement en A2 pour passer A3 -Aucune ancienneté pour la promotion à la classe A4 si A3. -2 ans en A4 pour passer en classe A5 En activité de service +formulaire rempli.	Si nommé ancienneté de classe minimale de : -2 ans en A1 pour passer en A2 -6 ans au total en A1, ou 6 ans au total en A1 et A2, ou 4 ans seulement en A2 pour passer A3 -Aucune ancienneté pour la promotion à la classe A4 si A3. -2 ans en A4 pour passer en classe A5 Conditions dans le règlement de sélection.

Pas d'insuffisant lors de la dernière évaluation	Postulation (et titres/CV/nomination) via le site web <i>travaillerpour.be</i>
--	--

-Pour une fonction A2, il est possible d'avoir uniquement recours au recrutement externe.
-Pour une fonction A5, le poste ne peut jamais être ouvert au recrutement.
-Pour le recrutement en A3 et A4, les candidats doivent disposer respectivement de 6 et de 9 ans d'expérience.

Le 28 novembre 2022, de nombreux emplois avaient été mis en compétition et publiés au Moniteur Belge dans les classes A2, A3, A4 et A5 dans le cadre de la fameuse Vague 13 (promotion à la classe supérieure par promotion interne).

Comme lors de la précédente vague, les collaborateurs concernés avaient la possibilité de consulter **en primeur la liste des emplois mis en compétition via MyMinfin**, après s'être authentifié, afin d'économiser, autant que possible, les frais d'envois recommandés à charge du SPF Finances.

Cette manière de procéder avait permis au SPF Finances d'épargner la somme de 27.000 € en 2022 puisque 3.569 collaborateurs avaient téléchargé le document en ligne.

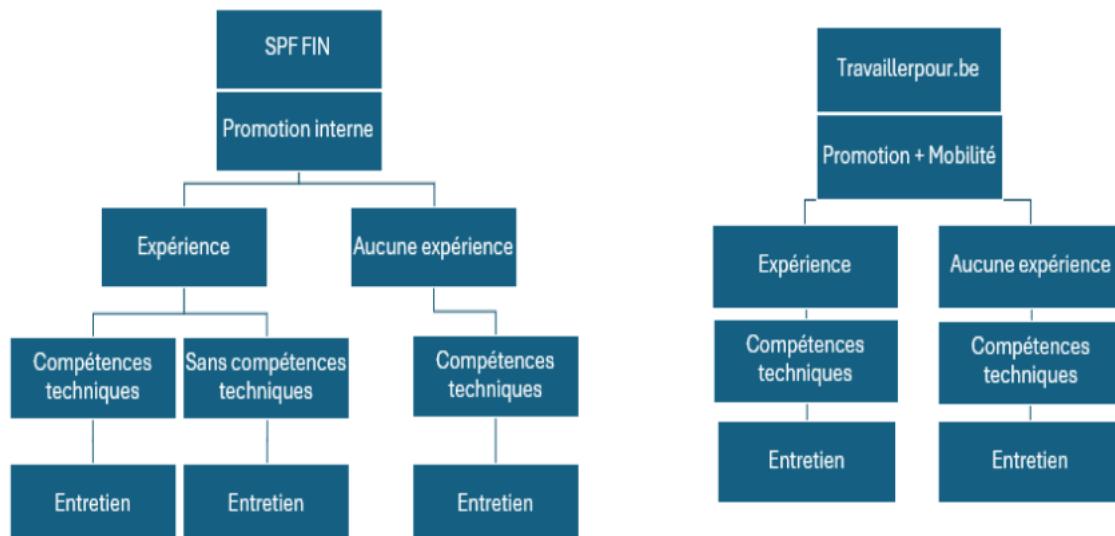
Cependant à la suite du retard important pris dans ces vagues de promotions, chaque Administration avait été invitée à organiser une bilatérale avec les ressources humaines afin de trouver les solutions les plus efficientes pour accélérer le processus.

Le Service d'encadrement Personnel et Organisation (P&O) nous annonce avoir **profondément revu l'organisation des promotions et une nouvelle procédure de mise en compétition pour la classe A3** a été publiée au Moniteur Belge du 1^{er} octobre 2025 (Vague 14).

Le but invoqué vise à fluidifier les procédures, apporter plus de clarté et accélérer le processus. **Pour ce faire, plusieurs nouveautés** sont introduites :

- Des exigences en matière d'**expérience** sont également appliquées dans le cadre des promotions internes.
- Un **calendrier clair et transparent** sera disponible pour toutes les procédures.
- Il sera possible **de postuler dès le jour de la publication** (et plus le 1^{er} jour ouvrable qui suit).
- Des **ordres de service plus ciblés** seront utilisés afin d'accélérer les procédures et de publier plus régulièrement de nouvelles mises en compétition.
- Les **compétences techniques communes** à différents profils ne seront évaluées qu'une seule fois (sous certaines conditions).

Déroulement de la procédure de promotion :



Tous les collaborateurs faisant partie du groupe-cible ont reçu au préalable un courriel pour consulter les intitulés de fonctions et 2.452 collègues l'ont fait et ont permis l'économie **d'environ 23.000 €** en frais d'envois recommandés.

Pour participer à ces mises en compétition, il faut toujours remplir les conditions de nomination et d'ancienneté :

- Être nommé dans **la classe A1** au SPF Finances,
- Ou être nommé dans **la classe A2** au SPF Finances,
- Avec au moins **4 ans** d'ancienneté de classe **dans la classe A2**,
- Ou au moins **6 ans** d'ancienneté de classe **dans la classe A1**,
- Ou au moins **6 ans** d'ancienneté de classe **dans les classes A1 + A2 ensemble**.

Attention : comme certains profils exigent des **conditions d'expérience supplémentaires**, il faut toujours consulter le profil de la fonction et compléter soigneusement la partie « cv/expérience professionnelle » de candidature.

Les candidatures peuvent être introduite **du 1^{er} au 15 octobre 2025**.

Toutes les informations sur le déroulement de la procédure de sélection se trouvent sur [la page de l'intranet relative aux mises en compétition](#).

Attention ! Le calendrier de promotion interne ci-dessous est donné à titre indicatif et peut-être adapté :

	Sans expérience, avec compétences techniques	Avec expérience, sans compétences techniques	Avec expérience, et compétences techniques
Communication des résultats et conditions de participation (standard)	17 novembre 2025	17 novembre 2025	17 novembre 2025
Communication des exigences en matière d'expérience	/	15 décembre 2025	15 décembre 2025
Évaluation des compétences techniques	À partir du 8 décembre 2025	/	À partir du 26 janvier 2026
Début des entretiens	À partir du 12 janvier 2026	À partir du 12 janvier 2026	À partir du 2 mars 2026
Fin des entretiens	Avril – juillet 2026	Avril 2026	Mai – juin 2026

Si la CGSP salue la volonté d'accélérer le processus de promotion et de rendre le calendrier plus clair et transparent, elle s'interroge sur l'objectivité d'un classement des lauréats dans le cadre de procédures de promotions qui ne reposeraient que sur des exigences d'expérience (CV) et sur un entretien sans aucune évaluation de compétences techniques !

FEDOREST

FedoRest 2.0 – Etat d'avancement de la réorganisation

La transformation vers FedoRest 2.0 reposera notamment sur le développement de la cuisine centralisée de production dans les bâtiments de FedoPress dont les plats seront disponibles dans des distributeurs.

Les cuisines locales continueront à préparer des repas mais avec des produits semi-finis et devraient toujours proposer des plats classiques (tels que le steak et les frites). Le management déclare vouloir garantir la qualité.

Le management compte également sur la mise en place de la digitalisation et d'un libre-service partiel.

Une réunion de concertation de base est prévue ce 10 octobre 2025. La CGSP ne manquera pas de vous tenir informés des précisions qui seront données sur le projet.

Personnel et structure

La CGSP a insisté lors de chaque réunion sur le manque de personnel qui implique une charge de travail inacceptable certains jours dans certains restaurants.

Bien que cela ait été difficile au départ, du personnel a enfin été recruté. Des discussions seraient en cours pour obtenir l'autorisation de conclure des contrats à temps plein, vieille revendication de la CGSP.

En termes de structure et de gestion, FedoRest restera un Service Administratif à Comptabilité Autonome (SACA) au sein du SPF Finances. En juillet, le Conseil des ministres a approuvé la première phase de rationalisation au sein de cette structure. D'ici la fin de l'année 2025, d'autres organisations telles que les SPF Economie et Mobilité & Transports pourraient intégrer la structure.

Défis

L'ouverture de FedoRest à d'autres services publics fédéraux et l'ouverture éventuelle de nouvelles succursales contrastent avec le récent Plan Infrastructure 2030.

En effet, ce plan prévoit la fermeture de 22 bâtiments du SPF Finances, ce qui pourrait entraîner des conséquences considérables aussi pour le personnel de FedoRest.

Pour rappel, pour le personnel qui remplit certaines conditions d'éloignement, le Protocole 100 (obtenu après le succès de la mobilisation contre le projet de basculement) prévoit la recherche d'une solution individuelle.

La fermeture ou la réouverture de restaurants sera évaluée périodiquement sur la base des chiffres de vente réalisés.

Un problème persistant est le refus d'une dispense de service pour se rendre aux consultations médicales avec un spécialiste. À la demande de la CGSP, les possibilités juridiques sont actuellement à l'étude pour offrir une solution à ce problème.

PLAN D'INFRASTRUCTURE 2030 – FERMETURES ET DEMENAGEMENTS

Fermes et déménagements à venir

Fin septembre, l'autorité a fourni plus de précisions concernant le Plan Infrastructure 2030. Ce plan prévoit la fermeture de 25 bâtiments afin de réaliser les objectifs d'économies décidés par le gouvernement fédéral. Ces fermetures vont impacter 1.945 collègues qui changeront de résidence administrative (mutation d'office).

La majorité du personnel concerné connaîtra une augmentation de son temps de trajet, même si l'autorité estime qu'il diminuera pour environ un cinquième des collègues.

Télétravail et travail en bureaux-satellites

La circulaire actuelle sur le télétravail, qui impose deux jours de présence bureau par semaine, n'est pour l'instant pas modifiée.

Pour l'autorité, l'augmentation du nombre de bureaux-satellites n'est pas envisageable dans le contexte d'austérité.

La CGSP a insisté pour une évaluation de la circulaire sur le télétravail, initialement prévue six mois après son entrée en vigueur.

Incertitudes concernant les déménagements

Il n'y a actuellement aucune clarté sur les résidences dans lesquelles le personnel sera affecté à la suite d'une fermeture de bâtiment. Ces décisions incombent au management (directions).

La CGSP a insisté sur l'importance d'une communication du calendrier (timing) dans les plus brefs délais et a demandé :

- De réaliser une enquête auprès du personnel concerné,
- De tenir compte au maximum du choix du personnel pour le nouveau lieu de travail,
- Une adaptation du Protocole 100, étant donné que la réduction du nombre de bâtiments en rend l'application de plus en plus difficile.

Concertation et prochaines étapes

La CGSP a demandé plus de données (notamment la durée et le coût des contrats de location existants, le coût des déplacements supplémentaires, etc.).

L'autorité s'est engagée à partager un maximum d'informations dans des groupes de travail, composés des organisations syndicales représentatives et de représentants de l'autorité.

Les groupes de travail étudieront l'impact sur le personnel et se pencheront sur des mesures d'accompagnement pour limiter au maximum les conséquences négatives. Les conclusions de ces groupes de travail feront ensuite l'objet d'une négociation officielle.

FONCTION PUBLIQUE FEDERALE

Alors que le gouvernement et la ministre de la Fonction publique et de la Régie des bâtiments s'épanchent dans les médias, les dossiers à l'agenda des réunions de négociation sont très légers, ce qui démontre le peu d'intérêt du gouvernement pour le personnel de la fonction publique fédérale.

La CGSP déplore **l'absence de budget dégagé pour conclure un accord sectoriel** (pour rappel, les revendications CGSP visent notamment une revalorisation des barèmes, du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année).

A notre connaissance, pas de budget non plus à ce jour pour une majoration du montant des **chèques-repas**.

Pour les **dispenses de service** (« Circulaire Ponts »), le 10 novembre 2025 n'a pas été accordé malgré les demandes répétées des organisations syndicales représentatives. Pour le 2 janvier 2026, il faudra attendre que la circulaire 2026 soit négociée.

La Fonction publique fédérale a en revanche avancé sur une adaptation des **descriptions de fonction** de la cartographie fédérale, le dossier leasing vélos et sur une modification des dates de paiement des pécules de vacances et allocations de fin d'année qui devraient être versés en même temps que le traitement au plus tard en mai et décembre.

PENSIONS

Contexte et rétroactes

La CGSP a toujours été attentive aux mesures prises et envisagées en matière de pensions et en tant qu'organisation syndicale de combat, a fait part de son mécontentement dans la rue et devant les juridictions (arrêt de la Cour constitutionnelle sur les tantièmes préférentiels à l'AG Douanes et Accises).

Dès la sortie de la déclaration gouvernementale, la CGSP vous a informés par ses canaux de communication et lors des assemblées générales qui ont été organisées.

La CGSP vous remercie pour votre engagement et votre présence aux différentes actions et rassemblements organisées.

Malheureusement, le gouvernement fédéral « Arizona » entend avancer dans l'exécution de son programme.

Sous prétexte d'un déficit inquiétant (ce qui est contestable et contesté par la CGSP), ce gouvernement a fait choix non d'une augmentation des moyens de lutte contre la fraude fiscale ou l'instauration d'une fiscalité plus équitable mais de l'austérité.

L'austérité, c'est moins de moyens de fonctionnement pour la fonction publique, ce qui entraîne inéluctablement la fermeture de bâtiments, moins de personnel, une augmentation de la charge de travail et du temps de déplacement domicile-lieu de travail, sans oublier la mise en place de pansements comme la polyvalence, la quasi-suppression des rendez-vous avec les contribuables et redevables via le nouveau système de téléphonie, le basket, le recours au travail intérimaire, ...

Pourtant, il est démontré par nombre d'économistes que les mesures d'économies n'ont pas les effets escomptés et, au contraire, qu'elles augmentent in fine le déséquilibre budgétaire.

Les médias régulièrement entretiennent cette peur des dépenses et ce besoin de faire des économies, mais ne vous laissez pas berner, d'autres choix étaient et sont toujours possibles. Ne soyons pas fatalistes, car il s'agit de la mise en place d'un système

individualiste ultra-libéral qui met à mal les acquis obtenus à force de luttes et qui seront difficiles à récupérer.

Quant au dialogue social, la CGSP ne partage pas la vision qu'en fait le gouvernement qui pour le moment reste inflexible sur son projet se contentant d'amendements d'ordre légistique.

Mesures déjà prises

La loi programme du 18 juillet 2025 implémente déjà des premières mesures inacceptables qui sont en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2025.

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=fr&sum_date=2025-07-29&lg_txt=f&pd_search=2025-07-29&s_editie=1&numac_search=2025005578&caller=sum&2025005578=1&view_numac=2025005578n :

Voici ces mesures pour lesquelles la CGSP a rendu un avis négatif.

DESACCORD DE LA CGSP

- **Limitation « temporaire » de l'indexation des pensions**
Si rien ne change au niveau du calcul de l'indexation pour les pensions inférieures au plafond de 5.182,64 € brut par mois, il en va autrement pour les pensions, dont le montant mensuel brut dépasse ce plafond, qui verront leur indexation limitée à 34,55 € brut par mois et ce au plus tard jusqu'au 31 décembre 2029. Cette limitation, même si elle est présentée comme temporaire, aura dans les faits un impact définitif sur les pensions concernées du secteur public !
➔ Diminution du montant de certaines pensions ☺
- **Report de l'indexation des traitements et pensions du 2^{ème} au 3^{ème} mois**
L'indexation de nos traitements et pensions ne se fera plus le 2^{ème} mois qui suit à partir du dépassement de l'indice-pivot, mais à partir du 3^{ème} mois, ce qui entraîne la perte d'un mois d'indexation !
➔ Perte d'un mois d'indexation ☹.
- **Suppression du bonus pension actuel et mise en place d'un nouveau système**
Même si le texte n'est pas encore publié, un avant-projet de loi qui a déjà été négocié prévoit la suppression du bonus pension actuel (bonus pension instauré en 2024, qui permettait d'accumuler un supplément appelé « bonus » pour chaque mois travaillé au-delà de la date de pension anticipée) au 31 décembre 2025.

Cette future loi instaurera un nouveau système à partir de 2026 avec des conditions et modalités différentes : avoir une carrière d'au moins 35 ans comprenant un minimum de 156 jours de travail effectif par an, soit au total 7.020 jours de travail effectif durant sa carrière et ne se constituera plus à partir de la date de pension anticipée mais à partir de l'âge légal de la pension (66 ans actuellement, qui passera à 67 ans en 2030).

Des mesures transitoires sont toutefois prévues pour les personnes qui ont continué à travailler au-delà de la date de leur pension anticipée entre le 1^{er} juillet 2024 et le 31 décembre 2025.

➔ Perte de perspectives et modification des modalités de paiement ☺.

ACCORD DE LA CGSP

• **Congé parental d'accueil**

La CGSP a remis un accord sur l'avant-projet de loi-programme instaurant un droit au congé parental pour les familles d'accueil à partir du 1^{er} juillet 2025.

AGE LEGAL, PENSION ANTICIPEE ET MODALITES DE CALCUL DE VOTRE PENSION - SITUATION ACTUELLE

Il est important avant de vous présenter les projets de vous rappeler que le **montant** de pension des fonctionnaires (qui constitue un traitement différé) est calculé sur la base du traitement de référence, du nombre de services admissibles et des périodes d'absence assimilées à des jours travaillés et de la fraction de carrière (principe 1/60, services actifs 1/50) :

Montant de la pension = services et périodes admissibles X traitement de référence
fraction de carrière

Quant à l'**âge légal**, il a déjà été relevé (66 ans depuis le 1/01/2025 et 67 ans à partir du 1/01/2030) et il dépend de votre date de naissance :

Date de naissance	Age légal de la pension
<01.01.1960	65 ans
Entre 1.01.1960 - 31.12.1963	66 ans
A partir du 01.01.1964	67 ans

Il est toutefois possible de partir plus tôt en prenant une **pension anticipée** moyennant le respect de conditions d'âge et de carrière.

Pour celles et ceux qui travaillent au-delà de la date de pension anticipée, un **bonus** avait été mis en place par la loi du 25 avril 2024.

Age	Durée de carrière
60 ans	44 années
61 ans	43 années
62 ans	43 années
63 ans	42 années
64 ans	42 années
65 ans	42 années

MESURES EN PROJET

Afin de diminuer le budget consacré aux pensions des fonctionnaires, le gouvernement fédéral a décidé de limiter les engagements statutaires, de retarder la date de mise à la pension et de s'attaquer aux différentes composantes du calcul repris ci-dessus et ce par différents textes dont les négociations ont commencé dès la fin du mois d'août.

Le gouvernement entend déposer les textes au Parlement dans le courant du mois de novembre en vue d'un vote et d'une publication avant la fin de l'année.

Il nous semble important de vous informer au mieux sur ces projets, même si nous nous battons pour qu'ils ne soient pas votés ou, du moins, pas dans leur version actuelle, qui est inacceptable ! Parmi ces textes :

- **Avant-projet de loi relatif à la prolongation de la durée du traitement de référence pour le calcul des pensions du secteur public > diminution du montant des pensions dès le 1^{er} janvier 2027**

Actuellement, le montant de la pension est calculé sur base du traitement moyen de référence des 10 dernières années avant la prise de la pension (des 5 dernières années pour les fonctionnaires nés avant 1962).

L'avant-projet de loi prévoit pour les pensions prises **à partir du 1^{er} janvier 2027** (ainsi que pour les pensions de survie) l'ajout d'une année au calcul du traitement de référence pour à terme, en 2062, atteindre un calcul basé sur les 45 dernières années.

Année de prise de la pension	Période de référence (traitement moyen)
2025	10 années

2026	10 années
2027	11 années
2028	12 années
2029	13 années
2030	14 années
2031	15 années
2032	16 années
...	
2062	45 années

Sur base de ce tableau et de votre carrière (voir barèmes), il vous est possible d'estimer la diminution du montant escompté de votre pension, sous réserve des indexations et révisions des barèmes.

Mesure transitoire : pour les personnes nées avant 1962, la pension sera toujours calculée sur base du traitement de référence des 5 dernières années de carrière.

■ **Avant-projet de loi supprimant les tantièmes préférentiels et modifiant le coefficient de majoration**

Le montant de la pension de fonctionnaire repose sur le traitement de référence (actuellement, le salaire moyen des 10 dernières années) multiplié par la fraction de carrière (pourcentage de carrière) qui est en général 1/60.

Le tantième préférentiel a été mis en place pour tenir compte des fonctions plus lourdes, dangereuses ou pénibles. Il consiste en une fraction de carrière plus favorable utilisée dans le calcul des pensions (par exemple, 1/50 au lieu de 1/60). Il est associé à un coefficient de majoration qui sert à augmenter la fraction de carrière (tantième) pour calculer la condition de carrière prévue pour une pension anticipée.

Ces mesures permettent de percevoir une pension plus élevée et de partir à la retraite plus tôt, ce qui est notamment le cas au SPF Finances de certains collègues notamment à l'AG Douanes et Accises dits en « services actifs ».

Le texte soumis à la négociation prévoit la **suppression du tantième préférentiel pour les prestations à partir du 1^{er} janvier 2027** qui se verront appliquer la fraction 1/60.

Les prestations antérieures, sous le régime du tantième préférentiel, conserveront la fraction 1/50 pour le calcul de la pension et pour les prestations effectuées avant le 1^{er} janvier 2027.



Quant au **coeffcient de majoration**, qui assure une effectivité aux tantièmes, le projet le réduit à 1 sauf pour certaines fonctions (comme les services actifs repris dans l'annexe de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques prévus pour une partie du personnel de l'AG Douanes et Accises) qui le conserveront mais avec une diminution annuelle à partir du 1^{er} janvier 2027.

Année de prise de la pension	Coefficient de majoration appliqué
2025	1,0500
2027	1,0450
2028	1,0400
2029	1,0350
2030	1,0300
2031 et après	1,0250

La CGSP vous rend attentifs aux éléments suivants :

- Le projet prévoit que le coefficient de majoration ne sera applicable qu'aux services réellement prestés et aux périodes de congé avec maintien du traitement complet.
- Contrairement au tantième préférentiel, le coefficient de majoration, qui est actuellement de 1,05, dépend de l'année de l'année civile au cours de laquelle la pension est prise. Ceci implique que les prestations antérieures au 1^{er} janvier 2027 ne seront pas soumises au coefficient actuel et se verront appliquer le coefficient prévu pour l'année de prise de la pension !

La conjonction de ces mesures va entraîner un allongement de la carrière et une diminution du montant de la pension, mettant fin purement et simplement, à l'ensemble des tantièmes préférentiels sans pour autant proposer un nouveau système de reconnaissance de pénibilité !

- L'avant-projet de loi modifiant l'admissibilité des périodes de congé, de disponibilité, d'interruption de carrière et d'autres formes d'absence pour la pension des fonctionnaires.

Actuellement, outre les services réellement prestés, sont également pris en compte pour la pension :

- Les absences avec maintien de la rémunération, assimilées à de l'activité de service,
- La mise en disponibilité avec traitement d'attente,
- Les absences non rémunérées assimilées à de l'activité de service à l'exception des prestations réduites pour motifs de convenances personnelle et les périodes de 4 jours semaine sans prime.

A noter que certaines de ces absences sont limitées par un quota et par un crédit carrière (20 % des services effectifs).

Les absences non rémunérées assimilées à de l'activité de service sont en principe assimilées pour la pension (sauf deux exceptions).

A partir du 1^{er} janvier 2026, au lieu de renvoyer aux différents statuts pour voir si une absence non rémunérée est assimilée à de l'activité de service (et compte donc pour la pension), le système est inversé et ces mêmes absences ne seront plus en principe prises en compte, sauf si elles figurent dans la liste limitative reprise dans l'avant-projet :

- Périodes d'interruption de carrière dans le cadre d'un congé fédéral pour soins, pour lesquelles l'ONEM verse une allocation (IC soins palliatifs, IC congé parental, IC assistance médicale, IC pour aidant proche ou en tant que parents d'accueil) ;
- Absences non rémunérées assimilées à des activités de service conformément au statut applicable au membre du personnel, mais uniquement les absences pour prodiguer des soins ou suivre des formations ;
- Périodes d'interruption de carrière à temps partiel (avec allocation de l'ONEM) à partir de l'âge de 60 ans ;
- Périodes de congé pour des missions d'intérêt général non rémunérées ;
- Congé pour stage ;
- Périodes de congé politique ;
- Périodes de congé pour mission syndicale ;
- Périodes d'interruption de travail ;
- Période de détention préventive.

Toutes les périodes énumérées ci-dessus seront comptabilisées pour déterminer la date de départ à la pension. En revanche, celles qui n'y figurent pas ne seront pas prises en compte (comme les MIOF).

Les périodes d'interruption de fin de carrière à temps partiel seront admissibles à partir du 1^{er} janvier 2026, que pour les périodes prises à partir de l'âge de 60 ans, à condition qu'une cotisation personnelle de 7,5 % soit versée au Service fédéral des Pensions.

Elles seront prises en compte pour le montant de la pension mais sous réserve d'une vérification au regard de l'arrêté royal 442 du 14 août 1986 qui détermine, outre le crédit carrière (règle des 20 % des services effectifs), de nouveaux quotas que ce soit pour les congés préalables à la pension (24 mois calendrier quel que soit le volume) ou pour les absences pour motif de soins ou de formation (24 mois à temps plein).

Des mesures transitoires sont prévues :

- Pour les personnes qui, avant le 31 janvier 2025 ont pris un congé ou ont été mises en disponibilité et dont la date de fin est postérieure au 31 décembre 2025, ces absences continuent d'être prises en compte aux conditions actuelles.
- Pour les personnes qui, à leur demande, se trouvent dans un régime de fin de carrière au 31 janvier 2025, ces absences continuent à être prises en compte aux conditions actuelles.
- Pour les personnes qui ont introduit une demande auprès de leur employeur afin de bénéficier d'un régime de fin de carrière avant le 1^{er} janvier 2026 et dont la demande a été approuvée avant le 31 janvier 2025, ces périodes continuent d'être prises en compte aux conditions actuelles.

A noter que, pour la CGSP, ces mesures transitoires sont insuffisantes et entraînent une insécurité juridique. En effet, la date du 31 janvier 2025 correspond à la date de l'accord du gouvernement fédéral et n'a aucune valeur juridique !!!

La flexibilité tant mise en avant par le gouvernement sera bien mise à mal et va toucher nombre de collègues. La CGSP n'a toujours pas reçu les estimations chiffrées réclamées mais on sait que cette réforme impactera surtout de nombreuses femmes.

– **L'avant-projet de loi visant à supprimer la péréquation des pensions en cours.**

La péréquation des pensions et des pensions de survie (loi 9 juillet 1969) est un système d'adaptation du montant de la pension aux évolutions des barèmes. Il a été mis en place pour garantir le maintien du pouvoir d'achat des retraités et depuis la loi du 25 avril 2007

l'est par un système dit de « corbeilles ». Cette opération est effectuée tous les deux ans et la prochaine était prévue en 2027.

Le gouvernement prévoit la suppression de la péréquation des pensions du personnel statutaire **dès le 1^{er} janvier 2026** mais ne prévoit aucun mécanisme susceptible de la remplacer.

Il annonce avoir l'intention de les intégrer dans le mécanisme de l'enveloppe bien-être des prestations de sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. La CGSP est dubitative en raison du peu de budget alloué à cette enveloppe et de son gel durant toute la législature. Ne perdons pas de vue que le gouvernement poursuit un « *assainissement substantiel* (...) et impose de « *limiter les dépenses de pension* » !

■ **L'avant-projet de loi relatif à la pension anticipée**

Actuellement, il est possible de partir à la pension avant l'âge légal, moyennant le respect de certaines conditions d'âge et d'années de carrière (60 ans avec au moins 44 années de carrière, par exemple).

Le gouvernement entend renforcer le lien entre les prestations de travail effectives « *afin que les personnes soient récompensées pour leur travail* » SIC.

À partir du **1^{er} janvier 2026**, une pension anticipée pourra être prise dès l'âge de 60 ans moyennant au moins **42 années de carrière**.

Seules les années comptant au moins 234 jours travaillés (jours de travail effectif).

A noter que seuls les jours correspondant à la définition de prestation effective (prestations réelles, absences avec maintien intégral du traitement) et les périodes de chômage temporaire sont pris en compte.

Cependant, tous les autres jours d'absence, quel qu'en soit le motif (soins, maladie, chômage, congé parental, ni même le service militaire qui était obligatoire, etc.), ne sont pas pris en compte dans l'avant-projet de loi actuelle, ce qui, pour la CGSP, est discriminatoire et inadmissible !

Modification du calcul des années de carrière exigées

Comme l'avant-projet de loi exposé ci-avant vise également l'harmonisation des conditions de carrière pour l'ouverture du droit à la pension anticipée dans les régimes de pension des fonctionnaires, des salariés et des indépendants, il revoit les règles de calcul du nombre d'années de carrière exigées.

Actuellement, pour se voir reconnaître une année de carrière, un indépendant doit avoir cotisé 2 trimestres sur une année, un salarié avoir travaillé pendant 104 jours (ou assimilés) et un fonctionnaire 4 mois.

À partir du **1^{er} janvier 2027**, une année civile sera prise en compte dans les trois régimes de pension à partir de **156 jours de travail prestés ou assimilés** (= 6 mois équivalents temps plein).

Cette nouvelle définition s'applique également aux années de carrière avant 2027 !

Des mesures transitoires sont envisagées :

- En matière de pension anticipée, l'avant-projet de loi prévoit de « verrouiller » le droit à la pension anticipée pour les personnes qui rempliront les conditions requises en 2025 et 2026,
- En matière de pension, les personnes âgées de 60 ans au 1^{er} janvier 2025, devront travailler au maximum 1 année supplémentaire et celles âgées de 59 ans au 1^{er} janvier 2025) au maximum 2 années supplémentaires.
- Le projet évoque une règle à mettre en place pour atténuer les effets de la réforme sur la 1^{ère} année de carrière (dans l'état actuel des textes, tout qui n'a pas commencé à travailler avant le 1^{er} juillet d'une année devra travailler un an de plus), mais rien de concret n'est prévu et aucun budget n'a encore été alloué à cette fin.

- **L'avant-projet de loi visant à introduire une réduction (malus) ou une majoration (bonus) en fonction du départ à la pension avant ou après l'âge légal.**
 - **Malus**

Cet avant-projet de loi **introduit un malus pension** pour les personnes qui prendront leur pension anticipée à partir de 2026 et qui ne remplissent pas une certaine

« condition de travail » : la carrière doit compter au moins 35 années de travail avec 156 jours de travail effectif par an et 7020 jours de travail effectif sur l'ensemble de la carrière.

Si cette condition n'est pas remplie, le montant de la pension sera réduit en fonction de l'anticipation (par mois entre la date de prise de cours de la pension anticipée et le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel l'âge légal de la pension est atteint) selon un pourcentage qui est fonction de la date de naissance.

Le malus s'appliquera durant toute la durée de la pension !

Années de naissance	Montant de la réduction /année anticipation
1961 > 1965	2 %
1966 > 1974	4 %
1975 et après	5 %

A noter que le pourcentage exact est calculé sur la base du nombre de mois.

Ce malus s'appliquera par pension et par régime.

Les mesures transitoires prévoient une exception au malus pour :

- Les personnes qui remplissent déjà les conditions pour bénéficier d'une pension anticipée au cours de l'année 2025,
- Les fonctionnaires qui ont entamé un congé préalable à la pension ou qui sont entrés dans un régime de fin de carrière avant le 31 janvier 2025,
- Les militaires pensionnés d'office,
- Les membres du personnel roulant de HR-Rail qui peuvent encore prendre leur pension anticipée aux conditions actuelles.

L'avant-projet de loi prévoit une correction pour les périodes de maladie mais sans aucune précision.

■ **Bonus**

La loi du 25 avril 2024 portant réforme des pensions a mis en place un système de bonus pour les personnes qui travaillent au-delà de la date de pension anticipée.

Le système a déjà été revu par le gouvernement qui entend en plus le durcir car le point de départ ne sera plus la date de pension anticipée mais la date de l'âge légal de la pension.

A partir de 2026, toute personne qui continue à travailler après l'âge légal de la pension (66/67 ans) et qui satisfait à la « condition de travail » (35 ans avec 156 jours de travail effectif et 7020 de travail effectif total) se constituera, chaque année, un bonus de pension proportionnel.

Le taux de ce nouveau bonus pension dépend également de l'année de naissance.

Années de naissance	Montant de la majoration / année anticipation
1962 ou plus tôt	2 %
1963 > 1972	4 %
1973 et après	5 %

▪ **Avant-projet de loi visant à supprimer la pension pour inaptitude physique**

Par le passé, l'agent en disponibilité était convoqué devant la Commission des Pensions qui pouvait décider de le pensionner pour inaptitude physique.

Un système de pension temporaire a été mis en place par la loi du 18 mai 2024 portant introduction de l'allocation d'inaptitude temporaire de travail pour fonctionnaires (AIF).

L'avant-projet de loi prévoit la suppression de l'AIF et l'arrêt de l'octroi d'une pension temporaire pour inaptitude physique à partir du **1^{er} janvier 2026**.

Concrètement, cela signifie que seuls les fonctionnaires qui obtiennent une décision de pension médicale temporaire (min. 6 mois à max. 36 mois) d'une instance médicale avant le 30 novembre 2025 percevront la pension de fonctionnaire.

Une mesure transitoire est prévue pour ce groupe. Les personnes qui, à l'issue de la période de pension temporaire, ne sont pas jugées aptes à reprendre le travail par l'instance médicale, seront définitivement pensionnées.

Les fonctionnaires dont le capital de jours de congé de maladie est épuisé en 2026 ou qui n'ont pas reçu de décision de l'instance médicale avant le 1^{er} décembre 2025 continueront à percevoir le traitement d'attente lié à leur statut jusqu'à ce que l'instance médicale compétente décide que le fonctionnaire n'est plus apte à exercer ses fonctions (en tenant compte du dossier de ré intégration), auquel cas la **fonction en question prendra fin et les personnes concernées seront transférées à l'assurance maladie de l'INAMI.**

La mise à la pension d'office à partir de l'âge de 63 ans après 365 jours d'absence pour cause de maladie ne sera désormais accordée qu'aux fonctionnaires qui remplissent à ce moment-là les conditions pour bénéficier d'une pension anticipée.

Les règles de cumul relatives aux revenus complémentaires perçus en sus d'une pension temporaire assortie d'un supplément minimum garanti sont étendues à toutes les pensions pour inaptitude physique en cours (y compris les pensions définitives prononcées avant 2025).

La déclaration de politique générale prévoit par ailleurs la fin du report des jours de maladie non pris. Toutefois, à ce jour aucun texte n'a encore été soumis à la négociation.

- **Avant-projet de loi portant introduction d'une condition de travail dans les régimes de pension des fonctionnaires, des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants**

Ce projet, qui s'inscrit dans la volonté du gouvernement de « *renforcer le lien entre les périodes travaillées et l'acquisition des droits à la pension* », **introduit à partir du 1^{er} janvier 2027 une condition de travail.**

Cet avant-projet de loi définit la notion de « condition de travail » pour certaines mesures en matière de pension et sera d'application dans les différents régimes de pension mais à géométrie variable en fonction de la mesure à laquelle elle s'applique (règle des 60ans/42 années de carrière pour prendre une pension anticipée ; malus/bonus pension, pension minimum garantie).

La définition des **jours effectifs** de travail varie en fonction de la mesure et ne concerne pas nécessairement que les services réellement prestés.

Dans le régime des fonctionnaires, les jours pris en compte pour la condition de travail sont :

- Les périodes de services effectivement prestés, à l'exception du service militaire obligatoire/objecteur de conscience ;
- Les périodes de congé ou d'absence avec maintien total de la rémunération

! Les absences pour cause de maladie après le 31 décembre 2025 ne seront prises en compte à concurrence d'un maximum de 30 jours calendrier par année civile.

De même, ne seront pas reprises comme « travail effectif » les périodes d'absence pour cause de maladie avec maintien partiel de la rémunération, survenues après le 31 décembre 2025, ainsi que les périodes non prestées dans le cadre de prestations réduites pour raisons médicales.

L'avant-projet de loi énumère également d'autres jours qui comptent pour la condition de travail, mais pas pour la définition des jours effectifs de travail au sens de la règle 60/42.

Il s'agit notamment :

- Les périodes d'interruption de carrière pour congé soins fédéral avec indemnité,
 - o Les congés pour soins palliatifs,
 - o Les congés parentaux,
 - o Assistance médicale à un membre de la famille gravement malade,
 - o Aidant-proche,
 - o Les congés parentaux d'accueil.
- Les périodes de crédit-soins ;
- Les périodes d'activités de service non rémunérées (art. 2 §2,2° de la loi du 10 janvier 1974) ;
- Les périodes d'écartement préventif du travail :
 - o Pour raisons de santé
 - o Les repos de maternité reportés
 - o Les congés de naissance
 - o Les congés d'adoption
 - o Les congés parentaux d'accueil
 - o Les congés d'allaitement
- Les périodes de service militaire obligatoire/objecteur de conscience.

Ces périodes sont prises en compte pour la condition de travail prévue par la législation sur les malus pensions.

D'autres textes suscitent également l'opposition de la CGSP :

- **Avant-projet de loi relatif à l'extinction de l'âge préférentiel de départ à la pension pour les militaires et le personnel roulant de HR-Rail.**
- **Avant-projet de loi modifiant le tantième des magistrats des corps spéciaux.**

Vous voilà informés, Camarades, sur ce qui pourrait advenir dès le 1^{er} janvier 2026.

Nous devons empêcher le vote de ces textes !

Il est de notre devoir de faire entendre notre mécontentement.

La CGSP compte sur vous pour la grève et la manifestation du 14 octobre 2025.

Le personnel du SPF Finances sera couvert par un PREAVIS DE GREVE.

Vos régionales CGSP peuvent vous informer sur les modalités de transport vers Bruxelles.



STOP **À LA CASSE DES SERVICES PUBLICS**

ATTAQUES SUR NOS PENSIONS

DIMINUER NOS PENSIONS, C'EST DÉTRUIRE DES ACQUIS SOCIAUX,
C'EST PRÉCARISER NOS PENSIONNÉS.
PENSIONS PUBLIQUES ET PRIVÉES, NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS !

E.R : PATRICK LEBRUN / RUE DE HANUR 47 / 5000 BEEZ / NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE

SUPPRESSION DU STATUT

LE STATUT, C'EST LA GARANTIE DE L'INDÉPENDANCE DES AGENTS VIS À VIS
DU POUVOIR POLITIQUE, DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES CITOYENS ET DE
LA CONTINUITÉ DES SERVICES RENDUS À LA POPULATION.

COUPES SOMBRES BUDGÉTAIRES

POUR MAINTENIR LA QUALITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DE NOS SERVICES PUBLICS,
DES MOYENS SONT INDISPENSABLES.
LES COUPES BUDGÉTAIRES ANNONCÉES À TOUS NIVEAUX SIGNIFIENT DES
PERTES D'EMPLOIS ET DES SERVICES EN MOINS À LA POPULATION !

**14 OCTOBRE | 10H00
BRUXELLES (GARE DU NORD)**

LES SERVICES PUBLICS, NOTRE PATRIMOINE !



WWW.IRWCGSP.BE

D'autres questions ?

Contactez l'équipe Finances de la CGSP AMiO Finances

finances.AMiO@cgspacod.be

CONTACTS

BRUXELLES

Olivier VAN GOMPEN 0477/35 79 69
van_gompen@hotmail.com

CENTRE

Eddy TAMISET 0476/60 13 15
eddy.tamiset@cgspacod.be

CHARLEROI

Fabrizio RASPINI 0476/65 23 71
fabrizio.raspini@minfin.fed.be

WALLONIE PICARDE

Katty GOBERT 0499/91 79.39
katty.gobert@minfin.fed.be

HUY

Patrick MASSIAS 0494/24 99 56
patrick.massias@minfin.fed.be

LIEGE

Agnès PIEYNS 0496/03 31 35
agnes.pieyns@minfin.fed.be

LUXEMBOURG

Laurence MAZZOCO 0495/28 93 69
laurence.mazzocco@minfin.fed.be

MONS

Bérangère MAHIA 0497/55 36 48
berangere.mahia@minfin.fed.be

NAMUR

Chris Van DEFAUX 0471/26 43 06
christian.defaux@minfin.fed.be

VERVIERS

Michèle CHAINEUX 0496/75 92 04
michele.chaineux@minfin.fed.be

WELKENRAEDT

Laurie VAN ISACKER 0474/87 27 53
laurie.vanisacker@cgspacod.be

N'oubliez pas, pour vos envois de courriels, la mention « SYND » en objet.

Traitement de vos données personnelles

Déclaration de confidentialité consultable sur <https://www.cgsp.be/politique-de-confidentialite/>

Adresse où écrire si vous ne consentez plus à l'utilisation de vos données :

CGSP A l'attention du Président - Place Fontainas 9-11 1000 Bruxelles Ou info@cgsp.be

Editeur responsable : JF LEMAIRE, Secrétaire fédéral CGSP AMiO, Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles