



LE DROIT *de savoir*

« Éclairer pour comprendre, résister pour avancer »

- 2 Le Centre Placet est menacé
Congé parental pour les boursier-es UCLouvain
Besoin d'assistance sociale
- 3 Dossier Fin de carrière
Taux de réussite dans les universités
- 4-5 CCTs relatives au personnel sur ressources extérieures
- 6-8 Salaires du personnel et barèmes indexés
- 8 Commission paritaire pour les universités subventionnées
- 9 Longue marche contre les mesures de l'Arizona
- 10-11 Du côté du gouvernement de la FWB
- 12 Résister

Tel était le thème de la cérémonie des doctorats *honoris causa* de février dernier, un événement marquant, tant par l'atmosphère qui y régnait que par les messages des trois personnalités mises à l'honneur.

Izzeldin Abuelaish, médecin palestinien, a insisté sur le rôle des femmes et la nécessité du respect des droits humains dans le maintien de la paix. Il a rappelé qu'au-delà de la carrière, de la réussite et du progrès scientifique, la formation amène la responsabilité, le sens et un glissement de la science à la conscience. Car la science enseigne comment construire des systèmes mais la conscience répond au pourquoi et au pour qui. Il a conclu : *Je suis ici parce que je mets mon espoir en vous. Je crois qu'ensemble nous pouvons faire la différence. Alors ayez confiance, ayez espoir mais, surtout, agissez.*

Pour Olivier Hamant, biologiste français, les trois principes du vivant dans ses capacités de résistance sont la robustesse, la circularité et la coopération. La robustesse se construit sur les redondances, l'hétérogénéité, l'incertitude et la lenteur. La circularité, hybridée avec la robustesse, inscrit les vivants dans les cycles de la terre. La coopération résonne avec la robustesse en ce qu'elle exige d'aller contre la performance individuelle pour nourrir la

robustesse du groupe. Parallèlement à ces trois principes, trois émotions peuvent être convoquées pour résister : les sentiments d'appartenance et d'urgence ainsi que la pulsion de vie.

Salomé Saqué, journaliste française, a appelé l'assistance à résister en cultivant son sens critique ; elle a rappelé les pièges qui mènent au fascisme (p. 12 de ce numéro).

Ces trois rencontres, en phase avec les valeurs de l'UCLouvain et avec celles de la CNE, pourront nourrir notre quotidien et notre recherche d'un monde plus ancré dans des valeurs authentiques.

Le soin que nous portons à améliorer les conditions de travail de chaque catégorie de personnel de l'université s'inscrit dans ces valeurs. Les efforts que nous fournissons visant l'égalité et l'équité dans le traitement des membres du personnel s'inscrivent dans ces valeurs. La résistance que nous opposons aux projets antisociaux de nos gouvernements s'inscrit dans ces valeurs. Et nous nous souviendrons des paroles d'envoi d'I. Abuelaish : *So, have faith, have hope, but most important : take action.*



Le Centre Placet menacé

Le ministre de la Coopération, M. Prévot, a transmis en décembre 2025 sa décision de ne plus reconduire la subvention, récurrente depuis 50 ans, au Centre Placet qui accueille actuellement environ 130 étudiant-es internationaux sur une année académique, un peu moins de 100 simultanément. La quasi-totalité de ces étudiant-es provient d'Afrique, les autres principalement d'Amérique latine.

La décision du ministre menace la survie du Centre Placet et remet en question l'accompagnement de ces étudiant-es. Le Centre proteste contre cette mesure brutale qui n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable.

Comme indiqué dans le précédent numéro du *Droit de savoir*¹, le Centre Placet est une asbl très proche de l'UCLouvain : il fait partie de l'Unité technique d'exploitation (UTE), ce qui le rattache à l'université pour la concertation sociale. En conséquence, le Conseil d'entreprise de l'UCLouvain a été informé récemment de cette situation. La délégation CNE du personnel a insisté auprès des autorités de l'Université pour qu'une concertation soit ouverte concernant les modalités de gestion de ce dossier.

¹ https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-12/DDS_203.pdf, p. 4.

² *Le Centre Placet menacé de fermeture : « Il faut un dialogue, pas un couperet »* Université catholique de Louvain (It's a new week, 6 février 2026)

³ Ces neuf autres foyers situent à Anvers (2), Arlon, Gand, Gembloux, Ixelles, Leuven, Mons et Saint-Gilles.

Hervé Jeanmart, prorecteur à l'international, ne comprend pas la décision, rude et inattendue, du ministre. Des contacts politiques ont été pris, mais les retours sont à ce stade limités. Le 6 février 2026, H. Jeanmart indiquait à It's a New Week : « *Après 50 ans, il me semble raisonnable de nous donner le temps de nous réinventer, de réfléchir posément à comment réorganiser ces missions essentielles. Sinon, nous risquons de faire des dégâts irréversibles, de perdre définitivement cette expertise et cet accompagnement dont notre communauté internationale a besoin. Nous devons pouvoir discuter de cela avec le cabinet du ministre et pour l'instant, ce dialogue n'existe pas. C'est précisément ce que demande la pétition qui circule actuellement : un espace de discussion pour trouver ensemble une solution.* »²

Signons la pétition : https://www.petitionenligne.be/centreplacet_en_danger.

Le Centre Placet n'est pas le seul foyer concerné. En effet, neuf autres foyers³, répartis dans les trois Régions du pays, offrent un accueil comparable au même public et sont visés par la même décision – incompréhensible et inacceptable – du ministre.



Congé parental pour les boursier-es UCLouvain

La CNE-UCLouvain le réclamait depuis 2020, les boursier-es de l'Union européenne bénéficiaires d'une bourse UCLouvain assujettie à la sécurité sociale ont désormais, à l'instar des boursier-es du FNRS, la possibilité de **quatre mois de congé parental** tout en bénéficiant d'une prolongation de bourse et d'une indemnité versée par l'ONEm.

Pour cela, il faut disposer d'une bourse depuis minimum un an, la période du congé doit être incluse dans la période de l'octroi de la bourse, la demande doit être introduite avec au

moins deux mois d'avance. Le ou la promoteur-trice ou le ou la président-e d'institut peut, pour des raisons d'organisation liée à la recherche en cours, en reporter la prise d'effet de maximum six mois. [L'information est disponible](#)¹ dans le centre de service.

Une avancée spectaculaire pour les presque 700 boursier-es de l'UCLouvain.

¹ *Congé parental des boursier-ères/Parental leave for Fellows* : <https://uclouvain.atlassian.net/servicedesk/customer/portal/11/article/1909883014>

Besoin d'assistance sociale : contactez POBOS

À la suite de plusieurs demandes de la délégation CNE, l'employeur a mis en place l'accès à un accompagnement social individuel. Si vous traversez une situation personnelle difficile ou si vous avez des questions relatives à des démarches administratives, vous pouvez contacter POBOS en toute confidentialité, soit par téléphone au **0800 11 0 11**, soit via leur site web <http://www.poboslink.be>, onglet « *Je souhaite introduire une demande d'aide* ».

Cet accompagnement consiste en un soutien psychosocial, des conseils adaptés et un appui dans la recherche de solutions appropriées, assurés par des professionnel·les externes et indépendant·es.

Conseil pratique : munissez-vous de votre numéro **FGS**, disponible sur votre carte de membre du personnel, afin de confirmer votre affiliation à l'UCLouvain.

Dans le paysage figé du dossier « fin de carrière », quelques bourgeons ont fini par éclore



Dans le *Droit de savoir* du mois de juin 2025¹, sœur Anne se languissait de voir évoluer le dossier sur les fins de carrière. Pour rappel, la dernière réforme des pensions a fait passer l'âge de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans à partir de 2030. Par ailleurs, le gouvernement Arizona a mis fin au Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) qui permettait dans certaines conditions de terminer sa carrière plus tôt. Il a également diminué pour des travailleurs le montant perçu en cas de pension anticipée (malus pension). Cette règle sera en place à partir de 2027.

L'ensemble de ces mesures a un double impact :

- prolonger la carrière de tous les membres du personnel jusqu'à 66 ou 67 ;

- augmenter les coûts salariaux pour les employeurs.

C'est dans ce contexte que la CNE-UCLouvain avait demandé la création d'un groupe de travail afin d'analyser paritairement quelles mesures pourraient être mises en place par l'UCLouvain pour accompagner les membres de son personnel jusqu'à 66 ou 67 ans. Pendant de longs mois, et malgré des demandes répétées de la délégation CNE, le groupe de travail ne s'est plus réuni. Néanmoins à la suite de l'insistance de la CNE, certaines demandes ont été rencontrées.

Vous trouverez ces avancées dans les encadrés ci-après.

Pour tous

La CNE demandait qu'une information sur les fins de carrière soient fournies personnellement à chaque membre du personnel de plus de 55 ans. Au vu de la charge de travail que cela occasionnait, l'employeur a proposé d'organiser des séances collectives d'information. La première séance s'adressant au PAT de plus de 55 ans a eu lieu le 27 janvier. D'autres éditions sont attendues.

Pour le PAT

Depuis 2014, une prime est octroyée aux membres du PAT qui ont 35 ans d'ancienneté au sein de l'institution. Cette prime consiste en un mois de salaire brut (défiscalisé, ce qui signifie que le montant net reçu correspond au montant brut payé). Cependant l'octroi de cette prime était soumis à deux conditions : recevoir l'accord du chef de service et être payée dans les 2 années qui précèdent la pension. La CNE demandait que l'octroi de cette prime soit inconditionnel. Après de longs mois de discussions, l'UCLouvain a accepté de payer cette prime le mois qui suit la date anniversaire des 35 ans de service. Il est prévu que tous les membres du personnel qui ont atteint la condition de 35 ans d'ancienneté et qui n'ont pas encore reçu la prime la reçoivent avec la paie de février 2026. Ceci constitue une belle avancée vers plus de transparence et d'équité. Il reste encore quelques points à clarifier comme les règles de calcul à appliquer pour les membres du personnel qui sont en temps partiel médical au moment du paiement.

Pour le PAC

Modification des règles pour l'octroi d'un congé de perfectionnement. Auparavant le SAMCA² prévoyait que « le congé de perfectionnement ne serait plus accordé à partir de l'année académique au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de 60 ans ». Dorénavant, l'intervalle entre l'année académique du congé de perfectionnement et l'année académique du départ à l'éméritat doit être d'au moins 5 années académiques complètes. Les balises pour soutenir le congé de perfectionnement ont également été améliorées.

Les représentants du personnel CNE-UCLouvain demandent de pouvoir rencontrer très bientôt les autorités sur ce dossier. Il est en effet essentiel de se pencher attentivement sur cette problématique pour permettre à chacun-e de pouvoir terminer sa carrière dans de bonnes conditions.

Les prochains numéros du *Droit de savoir*, présenteront des témoignages de membres du personnel en fin de carrière.

¹ https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2025-07/DDS_201.pdf

² SAMCA : Statut administratif des membres du corps académique

Taux de réussite dans les universités de la FWB

Le Conseil des rectrices et recteurs francophones (CRef) a publié, fin 2025, les résultats des étudiant-es des cinq universités, comparant 2024-2025 à 2023-2024¹. Les indicateurs, redéfinis par le décret Paysage, montrent une stabilité globale, avec des taux supérieurs aux années antérieures.

Bac 1 : fragilité persistante

Les étudiant-es de première année de bachelier (bloc 1), population la plus exposée à l'échec, affichent un « taux de cours réussis » (note $\geq 10/20$) de 56 % en 2024-2025, en léger recul (-0,5 point) par rapport à 2023-2024, mais en progression (51 %) par rapport à 2021-2022.

Bac 2/3 et master : amélioration

Les taux de réussite s'améliorent sensiblement au-delà du bloc 1.

- **Bachelier** (années supérieures) : ces étudiant-es ont validé 85 % de leurs cours, contre 83 % en 2023-2024 et 74 % en 2021-2022.
- **Master** : ce taux atteint 85 % (+1 point).

En excluant les absences aux examens, ces taux s'élèvent respectivement à 89 % en bachelier et 92 % en master. Ces résultats confirment une tendance à la hausse après le bloc 1.

¹ http://www.cref.be/annuaires/taux_reussite_ue_2025

Conventions collectives de travail relatives au personnel sur ressources extérieures

Ce mois-ci, les conventions collectives de travail (CCT) relatives au personnel administratif, technique et ouvrier sur ressources extérieures (CCT PAT/RX) et au personnel scientifique sur ressources extérieures (CCT PS/RX), toutes deux en vigueur depuis le 30 septembre 1998. Le *Droit de savoir* n° 102¹ a fait le point sur la négociation constructive qui a mené à cette convention.

Le tableau ci-dessous en présente les dispositions et références aux articles des deux CCT ainsi que des commentaires en italiques.

	MESURE	CCT PAT/RX	CCT PS/RX	
Personnel concerné	Champ d'application	Art. 1		
Employeur	L' UCLouvain , et non la source de financement, est l' employeur de ces personnels. <i>Ceci confirme que les travailleurs sur RX sont membres du personnel de l'UCLouvain au même titre que les membres du personnel sur budgets classiques.</i>	Art. 2		
Contrat	Nécessité d'un contrat en bonne et due forme pour tout engagement. Ce contrat doit préciser le budget qui couvre l'engagement et la rémunération du membre du personnel.	Art. 3		
	Le ou la promoteur-trice doit ventiler ses ressources extérieures de manière à y intégrer les dépenses de personnel , ce dont il doit informer au moins l'administration financière et l'administration des ressources humaines. Cette ventilation engage le promoteur. <i>Le promoteur est responsable du fait que ses ressources extérieures permettent, entre autres, de payer le membre du personnel, d'acquitter les charges sociales dues par l'employeur, de couvrir la durée d'un éventuel préavis. L'ARH met à la disposition des promoteurs un outil de calcul permettant d'anticiper correctement ces coûts.</i>	Art. 4		
	Nature des prestations attendues du ou de la chercheur-euse, inscription souhaitable des activités du chercheur dans le cadre d'un travail doctoral et préservation du temps consacré à la recherche et à la communication du savoir (maximum 4 heures par semaines peuvent être consacrées à d'autres tâches).		Art. 5	
	Engagement d'emblée à durée indéterminée (CDI ; chercheur de niveau B ² , pour le PS). <i>Clause d'essai : celle-ci n'existe plus depuis le 1er janvier 2014. La loi sur le statut unique ouvrier-employé a, en effet, supprimé la période d'essai. Donc en cas de licenciement, tout-e travailleur-euse a droit à un préavis calculé sur base de la durée totale de son contrat de travail.</i>	Art. 5	Art. 6	
	Contrats à durée déterminée (CDD). La durée du CDD doit être liée au budget de la convention qui finance le poste Le contrat doit spécifier les ressources auxquelles il est imputé (cf. articles 3). Les mentions relatives à la clause d'essai sont caduques (voir ci-dessus articles 5/6).	Art. 6	Art. 7	
	Procédure en cas de non-renouvellement du CDD . Le CDD peut ne pas être renouvelé, avec préavis de 3 mois, mais seulement : • pour le PAT : durant les deux premières années de service ; • pour le PS : au-delà de la première année de service, sauf dans des situations bien spécifiques (§ c). Pendant ce délai de trois mois, le membre du personnel a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération en vue de rechercher un nouvel emploi, une ou deux fois par semaine (pour un total de maximum une journée de travail par semaine).	Art. 7	Art. 8	
	Conditions du passage à un contrat à durée indéterminée (CDI). Les conditions de passage d'un CDD à un CDI sont les dispositions légales : pas plus de 4 contrats, (de 3 mois minimum), pendant maximum 2 ans. Spécifiquement pour le PS : après 6 années d'ancienneté scientifique (années de bourse + années sous CDD), l'UCLouvain propose en principe un CDI au membre du personnel scientifique qui a les qualifications requises.	Art. 8	Art. 9	

¹ *Droit de savoir* n° 102, septembre-octobre 1998, p.5

² Ces niveaux sont définis par le *décret sur la carrière des chercheurs du 19 juillet 1991*

Non-renouvellement ou licenciement	Le membre du personnel a le droit d'obtenir des informations sur ces raisons budgétaires , de l'administrateur-trice général-e (PAT) ou du ou de la rectrice-teur (PS).	Art. 9	Art. 10
	Priorité au réengagement : le promoteur qui a vu un budget épuisé et qui a, dès lors, licencié du personnel, doit informer les personnes licenciées depuis 12 mois de la disponibilité de postes et du fait qu'elles sont prioritaires pour le recrutement sur ces postes si elles ont les qualifications requises par la nouvelle convention de recherche. <i>Actuellement, l'université engage à durée déterminée sur des ressources qui ne proviennent pas directement des budgets classiques. C'est un nouveau type de ressources extérieures auquel s'appliquent les CCT pour le personnel sur RX.</i>	Art. 10	Art. 11
	Aide au reclassement interne ou externe. Le membre du personnel dont le contrat ne peut pas se poursuivre pour raisons économiques et qui signale à l'administration des ressources humaines (ARH) sa disponibilité pour un autre emploi est invité par l'ARH pour examiner les possibilités de reclassement : ce membre du personnel bénéficie d'une priorité au recrutement interne et, dans la mesure du possible, de l'aide du promoteur au reclassement externe.	Art. 11	Art. 12
Durée des prestations	La durée hebdomadaire des prestations doit être égale à celle en vigueur à l'UCLouvain pour le personnel scientifique au cadre.		Art. 13
Conditions pécuniaires	Barèmes Le PAT bénéficie au minimum des barèmes ³ applicables au PAT du cadre UCL. PS : L'échelle barémique ³ applicable aux chercheurs est au minimum celle prévue par le décret du 19 juillet 1991 (8A) ² . Le membre du personnel qui devient titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse et qui n'a pas demandé ou n'a pas obtenu la reconnaissance de sa qualification telle que déterminée par le décret du 19 juillet 1991, bénéficiera au minimum du barème 8B (10/3) ² . Avantages pécuniaires Mêmes avantages pécuniaires que le personnel au cadre en matière de prime de fin d'année et de remboursement de frais de transport domicile/lieu de travail . Le PAT/RX bénéficie des mêmes allocations familiales complémentaires ⁴ et revenus garantis ⁵ que le PAT du cadre. Le PS/RX sur CDD bénéficie des mêmes avantages en matière de revenus garantis que le PS du cadre. Le PS/RX sur CDI bénéficie de revenus garantis pendant une période maximale de 4 mois. Assurance groupe Tout membre du personnel engagé à durée indéterminée bénéficie d'une assurance groupe financée selon le système de prime fixée.	Art. 12 et 13	Art. 14
Droits et devoirs	Les droits et les devoirs en matière de liberté scientifique , de signature des publications et de rapport d'activité sont identiques à ceux du personnel scientifique au cadre ⁶ .		Art. 15
Licenciement	En cas de faute grave, la procédure est prévue par la loi. Dans les autres cas, le membre du personnel sera informé par écrit par la direction de l'administration des ressources humaines de l' intention de licenciement , 7 jours avant la notification de la lettre de préavis ou de licenciement. La lettre de préavis ou de licenciement sera adressée à l'intéressé dans les délais légaux.	Art. 14	Art. 16
Commission du personnel sur ressources extérieures	Modalités d'appel à la commission du personnel (scientifique) sur ressources extérieures . Cette commission est compétente pour toute question relative à l'application des dispositions de cette convention et le membre du personnel peut, dans cette démarche être accompagné d'un-e délégué-e syndical-e. Pour le PS, la commission du personnel scientifique sur ressources extérieures, en prévoit spécifiquement la composition paritaire (délégués de l'employeur et des organisations syndicales), la mission qui est de remettre un avis au ou à la recteur-trice et d'élaborer un règlement d'ordre intérieur lors de sa première réunion.	Art. 15	Art. 17
Entrée en vigueur	Entrée en vigueur des conventions et mesures transitoires	Art. 16 et 17	Art. 18 et 19

En 2016, la CNE a introduit une note auprès de la direction en vue négocier une mise à jour de ces conventions afin de les adapter à la structure de l'université et de résoudre le problème des « préavis conservatoires ». Les Autorités de l'université n'ont, à l'époque, pas accepté d'ouvrir cette négociation. Elles ont cependant consenti un accord pour créer un fonds de solidarité permettant, entre autres, le paiement de contrats de soudure, des primes de naissance, de l'assurance groupe et d'éventuels préavis⁷.

³ <https://www.desy.ucl.ac.be/baremes>

⁴ CCT relative au paiement d'allocations familiales complémentaires aux membres du PATO (1997)

⁵ Articles 3.15, 3.16 et 3.17 du Statut du personnel administratif et technique

⁶ Articles 13 à 15 et 18, 57, 62 et 70 du Règlement administratif des membres du corps scientifique (RAMCS)

⁷ Droit de savoir n° 194, 2023/3, p.5 et texte du protocole d'accord

Traitements du personnel des universités au 1er mars 2026

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2026, rattachées à l'indice-pivot 135,95 de décembre 2025														2,1647
	300/1	20/2X	21/2A	22/4	22/6	23/1	23/6	24/1	24/3	24/6	24/7	24/8	25/1	25/6
	Agent qualifié	Agent spécialisé	Programmeur de 2 ^e classe	Premier agent spécialisé	Assistant social Infirmier gradué	Premier agent spécialisé Chercheur principal Programmeur	Assistant social de 1 ^{er} classe Infirmier gradué de 1 ^{er} classe	Agent spécialisé en chef	Chef Programmeur	Assistant social principal Infirmier gradué principal	Assistant social en chef Infirmier en chef	Ingénieur technicien Conducteur	Premier agent spécialisé en chef	Premier agent spécialisé en chef principal Ingénieur technicien principal Conducteur principal
0	2 480,44	2 565,53	2 738,31	2 896,06	2 948,63	3 093,27	3 311,45	3 329,87	3 456,06	3 639,23	3 767,93	3 395,61	3 719,67	3 864,48
1	2 507,54	2 612,87	2 785,65	2 943,40	3 003,84	3 140,61	3 366,66	3 377,21	3 503,40	3 695,53	3 824,23	3 490,26	3 767,95	3 961,01
2	2 561,74	2 707,55	2 832,99	3 038,08	3 114,26	3 235,29	3 421,87	3 424,55	3 550,79	3 751,82	3 880,52	3 682,17	3 816,23	4 057,54
3			2 880,32				3 477,07	3 471,89	3 599,07	3 808,12	3 936,82		3 864,51	4 154,07
4														
5	2 608,71	2 753,18	2 927,66	3 085,42	3 208,91	3 282,62	3 572,19	3 519,23	3 647,35	3 904,65	4 033,35	3 810,86	3 912,79	4 282,76
6														
7	2 655,69	2 798,81	2 990,76	3 148,51	3 303,56	3 345,72	3 668,72	3 583,00	3 711,69	4 001,18	4 129,88	3 939,55	3 977,13	4 411,45
8														
9	2 702,66	2 909,24	3 101,19	3 274,70	3 398,21	3 471,91	3 765,25	3 711,69	3 840,38	4 097,71	4 226,41	4 068,24	4 105,82	4 540,14
10														
11	2 749,63	3 019,66	3 211,62	3 400,89	3 492,86	3 599,09	3 861,77	3 840,38	3 969,08	4 194,24	4 322,94	4 196,94	4 234,51	4 668,83
12														
13	2 796,60	3 130,09	3 322,04	3 511,32	3 588,28	3 711,70	3 958,30	3 953,00	4 081,69	4 290,77	4 419,47	4 325,63	4 347,13	4 797,53
14														
15	2 843,58	3 240,52	3 432,47	3 623,20	3 684,81	3 824,31	4 054,83	4 065,61	4 194,30	4 387,30	4 515,99	4 454,32	4 459,74	4 926,22
16														
17	2 890,55	3 350,95	3 542,90	3 735,82	3 781,34	3 936,93	4 151,36	4 178,22	4 306,92	4 483,83	4 612,52	4 583,01	4 572,36	5 054,91
18														
19	2 937,52	3 461,37	3 655,40	3 848,43	3 877,87	4 049,54	4 247,89	4 290,84	4 419,53	4 580,35	4 709,05	4 711,71	4 684,97	5 183,60
20														
21	2 984,50	3 572,26	3 768,01	3 961,04	3 974,40	4 162,15	4 344,42	4 403,45	4 532,14	4 676,88	4 805,58	4 840,40	4 797,58	5 312,30
22														
23	3 031,47	3 684,87	3 880,62	4 073,66	4 070,93	4 274,77	4 440,95	4 516,07	4 644,76	4 773,41	4 902,11	4 969,09	4 910,20	5 440,99
24														
25	3 078,44	3 797,48	3 993,24	4 186,27	4 167,46	4 387,38	4 537,48	4 628,68	4 757,37	4 869,94	4 998,64	5 097,78	5 022,81	5 569,68
26														
27	3 125,42	3 910,10		4 298,88	4 263,99	4 500,00	4 634,01	4 741,29	4 869,98	4 966,47	5 095,17	5 226,47	5 135,42	5 698,37
28														
29	3 172,39	4 022,71		4 411,50		4 612,61		4 853,91	4 982,60				5 248,04	
30														
31								4 966,52	5 095,21				5 360,65	

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2026, rattachées à l'indice-pivot 135,95 de mars 2026												2,1647		
	16/1	8L	8A 10/2bis	8B 10/3	8C 11/6	8D	8F 14/1	I29	I30	I31	Personnel académique			
	Directeur général	Assistant de recherche	Assistant de recherche médecin vétérinaire ir. civil bio-ingénieur	Assistant de recherche avec doctorat	Premier assistant Chargé de recherche Logisticien de recherche	Chef de travaux Chercheur qualifié Logisticien de recherche principal	Chef de travaux agrégé Maître de recherche Logisticien de recherche en chef	Maître de langues	Maître de langues principal	Premier maître de langues	Chargé de cours Directeur de recherches	Professeur	Professeur ordinaire	
0	8 460,04	3 848,40		4 207,65	4 733,17	5 296,23	5 449,08	5 537,56	3 848,40	4 733,17	5 119,25	6 234,64	7 293,74	8 165,13
1		3 973,08		4 320,26	4 845,78	5 408,84			3 973,08	4 845,78				
2	8 701,36	4 222,43		4 545,49	4 958,40	5 521,45	5 682,34	5 778,87	4 222,43	4 958,40	5 360,57		6 677,04	7 930,52
3				5 071,02	5 634,07					5 071,02				9 023,11
4	8 942,68					5 915,60	6 020,18		4 455,69	5 268,08	5 601,89			
5		4 455,69		4 718,44	5 268,08	5 831,14							7 119,44	8 567,30
6	9 184,00				5 465,15	6 028,21	6 148,86	6 261,50	4 688,95	5 465,15	5 843,21		8 567,30	9 881,09
7		4 688,95		4 891,38										
8	9 425,32			5 064,33	5 662,22	6 225,28	6 382,12	6 502,81	4 922,21	5 662,22	6 084,53		7 561,84	9 204,09
9		4 922,21					6 615,38	6 744,12			6 325,86		9 204,09	10 739,07
10	9 666,64													
11		5 155,47		5 237,28	5 859,29	6 422,34			5 155,47	5 859,29				
12	9 907,96						6 848,64	6 985,44			6 567,18	8 004,24	9 840,87	11 597,05
13		5 388,73		5 410,22	6 056,36	6 619,41			5 388,73	6 056,36				
14	10 149,28						7 081,90	7 226,75			6 808,50			
15		5 621,99		5 583,17	6 253,43	6 816,48			5 621,99	6 253,43		8 446,64	10 477,65	12 455,03
16	10 390,60						7 315,16	7 468,06			7 049,82			
17		5 855,25		5 756,12	6 450,50	7 013,55			5 855,25	6 450,50				
18	10 631,92						7 548,42	7 709,38			7 291,14	8 889,05	11 114,43	
19		6 088,51		5 929,06	6 647,57	7 210,62			6 088,51	6 647,57				
20	10 873,24						7 781,68	7 950,69			7 532,46			
21		6 321,77				7 407,69			6 321,77	6 844,64		9 331,45		
22	11 114,56						8 014,94	8 192,00			7 773,78			
23		6 555,03							6 555,03	7 041,71		8 015,10	9 773,85	
24														
25		6 788,29							6 788,29	7 238,78				
26														
27														
28								8 915,94						

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2026, rattachées à l'indice-pivot 135,95 de mars 2026														2,1647
	25/3A	10/1	10/3	11/3	11/6	12/1	12/2	13/2	13/3	13/4	14/1	14/3	15/1	
	Analyste de programmation	Attaché Ingénieur industriel	Ingénieur	Attaché principal Ingénieur industriel principal Conducteur en chef Ingénieur technicien en chef	Ingénieur principal	Premier attaché Informaticien Ingénieur industriel en chef	Informaticien après 5 ans de grade Ingénieur principal chef de service	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal	Informaticien expert	Ingénieur en chef directeur	Premier conseiller	Informaticien directeur	Directeur Ingénieur inspecteur	
0	4 057,50	3 848,37	4 733,17	4 170,12	5 296,23	4 733,17	5 819,05	5 119,25	6 261,45	6 583,20	5 537,52	6 878,15	7 119,44	
1	4 105,78	3 960,98	4 845,78	4 282,73	5 408,84	4 845,78	5 939,71							
2	4 154,06	4 186,21	5 071,02	4 395,35	5 521,46	5 071,02	6 060,36	5 360,57	6 502,77	6 824,52	5 778,84	7 119,47	7 360,76	
3	4 202,34			4 507,96	5 634,07		6 181,01							
4								5 601,89	6 744,09	7 065,84	6 020,16	7 360,79	7 602,08	
5	4 250,62	4 359,16	5 268,08	4 680,91	5 831,14	5 243,96	6 422,33							
6								5 843,21	6 985,41	7 307,16	6 261,48	7 602,11	7 843,40	
7	4 314,96	4 532,11	5 465,15	4 853,86	6 028,21	5 416,91	6 663,65							
8								6 084,53	7 226,73	7 548,48	6 502,80	7 843,43	8 084,72	
9	4 443,65	4 705,05	5 662,22	5 026,80	6 225,28	5 589,86	6 904,97							
10								6 325,86	7 468,05	7 789,80	6 744,12	8 084,76	8 326,04	
11	4 572,35	4 878,00	5 859,29	5 199,75	6 422,35	5 762,80	7 146,30							
12								6 567,18	7 709,37	8 031,12	6 985,44	8 326,08	8 567,36	
13	4 684,96	5 050,95	6 056,36	5 372,70	6 619,42	5 935,75	7 387,62							
14								6 808,50	7 950,69	8 272,44	7 226,76	8 567,40	8 808,68	
15	4 797,57	5 223,90	6 253,43	5 545,64	6 816,49	6 108,70	7 628,94							
16								7 049,82	8 192,01	8 513,76	7 468,08	8 808,72	9 050,00	
17	4 910,19	5 396,84	6 450,50	5 718,59	7 013,56	6 281,64	7 870,26							
18								7 291,14	8 433,34	8 755,08	7 709,40	9 050,04	9 291,32	
19	5 022,80	5 569,79	6 647,57	5 891,54	7 210,63	6 454,59	8 111,58							
20								7 532,46	8 674,66	8 996,40	7 950,72	9 291,36	9 532,64	
21	5 135,41	5 742,74	6 844,64	6 064,48	7 407,70	6 627,54								
22								7 773,78	8 915,98	9 237,72	8 192,04	9 532,68	9 773,96	
23	5 248,03	5 915,68	7 041,71	6 237,43		6 800,48								
24											8 433,36			
25	5 360,64			6 410,38		6 973,43					8 674,68			
26											8 916,00			
27	5 473,26													
28														
29	5 585,87													
30														
31	5 698,48													
32														
33	5 811,10													

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,1647 (mars 2026).

1. PERSONNEL ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

- Le barème 25/6 est également applicable aux grades d'assistant social en chef principal et d'infirmier en chef principal.

- Allocations familiales complémentaires**

Pour le PAT et le personnel ILV, le montant des allocations familiales complémentaires mensuelles est à l'index 2,1647 pour 1 enfant : 59,96€ ; 2 enfants : 105,27€ ; 3 enfants : 187,30€.

2. PERSONNEL ACADÉMIQUE PAYÉ À L'HEURE

Le traitement sur base horaire est calculé en fonction des heures hebdomadaires annuelles d'enseignement. Il n'y a pas dans ce cas d'augmentation triennale.

Le traitement mensuel brut pour 1 heure hebdomadaire, soit 30 heures par an, est à l'index 2,1647 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 779,28€
- pour un professeur à temps partiel : 850,80€
- pour un professeur extraordinaire : 923,61€

3. BARÈMES DU PERSONNEL ENSEIGNANT DE L'ILV

Le statut pécuniaire du personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des Langues Vivantes est fixé par la convention collective conclue entre les Autorités de l'UCLouvain et la délégation syndicale CNE du personnel scientifique le 31 décembre 1999. Trois grades sont reconnus : celui de maître de langues, celui de maître de langues principal et celui de premier maître de langues.

4. BARÈMES DU PERSONNEL SCIENTIFIQUE

4.1 Boursiers de doctorat

Les montants des bourses FNRS, du FRIA et des bourses octroyées par l'UCLouvain dans le cadre de projets de recherche FSR, ainsi que les montants des autres bourses octroyées par l'UCLouvain sur ressources extérieures ne sont pas repris ici. Ils peuvent être obtenus sur demande à la délégation du personnel. Le montant des bourses au 1er janvier 2026 en brut est de 2.893€ et en net de 2.513€.

4.2. Chercheurs sur ressources extérieures

À l'UCLouvain, le statut pécuniaire de ce personnel est fixé par l'article 14 de la convention collective du 30 septembre 1998 relative au personnel scientifique sur ressources extérieures. Les échelles barémiques applicables aux chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991. Ce décret définit les titres, niveaux et barèmes suivants :

TITRES	NIVEAU	BARÈME
Assistant de recherche (1)	Niveau A	8 A
Chargé de recherche	Niveau B	8 C
Chercheur qualifié	Niveau C	8 D
Maître de recherche	Niveau D	8 F
Directeur de recherche	Niveau E	Chargé de cours

Le personnel scientifique sur ressources extérieures qui devient titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse et qui n'a pas demandé ou n'a pas obtenu la reconnaissance de sa qualification telle que déterminée par le décret du 19 juillet 1991, bénéficiera au minimum du barème 8B (10/3).

(1) L'existence de deux barèmes différents pour le personnel scientifique temporaire a été supprimée en septembre 2012 suite à l'accord obtenu par les délégations syndicales avec les pouvoirs publics. L'échelle 8L n'est maintenue dans le tableau que pour mémoire.

Les traitements du personnel des ex-Instituts Supérieurs d'Architecture et des Hautes Écoles de Traduction - Interprétariat

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er mars 2026, rattachées à l'indice-pivot 135,95 de mars 2026															2,1647
	301/1 631	301/1 632	310/1 633	330/1 661	200/1 671	201/1 672	202/1 673	201/1 678	220/1 697	415 501	422 502	436 557	445 558	450 540	480 537
	Agent adm. niveau 3 rang1			Agent adm. niveau 3 rang 2	Agent adm. niveau 2 rang1				Agent adm. niveau 2 rang 2	Assistant	Maître assistant	Chef de travaux Chargé de cours	Professeur Chef de bureau d'étude	Directeur adjoint	Directeur
	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans		A la rentrée	Après 3 ans	Après 9 ans	Après 15 ans							
0	2431,80	2469,45	2542,51	3042,88	2524,79	2542,51	2560,22	2631,06	3428,11	3772,93	4198,75	4979,47	6205,73	6292,48	6339,78
1	2458,38	2496,01	2569,07	3069,44	2573,51	2591,21	2608,93	2679,78	3476,83	3895,17	4320,99	5101,70	6327,96	6414,70	6469,90
2	2511,51	2549,15	2622,21	3122,58	2670,92	2688,63	2706,35	2777,20	3574,25	4139,62	4565,45	5346,16	6572,42	6659,17	6730,12
3									3687,16						
4															
5	2557,57	2595,21	2668,27	3168,63	2783,83	2801,56	2819,26	2890,11		4368,31	4794,14	5574,85	6801,11	6887,85	6966,71
6									3800,07						
7	2603,62	2641,26	2714,32	3214,69	2896,76	2914,47	2932,17	3003,03		4597,00	5022,83	5803,55	7029,80	7116,55	7203,29
8									3912,98						
9	2649,67	2687,31	2760,37	3260,75	3009,67	3027,38	3045,10	3115,94		4825,70	5251,52	6032,23	7258,49	7345,23	7439,87
10									4025,89						
11	2695,72	2733,36	2806,42	3306,80	3122,58	3140,30	3158,01	3228,87		5054,38	5480,22	6260,93	7487,19	7573,93	7676,46
12									4138,80						
13	2741,78	2779,41	2852,48	3352,85	3235,50	3253,21	3270,93	3341,78		5283,08	5708,90	6489,61	7715,87	7802,61	7913,04
14									4251,71						
15	2787,83	2825,47	2898,53	3398,90	3348,41	3366,13	3383,84	3454,69		5511,76	5937,60	6718,31	7944,57	8031,31	8149,63
16									4364,62						
17	2833,88	2871,52	2944,58	3444,95	3461,34	3479,04	3496,75	3567,61		5740,46	6166,28	6946,99	8173,25	8260,00	8386,21
18									4477,53						
19	2879,93	2917,57	2990,63	3491,00	3574,25	3591,96	3609,68	3680,52		5969,14	6394,97	7175,69	8401,94	8488,68	8622,80
20									4590,44						
21	2925,99	2963,62	3036,68	3537,05	3687,16	3704,88	3722,59	3793,43		6197,83	6623,67	7404,37	8630,63	8717,38	8859,38
22									4703,35						
23	2972,04	3009,67	3082,73	3583,10	3800,08	3817,79	3835,50	3906,35		6426,53	6852,35	7633,07	8859,32	8946,06	9095,97
24									4816,26						
25	3018,09	3055,72	3128,79	3629,15	3912,99	3930,70	3948,42	4019,26		6655,21	7081,05	7861,76	9088,01	9174,76	9332,56
26									4929,17						
27	3064,14	3101,78	3174,84	3675,20	4025,90	4043,62	4061,33	4132,18							
28									5042,08						
29	3110,19	3147,83	3220,90	3721,27	4138,83	4156,53	4174,24	4245,10		6655,21	7081,05	7861,76	9088,01	9174,76	9332,56
30									5154,60						
31				3721,27	4251,74	4269,44	4287,16	4358,01							

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,1647. Le premier numéro de chaque échelle est celui du *Moniteur belge* et le second, celui utilisé par l'ARH de l'UCLouvain.

BASES LÉGALES

Personnel enseignant : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 mai 1999.

Personnel administratif : Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009.

225.04 : la sous-commission paritaire des universités libres subventionnées

La CNE réclamait sa création depuis des années¹ : les universités libres subventionnées² disposent désormais d'une sous-commission paritaire (Arrêté royal du 12-03-2024³), bientôt identifiée par le numéro 225.04 sur les fiches de paie.

Les (sous-)commissions paritaires sont des organes de concertation sociale sectorielle, associant employeurs (organisations patronales) et travailleurs (syndicats). Elles adaptent les règles de travail aux réalités des secteurs, comme celui de l'enseignement. La 225.04, autonome, couvre spécifiquement les employés des universités libres subventionnées par la FWB. Elle dépend de la commission paritaire 225 (enseignement libre) mais n'a pas à lui soumettre ses accords.

¹ https://www.desy.ucl.ac.be/sites/default/files/2019-07/20181122_sect%20cp.pdf

² UCLouvain, ULB, UNamur

³ 12 MARS 2024. - Arrêté royal instituant la Sous-commission paritaire pour les employés des universités libres subventionnées par la Communauté flamande et la Sous-commission paritaire pour les employés des universités libres subventionnées par la Communauté française et fixant leur dénomination et leur compétence. - M.B. 2024-04-11, p. 41606

⁴ 27 AVRIL 2025. - Arrêté royal fixant le nombre de membres de la Sous-commission paritaire pour les employés des universités libres subventionnées par la Communauté flamande. - M.B. 2025-06-10, p. 52557

Missions principales :

- négocier des conventions collectives de travail (CCT) ;
- prévenir/régler les conflits sociaux ;
- conseiller les autorités (gouvernement, CNT, CCE) ;
- exécuter les missions légales.

Sa composition, fixée par arrêté royal du 27-04-2025⁴, inclut la CNE-Universités et d'autres syndicats. Les représentants sont enregistrés au SPF Emploi. Prochaine étape : réunir la CP 225.04 pour conclure des CCT au profit du personnel.

La longue marche contre les mesures du Gouvernement fédéral Arizona



Le tableau des mesures de l'accord de gouvernement fédéral Arizona est toujours valable¹. Il met en évidence les conséquences de ces mesures, graves pour tous. D'autant plus graves que, comme l'indique Jean Faniel, directeur du Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP): Le gouvernement décide sans consulter. Le n° 1 du pouvoir judiciaire, le premier président de la Cour de cassation, sollicite un rendez-vous avec le Premier ministre ? Sa demande reste lettre morte. Les syndicats réclament une rencontre avec le gouvernement, après une grande manifestation ? Pas de réponse !².

Quelques-unes des mesures les plus dures, en vigueur en 2026.

Limitation de l'allocation de chômage à maximum 2 ans : en application le 1er janvier 2026, les premières exclusions ont déjà eu lieu. L'État fédéral transfère cette dépense sur les CPAS, ce qui impactera les finances de chaque commune.

Réintégration des travailleurs malades de longue durée. De nouvelles mesures sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2026³. La CSC propose un accord-cadre sur ce retour au travail, évitant discrimination et garantissant un accompagnement syndical. La CNE-UCLouvain a transmis ce projet à l'ARH pour un accord social à l'Université.

Remise en cause de l'indexation automatique des traitements. Pour rappel, le Gouvernement a déjà retardé l'application de l'indexation automatique : les allocations sociales sont indexées 3 mois après le dépassement de l'indice pivot (au lieu d'1 mois) ; il en va de même pour les traitements des fonctionnaires (3 mois après au lieu de 2). Ainsi, la prochaine indexation des traitements s'applique dans le secteur de l'enseignement le 1^{er} mars 2026 au lieu du 1^{er} février 2026.

Dossiers en suspens

Indexation partielle. Le Gouvernement envisage un plafonnement de l'indexation des salaires : la partie du salaire au-dessus de 4.000 € bruts par mois ne serait pas indexée ; il en serait de même pour la partie des allocations sociales au-dessus de 2000 € bruts. Cette indexation partielle n'est pas encore votée et soulève de nombreuses questions. La première concerne la légalité et l'équité : pourquoi un

groupe aurait-il droit à une indexation complète alors qu'un autre ne l'aurait pas ? Ensuite, au niveau pratique, le système proposé augmente la complexité et l'opacité de la constitution du salaire brut ainsi que du calcul de la cotisation de sécurité sociale. Enfin, le Conseil d'État a remis un avis critique sur cette mesure, signalant qu'elle ne respecterait pas le principe d'égalité constitutionnelle.

Attaque sur les pensions, tant des salariés que des fonctionnaires du secteur public. Le Gouvernement cible, dans les deux régimes, les conditions d'accès à la pension, les montants, les conditions d'assimilation (voir site du [Service fédéral des pensions](#)⁴).

Plusieurs personnes et organisations, dont la CSC, ont introduit auprès de la Cour constitutionnelle un recours en annulation des articles 220 à 224 de la loi-programme du 18 juillet 2025, sur les modalités d'application de la limitation temporaire de l'indexation des pensions légales du secteur public.

Exonération du précompte professionnels des chercheurs. Aucun projet de loi n'est actuellement déposé à la Chambre à ce sujet. Le gouvernement de la FWB, dans sa Déclaration de Politique Communautaire du 16 juillet 2024, annonçait vouloir défendre cette exonération pour les universités, hôpitaux universitaires, hautes écoles et organismes de recherche (FNRS).

Le ministre fédéral des Finances, J. Jambon, interpellé par la CNE-Universités, n'a cependant pas répondu. En revanche, une entrevue avec la ministre fédérale V. Matz (politique scientifique) est convenue. Le *Droit de Savoir* y reviendra.

¹ *Droit de savoir* n° 200, 2025/1, pp. 13-16.

² <https://www.crisp.be/2026/01/2026-sera-lannee-de-la-mise-a-lepreuve-pour-larizona/>

³ *Arrêté royal du 17 décembre 2025 en matière de réintégration des travailleurs en incapacité de travail et de prévention des absences de longue durée et loi du 19 décembre 2025* (M. B., 30 décembre 2025).

⁴ <https://www.sfpd.fgov.be/fr/changements/reforme-des-pensions>

Nous refusons la résignation

Ces derniers mois, la mobilisation a prouvé que l'action collective fonctionne. Ensemble, nous avons préservé des avancées majeures : les emplois de fin de carrière, la prise en compte pour la pension des périodes de maladie et de chômage temporaire ainsi que de la première année de travail. Ce ne sont pas des détails : ce sont des protections pour vivre et travailler dignement.

Aujourd'hui, nous devons aller plus loin. Des alternatives existent et elles sont justes : une fiscalité équitable sur le patrimoine, une taxe sur les activités numériques des géants de la tech, un audit transparent sur les milliards de subsides octroyés aux entreprises et une contribution à la sécurité sociale pour chaque revenu, qu'il provienne ou non d'une société de management.

[Marie-Hélène Ska, CSC, 6 février 2026.]



Du côté du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Azur)

Ces derniers mois, les avant-projets de décrets pleuvent à la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Les universités sont actuellement concernées par quatre d'entre eux.

Décret-programme : mesures pour l'enseignement supérieur et la recherche

Ce décret-programme, adopté en décembre 2025, couvre un large éventail de compétences de la FWB : enseignement, infrastructures, hôpitaux universitaires, culture, recherche, enfance, maisons de justice, jeunesse et fonds budgétaires. Son objectif déclaré est de freiner l'endettement et d'assurer la pérennité des finances publiques, au moyen d'économies ciblées tout en préservant les missions essentielles.

L'avant-projet de ce décret a été soumis en novembre 2025 aux avis des organisations syndicales et de l'ARES.

L'exposé des motifs souligne la nécessité d'adopter des mesures structurelles pour freiner l'endettement et assurer la stabilité des finances publiques en FWB. Le décret vise à appliquer des économies budgétaires, en répartissant les efforts entre secteurs, tout en protégeant les missions essentielles et en minimisant l'impact sur les citoyens.

La CNE conteste cette approche qui présente les économies comme une fatalité, sans explorer d'alternatives. Elle renvoie au [contre-rapport d'Éconosphères](#)¹, rédigé par le Service d'études de la CNE.

Mesures relatives à l'enseignement supérieur et à la recherche

Métiers en pénurie. Subvention des initiatives des pôles académiques wallons pour l'orientation et la promotion de ces métiers. Avis réservé de la CNE, du fait de l'absence de financement pour le pôle bruxellois.

« **E-Paysage** ». Soutien aux établissements d'enseignement supérieur pour développer cette plateforme. Avis favorable de la CNE, sous condition que les recrutements soient à durée indéterminée.

Suppression des structures collectives d'enseignement supérieur (SCES²), au motif qu'elles concurrenceraient d'autres opérateurs (IFAPME, Forem, pôles académiques ...) et que leurs formations sont jugées insuffisantes. Exception : Eurometropolitan E-campus (Tournai) reçoit un subside de 200 000 € (à

partir de 2026) pour ses missions numériques. Avis défavorable de la CNE sur la suppression des SCES.

Diminution de la subvention du FNRS. Diminution structurelle de 1,5 M€, de 2025 à 2029. La CNE juge cette mesure inacceptable.

L'ARES a émis, en novembre 2025, un [avis](#)³ qui rejoint les positions de la CNE, soulignant les risques pour l'enseignement supérieur et la recherche.

Le décret-programme été adopté au Parlement de la FWB le 17 décembre 2025, majorité contre opposition, par 48 oui contre 39 non. Il a été publié au *Moniteur belge* le 9 janvier 2026.

Avant-projet de décret-programme

Un avant-projet de décret-programme portant diverses dispositions relatives à l'enseignement, à la culture, aux bâtiments scolaires, aux hôpitaux universitaires, à la Jeunesse, aux organismes administratifs publics, à l'égalité des chances et à la recherche scientifique a été négocié en décembre 2025 et en janvier 2026.

Mesures relatives à l'enseignement supérieur et à la recherche

Modification du financement des universités. Le texte prévoit de ne pas verser aux universités la moitié du financement initialement prévu (qui était d'1M €/an sur 4 ans) et de l'utiliser pour financer certaines politiques nouvelles du décret-programme 1 (ci-dessus) et du décret pour la protection des étudiant-es contre les violences sexistes et sexuelles (ci-dessous). Cela retire donc aux universités des moyens d'action pourtant convenus initialement. La CNE a remis un avis négatif sur ce point.

« **Minerval progressif** ». Cette expression signifie « augmentation du minerval » qui passe à 143% du minerval actuel dans les universités (de 835 à 1194 €). Les étudiant-es boursier-es garderaient la gratuité du minerval ; un premier montant de 374 € serait réservé aux étudiant-es considérés comme de statut modeste ; un second montant de 835 € à une catégorie intermédiaire. Selon les estimations du cabinet Degryse, 52% des étudiant-es (tous établissements d'enseignement supérieur [EES] confondus) devraient acquitter le minerval plein de 1194 €. L'augmentation est beaucoup plus importante pour les étudiant-es des hautes écoles dont le minerval n'atteignait généralement pas les 835 €. La CNE a remis un avis négatif sur ce point.

Réduction de minerval. S'il est prévu que les EES *peuvent accorder à certains étudiant-es, à titre individuel, d'autres réductions du minerval*, la CNE considère que ce dispositif introduit des variantes individuelles d'un établissement à l'autre, moins favorables que les solutions collectives et qui risquent de renforcer la concurrence entre EES.

En outre, il est également prévu, pour répondre à la directive 2004/38/CE relative au droit des citoyens de l'Union et des Membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres, que des allocations d'étude ne pourront être octroyées qu'aux étudiant-es justifiant *d'un lien de travail avec la Belgique*, les contrats d'étudiant-es n'étant pas considérés pour établir ce lien. Le commentaire de cet article précise : *La condition visant à justifier d'un lien professionnel avec la Belgique a pour objectif de limiter l'ouverture du droit aux allocations d'études aux seules situations présentant un réel rattachement au pays. Elle permet ainsi d'éviter que toute inscription, même purement administrative, dans un établissement organisé ou subventionné par la FWB ne donne automatiquement accès à une allocation, sans ancrage effectif en Belgique.* La CNE ne soutient pas la « préférence nationale » et a remis un avis négatif sur ce point.

L'ARES a transmis sur cet avant-projet de décret les avis globaux suivants : réservé pour 10 membres, défavorable pour 13 membres et abstention de 2 membres.

Avant-projet de décret sur la protection des étudiant-es

La FWB veut renforcer la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur. Un avant-projet de décret a été négocié en décembre, dans la continuité de l'enquête BEHAVES, menée en consortium par des chercheuses de l'ULiège à la demande de la ministre de l'Enseignement supérieur en 2022.

La CNE soutient la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contre le harcèlement et les discriminations, car de tels faits sont intolérables, a fortiori dans les établissements d'enseignement. Elle appuie l'objectif de la mesure, les actions de prévention auprès des étudiant-es et de formation du personnel, la mise en place d'un point de contact et d'une procédure internes aux établissements, de même que l'implication des pôles, la collecte et l'analyse des données pour en tirer de meilleures mesures de prévention et de protection. La CNE-Universités a en revanche émis de fortes réserves sur l'établissement d'un plan stratégique dans un calendrier trop serré et entraînant une forte surcharge administrative, l'instauration d'un comité de suivi non paritaire au sein de l'administration de la FWB et

le financement des mesures par les budgets sociaux des établissements (sans augmentation).

L'ARES a émis un avis majoritairement réservé (17 membres), 6 défavorables et 1 abstention.

La CNE attend une nouvelle mouture de ce futur décret qui fasse droit aux observations du terrain.

Projet de réforme des études en kinésithérapie, sous tension

La ministre de l'Enseignement supérieur, E. Degryse, propose d'allonger le cursus de kinésithérapie à **5 ans (300 crédits)** dans les Hautes Écoles, contre 4 ans actuellement.

La ministre justifie la réforme par une volonté d'harmonisation des législations avec la Flandre et par les exigences européennes. La réforme devrait permettre aussi l'ouverture de l'accès direct des patients à un kiné, sans devoir passer par une prescription médicale.

Mais cela coince, alors que l'avant-projet de réforme a été préparé par un groupe de travail réunissant les pouvoirs organisateurs des Hautes Écoles, ceux des Universités (le CRef) et le Cabinet de la ministre. Ce dispositif laissait préjuger un consensus préalable, permettant d'éviter les tensions passées (en 2014 et en 2018).

Pourtant, lors des concertations officielles, les désaccords sont toujours bien là :

- toutes les organisations syndicales de l'enseignement supérieur ont remis un avis réservé, voire défavorable.
- L'ARES a transmis les avis globaux suivants : 14 favorables, 4 réservés, 7 défavorables.

Les divergences sont justifiées principalement par : 1) la volonté des universités d'une « universitarisation » du cursus ; 2) l'obligation que 80 % des membres du personnel dispensant des apprentissages dans le cadre d'une unité d'enseignement théorique soient titulaires d'un doctorat. Les universités voient cette dernière condition comme nécessaire, mais les hautes écoles et les organisations syndicales la jugent trop contraignante (voir l'[avis complet](#)⁴).

Devant cette difficulté, la ministre E. Degryse a souligné (9 février 2026) que l'enjeu n'est pas l'intitulé du diplôme, mais l'accès à la profession et les évolutions fédérales. Elle se dit ouverte à des adaptations si les accords initiaux sont réexaminés.

Les négociations vont donc reprendre. Comme on dit, la suite au prochain numéro !

¹ <https://www.lacsc.be/actualite/newsletter-vista/un-contre-rapport-d-experts-pour-remettre-la-problematique-des-finances-de-la-fwb-en-perspective>

² SCES : Eurometropolitain e-Campus (Wallonie picarde, Tournai), Université ouverte de la FWB (Sud-Hainaut, région de Charleroi), Job@Skills (Liège-Luxembourg), FORM@NAM (région de Namur)

³ Texte complet de l'avis : <https://ares-ac.be/sites/default/files/2025-11/2025-22.pdf>

⁴ <https://ares-ac.be/sites/default/files/2026-01/2026-02.pdf>

