

LE DROIT *de savoir*

- 2 Congés légaux à l'UCLouvain
Nouvelle assurance de groupe
Fusion : report du passage au régime intégré
- 3 Décret-programme n° 2 en ligne de mire
Financement de la recherche stoppé à Bruxelles
- 4-5 Assemblée des délégués CNE du secteur des universités
Dette en Fédération Wallonie-Bruxelles : déconstruction
Financement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Alternatives confirmées par le Bureau du Plan
- 6 Bien-être au travail : la CNE en action à l'UCLouvain
Prime de 35 ans
- 7 ULB : malaise structurel du personnel
- 8-9 Indexation automatique des traitements amputée
Pension pour inaptitude physique supprimée
Attaque sur les pensions des secteurs public et privé
Précompte professionnel des chercheurs : dispense pour les universités
- 10-11 « Universi-terre », métier d'engagements, chemin d'espérance
Pécules de vacances simple et double
- 12 Edgar Morin s'en est allé

Pour une dynamique sectorielle des délégations CNE des Universités, pour le personnel, avec le personnel : chiche !

Le 30 janvier dernier, les délégué-es CNE de l'UCLouvain, de l'UNamur et de l'ULB se sont réuni-es en Assemblée, la première du genre depuis longtemps. Au menu : la compréhension des multiples lieux où la CNE représente le personnel et défend son mémoire¹. Ces terrains d'action sont interconnectés. Cette exploration parfois complexe est nécessaire pour élaborer les meilleures stratégies et mettre en œuvre notre projet syndical.

Nous y avons affirmé que le syndicalisme universitaire est « politique ». En effet, notre travail syndical ne se limite pas à défendre les intérêts du personnel à travers les organes de concertation interne ; nous devons tout autant nous engager dans des questions politiques et sociales plus larges. En d'autres termes, notre travail syndical s'inscrit dans l'université comme ORGANISATION (avec un employeur, des travailleur-euses, et des liens de subordination, des rapports de pouvoir), pour l'amélioration des conditions de travail. Nous considérons également

l'université comme INSTITUTION (avec des missions et des valeurs) : nous défendons la démocratisation et l'accessibilité aux études, ainsi que les valeurs de démocratie et de transparence de la gouvernance au sein même des universités.

Également au cœur de nos échanges du 30 janvier : les choix budgétaires du Gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles, soutenus par un argumentaire qui participe à la stratégie de la droite visant à contaminer les esprits (pp. 4-5).

Ce numéro présente également l'analyse des récentes mesures fédérales (pp. 8-9) et communautaires (p.3). On constate donc que la concertation sociale ne fonctionne pas. De plus, en FWB la négociation sectorielle enseignement accuse un retard d'un an et demi. C'est pourquoi, nous avons rappelé à la ministre de l'Enseignement supérieur, la nécessité de fixer une rencontre dédiée à ce sujet avec l'ensemble des organisations syndicales.

¹ Mémoire CNE Universités - Recherche en vue des élections régionales et communautaires du 9 juin 2024 : <https://www.desy.ucl.ac.be/node/1033>

Congés légaux à l'UCLouvain - Modalités et procédures

1. Principes généraux

Les membres du **Personnel Administratif et Technique (PAT)** et du **Personnel Scientifique (PS)** bénéficient chaque année de congés légaux. Ces jours, définis par la loi, sont attribués en fonction de l'activité professionnelle réalisée l'année précédant leur octroi. Ainsi, une personne ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année 2025 bénéficie de 20 jours de congé légaux (soit 4 semaines).

Période de prise des congés. Les jours de congé légaux doivent être pris **dans les 12 mois de l'année civile qui suivent l'année de prestation**, sauf exceptions introduites en 2024 (maladie, congé de maternité, etc.) et qui permettent, selon des conditions bien définies, le report jusqu'à deux ans de certains de ces jours.

Solde de congés en fin de contrat. Si un contrat se termine avant le mois de décembre (fin de contrat à durée déterminée, démission, licenciement, fin de contrat d'assistant, etc.), l'employeur doit **payer le solde des jours de congé légaux non pris**. C'est ce qu'on appelle le **pécule de sortie**.

2. Procédures de déclaration des congés

Pour le Personnel Administratif et Technique (PAT)

Toute demande de congé doit être enregistrée via l'application « Mes demandes d'absence ». L'outil organise automatiquement le décompte des congés légaux avant les

congés extralégaux. L'ARH dispose ainsi à tout moment d'un suivi précis du solde des jours de congé légaux.

Pour le Personnel Scientifique (PS)

Contrairement au PAT, le PS ne dispose pas d'une application centralisée pour enregistrer ses jours de congé.

En fin de contrat, le membre du PS qui quitte l'université doit remettre un document déclarant le nombre de jours de congé légaux pris durant l'année. **Si ce document n'est pas remis, l'ARH a annoncé, sans concertation, qu'elle considérera que tous les jours de congés légaux ont été pris**, ce qui peut entraîner la perte du droit au pécule de sortie.

Il est donc fortement conseillé au PS de tenir un registre personnel dans lequel seront notés systématiquement les jours de congé légaux pris au cours de l'année.

3. Position syndicale

Attentive au respect des droits du PS, la délégation CNE du personnel a marqué son désaccord auprès des autorités de l'université concernant la procédure appliquée aux congés du PS.

Outre les congés légaux, le PAT et le PS bénéficient également de congés extralégaux.

Pour toute question, contactez CNE-UCLouvain@uclouvain.be

Des nouvelles de la nouvelle assurance de groupe

On se souvient que la délégation CNE du personnel a, en négociation, obtenu de l'employeur qu'il revoie les conditions de l'assurance groupe de manière qu'elle couvre davantage de membres du personnel.

Au 1^{er} janvier 2027, les nouveaux membres du personnel éligibles se verront appliquer le nouveau contrat. Ceux qui bénéficient déjà d'une assurance groupe à l'UCLouvain

pourront soit garder la formule qui leur est actuellement appliquée, soit choisir le nouveau contrat. D'ici les vacances d'été, la société Mercer enverra à chacun d'eux une simulation de l'application à sa situation du contrat dans lequel il se trouve aujourd'hui et du nouveau contrat. Cela permettra à chacun de comparer les possibilités et de prendre une décision éclairée.

N'hésitez pas à contacter CNE-UCLouvain@uclouvain.be à ce propos.

Fusion UCLouvain – Saint Louis : le passage au régime intégré est reporté

Le *Schéma directeur de fusion* prévoit deux régimes de fusion avec l'UCLouvain : un transitoire et un intégré, assortis chacun de particularités en termes d'organisation, de droits des membres du personnel et de finances.

Le passage d'un régime à l'autre reste la prérogative du Conseil de site à n'importe quel moment, mais au minimum une fois tous les trois ans. Lors de sa réunion d'avril 2026, le Conseil de site a décidé de ne pas passer en régime intégré à la première échéance de trois ans, au mois de septembre prochain.

Ce report devrait permettre aux divers intervenants du site de Saint-Louis, mais sans doute aussi aux autorités de l'Université, d'imaginer et d'envisager plus sereinement le passage au régime intégré. Il devrait également permettre de revenir à un équilibre financier considéré comme indispensable dans le but de boucler

la fusion. C'est que le statut de Saint-Louis reste problématique, une partie du personnel estimant que l'intégration signifierait une perte d'autonomie inadmissible.

Le maintien du régime transitoire n'est cependant pas sans conséquences. Il coupe en effet le site du Botanique de ressources disponibles sur les autres sites. En soixante ans, Saint-Louis avait en effet pu engranger de coquettes sommes qui, depuis 2023, ont tendance à fondre beaucoup plus vite qu'on ne l'avait envisagé.

Ce maintien empêche pour le moment la convergence complète entre les statuts des personnels de l'UCLouvain et ceux du personnel du cadre d'extinction de Saint-Louis. Depuis trois ans, la concertation sociale avance alors que les accords sociaux engrangés peuvent ne pas être mis en œuvre à Saint-Louis du fait de l'autonomie financière de ce site.

Le décret-programme n° 2 en ligne de mire

Le décret-programme, déposé au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) le 30 avril 2026 a été début juin en première ligne de l'actualité.

Ce décret porte notamment, pour l'enseignement supérieur, sur l'augmentation du minerval, et pour l'enseignement obligatoire sur l'augmentation de la charge de travail (de 10 %, sans augmentation salariale) pour les enseignants du secondaire supérieur, la réduction des budgets de gratuité scolaire, (y compris celui du dispositif de repas chauds destinés aux enfants plus précarisés), la réduction drastique du nombre d'enseignants détachés dans les associations, la réforme du congé maladie, etc.

Les représentations syndicales du personnel de l'enseignement supérieur avaient remis un avis globalement défavorable sur la partie de ce projet consacrée à l'enseignement supérieur. L'avis du conseil d'administration de l'ARES, le 20 janvier 2026, était défavorable lui aussi. Ses principales observations rejoignaient celles de la CNE, en particulier :

- l'augmentation significative du minerval pourrait être un frein majeur à la démocratisation de l'enseignement supérieur ;
- la complexité administrative des demandes de prise en considération d'une condition modeste ou intermédiaire ou d'allocation d'étude risque de décourager les étudiant-es concernés d'entamer ces démarches ;
- la différence de traitement entre étudiant-es ressortissant ou non de l'Union européenne semble renforcée, rendant l'enseignement supérieur en Communauté française moins attractif au plan international ;

- l'augmentation du nombre de dossiers à traiter par la Direction des allocations d'études dans un délai plus court pourrait causer un engorgement et un retard dans les décisions ;
- les services sociaux des établissements risquent de devoir accompagner davantage d'étudiant-es, sans financement complémentaire.

L'ARES demandait donc, le 20 janvier 2026, au Gouvernement FWB de reporter l'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions.

Les débats, fin mai début juin au parlement de la FWB, ont été tumultueux. Le gouvernement MR-Engagés a décidé de passer en force, faisant fi du règlement du Parlement, le président du parlement de la FWB ayant décidé de ne pas respecter un délai de 84 heures entre la fin de l'examen des textes en commission et le début des débats en séance plénière.

La CSC francophone estime que le vote dans ces conditions, majorité contre opposition, marque un recul préoccupant pour un service public déjà sous tension. Or une école de qualité exige des personnels reconnus, respectés et soutenus. Affaiblir les enseignants, c'est affaiblir l'ensemble du système éducatif et donc la société tout entière.

Le Gouvernement Azur (MR-Engagés) fonctionne comme le Gouvernement Arizona : il refuse toute négociation et même, toute concession. Est-ce cela, « avoir le courage de changer pour que l'avenir s'éclaire » ?

¹ Titre de la [déclaration de politique communautaire 2024-2029](#), 16 juillet 2024.



Le financement de la recherche à Bruxelles stoppé par le Gouvernement régional bruxellois

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale a suspendu, le 27 mars 2026, tout financement de nouveaux projets de recherche en 2026. Les dossiers qui avaient été acceptés auparavant font actuellement l'objet d'une évaluation, un par un.

2027 est la dernière année de l'actuel [Plan régional pour l'innovation](#)¹ qui fixe six défis pour Bruxelles : *Climat & Énergie ; Optimisation de ressources ; Mobilité ; Alimentation saine & durable ; Santé & bien-être ; Société participative & inclusive*.

La fin de ce plan a donc du plomb dans l'aile. Dans deux cartes blanches (1 et 2)² publiées par *Le Soir*, plus d'une centaine d'académiques et de scientifiques déplorent cet arrêt qui porte un coup, sans doute, fatal à certaines équipes de

recherche, sans perspective claire pour les années suivantes. Déplorant cet arrêt imposé à leurs collaborations, ils relèvent que ces coupes touchent beaucoup d'emplois au-delà du personnel de recherche : *Ces acteurs structurent tous, à leur niveau, un tissu économique et social qui fait la force de la région de Bruxelles et dont elle ne pourrait se passer*.

Cependant le Gouvernement bruxellois, en particulier le ministre-président du Gouvernement bruxellois, M. B. Dillies, qui est aussi le ministre de la Recherche, ne semble pas très réceptif à cette critique, du moins, pour le moment.

¹ <https://www.innoviris.brussels/fr/plan-regional-pour-linnovation>

² <https://www.lesoir.be/738927/article/2026-04-04/innoviris-couper-dans-la-recherche-aujourd'hui-affaiblir-bruxelles-demain> - <https://www.lesoir.be/738928/article/2026-04-04/innoviris-en-suspens-une-region-qui-coupe-sa-recherche-se-prive-de-sa-propre>



Lors de l'Assemblée CNE-Universités du 30 janvier 2026 (voir Édito), Etienne Lebeau, économiste à la CNE, a présenté le contre-rapport sur la dette de la FWB, dont il est l'un des auteurs. Ce contre-rapport déconstruit le récit de la « contrainte budgétaire inévitable » pour en révéler les présupposés et les marges de manœuvre délibérément occultées. Le défi : nous en emparer, pour contester le discours de la droite et convaincre les collègues qu'un autre budget est possible !

Comprendre, c'est déjà résister.

Stéphanie Paermentier, Secrétaire nationale CNE Universités

Faut-il vraiment faire des économies ? Déconstruire le récit de la dette en Fédération Wallonie-Bruxelles

La dette de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) fait l'objet d'un débat depuis le conclave budgétaire d'octobre 2025. Les décisions d'austérité prises par le Gouvernement s'appuient en effet sur un rapport commandé à des experts pour justifier des coupes significatives dans les dépenses. Clarisse Van Tichelen et Etienne Lebeau, économistes à la CNE, ont publié un [contre-rapport](#)¹ pour donner une autre voix et en contester les arguments. Les organisations syndicales ont demandé formellement (à deux reprises) que ces économistes soient auditionnés par le Parlement. Refus aveugle, idéologique et antidémocratique de la majorité.

Etienne Lebeau, conseiller au Service d'Études et de Formation de la CNE sur les questions de la dette et de l'utilisation idéologique qu'en font les gouvernements, partage avec nous son travail.

Etienne, peux-tu nous expliquer les leçons à tirer du contre-rapport que tu as rédigé ?

Le contre-rapport montre que les arguments budgétaires que le gouvernement utilise pour justifier ses politiques actuelles ne sont pas fondés. Tout d'abord, le déficit actuel de la FWB ne provient pas de dépenses excessives, comme le prétend le gouvernement, mais d'un manque de recettes. Le financement de la FWB tel qu'il est organisé par la loi spéciale de financement de 1989 ne permet plus à celle-ci de fonctionner correctement. Cela ouvre un débat sur le refinancement de la FWB, loin du discours d'impuissance actuel, et des cadeaux fiscaux qu'offre la réforme fiscale wallonne aux plus riches. Ensuite, nous montrons que le récit sur la situation budgétaire est volontairement construit pour faire peur. Le gouvernement ne retient que les hypothèses les plus pessimistes, tous les éléments allant dans un sens plus positif étant passés sous silence. Par exemple, le gouvernement retient des hypothèses d'évolution des taux d'intérêt dans les 10 prochaines années encore plus pessimistes que celles de la Commission européenne. Ou il clame que les agences de notation ont abaissé récemment le rating de la FWB, mais sans mentionner que celles-ci reconnaissent elles-mêmes

que la FWB n'éprouve aucune difficulté à financer sa dette sur les marchés financiers. On construit donc un récit factice pour imposer des choix idéologiques.

Mais pour quelles raisons le Gouvernement FWB est-il aussi sourd à ce contre-rapport (jusqu'à refuser à deux reprises de permettre aux auteurs de ce contre-rapport d'être auditionnés au sein du Parlement) ?

Ce ne sont pas n'importe quels secteurs qui sont touchés durablement par ces décisions budgétaires. Celles-ci affectent les secteurs de la société organisés en dehors de la logique du marché comme, l'Enseignement, l'Enfance ou encore la Culture. En les fragilisant, le gouvernement opte pour une commercialisation de ces secteurs (car les besoins sont bien réels !). Par exemple, Valérie Lescrenier affirme depuis le début de la législature que le modèle de subventionnement des crèches, ne fonctionne pas, tout en le diminuant ! Elle prépare le terrain à l'introduction de modèles dans lesquels l'objectif de retour sur investissement serait présent. Au détriment des conditions de travail du personnel ou des conditions d'accueil de nos enfants ? Il s'agit d'un vrai projet de disparition des services publics, en faveur du monde de l'entreprise.

Ensuite, il ne faut pas oublier que les deux partis des majorités gouvernementales, MR et Les Engagés, tant en FWB qu'en Région wallonne, en plus de décider d'économies, baissent les impôts côté Wallonie. Qui payera la facture ? Assurément pas les plus nantis.

Notons également les éléments de langage adoptés par le Gouvernement Azur : ils sont loin d'être neufs (déjà utilisés par Margaret Thatcher) : réduire les impôts, c'est nécessaire et bénéfique ; ne pas réduire les dépenses, c'est risquer un scénario à la Grecque. Veulent-ils nous rendre dociles ?

Et d'après toi, comment agir pour que cette question ne soit plus une question d'experts, mais une question citoyenne au cœur de nos préoccupations ?

La réponse est dans la question ! En proposant des analyses, des formations, des débats qui aident les citoyens à se faire une opinion critique. C'est absolument essentiel, à cause de l'importance des

enjeux – on parle de l'avenir de l'université, de l'école, des crèches, de la culture... ; ensuite parce que, comme l'a montré la crise bancaire de 2008, les gouvernements et les experts peuvent massivement se tromper. Construire un esprit critique, c'est aussi élargir la réflexion. La dette, ce n'est pas seulement une question de justice fiscale, mais aussi de fonctionnement des banques, de la Banque centrale européenne (BCE), des agences de notation... On comprend l'importance de ces mécanismes quand on compare la crise de la dette (2010) et la crise Covid. Le Covid aurait pu conduire

à une grave crise de la dette publique. Si cela n'a pas été le cas, c'est parce que la BCE a, contrairement à ce qui s'est passé en Grèce en 2010, immédiatement stabilisé la situation. Il est donc essentiel d'élargir les questions et, pour commencer, d'opposer une fin de non-recevoir au discours simpliste et catastrophiste du Gouvernement de la FWB².

¹ Van Tichelen, C., Lebeau, E. *Contre-rapport sur la dette publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Éconosphères. Les notes d'Éconosphères. Note 7. En ligne, 2025* [<https://www.econospheres.be/Contre-rapport-sur-la-dette-publique-de-la-Federation-Wallonie-Bruxelles>]

² Bauraind, B ; Denuit F. et al. *Les générations futures méritent un autre débat budgétaire IN La Libre Belgique, 10-06-2026. En ligne* [<https://urls.fr/A2SII>]

Comment est financée la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

Le financement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) est régi par la [loi spéciale du 16 janvier 1989](#) relative au financement des Communautés et des Régions du pays¹. En conséquence, l'État fédéral verse à la FWB plusieurs montants, nommés dotations.

Il y a d'abord la dotation TVA, relative à l'enseignement et liée à la « clé élèves », qui correspond à la part de la FWB dans le nombre total des élèves âgés de 17 ans inscrits dans les écoles des deux Communautés, française et flamande. Cette dotation TVA représente environ 70 % des recettes de la FWB. À noter que ce nombre n'inclut donc pas le nombre des étudiants dans l'enseignement supérieur.

La deuxième source de financement est la dotation provenant de l'impôt des personnes physiques (IPP), qui est un montant calculé en lien avec deux coefficients que sont l'inflation et la

croissance du PIB. La répartition se fait en tenant compte de la part de chaque Communauté dans l'IPP.

Cette dotation issue de l'IPP représente environ 25 % des recettes de la FWB.

À ces recettes s'ajoutent aussi d'autres dotations d'un montant bien plus faible, comme la dotation pour le financement des étudiants universitaires étrangers inscrits dans les établissements d'enseignement de la FWB.

Le total des recettes venant du Fédéral, sur la base de cette loi de financement, correspond à plus de 96 % des recettes de la FWB.

Pour mémoire, la FWB n'a pas la possibilité de lever des impôts. Son financement repose dès lors essentiellement sur ces dotations ainsi que sur les emprunts qu'elle a le pouvoir de contracter.

¹ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1989011630&table_name=loi

Le Bureau du Plan le confirme : il y a bel et bien des alternatives

Le Bureau du Plan a remis le 2 juin 2026 au Gouvernement un catalogue comprenant 263 mesures élaborées par des experts, afin d'alimenter la préparation du prochain budget 2027 de l'État. Certaines d'entre elles rejoignent de manière frappante les positions que défend la CSC depuis longtemps.

Le rapport met en lumière des pistes importantes du côté des recettes publiques. Elles font écho aux constats récents de la Cour des comptes, qui a souligné l'érosion progressive des recettes fiscales. La CSC se réjouit dès lors de voir figurer parmi les propositions plusieurs mesures susceptibles de générer plus de 5 milliards d'euros de recettes supplémentaires : la globalisation des revenus, une contribution accrue des revenus du patrimoine et du capital, l'élargissement de la base imposable ou encore la révision de certains taux d'imposition.

Le Bureau du Plan évoque également la réduction, voire la suppression, de certaines niches fiscales, une piste que la CSC défend depuis longtemps. L'une des mesures proposées consiste également à revenir sur le plafonnement de l'indexation, car il entraîne une baisse des recettes provenant des cotisations sociales et de l'impôt des personnes physiques. Par ailleurs, du côté des dépenses, plusieurs propositions pertinentes méritent d'être retenues, comme la suppression des subventions inutiles accordées aux entreprises.

Face à ces constats, il devient de plus en plus difficile de soutenir qu'il n'existe aucune alternative à l'austérité budgétaire, déclare Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. Le rapport du Bureau du Plan démontre au contraire qu'il est possible de dégager des marges budgétaires importantes sans faire peser l'effort sur les travailleurs, les allocataires sociaux et les services publics.

Bien-être au travail : la CNE en action à l'UCLouvain

Le 4 juin 2026, la délégation CNE a organisé une pause festive dans l'auditoire Doyen 21 (et en ligne via Teams) pour échanger sur le **bien-être au travail**, un sujet aussi vaste qu'essentiel. L'occasion de rappeler que ce domaine repose sur des **fondements légaux précis** et une **mobilisation collective** au sein de l'université.

Un cadre légal complet

En Belgique, le bien-être au travail est encadré par une législation détaillée, couvrant six domaines :

1. sécurité au travail : prévention des accidents ;
2. santé au travail : surveillance médicale, protection de la maternité ;
3. ergonomie : adaptation des outils (bureaux, chaises, logiciels) ;
4. hygiène : gestion des risques chimiques, physiques et biologiques ;
5. embellissement des lieux : aménagement, éclairage, aération, température et locaux sociaux ;
6. aspects psychosociaux : stress, burnout, violence et harcèlement.

600 acteurs de la prévention à l'UCLouvain

Pour mettre en œuvre ces principes, l'UCLouvain s'appuie sur un réseau de 600 membres du personnel engagés dans la prévention :

- le Service Interne de Prévention et de Protection (SIPP), avec ses conseiller-ères en prévention ;
- les secouristes, intermédiaires de sécurité et équipier-es de première intervention (EPPI) ;
- les personnes de confiance et agent-es de radioprotection ;
- les délégué-es du personnel au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

La délégation CNE joue un rôle-clé dans le suivi des enjeux liés au bien-être, notamment en participant à plusieurs des groupes de travail mis en place pour répondre aux résultats de l'enquête Pulse-T (qualité des relations au travail ; qualité de la supervision doctorale ; charge de travail du personnel académique ; reconnaissance du travail ; droit à la déconnexion).

Les trois priorités majeures de la délégation CNE sont :

1. clarification des règles régissant le temps de travail pour le PAT,
2. accompagnement du retour au travail des malades de longue durée,
3. aménagement des fins de carrière.

Prime de 35 ans d'ancienneté

Reconnaissance de l'ancienneté

Reconnaître l'ancienneté d'un employé valorise sa fidélité et son engagement envers l'institution. En octroyant une prime pour marquer cette ancienneté, l'employeur veut renforcer la motivation et la satisfaction au travail des membres du personnel administratif et technique (PAT).

Cadre fiscal de la prime

Les autorités fiscales autorisent les employeurs à verser **deux fois au cours d'une carrière** une prime défiscalisée (le montant net perçu par le travailleur correspond au montant brut). Ces primes peuvent être accordées :

- au plus tôt après 25 ans de carrière : jusqu'à 1 mois de salaire maximum et
- au plus tôt après 35 ans de carrière : jusqu'à 2 mois de salaire maximum.

À l'UCLouvain, une prime spécifique existe pour reconnaître l'ancienneté du PAT : la **prime de 35 ans** de carrière. Son montant équivaut à un mois de salaire.

Évolution des conditions d'octroi

Jusqu'à récemment, l'attribution de cette prime était soumise à trois conditions :

1. avoir travaillé 35 ans à l'UCLouvain,
2. obtenir l'accord du chef de service,
3. être payée au plus tôt 2 ans avant le départ à la pension.

Grâce aux négociations menées par la **CNE**, cette prime est désormais versée **automatiquement** le mois suivant les 35 ans de carrière accomplis. Une régularisation a été effectuée en février : tous les

membres du personnel éligibles ont reçu cette prime sans devoir faire de démarche.

Cette évolution simplifie les procédures administratives et permet une **reconnaissance directe, sans intermédiaire et sans condition** du travail accompli.

Perspectives et revendications

Extension au personnel scientifique

La délégation CNE a demandé d'étendre cet avantage au personnel scientifique, afin d'assurer une reconnaissance équitable pour tous.

Discussion sur les fins de carrière

Si cette prime représente une avancée importante en matière de reconnaissance, la CNE a rappelé à l'employeur sa volonté d'engager des discussions plus larges sur les **fins de carrière**. Malgré des demandes répétées, l'employeur refuse systématiquement d'aborder ce sujet, invoquant la nécessité de clore d'abord les discussions sur **le temps de travail**.

La CNE réaffirme qu'il **n'existe aucune raison valable** de lier ces deux dossiers. Plusieurs éléments contextuels rendent par ailleurs cette discussion urgente :

- le report de l'âge légal de départ à la pension (66 puis 67 ans),
- la suppression de la possibilité de passer au RCC (qui remplaçait la prépension),
- le durcissement des conditions de départ anticipé à la pension.

Face à ces changements, la délégation CNE plaide pour une gestion collective de cette question, plutôt qu'une approche au cas par cas. L'impact de ces évolutions sur l'institution et son personnel mérite une attention prioritaire.

ULB : une enquête qui confirme un malaise structurel au sein du personnel

Les résultats de l'enquête 2025 menée à l'ULB sur les risques psychosociaux dressent un constat préoccupant. S'ils témoignent d'un attachement réel du personnel à l'institution, ils révèlent surtout une fragilisation profonde des conditions de travail et de la santé des agent-es.

Avec un taux de participation de 22 %, et de 48 % pour le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS), cette enquête repose sur une base solide et représentative. Mais au-delà des chiffres de participation, ce sont les indicateurs du bien-être au travail et de la santé mentale qui interpellent.

Ainsi, plus d'un tiers des répondant-es du PATGS déclarent se sentir mentalement épuisé-es. Les difficultés de concentration touchent 26 %, tandis que le niveau de stress apparaît particulièrement élevé : seuls 15 % des participant-es estiment leur niveau de stress faible ou très faible, un score en dessous des seuils de vigilance recommandés par les autorités publiques. Plus préoccupant encore, plus de la moitié du personnel considère que son travail a un [impact négatif sur sa santé](#)¹.

Par ailleurs, près de 15 % des répondant-es indiquent avoir été confronté-es à des situations de harcèlement moral au cours des six derniers mois. Ce chiffre est inquiétant.

Un bien-être affiché qui masque des fragilités

Certains résultats pourraient sembler rassurants. En effet, 78 % du personnel déclare ressentir un bien-être global au travail. Mais ce chiffre doit être analysé avec prudence car il pourrait refléter surtout une capacité d'adaptation et un attachement au métier et à l'institution.

Derrière cette perception positive, se cache en effet une réalité quotidienne faite de pressions, de surcharge de travail et d'une fatigue qui s'installe durablement. C'est ce que montre l'écart entre le sentiment déclaré de bien-être et les indicateurs de stress ou d'épuisement.

Une réforme des carrières qui amplifie les tensions

L'enquête a été réalisée juste avant l'annonce et la mise en place de la réforme des carrières du PATGS². Or la direction elle-même reconnaît l'impact émotionnel important de cette réforme sur le personnel.

Pour la CNE, il est évident que les tensions identifiées se sont encore accentuées depuis. Les incertitudes liées à l'évolution des carrières, aux perspectives professionnelles et aux statuts ont contribué à renforcer un climat déjà fragile.

Un enjeu qui dépasse les situations individuelles

Au-delà des difficultés vécues par les agent-es, cela met en question la capacité même de l'institution à fonctionner de manière durable.

Il est illusoire de vouloir construire « l'ULB de demain » sans améliorer les conditions de travail aujourd'hui. Les ambitions stratégiques de l'université risquent de se heurter à une réalité humaine fragilisée si des mesures concrètes ne sont pas mises en œuvre rapidement.

Une alerte ancienne, aujourd'hui confirmée

Ces résultats ne constituent pas une surprise pour la CNE. Depuis plusieurs années, le syndicat relaie régulièrement les préoccupations du personnel dans les organes de concertation, notamment au CPPT.

Ce que l'enquête met en évidence, c'est le caractère désormais structurel du problème. Le stress, l'épuisement et l'impact sur la santé ne relèvent plus de situations isolées, mais s'inscrivent dans une tendance de fond qui nécessite des réponses collectives et organisationnelles.

La délégation CNE appelle donc la direction à prendre des mesures rapides et concrètes, en particulier :

- des mesures immédiates de réduction du stress et de prévention du burn-out,
- une analyse approfondie des causes organisationnelles,
- l'élaboration d'une cartographie précise des situations à risque au sein des services,
- le renforcement du dialogue social afin de co-construire des solutions adaptées aux réalités du terrain.

Il est également nécessaire de suivre rigoureusement des indicateurs-clés tels que le taux d'absence, le turnover ou encore le recours aux dispositifs d'aide psychosociale.

Une urgence sociale à ne pas minimiser

En filigrane, cette enquête pose une question essentielle : celle du sens du travail et des conditions dans lesquelles il est exercé. Elle montre un personnel toujours engagé, mais de plus en plus fragilisé.

Pour la CNE, l'enjeu est clair : reconnaître pleinement la réalité du malaise et y répondre par des actions concrètes et mesurables. À défaut, le risque est de voir s'installer durablement des difficultés qui pèseront lourdement non seulement sur les travailleurs, mais aussi sur l'ULB de demain.



¹ Voir aussi : <https://www.lesoir.be/741515/article/2026-04-17/entre-engagement-et-stress-le-malaise-discret-du-personnel-de-lulb>

² Voir l'article ULB : Mise en place d'une classification des fonctions dans le n° 203 du Droit de savoir, p. 8



L'indexation automatique des traitements amputée

L'accord de gouvernement fédéral, précise que l'indexation automatique des salaires serait maintenue, mais que les interlocuteurs sociaux devaient préparer un avis sur ce système d'indexation automatique pour le 31 décembre 2026.

Le Gouvernement fédéral n'a pas respecté cet engagement. En effet, sans attendre la date du 31 décembre 2026, il a décidé de plafonner l'indexation des pensions des fonctionnaires et de retarder la date de l'indexation. Les salaires du personnel de la fonction publique et de l'enseignement ne seront indexés que 3 mois (au lieu de 2) après le dépassement de l'indice pivot, et 3 mois (au lieu d'1) pour les allocataires sociaux.

Le Gouvernement a, de plus, déposé un projet de loi amputant à deux reprises (en 2026 et en 2028) l'indexation des salaires dépassant 4.000 € brut par mois et l'indexation des allocations sociales dépassant 2000 € brut par mois.

Les interlocuteurs sociaux, patronat et syndicats, ont remis en avril 2026 un avis négatif sur ce projet et ont proposé une alternative : répercuter les coûts du gaz et de l'électricité par une moyenne annuelle, plutôt que par un calcul mensuel,

ce qui aurait eu pour effet d'indexer moins rapidement les salaires. Cette proposition unanime et historique a été adoptée le 31 mars, à la fois au Conseil Central de l'économie et au Conseil National du Travail¹.

Mais le Gouvernement a balayé cette alternative et a maintenu son projet, adopté par la Chambre, le 28 mai 2026, majorité contre opposition².

La limitation de l'indexation des salaires au-delà de 4.000 € brut représente une économie directe pour les employeurs. La loi-programme prévoit que les employeurs devront reverser la moitié de cette économie à l'État.

Si, comme le prévoit le Bureau du Plan, l'indice pivot est dépassé en juin 2026, la première application de cette indexation amputée pour la fonction publique et le personnel de l'enseignement (et donc des universités) aura lieu en septembre 2026.

¹ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2.484.pdf>

² Loi-programme – Moniteur Belge du 1^{er} juin – Articles 56 à 88

Suppression de la pension pour inaptitude physique

La loi du 30 mai 2026 portant la réforme des pensions dispose, relativement aux pensions du service public, que tout académique ou logisticien-ne de recherche nommé définitivement, mis à la retraite pour cause d'inaptitude médicale après le 30 avril 2026, ne peut prétendre à une pension de retraite de ce fait. L'art. 5 §2 de la [loi du 4 août 1986](#)¹ est abrogé en conséquence.

En outre, est abrogé le §1^{er} du même article qui dispose que la durée minimum de 20 années de service admissible n'est

pas requise pour les personnes mises à la retraite à partir de l'âge de 65 ans si elles comptent au moins 15 années de services académiques.

Les personnes concernées par ce dossier trouveront plus d'information sur le site du [Service fédéral pension](#)².

¹ [L. 04-08-1986](#) réglant la mise à la retraite des membres du personnel enseignant de l'enseignement universitaire et modifiant d'autres dispositions de la législation de l'enseignement.

² <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/inaptitude-physique>.

Attaque sur les pensions : public ou privé, aucun secteur n'est épargné

Avec la loi promulguée le 30 mai dernier, le Gouvernement fédéral réforme les pensions et remet notamment en cause, dans les deux régimes, les conditions d'accès à la pension, la hauteur des montants de la pension, les conditions d'assimilation, malgré les actions de protestation menées depuis plus d'un an contre ce projet de réforme.

Les pensions du régime du secteur public (pour le personnel académique et scientifique nommé définitivement)

Malgré que la réforme des pensions risque de diminuer l'attractivité de la carrière académique, la loi du 30 mai valide les intentions

initiales du Gouvernement fédéral. Le délai de traitement de référence pour le calcul de la pension dans la fonction publique, basé actuellement sur le traitement moyen des 10 dernières années de la carrière, est allongé, chaque année à partir de 2027, d'une année pour atteindre 45 ans en 2062.

Dans le même sens, le Gouvernement ramène à partir à partir du 1^{er} janvier 2027 tous les tantièmes préférentiels existants (dont le tantième 1/48) au système ordinaire (tantième 1/60) qui suppose 45 ans de service pour une carrière complète.

Ces mesures négatives devaient être compensées par la mise en place d'un deuxième pilier de pension, autrement dit, une

assurance de groupe. Promesse non tenue : le Gouvernement fédéral n'a rien mis en place pour créer ce deuxième pilier pour les fonctionnaires dont il rabote le montant de la pension. Il renvoie donc implicitement cette responsabilité aux Communautés, alors que celles-ci n'en ont actuellement pas les moyens financiers.

Malus et bonus pension

Tant pour les pensions du secteur public que pour celles du secteur privé, le montant de pension sera diminué autant de fois que d'année anticipant la retraite, d'un pourcentage variant selon l'année de naissance. Il reste possible de prendre une retraite anticipée selon l'ancien régime de pensions, plus favorable, jusqu'au 1^{er} janvier 2027.

Une majoration de la pension sera versée, dans la même proportion et selon l'arithmétique inverse, aux travailleurs qui décideront de

travailler plus longtemps que l'âge légal de la retraite.

Condition de travail

La nouvelle loi prévoit de reconnaître certaines périodes et de les assimiler à des périodes de travail pour établir la « condition de travail ». Il s'agit de périodes comme le service militaire, le congé parental, les jours de grève, les jours de maladie avec maintien de la rémunération intégrale, Le Droit de savoir reviendra ultérieurement sur le détail de ces périodes.

Alors que les chiffres des incapacités de travail de longue durée ont encore augmenté récemment en Belgique et à l'UCLouvain, les délégations CNE du personnel des universités réaffirment leurs revendications en matière d'aménagement des fins de carrière à l'université, pour toutes les catégories de personnel.



Dispense de versement du précompte professionnel des chercheurs dans les universités

En février 2025, l'accord du Gouvernement fédéral Arizona mentionnait que « *Le champ d'application de la dispense partielle de versement du précompte professionnel [sera] réformé pour ce qui concerne la recherche dans les universités, les hautes écoles, les hôpitaux universitaires et les fonds pour la recherche scientifique* ».

De nombreuses protestations, y compris du CRef, se sont élevées face à cette menace implicite contre ce dispositif d'exonération du précompte professionnel pour les universités.

Pendant plusieurs mois, aucune mesure n'a été prise, ce qui laissait penser que celle-ci était mise sur pause. Or, dans la loi-programme du 28 mai 2026 (Moniteur Belge du 1^{er} juin 2026), tous les secteurs professionnels, publics et privés, sont concernés par une légère diminution du montant global du précompte professionnel qui sera dispensé de ce versement¹. En effet, le Gouvernement a décidé de geler pendant les années 2027 à 2029 l'augmentation du précompte professionnel induite par l'indexation future des traitements pendant ces trois années en appliquant un facteur de réduction variant entre 3% et 7% du montant total des rémunérations futures pour calculer le montant global de la dispense de versement du précompte professionnel de chaque institution ou de chaque entreprise.

Mais ce qui est bien plus grave, c'est que, selon l'Echo du 4 juin, Jan Jambon veut durcir l'avantage fiscal des universités pour

leurs chercheurs². Selon cet article, le ministre des Finances a l'intention de déposer au Gouvernement fédéral un avant-projet de loi qui réduirait de manière bien plus importante la dispense de versement de précompte professionnel, pour les seules universités, ce qui est incompréhensible et totalement injustifié.

En effet, alors que le montant total de la dispense de versement du précompte des chercheurs occupés dans les universités, au FNRS et au FWO est au total de 233 M€ en 2023, le montant global de cette dispense pour les entreprises privées est, pour la même année, de 1.031 M€³. Pour quel motif le ministre Jambon ne s'en prend-t-il qu'aux universités ?

C'est le même constat que fait le CRef dans ses remarques⁴.

Dans sa Déclaration de politique communautaire du 16 juillet 2024, le Gouvernement de la FWB avait proclamé que : « *Le Gouvernement plaidera pour que le processus de dispense de versement de précompte professionnel soit bien applicable aux hautes écoles et maintenu pour les universités, hôpitaux universitaires et autres organismes de recherche comme la Fondation pour la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS)* ». »

À noter, la [proposition de résolution](#) à ce propos, déposée le 9 juin 2026 au Parlement de la FWB par les parlementaires Ecolo⁵.

Alors, que fait-on ?

¹ Les universités sont visées par l'article 22 de la loi-programme.

² [Jan Jambon veut durcir l'avantage fiscal des universités pour leurs chercheurs](#) | L'Echo, article réservé aux abonnés.

³ *Inventaire 2023 des exonérations, abattements et réductions qui influencent les recettes de l'Etat* - Doc 0853/003 - La Chambre - 28 avril 2025.

⁴ Conseil des rectrices et recteurs francophones, *Remarques du CRef sur l'avant-projet de loi visant à améliorer le soutien fiscal à la recherche et au développement*, texte non disponible sur le site du CRef.

⁵ <https://archive.tabellio.pcf.be/1000000020df0e8>



« Universi-terre », un métier d'engagements, un chemin d'espérance

Cet article nous a été envoyé par l'un-e de nos collègues académiques

Ces lignes sont écrites à l'heure où les Universités font l'objet d'attaques sans précédent de la part de pouvoirs autoritaires ou de mouvements d'extrême droite. S'attaquer à l'Université n'est pas anodin : c'est s'attaquer au principe même du travail scientifique et, plus largement, à l'idéal d'une pensée humaine émancipée des pouvoirs et cherchant à éclairer le monde humain par un travail argumenté, étayé et contradictoire. C'est une attaque contre le projet d'une émancipation par l'Esprit. Les pouvoirs autoritaires veulent des sociétés rabougries et soumises – l'Université en est l'exact opposé.

Face à de telles attaques, beaucoup sont tentés par une défense « bec et ongles » de l'idéal universitaire sans s'interroger sur ce qui fait la spécificité de notre métier. Dans ces lignes, j'aimerais au contraire m'arrêter un moment sur ce métier, à la fois magnifique, difficile et exigeant. Ma thèse est la suivante : ce métier est fait d'« engagements professionnels » multiples ; ces engagements sont distincts de ce que l'on nomme classiquement « l'engagement militant », notamment l'engagement syndical ; bien que distincts, ces types d'engagement peuvent s'avérer profondément complémentaires.

Mais rentrons dans le vif du sujet. Ce métier fait appel à trois types d'engagements :

1. En tant qu'« enseignant » amené à travailler avec des centaines d'étudiants par an, j'aimerais rappeler mon engagement premier, j'oserais dire « vocationnel ». Il s'agit d'un engagement pour la « neutralité ». Quoi ? N'est-ce pas un signe de lâcheté ? Au contraire. La neutralité au sens que Max Weber donnait à ce terme, qui signifie précisément ceci : « pas de jugements de valeur sur les valeurs des acteurs ». Comprendre, donner à comprendre, s'acharner à comprendre sans jamais abdiquer. Tel est mon engagement fondamental en tant qu'enseignant... de sciences sociales. Or, dans ce domaine, les faits sont indissociablement liés à des interactions sociales, mais aussi des cadres culturels et des rapports de pouvoir. Les faits sont indissociablement liés à la manière dont les acteurs les éprouvent et les interprètent. Du coup, la quête de neutralité a une implication concrète : être enseignant, c'est faire valoir la pluralité des interprétations d'une même réalité, en particulier lorsque ces interprétations font appel à des valeurs ou des normes spécifiques. Maintenir un horizon de neutralité axiologique, s'acharner à comprendre... tout en soulignant la pluralité irréductible des interprétations : premier engagement.

2. En tant que « chercheur » en sciences sociales travaillant de longue date sur certains aspects obscurs du monde actuel (crise démocratique, inégalités, conflits de valeur, injustices dans le travail, résurgence des violences, etc.), je pourrais là aussi apporter une réponse simpliste en affirmant que l'activité de recherche a pour seul objectif de s'attaquer frontalement aux rapports de domination. A nouveau, ce serait une erreur. D'abord parce que l'interprétation de la domination n'est jamais simple, mais aussi parce que, en sciences sociales, l'activité scientifique doit pouvoir problématiser tous les phénomènes observables, quels qu'ils soient, y compris lorsque ces phénomènes questionnent nos représentations de la domination ou le partage habituel entre dominants et dominés. Nous savons en revanche que le choix des objets, des méthodes et des épistémologies de recherche n'est pas anodin : il est toujours dépendant de contraintes économiques et politiques qui, malgré tout, assignent aux acteurs scientifiques une place qu'ils n'ont pas entièrement choisie. Pour autant, ces derniers ont souvent une conscience critique d'une telle situation : il leur revient alors d'explicitier cette « économie politique » de l'activité scientifique et de préciser les conditions dans lesquelles ils exercent leur activité (ce que l'on nomme souvent leur « positionnalité »). Une telle situation peut les conduire à préciser ce que l'on entend par « liberté de la recherche ». Cette liberté doit être radicale. Mais – suivant la voie spinoziste – elle ne consiste pas à faire tout et n'importe quoi, ou à s'illusionner sur des choix en apparence illimités. Conscient des limites de toute recherche, elle consisterait plutôt à débusquer des parties souvent peu connues de la réalité, à visibiliser des « zones » que la société a tendance à invisibiliser. Et ces zones concernent souvent des populations vulnérables, au sens le plus large du terme (paupérisées, discriminées, précarisées, exploitées, stigmatisées, etc.). Travailler sa propre « positionnalité », rendre visibles des parties immergées de la réalité sans les réduire à de simples rapports de domination, porter une attention spécifique aux populations vulnérables : deuxième engagement.

3. Quant à la mission de « service à la société », elle découle des observations précédentes. Le rôle d'un ou d'une universitaire n'est pas de se substituer aux experts, aux décideurs publics ou aux mouvements sociaux. Leur rôle n'est pas d'imposer un récit ou un contre-récit, mais d'éclairer celles et ceux qui sont décidés à s'engager pour le bien commun

et à peser sur les transformations en cours. Dans notre monde abîmé, ce métier est un phare... A la condition de préciser ceci : un phare contribue à façonner le paysage, au moins partiellement. En éclairant alternativement telle ou telle partie, il attire l'attention des acteurs, fixe les coordonnées du débat, cadre les discussions et sert parfois de médiateur. Un tel rôle est particulièrement exigeant. Il permet d'étayer la décision sur des repères solides. Sans ce processus d'étayage, une société démocratique risque l'effondrement. L'Université est, à l'inverse, l'une des institutions permettant à la société de se tenir debout et, surtout, de faire confiance dans l'avenir : troisième engagement et, j'oserais dire, engagement ultime.

Neutralité et pluralité, attention à la vulnérabilité, capacité à éclairer sans imposer : autant de dimensions qui disent à la fois les enjeux, les difficultés, les « vibrations » qui sous-tendent ce métier. L'engagement y est constant. Pour autant, cet « engagement professionnel » est – et doit demeurer – distinct de « l'engagement militant ». Le premier exprime le rapport au monde qui sous-tend l'exercice d'un métier ; le second met l'accent sur les responsabilités liées à notre condition de citoyen dans des sociétés inégales et divisées.

De façon générale, l'idéal universitaire s'est construit, non seulement en distinguant ces deux types d'engagement, mais en valorisant le premier au détriment du second – voire en accréditant le principe d'une discontinuité entre eux. Face à cela, j'aimerais tenir une position médiane. La distinction entre les types d'engagement est essentielle : dans des sociétés en proie aux peurs, aux fake news et à la montée de régimes autoritaires, nous avons besoin d'institutions universitaires viscéralement indépendantes, qui ne soient

pas des institutions militantes. Mais la discontinuité ne tient pas : « l'engagement professionnel » comme « l'engagement militant » sont les deux versants d'une même conception de la vie. Une vie faite de relations, d'enracinement dans les épreuves du monde, de passions pour la chose publique, d'obsession à comprendre et d'aspiration à transformer. Une vie désireuse, non seulement d'argumenter et de contredire, mais de nourrir et d'améliorer. Loin d'être opposés, ces types d'engagement sont donc profondément complémentaires. Cette complémentarité n'implique aucun lien automatique. Elle ne prétend rien imposer. Mais elle rend possible une articulation que chacun ou chacune peut ensuite assumer, à sa façon. Personnellement, c'est le choix que j'ai fait.

« Universi-terre » ? Oui, terriens ou terriennes de l'universel, artisans modestes et déterminés d'un travail scientifique rigoureux et d'une pensée humaine cherchant à s'adresser à tous. Voilà que ce que nous sommes, ou pourrions être. Qu'aujourd'hui, ce travail s'intéresse prioritairement à notre « terre en détresse » n'est pas étonnant : les faits sont là, niés par les climatosceptiques de tous bords, qui sont aussi les premiers adversaires de l'Université. Parallèlement, l'interprétation des faits reste sujet à discussions – ce qui est bien normal – et les populations les plus vulnérables sont aussi les premières exposées au dérèglement climatique... Dans ce contexte, le rôle des Universités est plus que jamais d'éclairer, de cadrer, de donner des repères. Quand les bases de la vie collective s'affaiblissent, « l'universi-terre » permet de continuer à faire confiance dans l'avenir. Il ou elle incarne un métier et plus qu'un métier, un chemin d'espérance : celle d'un monde où l'Esprit trace une voie d'émancipation pour tous.

Vacances 2026 : simple et double pécules

Le simple pécule de vacances correspond à la rémunération ordinaire qui est versée pendant la période des congés payés ; le double pécule de vacances est l'indemnité complémentaire à la rémunération ordinaire payée à l'occasion de ces congés.

Montant du double pécule 2026 :

- Pour le personnel administratif et technique ainsi que pour le personnel scientifique et académique temporaire, le double pécule équivaut à 1/12 de 92 % de la rémunération mensuelle brute du mois de juin 2026, multiplié par le nombre de mois prestés ou assimilés au cours de l'année civile précédente, donc en 2025.
- Pour le personnel académique et pour le personnel logisticien de recherche nommé définitivement, le montant du double pécule est fixé à 70% du montant de la rémunération mensuelle brute de juin 2026, au prorata des prestations de l'année civile précédente.



