

LE DROIT *de savoir*

- 2 Comptes 2025 UCLouvain
Commission du personnel
Calendrier académique
Contrats sur ressources extérieures
- 3 Réforme des pensions : la CSC
saisit la Cour constitutionnelle
Après le vote du décret-programme
n°2
- 4 Avant-projet de décret Recherche
en RW
Congé-éducation payé
Vade-mecum relatif à la FIE
- 5 Plan canicule pour l'UCLouvain
- 6 Rentrée académique à l'ULB
Échos de l'OCN
- 7 - 12 Barèmes du personnel
- 13 Dispense de versement du
précompte professionnel des
chercheurs
Délai de préavis de licenciement
raccourci
- 14-15 Lettre de la CNE-Universités à
Elisabeth Degryse
Un défaut de réponse scandaleux
Étudiants internationaux :
conditions de séjour durcies
- 16 Marche pour le climat le 11 octobre

Savoir = pouvoir

Apporter à l'ensemble des membres de notre communauté universitaire les informations dont ils ont besoin pour qu'ils soient le plus possible libres dans leurs opinions et autonomes dans leurs décisions, telle est l'ambition démocratique de notre revue syndicale.

Le contenu de ce numéro illustre une fois encore cette volonté qui anime notre délégation, comme vous pourrez en juger à travers la lecture des pages suivantes consacrées : à l'impact des mesures de plafonnement de l'indexation de nos traitements (la comparaison entre les montants « avant et après » l'application de ces nouvelles règles est éloquent, voir en pp. 7-12) ; au congé-éducation, un droit trop peu connu (p. 4) ; à la réforme des pensions : la CSC saisit la Cour constitutionnelle (p. 3) ; au mensonge de la ministre Degryse (p.14-15) ; au vote du décret-programme n°2 : un jour noir pour l'enseignement (p. 3) ; au plan canicule : connaissez vos droits sans attendre le plan pour l'UCLouvain avant l'été 2027 (p.5) ; aux conditions de séjour durcies pour les étudiants internationaux (p.15) ; etc.

Ces sujets et les préoccupations qu'ils recèlent constituent autant de défis mettant en lumière l'importance croissante du besoin d'une concertation de qualité, au sein de notre université mais aussi – et cela est malheureusement devenu une préoccupation majeure – à tous les niveaux de pouvoir de notre pays. S'il est certes inacceptable que des demandes légitimes et élémentaires de respecter le dialogue social ne soient pas entendues par les décideurs politiques, il est devenu scandaleux que la ministre de l'Enseignement supérieur et du Budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles ose affirmer que le gouvernement qu'elle préside privilégie la concertation sociale alors qu'elle ne répond même pas à nos courriers pressants.

Dans un tel contexte délétère, notre revue n'a jamais aussi bien porté son nom, car *Le droit de savoir est ce pouvoir de tous qui, par la publicité sur les affaires publiques, arrête l'abus de pouvoir* (Edwin Plenel, *Le droit de savoir*, Don Quichotte éditions, 2013, p. 61). Tout en vous (et nous) souhaitant de garder le cap, nous vous adressons nos vœux pour une bonne rentrée académique !



Comptes 2025 de l'UCLouvain

Les comptes 2025 de l'UCLouvain ont été présentés au Conseil d'entreprise le 29 juin 2026.

Les recettes totales de l'UCLouvain sont de 684 M€ et les dépenses globales de 619 M€.

Les dépenses totales de personnel sont de 417 M€ sont en hausse ; elles étaient de 388 M€ en 2024¹.

Le résultat 2025 de 64,9 M€ est affecté aux réserves (par exemple le produit de la ristourne du précompte professionnel pour le personnel académique, versé dans le Fonds Next).

Les comptes du site Saint-Louis - Bruxelles

Les comptes 2025 du site SLB actent un résultat négatif de

0,25 M€ ce qui, pour les autorités SLB, nécessite un plan de reconstitution de l'équilibre budgétaire.

Ce déficit de 0,25 M€ n'intervient cependant qu'après l'affectation du montant de 4,2 M aux capitaux propres.

Demandes de la délégation CNE-UCLouvain

La délégation CNE a notamment demandé :

- l'examen approfondi du rapport d'activité du Fonds Next ;
- la ventilation de la nature des contrats (CDI/CDD) par source de financement ;
- un suivi trimestriel de la situation financière du site SLB.

¹ Les raisons de cette hausse sont expliquées dans la [version complète de cet article](#).

Commission du personnel

Le [statut du PAT](#)¹ prévoit qu'au cas où l'université informe un membre du personnel AT de son intention de le licencier, ce dernier peut saisir la Commission du personnel en lui demandant d'examiner sa situation². La lettre d'intention de licencier doit explicitement mentionner cette possibilité et la saisine doit être demandée dans les 7 jours de l'émission de cette lettre. Il suffit d'écrire à la direction de l'ARH pour la demander.

La Commission rassemble des délégués de l'employeur et 6 délégués des travailleurs (5 CNE et 1 Setca-SEL). Elle remet à la

Vice-rectrice à la politique du personnel, à qui revient la décision finale, un avis sur la décision de licenciement. Récemment, l'avis de la commission nuancait fortement l'intention de licencier une personne et, au terme du processus, cet avis a été suivi.

Si vous recevez une notification d'intention de licenciement, prévenez-nous rapidement à l'adresse cne-udouvain@uclouvain.be afin que nous puissions vous accompagner dans ce processus.

¹ Le statut PAT se trouve dans le Centre de service de l'ARH.

² Article 3.10

Calendrier académique

Cette année encore, le calendrier académique est éloigné de celui de l'enseignement obligatoire, ce qui mène à des distorsions dans le fonctionnement des services à certaines périodes mais aussi à des difficultés d'organisation familiale, pour beaucoup. La Fédération Wallonie-Bruxelles envisage de modifier ce calendrier.

La délégation CNE au Conseil d'entreprise a demandé d'être informée de ce dossier, mettant en évidence l'impact de ce calendrier sur l'organisation du travail de tous les membres du personnel (matière du CE). Si la question est discutée dans de nombreux cénacles de l'université, la direction n'a pas encore

répondu à ces demandes de concertation pourtant bien légitimes. La délégation CNE rappelle donc à l'employeur que le CE doit être informé des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail dans l'entreprise et qu'il a le droit de donner son avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur l'organisation du travail et des conditions de travail.

Cependant, la concertation sociale implique de recevoir toute l'informations nécessaire pour pouvoir dialoguer, préalablement à toute décision.

Contrats sur ressources extérieures

Le protocole d'accord du 4 avril 2023¹ prévoit qu'un **fonds de solidarité** puisse être mobilisé dans le cas où des membres du personnel scientifique ou AT ayant un contrat à durée indéterminée sur ressources extérieures seraient licenciés du fait de la cessation du financement qui couvrirait leur traitement. Le fonds n'intervient que si le promoteur ne dispose d'aucun budget permettant de couvrir le préavis ou l'indemnité de rupture.

Le fonds de solidarité bénéficiait d'une dotation initiale de 500 k€ renouvelable annuellement sur proposition de son Comité de gestion. Le conseil d'entreprise de mai 2026 a été informé que ce fonds allait être pour la première fois mobilisé pour un montant

de quelque 23 k€. Les membres du personnel employés à durée indéterminée sur ressources extérieures qui ont perdu leur emploi depuis avril 2023 auraient donc tous (sauf un) vu leur préavis couvert par les fonds dont disposait leur promoteur.

Ce fonds pourrait aussi couvrir la période séparant le versement de deux subsides. L'employeur n'a pas accepté cette proposition de la délégation CNE. Nous insistons pour que la communauté universitaire soit mieux informée de l'existence de ce fonds. S'il n'est pas utilisé aux fins convenues, il devrait à tout le moins améliorer les conditions d'emploi du personnel sur ressources extérieures.

¹ Le texte complet du protocole d'accord se trouve dans le Centre de service de l'ARH, parmi les textes qui concernent l'ensemble du personnel.

Réforme des pensions : la CSC saisit la Cour constitutionnelle

Si les manifestations à travers tout le pays ont permis d'obtenir des ajustements (emplois de fin de carrière préservés, report du malus pension à 2027, assimilation des périodes de maladie et du congé de maternité, etc.), la réforme des pensions votée le 29 mai dernier reste profondément injuste. L'accès à la pension anticipée est considérablement restreint et une pension complète devient inaccessible à de nombreuses personnes parce qu'elles n'ont plus la capacité de travailler plus longtemps ou que celles qui ont déjà un long parcours professionnel ne peuvent plus revenir sur les choix du passé. Cette perspective n'est pas réaliste non plus pour les personnes qui travaillent à temps partiel, assument des responsabilités de soins au sein du ménage ou ont connu une carrière morcelée – des réalités qui concernent très souvent les femmes.

Le Conseil d'État a déjà confirmé que la réforme des pensions engendrerait des discriminations. De son côté, le Bureau fédéral du Plan anticipe un élargissement de l'écart

entre les pensions, une augmentation des inégalités et une hausse de la pauvreté.

La CSC conteste cette loi devant la Cour constitutionnelle, tant pour la pension du secteur privé que pour celle du secteur public. Elle entend notamment soulever des questions fondamentales : l'atteinte aux droits acquis, l'inégalité de traitement entre travailleurs, la proportionnalité des mesures.

Ce n'est pas la réforme que les travailleuses et les travailleurs méritent. Un système de pension socialement juste reconnaît pleinement les soins prodigués et les revers de la vie, protège contre les pensions inférieures au minimum et offre des règles claires et prévisibles, déclare Ann Vermorgen, présidente de la CSC. Il existe suffisamment d'alternatives pour équilibrer le budget. Les pensions ne sont pas une simple variable d'ajustement : elles constituent un pilier de la paix sociale, de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Après le vote du décret-programme n°2

Après 15 heures de débat, le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), en sa séance plénière du 4 juin 2026, a adopté (par 49 voix pour, 42 voix contre et 1 abstention) un décret-programme portant notamment sur l'augmentation du minerval de l'enseignement supérieur et sur l'augmentation de la charge de travail des enseignants du secondaire supérieur, de 10 % sans augmentation salariale.

Les débats à l'intérieur du Parlement ont été tumultueux. À l'extérieur du Parlement, ce fut également très chaud.

Dans un communiqué de presse, M-H. Ska, secrétaire générale de la CSC, a parlé **d'un jour noir pour l'enseignement** : *La majorité a choisi de passer en force. Pour y parvenir, elle n'a pas hésité à fouler au pied le règlement du parlement, créant un précédent gravissime pour la bonne tenue des débats démocratiques, et donc pour la qualité des lois qui en découlent.*

La CSC francophone estime que le vote dans ces conditions, majorité contre opposition, marque un recul préoccupant pour un service public déjà sous tension. Les mesures adoptées fragilisent davantage un métier essentiel qui peine à attirer et à retenir. Elles envoient un signal désastreux à celles et ceux qui, chaque jour, s'engagent auprès des jeunes dans des conditions souvent difficiles. Au lieu de renforcer l'attractivité de la profession, d'améliorer les conditions de travail et de soutenir les équipes éducatives, ce décret risque d'accroître la pénurie et le découragement. Une école de qualité ne peut

exister sans personnels reconnus, respectés et soutenus. Affaiblir les enseignants, c'est affaiblir l'ensemble du système éducatif.

Les actions de protestations ont continué jusqu'au 10 juillet et ont repris à la rentrée. Un collectif d'enseignants a déposé à la Cour constitutionnelle un recours en annulation de la partie du décret sur l'augmentation de la charge horaire des enseignants du secondaire supérieur. Une action d'ampleur est attendue le 27 septembre, jour de la « fête » de la Communauté française.

La CNE-Universités a donc fait siens, en ce début de cette année académique, deux dossiers importants :

- l'évaluation de l'impact dans les universités de l'augmentation du minerval¹;
- l'absence de mise en œuvre de la négociation 2025-2026 du secteur de l'Enseignement entre le Gouvernement FWB et les organisations syndicales, que nous avons rappelée par courrier, en juin dernier, à la ministre de l'Enseignement supérieur, E. Degryse. Pas la moindre réponse de la ministre au moment de la rédaction de cet article. Comment interpréter ce silence ?

¹ Voir la circulaire de l'administration de la FWB : https://gallilex.fwb.be/sites/default/files/circulaires/2026-06/53251_0000.pdf

Avant-projet de décret Recherche en Région Wallonne

Après plus de 15 ans, la Région Wallonne se devait de réviser son décret relatif au soutien de la recherche, du développement et de l'innovation (RDI) en Wallonie¹. Le cabinet du Vice-Président Pierre-Yves Jeholet (MR) a donc rédigé un projet de « décret recherche » soumis à l'avis du Pôle Politique scientifique (PPS) fin mai², intégré dans l'avis du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE). Celui-ci soutient certains objectifs annoncés par le cabinet et note plusieurs points positifs, notamment :

- Une meilleure structuration du décret qui distingue les aides aux activités économiques et non économiques (comme la diffusion des connaissances) ;

- L'harmonisation et la cohérence avec les textes européens ;
- La volonté de mieux piloter la politique de RDI grâce à un processus d'évaluation ;
- Le renforcement de la valorisation des résultats de la recherche ;
- L'ajout d'un cadre de protection des données personnelles et d'utilisation de l'IA ;
- Le positionnement des aides sur l'échelle TRL³.

Si certains objectifs de ce projet semblent intéressants, la place dominante des impacts économiques, le rôle donné au Gouvernement à la place du Parlement et la minorisation de celui des universités témoignent d'un glissement inquiétant, souligné par l'avis du PPS introduit par le CESE.



¹ Décret du 3 juillet 2008

² Voir l'avis complet en scannant le code QR dans la marge

³ Technology Readiness Level : système de mesure employé pour évaluer le niveau de maturité d'une technologie, notamment en vue de financer la recherche et son développement ([Wikipédia](https://fr.wikipedia.org/wiki/Technology_Readiness_Level)).

Congé-éducation payé : un droit trop peu connu

Le congé éducation payé (CEP) donne le droit aux employé-es de suivre une formation (générale ou professionnelle) pendant les heures normales de travail. Cette formation doit être de minimum 32 heures jusqu'à 120 heures par an. Le CEP est accessible aux employé-es à temps plein ou à 4/5. S'il s'agit d'une formation professionnelle, les employé-es à temps partiel peuvent aussi y recourir.

Modalités

Il faut remettre à l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année en cours une attestation d'inscription à la formation choisie et, chaque trimestre, une attestation d'assiduité remise par l'organisme de formation. Le CEP peut se prendre dans ou en dehors des heures de travail. Dans ce dernier cas, les heures de formation peuvent être récupérées.

L'employé-e qui s'inscrit à une formation dans le cadre d'un CEP a le droit de s'absenter du travail et doit évidemment suivre avec assiduité la formation à laquelle il ou elle s'est inscrit. Le CEP permet de conserver sa rémunération, jusqu'à un plafond salarial qui est fixé à 3.714 € bruts par mois (montant de 2025-2026).

Quelques chiffres (CE septembre 2026, UCLouvain) :

	2024-25	2025-26
Hommes	4	4
Femmes	13	11
LEW	2	2
LLN	13	12
Mons	2	0

Sources d'information :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-education-payee>
<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>
<https://economie-emploi.brussels/conge-education-payee>
[https://www.lacsc.be/docs/default-source/cne_fiches-reflexes_2026/fiches-r%C3%A9flexes-\(fr\)/24-envie-de-suivre-une-formation.pdf?sfvrsn=3a7eb907_1](https://www.lacsc.be/docs/default-source/cne_fiches-reflexes_2026/fiches-r%C3%A9flexes-(fr)/24-envie-de-suivre-une-formation.pdf?sfvrsn=3a7eb907_1)

Vade-mecum relatif à la Formation Initiale des Enseignants

Ce vade-mecum¹ constitue un outil de référence destiné à accompagner les établissements de l'enseignement supérieur dans la mise en œuvre de la Formation Initiale des Enseignants (FIE).

Élaboré par le Collège des commissaires et délégués auprès des universités, hautes écoles et écoles supérieures des arts, en concertation avec le cabinet d'Elisabeth Degryse (Les Engagés), ministre-présidente en charge de l'Enseignement supérieur, il a été validé le 22 juin 2026.

Le document propose une compilation commentée du décret du 7 février 2019 relatif à la FIE ainsi que des diverses modifications

apportées depuis son adoption. Il vise à faciliter l'appropriation du cadre réglementaire par les établissements et à soutenir sa mise en œuvre opérationnelle.

Une attention particulière est accordée aux modalités de financement de la FIE. Le vade-mecum présente, pour chacune des formes d'enseignement concernées, les règles applicables, les mécanismes transitoires prévus ainsi que leurs implications pour les établissements.

Conçu comme un document évolutif, ce vade-mecum a vocation à soutenir les acteurs de terrain dans l'interprétation et l'application des dispositions relatives à la FIE.

¹ <https://www.comdel.be/wp-content/uploads/2026/06/VDM-FIE.pdf>

On a eu – trop – chaud

Les épisodes de canicule sont plus fréquents et plus intenses en Belgique. Lors des épisodes de chaleur de cet été 2026, de nombreux membres de la communauté universitaire de l'UCLouvain ont été confrontés à des conditions difficiles, en raison de la chaleur étouffante dans les bâtiments. Face à cette réalité, un **plan canicule institutionnel** s'impose.

En Belgique, une **vague de chaleur** est définie comme une période estivale d'au moins **cinq jours consécutifs** durant lesquels la température minimale atteint **25 °C**, dont **trois jours** où la température maximale dépasse **30°C**¹.

Le **Code du bien-être au travail** (Livre V, Titre 1) encadre les obligations de l'employeur en cas de fortes chaleurs. Il se base sur l'**indice WBGT** (*Wet Bulb Globe Temperature*), qui permet de déterminer si une personne peut travailler en toute sécurité dans un environnement donné sur une durée de 8 heures, en tenant compte de la chaleur, de l'humidité et du rayonnement solaire.

Pour un travail de bureau, catégorie dans laquelle se situent la plupart des activités universitaires, le **seuil d'action est fixé à 29 WBGT**. En pratique, par temps lourd (humidité de 60 %), cet indice correspond à une température ressentie d'environ **34 à 35 °C** à l'intérieur des bâtiments. Dès que ce seuil est dépassé, l'employeur doit :

1. **protéger le personnel** du rayonnement solaire direct (stores, volets, etc.),
2. **distribuer gratuitement** des boissons rafraîchissantes adaptées,
3. **installer des systèmes de ventilation artificielle ou de rafraîchissement** dans un délai de 48 heures,
4. **instaurer un régime de repos** (par exemple, 15 minutes de pause par heure).

Même en dessous des seuils légaux, l'employeur a l'obligation de garantir un **environnement de travail confortable**. Pour cela il doit **informer et former** les travailleurs sur les risques liés à la chaleur et sur les comportements à adopter, **analyser les risques** liés à l'excès de chaleur, **réduire la charge physique** et adapter les méthodes de travail, **surveiller la santé** des personnes exposées à des températures élevées.

Le **Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)** doit être consulté sur l'analyse des risques et le plan de prévention. Lors du CPPT de juin, vos représentants CNE ont demandé à l'employeur de mettre en place un plan canicule à l'UCLouvain.

Un plan canicule pour l'UCLouvain : mesures clés

L'objectif est de se doter d'un plan canicule **avant l'été 2027**.

Voici quelques propositions que la CNE UCLouvain compte faire à l'employeur : ce plan devrait s'articuler autour de **quatre axes principaux** :

1. Mise en place d'un kit été

À l'UCLouvain il existe depuis quelques années un kit hiver qui permet durant l'hiver de faire face aux températures basses dans les bureaux. La CNE suggère de développer parallèlement un kit été qui pourrait comprendre par exemple un ventilateur, des brumisateurs, des filtres anti UV pour les fenêtres.

2. Gestion des bâtiments et infrastructures

- Recenser, aménager et flécher des **salles fraîches** ou climatisées (bibliothèques, grands auditoriums modernes) accessibles à tous les membres du personnel ;
- s'assurer de la présence de stores si possibles extérieurs, prévoir lors des rénovations complètes des bâtiments des systèmes d'automatisation de fermeture de stores ;
- multiplier les **fontaines à eau fonctionnelles**.

3. Protection du personnel

- Autoriser le **télétravail élargi** pour le personnel administratif et adapter les horaires (arrivée plus précoce) pour éviter les heures les plus chaudes ;
- **délocaliser les examens** dans les locaux les plus frais ou décaler les horaires (tôt le matin).

4. Sécurité des laboratoires et de la recherche

- Renforcer le contrôle de la climatisation dans les **salles de serveurs informatiques** et les **laboratoires** où la température doit être strictement régulée ;
- vérifier les conditions de stockage des **produits volatils ou thermosensibles**, qui présentent un risque accru en cas de forte chaleur, interdire certaines expériences en chimie.

5. Communication et vigilance active

- Envoyer un **message** à toute la communauté universitaire en cas de canicule, rappelant les mesures en place et les comportements à adopter ;
- diffuser les **éco-gestes et consignes de sécurité** (hydratation, symptômes du coup de chaleur) via les écrans des sites, l'intranet et les e-mails institutionnels ;
- informer les **agents de sécurité et les secouristes du travail** sur la reconnaissance et la prise en charge immédiate d'un coup de chaleur.

À l'UCLouvain, un **plan canicule institutionnel** devient indispensable afin de garantir le bien-être des membres de la communauté universitaire. Les représentants CNE au CPPT y veilleront. N'hésitez pas à partager votre expérience ou vos idées via l'adresse cne-uclouvain@uclouvain.be.

¹ Centre de crise national belge – Définition d'une vague de chaleur. Disponible via centredecrise.be.

Rentrée académique à l'ULB : Les enjeux sociaux de l'année 2026-2027

Une nouvelle année académique s'ouvre à l'ULB. Au-delà des activités habituelles de rentrée, cette période s'inscrit dans un contexte politique et financier incertain. Les contraintes budgétaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles et les orientations politiques fédérales mettent en question les équilibres financiers et les conditions de travail au sein de notre université. Dans ce cadre, la délégation CNE-ULB entend maintenir une attention particulière sur plusieurs dossiers-clés au sein des instances représentatives.

Au CPPT, la priorité sera accordée à la santé et au cadre de travail.

La question des retours après des absences de longue durée nécessite un accompagnement structuré afin de favoriser un retour progressif et de limiter les risques pour ces personnes particulièrement vulnérables. Nous serons particulièrement attentifs à la manière dont l'ULB appliquera les nouvelles directives fédérales.

Par ailleurs, la question de l'état de certains locaux reste à l'agenda, une présentation en CPPT des endroits à rénover prioritairement par campus est souhaitée.

De plus, nous restons pleinement mobilisés sur le suivi des plans d'action qui seront mis en œuvre dans les Facultés et dans l'Administration à la suite de l'enquête sur les risques psychosociaux qui a été réalisée à l'été 2025.

Au Conseil d'Entreprise, les orientations stratégiques de l'ULB,

établies par le Conseil d'Administration, feront l'objet d'un suivi rigoureux. L'attention se portera notamment sur les arbitrages budgétaires envisagés par la direction face aux contraintes financières globales.

Sur le plan de la gouvernance, l'absence d'un dispositif interne de lanceurs d'alerte pleinement conforme à la loi du 28 novembre 2022, demeure un point d'attention majeur, tout comme l'évaluation nécessaire du fonctionnement de la ligne hiérarchique SH/RO.

Au niveau de la Délégation Syndicale, plusieurs dossiers nous occuperont dans les prochains mois.

La convention collective de travail régissant le télétravail arrivant à son terme fin 2026, l'ouverture de négociations est attendue pour en fixer les modalités futures.

Concernant la réforme des carrières à laquelle nous étions opposés et les modifications statutaires en découlant : le suivi portera sur l'analyse de ses effets concrets sur le personnel et les pistes d'améliorations.

Enfin, la question du retour des cérémonies de reconnaissance pour les 25 et 35 ans de carrière reste à l'agenda.

Nous resterons vigilants et à l'écoute du personnel.

Nous vous souhaitons une bonne rentrée académique !

Échos de l'OCN

L'OCN (Organe de Concertation et de Négociation) du FNRS¹ organise le dialogue entre les autorités du FNRS et les représentants des mandataires et boursier-es FNRS. Cet organe se réunit trois fois par an. Il est complémentaire des organes paritaires installés dans les universités et n'a, par conséquent, pas vocation à remplacer les organes de concertation sociale dans les universités.

Lors de la dernière réunion qui a eu lieu le 20 mai, les sujets suivants ont été abordés :

- Un groupe de travail s'est penché sur les formulaires d'évaluation quinquennale des mandataires FNRS. De nouveaux formulaires seront d'application à partir de l'appel bourses et mandats 2027.
- Promotion Directeur de recherches : le banc syndical a demandé de modifier l'exigence de « promotion d'une thèse » par « la promotion ou la co-promotion d'une thèse ». Le banc patronal considère que le fait d'avoir été une fois promoteur de thèse pour accéder à ce grade semble raisonnable. Cependant, s'il existe une bonne justification de ne pas l'avoir été, une dérogation pourrait être adressée au CA avant le dépôt du dossier.
- Le banc syndical a rappelé sa demande de prolonger l'octroi de la bourse d'un-e mandataire en temps partiel

médical. Le banc patronal accepte le temps partiel médical pour un-e boursier-e, mais pas de prolonger la durée de la bourse qui est fiscalement limitée.

- Le banc syndical a demandé de clarifier une partie du règlement du F.R.S.-FNRS pour les boursier-es doctorant-es (ASP) en particulier l'article 13 alinéa 1 : *Les titulaires d'un mandat ASP ne peuvent assumer aucune charge d'enseignement* et alinéa 3 : *Des tâches d'administration ou des activités d'encadrement didactique au sein de l'institution d'accueil peuvent leur être demandées, avec un maximum de huit heures par semaine en moyenne annuelle*. Le banc patronal est ouvert à réécrire ces phrases. L'idée est d'harmoniser les règles pour tous les types de mandat.

Vos représentant-es OCN CNE/CSC

UNamur : Carré Louis (E)

UCLouvain : Van Ingelgom Virginie (S), Delmotte Florence (E), Huaux François (S), Falque Ingrid (E), Denayer Muriel (S)

ULiège : Hagelstein Maud (E), Evraud Martine (E) et Lohay Etienne (S)

¹ <https://www.frs-fnrs.be/fr/ocn>

Traitements du personnel des universités au 1^{er} septembre 2026

L'indexation automatique des traitements est cette fois plafonnée

Au moment où ce numéro du *Droit de savoir* sera diffusé, les membres du personnel auront reçu leur traitement du mois de septembre 2026 qui, s'il a été indexé de 2%, ne l'a pas été entièrement pour les traitements dépassant 4.000 € brut par mois pour une personne à temps plein¹. C'est ce que l'on appelle l'indexation plafonnée.

Cette mesure, déjà évoquée dans le précédent numéro du *Droit de savoir*, a été adoptée par la Chambre, le 28 mai 2026, majorité contre opposition². Cette loi prévoit que l'indexation des salaires est plafonnée à deux reprises, une première fois en 2026 (c'est le cas maintenant) et une seconde fois en 2028. Ce faisant, le Gouvernement s'attaque au principe essentiel de notre système d'indexation.

La loi-programme prévoit que les employeurs doivent reverser la moitié de cette économie à l'ONSS.

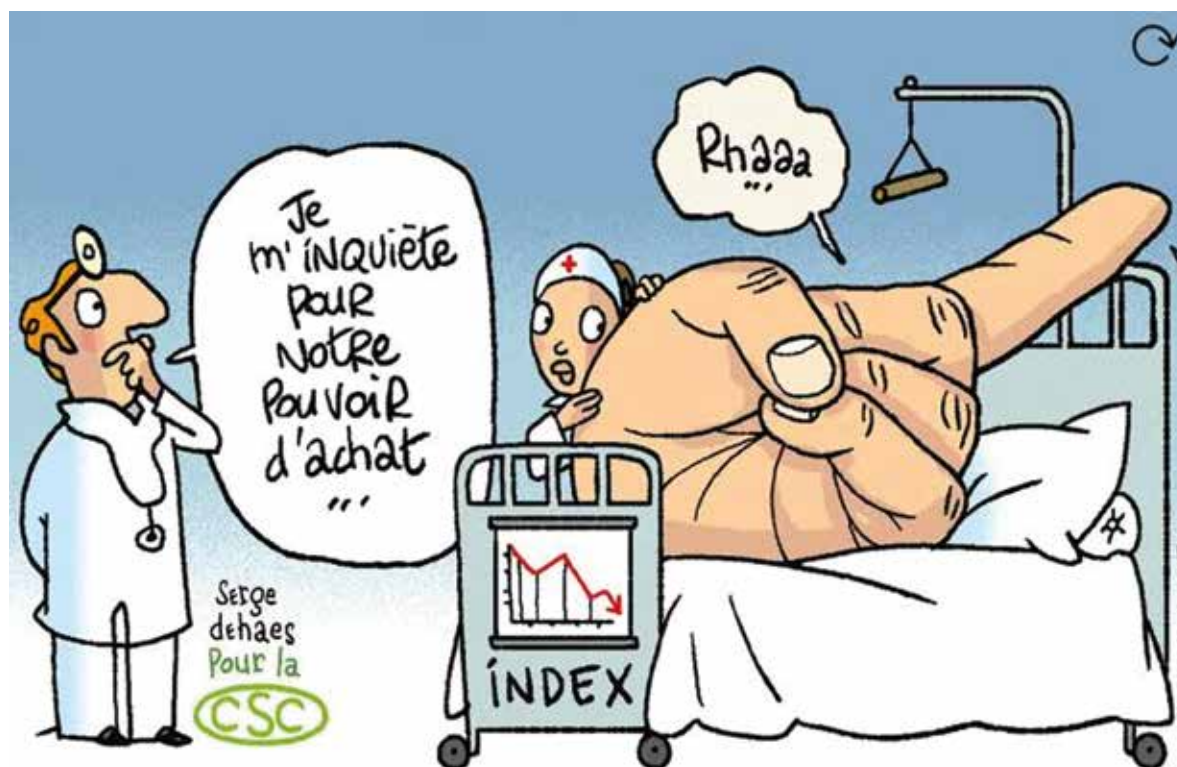
Explication des tableaux des barèmes (pages 8 à 12)

En conséquence de l'application de l'indexation plafonnée, la présentation habituelle des tableaux des traitements du personnel des universités a été modifiée afin de mettre en évidence les effets de cette mesure pour les montants supérieurs à 4.000 € brut pas mois.

Pour chaque barème, il y a exceptionnellement deux colonnes. La première colonne (en blanc) comporte les montants selon l'indexation entière de 2%. La seconde colonne (en couleur) comporte les montants selon l'indexation plafonnée. Il n'y a pas de différence entre les deux colonnes pour les montants inférieurs à 4.000 €. Pour les autres montants, la présentation permet d'identifier la perte mensuelle, sans oublier que celle-ci aura un effet cumulatif permanent.

¹ La rémunération des personnes à temps partiel est déterminée en ramenant le salaire sur une base à temps plein. Ainsi, une personne à mi-temps (50%) qui gagne 2.500 € brut est considérée comme ayant un salaire de référence de 5.000 € brut.

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



Traitements du personnel des universités

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026														2,2080
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle														
	300/1		20/2X		21/2A		22/4		22/6		23/1		23/6	
	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	
0	2 530,05	2 530,05	2 616,84	2 616,84	2 793,07	2 793,07	2 953,98	2 953,98	3 007,60	3 007,60	3 155,13	3 155,13	3 377,68	3 377,68
1	2 557,69	2 557,69	2 665,13	2 665,13	2 841,36	2 841,36	3 002,27	3 002,27	3 063,92	3 063,92	3 203,42	3 203,42	3 433,99	3 433,99
2	2 612,97	2 612,97	2 761,70	2 761,70	2 889,64	2 889,64	3 098,84	3 098,84	3 176,54	3 176,54	3 299,99	3 299,99	3 490,30	3 490,30
3					2 937,93	2 937,93							3 546,62	3 546,62
4														
5	2 660,89	2 660,89	2 808,24	2 808,24	2 986,22	2 986,22	3 147,12	3 147,12	3 273,08	3 273,08	3 348,28	3 348,28	3 643,63	3 643,63
6														
7	2 708,80	2 708,80	2 854,79	2 854,79	3 050,58	3 050,58	3 211,48	3 211,48	3 369,63	3 369,63	3 412,64	3 412,64	3 742,09	3 742,09
8														
9	2 756,71	2 756,71	2 967,42	2 967,42	3 163,21	3 163,21	3 340,20	3 340,20	3 466,17	3 466,17	3 541,35	3 541,35	3 840,55	3 840,55
10														
11	2 804,62	2 804,62	3 080,06	3 080,06	3 275,85	3 275,85	3 468,91	3 468,91	3 562,71	3 562,71	3 671,07	3 671,07	3 939,01	3 939,01
12														
13	2 852,54	2 852,54	3 192,69	3 192,69	3 388,48	3 388,48	3 581,55	3 581,55	3 660,05	3 660,05	3 785,93	3 785,93	4 037,47	4 037,47
14														
15	2 900,45	2 900,45	3 305,33	3 305,33	3 501,12	3 501,12	3 695,67	3 695,67	3 758,51	3 758,51	3 900,80	3 900,80	4 135,93	4 134,83
16														
17	2 948,36	2 948,36	3 417,96	3 417,96	3 613,75	3 613,75	3 810,53	3 810,53	3 856,97	3 856,97	4 015,67	4 015,67	4 234,39	4 231,36
18														
19	2 996,27	2 996,27	3 530,60	3 530,60	3 728,50	3 728,50	3 925,40	3 925,40	3 955,43	3 955,43	4 130,53	4 129,54	4 332,85	4 327,89
20														
21	3 044,19	3 044,19	3 643,70	3 643,70	3 843,37	3 843,37	4 040,26	4 040,26	4 053,89	4 053,89	4 245,40	4 242,15	4 431,31	4 424,42
22														
23	3 092,10	3 092,10	3 758,57	3 758,57	3 958,24	3 958,24	4 155,13	4 153,66	4 152,35	4 150,93	4 360,26	4 354,77	4 529,77	4 520,95
24														
25	3 140,01	3 140,01	3 873,43	3 873,43	4 073,10	4 073,10	4 270,00	4 266,27	4 250,81	4 247,46	4 475,13	4 467,38	4 628,23	4 617,48
26														
27	3 187,93	3 187,93	3 988,30	3 988,30			4 384,86	4 378,88	4 349,27	4 343,99	4 590,00	4 580,00	4 726,69	4 714,01
28														
29	3 235,84	3 235,84	4 103,17	4 102,71			4 499,73	4 491,50			4 704,86	4 692,61		
30														
31														

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026														2,2080
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle														
	24/1		24/3		24/6		24/7		24/8		25/1		25/6	
	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	3 396,47	3 396,47	3 525,18	3 525,18	3 712,01	3 712,01	3 843,29	3 843,29	3 463,52	3 463,52	3 794,06	3 794,06	3 941,77	3 941,77
1	3 444,75	3 444,75	3 573,47	3 573,47	3 769,44	3 769,44	3 900,71	3 900,71	3 560,07	3 560,07	3 843,31	3 843,31	4 040,23	4 040,23
2	3 493,04	3 493,04	3 621,81	3 621,81	3 826,86	3 826,86	3 958,13	3 958,13	3 755,81	3 755,81	3 892,55	3 892,55	4 138,69	4 137,54
3	3 541,33	3 541,33	3 671,05	3 671,05	3 884,28	3 884,28	4 015,55	4 015,55			3 941,80	3 941,80	4 237,15	4 234,07
4														
5	3 589,61	3 589,61	3 720,29	3 720,29	3 982,74	3 982,74	4 114,01	4 113,35	3 887,08	3 887,08	3 991,04	3 991,04	4 368,41	4 362,76
6														
7	3 654,66	3 654,66	3 785,93	3 785,93	4 081,20	4 081,18	4 212,47	4 209,88	4 018,34	4 018,34	4 056,67	4 056,67	4 499,68	4 491,45
8														
9	3 785,93	3 785,93	3 917,19	3 917,19	4 179,66	4 177,71	4 310,93	4 306,41	4 149,61	4 148,24	4 187,94	4 185,82	4 630,95	4 620,14
10														
11	3 917,19	3 917,19	4 048,46	4 048,46	4 278,12	4 274,24	4 409,39	4 402,94	4 280,88	4 276,94	4 319,21	4 314,51	4 762,21	4 748,83
12														
13	4 032,06	4 032,06	4 163,32	4 161,69	4 376,58	4 370,77	4 507,85	4 499,47	4 412,14	4 405,63	4 434,07	4 427,13	4 893,48	4 877,53
14														
15	4 146,92	4 145,61	4 278,19	4 274,30	4 475,04	4 467,30	4 606,31	4 595,99	4 543,41	4 534,32	4 548,94	4 539,74	5 024,74	5 006,22
16														
17	4 261,79	4 258,22	4 393,05	4 386,92	4 573,50	4 563,83	4 704,77	4 692,52	4 674,67	4 663,01	4 663,80	4 652,36	5 156,01	5 134,91
18														
19	4 376,65	4 370,84	4 507,92	4 499,53	4 671,96	4 660,35	4 803,24	4 789,05	4 805,94	4 791,71	4 778,67	4 764,97	5 287,28	5 263,60
20														
21	4 491,52	4 483,45	4 622,79	4 612,14	4 770,42	4 756,88	4 901,70	4 885,58	4 937,21	4 920,40	4 893,53	4 877,58	5 418,54	5 392,30
22														
23	4 606,39	4 596,07	4 737,65	4 724,76	4 868,88	4 853,41	5 000,16	4 982,11	5 068,47	5 049,09	5 008,40	4 990,20	5 549,81	5 520,99
24														
25	4 721,25	4 708,68	4 852,52	4 837,37	4 967,34	4 949,94	5 098,62	5 078,64	5 199,74	5 177,78	5 123,27	5 102,81	5 681,07	5 649,68
26														
27	4 836,12	4 821,29	4 967,38	4 949,98	5 065,80	5 046,47	5 197,08	5 175,17	5 331,00	5 306,47	5 238,13	5 215,42	5 812,34	5 778,37
28														
29	4 950,98	4 933,91	5 082,25	5 062,60							5 353,00	5 328,04		
30														
31	5 065,85	5 046,52	5 197,12	5 175,21							5 467,86	5 440,65		

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026														2,2080
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle														
	25/3A		10/1		10/3		11/3		11/6		12/1		12/2	
	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	
0	4 138,65	4 137,50	3 925,34	3 925,34	4 827,83	4 813,17	4 253,52	4 250,12	5 402,15	5 376,23	4 827,83	4 813,17	5 935,43	5 899,05
1	4 187,90	4 185,78	4 040,20	4 040,20	4 942,70	4 925,78	4 368,39	4 362,73	5 517,02	5 488,84	4 942,70	4 925,78	6 058,50	6 019,71
2	4 237,14	4 234,06	4 269,94	4 266,21	5 172,44	5 151,02	4 483,25	4 475,35	5 631,89	5 601,46	5 172,44	5 151,02	6 181,57	6 140,36
3	4 286,39	4 282,34					4 598,12	4 587,96	5 746,75	5 714,07			6 304,63	6 261,01
4														
5	4 335,63	4 330,62	4 446,34	4 439,16	5 373,45	5 348,08	4 774,53	4 760,91	5 947,77	5 911,14	5 348,84	5 323,96	6 550,78	6 502,33
6														
7	4 401,26	4 394,96	4 622,75	4 612,11	5 574,46	5 545,15	4 950,93	4 933,86	6 148,78	6 108,21	5 525,25	5 496,91	6 796,93	6 743,65
8														
9	4 532,53	4 523,65	4 799,16	4 785,05	5 775,47	5 742,22	5 127,34	5 106,80	6 349,79	6 305,28	5 701,65	5 669,86	7 043,07	6 984,97
10														
11	4 663,79	4 652,35	4 975,56	4 958,00	5 976,48	5 939,29	5 303,74	5 279,75	6 550,80	6 502,35	5 878,06	5 842,80	7 289,22	7 226,30
12														
13	4 778,66	4 764,96	5 151,97	5 130,95	6 177,49	6 136,36	5 480,15	5 452,70	6 751,81	6 699,42	6 054,46	6 015,75	7 535,37	7 467,62
14														
15	4 893,53	4 877,57	5 328,37	5 303,90	6 378,50	6 333,43	5 656,56	5 625,64	6 952,82	6 896,49	6 230,87	6 188,70	7 781,51	7 708,94
16														
17	5 008,39	4 990,19	5 504,78	5 476,84	6 579,51	6 530,50	5 832,96	5 798,59	7 153,83	7 093,56	6 407,28	6 361,64	8 027,66	7 950,26
18														
19	5 123,26	5 102,80	5 681,18	5 649,79	6 780,52	6 727,57	6 009,37	5 971,54	7 354,84	7 290,63	6 583,68	6 534,59	8 273,81	8 191,58
20														
21	5 238,12	5 215,41	5 857,59	5 822,74	6 981,53	6 924,64	6 185,77	6 144,48	7 555,85	7 487,70	6 760,09	6 707,54		
22														
23	5 352,99	5 328,03	6 034,00	5 995,68	7 182,54	7 121,71	6 362,18	6 317,43			6 936,49	6 880,48		
24														
25	5 467,86	5 440,64					6 538,59	6 490,38			7 112,90	7 053,43		
26														
27	5 582,72	5 553,26												
28														
29	5 697,59	5 665,87												
30														
31	5 812,45	5 778,48												
32														
33	5 927,32	5 891,10												

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026 2,2080													
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle													
	13/2		13/3		13/4		14/1		14/3		15/1		
	Conseiller Ingénieur industriel en chef principal		Informaticien expert		Ingénieur en chef directeur		Premier conseiller		Ingénieur principal		Directeur Ingénieur inspecteur		
0	5 221,64	5 199,25	6 386,68	6 341,45	6 714,86	6 663,20	5 648,27	5 617,52	7 015,72	6 958,15	7 261,82	7 199,44	
1													
2	5 467,79	5 440,57	6 632,83	6 582,77	6 961,01	6 904,52	5 894,42	5 858,84	7 261,86	7 199,47	7 507,97	7 440,76	
3													
4	5 713,93	5 681,89	6 878,97	6 824,09	7 207,16	7 145,84	6 140,56	6 100,16	7 508,01	7 440,79	7 754,12	7 682,08	
5													
6	5 960,08	5 923,21	7 125,12	7 065,41	7 453,30	7 387,16	6 386,71	6 341,48	7 754,16	7 682,11	8 000,26	7 923,40	
7													
8	6 206,23	6 164,53	7 371,27	7 306,73	7 699,45	7 628,48	6 632,86	6 582,80	8 000,30	7 923,43	8 246,41	8 164,72	
9													
10	6 452,37	6 405,86	7 617,41	7 548,05	7 945,60	7 869,80	6 879,00	6 824,12	8 246,45	8 164,76	8 492,56	8 406,04	
11													
12	6 698,52	6 647,18	7 863,56	7 789,37	8 191,74	8 111,12	7 125,15	7 065,44	8 492,60	8 406,08	8 738,71	8 647,36	
13													
14	6 944,67	6 888,50	8 109,71	8 030,69	8 437,89	8 352,44	7 371,30	7 306,76	8 738,74	8 647,40	8 984,85	8 888,68	
15													
16	7 190,81	7 129,82	8 355,86	8 272,01	8 684,04	8 593,76	7 617,44	7 548,08	8 984,89	8 888,72	9 231,00	9 130,00	
17													
18	7 436,96	7 371,14	8 602,00	8 513,34	8 930,18	8 835,08	7 863,59	7 789,40	9 231,04	9 130,04	9 477,15	9 371,32	
19													
20	7 683,11	7 612,46	8 848,15	8 754,66	9 176,33	9 076,40	8 109,74	8 030,72	9 477,18	9 371,36	9 723,29	9 612,64	
21													
22	7 929,25	7 853,78	9 094,30	8 995,98	9 422,48	9 317,72	8 355,88	8 272,04	9 723,33	9 612,68	9 969,44	9 853,96	
23													
24							8 602,03	8 513,36					
25													
26							8 848,18	8 754,68					
27													
28							9 094,32	8 996,00					
29													
30													
31													
32													
33													

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026 2,2080														
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle														
	16/1		8L		8A 10/2bis		8B 10/3		8C 11/6		8D		8F 14/1	
	Directeur général		Assistant Assistant de recherche		Assistant 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 agréé Maître de recherche Logisticien de recherche en chef	
0	8 629,24	8 540,04	3 925,37	3 925,37	4 291,80	4 287,65	4 827,83	4 813,17	5 402,15	5 376,23	5 558,06	5 529,08	5 648,31	5 617,56
1			4 052,54	4 052,54	4 406,67	4 400,26	4 942,70	4 925,78	5 517,02	5 488,84				
2	8 875,39	8 781,36	4 306,88	4 302,43	4 636,40	4 625,49	5 057,57	5 038,40	5 631,88	5 601,45	5 795,99	5 762,34	5 894,45	5 858,87
3							5 172,44	5 151,02	5 746,75	5 714,07				
4	9 121,54	9 022,68									6 033,91	5 995,60	6 140,59	6 100,18
5			4 544,80	4 535,69	4 812,81	4 798,44	5 373,45	5 348,08	5 947,76	5 911,14				
6	9 367,68	9 264,00									6 271,84	6 228,86	6 386,73	6 341,50
7			4 782,73	4 768,95	4 989,21	4 971,38	5 574,46	5 545,15	6 148,77	6 108,21				
8	9 613,83	9 505,32									6 509,76	6 462,12	6 632,87	6 582,81
9			5 020,65	5 002,21	5 165,62	5 144,33	5 775,47	5 742,22	6 349,78	6 305,28				
10	9 859,98	9 746,64									6 747,69	6 695,38	6 879,01	6 824,12
11			5 258,58	5 235,47	5 342,02	5 317,28	5 976,48	5 939,29	6 550,79	6 502,34				
12	10 106,12	9 987,96									6 985,62	6 928,64	7 125,15	7 065,44
13			5 496,50	5 468,73	5 518,43	5 490,22	6 177,49	6 136,36	6 751,80	6 699,41				
14	10 352,27	10 229,28									7 223,54	7 161,90	7 371,28	7 306,75
15			5 734,43	5 701,99	5 694,83	5 663,17	6 378,50	6 333,43	6 952,81	6 896,48				
16	10 598,42	10 470,60									7 461,47	7 395,16	7 617,42	7 548,06
17			5 972,36	5 935,25	5 871,24	5 836,12	6 579,51	6 530,50	7 153,82	7 093,55				
18	10 844,56	10 711,92									7 699,39	7 628,42	7 863,56	7 789,38
19			6 210,28	6 168,51	6 047,65	6 009,06	6 780,52	6 727,57	7 354,83	7 290,62				
20	11 090,71	10 953,24									7 937,32	7 861,68	8 109,70	8 030,69
21			6 448,21	6 401,77					7 555,85	7 487,69				
22	11 336,86	11 194,56									8 175,24	8 094,94	8 355,84	8 272,00
23			6 686,13	6 635,03									8 601,98	8 513,32
24														
25			6 924,06	6 868,29									8 848,12	8 754,63
26														
27													8 848,12	8 754,63
28													9 094,26	8 995,94

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026 2,2080													
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle													
	129		130		131		Personnel académique						
	Maître de langues		Maître de langues principal		Premier maître de langues		Chargé de cours Directeur de recherches		Professeur		Professeur ordinaire		
0	3 925,37	3 925,37	4 827,83	4 813,17	5 221,64	5 199,25	6 359,33	6 314,64	7 439,61	7 373,74	8 328,43	8 245,13	
1	4 052,54	4 052,54	4 942,70	4 925,78									
2	4 306,88	4 302,43	5 057,57	5 038,40	5 467,79	5 440,57							
3			5 172,44	5 151,02			6 810,58	6 757,04	8 089,13	8 010,52	9 203,57	9 103,11	
4					5 713,93	5 681,89							
5	4 544,80	4 535,69	5 373,45	5 348,08									
6					5 960,08	5 923,21	7 261,83	7 199,44	8 738,65	8 647,30	10 078,71	9 961,09	
7	4 782,73	4 768,95	5 574,46	5 545,15									
8					6 206,23	6 164,53							
9	5 020,65	5 002,21	5 775,47	5 742,22			7 713,08	7 641,84	9 388,17	9 284,09	10 953,85	10 819,07	
10					6 452,37	6 405,86							
11	5 258,58	5 235,47	5 976,48	5 939,29									
12					6 698,52	6 647,18	8 164,33	8 084,24	10 037,69	9 920,87	11 828,99	11 677,05	
13	5 496,50	5 468,73	6 177,49	6 136,36									
14					6 944,67	6 888,50							
15	5 734,43	5 701,99	6 378,50	6 333,43			8 615,58	8 526,64	10 687,20	10 557,65	12 704,13	12 535,03	
16					7 190,81	7 129,82							
17	5 972,36	5 935,25	6 579,51	6 530,50									
18					7 436,96	7 371,14	9 066,83	8 969,05	11 336,72	11 194,43			
19	6 210,28	6 168,51	6 780,52	6 727,57									
20					7 683,11	7 612,46							
21	6 448,21	6 401,77	6 981,53	6 924,64			9 518,08	9 411,45					
22					7 929,25	7 853,78							
23	6 686,13	6 635,03	7 182,54	7 121,71									
24					8 175,40	8 095,10	9 969,33	9 853,85					
25	6 924,06	6 868,29	7 383,55	7 318,78									
26					8 421,55	8 336,42							
27													
28													

COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,2080 (septembre 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 2,2080 pour 1 enfant : 61,16€ ; 2 enfants : 107,37€ ; 3 enfants : 191,04€.

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 2,2020 :

- pour un chargé de cours à temps partiel : 794,86€
- pour un professeur à temps partiel : 867,81€
- pour un professeur extraordinaire : 942,08€

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 :

TITRE	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 Traduction-Interprétariat

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026														2,2080
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle														
	301/1 631		301/1 632		310/1 633		330/1 661		200/1 671		201/1 672		202/1 673	
	Agent adm. niveau 3 rang 1						Agent adm. niveau 3 rang 2		Agent adm. niveau 2 rang 1					
	Après 3 ans		Après 9 ans		Après 15 ans				A la rentrée		Après 3 ans		Après 9 ans	
0	2 530,05	2 530,05	2 569,21	2 569,21	2 645,23	2 645,23	3 165,81	3 165,81	2 626,79	2 626,79	2 645,23	2 645,23	2 663,65	2 663,65
1	2 557,70	2 557,70	2 596,85	2 596,85	2 672,86	2 672,86	3 193,45	3 193,45	2 677,47	2 677,47	2 695,90	2 695,90	2 714,33	2 714,33
2	2 612,98	2 612,98	2 652,13	2 652,13	2 728,15	2 728,15	3 248,73	3 248,73	2 778,83	2 778,83	2 797,25	2 797,25	2 815,69	2 815,69
3														
4														
5	2 660,89	2 660,89	2 700,06	2 700,06	2 776,07	2 776,07	3 296,64	3 296,64	2 896,30	2 896,30	2 914,74	2 914,74	2 933,16	2 933,16
6														
7	2 708,80	2 708,80	2 747,97	2 747,97	2 823,98	2 823,98	3 344,57	3 344,57	3 013,79	3 013,79	3 032,21	3 032,21	3 050,63	3 050,63
8														
9	2 756,71	2 756,71	2 795,88	2 795,88	2 871,89	2 871,89	3 392,48	3 392,48	3 131,26	3 131,26	3 149,68	3 149,68	3 168,12	3 168,12
10														
11	2 804,62	2 804,62	2 843,79	2 843,79	2 919,80	2 919,80	3 440,39	3 440,39	3 248,73	3 248,73	3 267,17	3 267,17	3 285,59	3 285,59
12														
13	2 852,55	2 852,55	2 891,70	2 891,70	2 967,72	2 967,72	3 488,30	3 488,30	3 366,22	3 366,22	3 384,64	3 384,64	3 403,08	3 403,08
14														
15	2 900,46	2 900,46	2 939,61	2 939,61	3 015,63	3 015,63	3 536,21	3 536,21	3 483,69	3 483,69	3 502,13	3 502,13	3 520,55	3 520,55
16														
17	2 948,37	2 948,37	2 987,53	2 987,53	3 063,54	3 063,54	3 584,12	3 584,12	3 601,17	3 601,17	3 619,60	3 619,60	3 638,02	3 638,02
18														
19	2 996,28	2 996,28	3 035,44	3 035,44	3 111,45	3 111,45	3 632,04	3 632,04	3 718,65	3 718,65	3 737,07	3 737,07	3 755,51	3 755,51
20														
21	3 044,20	3 044,20	3 083,35	3 083,35	3 159,36	3 159,36	3 679,95	3 679,95	3 836,12	3 836,12	3 854,56	3 854,56	3 872,98	3 872,98
22														
23	3 092,11	3 092,11	3 131,26	3 131,26	3 207,27	3 207,27	3 727,86	3 727,86	3 953,60	3 953,60	3 972,03	3 972,03	3 990,45	3 990,45
24														
25	3 140,02	3 140,02	3 179,17	3 179,17	3 255,20	3 255,20	3 775,77	3 775,77	4 071,08	4 071,08	4 089,50	4 089,51	4 107,94	4 107,94
26														
27	3 187,93	3 187,93	3 227,10	3 227,10	3 303,11	3 303,11	3 823,68	3 823,68	4 188,55	4 186,42	4 206,99	4 204,50	4 225,41	4 222,56
28														
29	3 235,84	3 235,84	3 275,01	3 275,01	3 351,02	3 351,02	3 871,61	3 871,61	4 306,03	4 301,60	4 324,46	4 319,66	4 342,88	4 337,73
30														
31							3 871,61	3 871,61	4 423,51	4 416,77	4 441,93	4 434,83	4 460,37	4 452,91

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

Échelles de traitements mensuels bruts à temps plein, applicables au 1er septembre 2026, rattachées à l'indice-pivot 102,29 de juillet 2026																2,2080
Par barème : colonne de gauche = indexation pleine / colonne de droite = indexation partielle																
	201/1 678		220/1 697		415 501		422 502		436 557		445 558		450 540		480 537	
	Agent adm. niveau 2 rang 1		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 15 ans															
0	2 737,36	2 737,36	3 566,61	3 566,61	3 925,35	3 925,35	4 368,38	4 362,73	5 180,64	5 159,06	6 456,44	6 409,85	6 546,69	6 498,33	6 595,91	6 546,58
1	2 788,04	2 788,04	3 617,29	3 617,29	4 052,53	4 052,53	4 495,55	4 487,41	5 307,81	5 283,73	6 583,61	6 534,52	6 673,86	6 623,00	6 731,28	6 679,30
2	2 889,40	2 889,40	3 718,65	3 718,65	4 306,86	4 302,41	4 749,90	4 736,76	5 562,15	5 533,09	6 837,95	6 783,87	6 928,20	6 872,35	7 002,01	6 944,72
3			3 836,12	3 836,12												
4																
5	3 006,87	3 006,87			4 544,79	4 535,68	4 987,82	4 970,02	5 800,07	5 766,34	7 075,87	7 017,13	7 166,12	7 105,61	7 248,16	7 186,04
6			3 953,59	3 953,59												
7	3 124,35	3 124,35			4 782,72	4 768,94	5 225,76	5 203,29	6 038,01	5 999,62	7 313,81	7 250,40	7 404,06	7 338,88	7 494,31	7 427,36
8			4 071,06	4 071,06												
9	3 241,83	3 241,83			5 020,65	5 002,21	5 463,68	5 436,55	6 275,93	6 232,87	7 551,73	7 483,66	7 641,98	7 572,14	7 740,44	7 668,67
10			4 188,53	4 186,41												
11	3 359,31	3 359,31			5 258,58	5 235,47	5 701,62	5 669,82	6 513,87	6 466,15	7 789,67	7 716,93	7 879,92	7 805,41	7 986,59	7 909,99
12			4 306,01	4 301,58												
13	3 476,78	3 476,78			5 496,51	5 468,74	5 939,54	5 903,08	6 751,79	6 699,40	8 027,59	7 950,19	8 117,84	8 038,67	8 232,73	8 151,31
14			4 423,48	4 416,74												
15	3 594,26	3 594,26			5 734,44	5 702,00	6 177,48	6 136,35	6 989,73	6 932,67	8 265,53	8 183,46	8 355,78	8 271,94	8 478,88	8 392,63
16			4 540,95	4 531,91												
17	3 711,74	3 711,74			5 972,37	5 935,27	6 415,40	6 369,61	7 227,65	7 165,93	8 503,45	8 416,72	8 593,70	8 505,20	8 725,01	8 633,93
18			4 658,42	4 647,08												
19	3 829,21	3 829,21			6 210,30	6 168,53	6 653,32	6 602,87	7 465,59	7 399,20	8 741,37	8 649,97	8 831,62	8 738,45	8 971,16	8 875,25
20			4 775,89	4 762,25												
21	3 946,69	3 946,69			6 448,22	6 401,78	6 891,26	6 836,14	7 703,51	7 632,46	8 979,31	8 883,25	9 069,56	8 971,73	9 217,30	9 116,57
22			4 893,37	4 877,42												
23	4 064,17	4 064,17			6 686,16	6 635,06	7 129,18	7 069,40	7 941,45	7 865,73	9 217,23	9 116,50	9 307,48	9 204,98	9 463,45	9 357,89
24			5 010,84	4 992,59												
25	4 181,64	4 179,65			6 924,08	6 868,31	7 367,12	7 302,67	8 179,37	8 098,99	9 455,17	9 349,78	9 545,42	9 438,25	9 709,59	9 599,21
26			5 128,31	5 107,76												
27	4 299,12	4 294,82														
28			5 245,78	5 222,92	6 924,08	6 868,31	7 367,12	7 302,67	8 179,37	8 098,99	9 455,17	9 349,78	9 545,42	9 438,25	9 709,59	9 599,21
29	4 416,60	4 410,00														
30			5 362,84	5 337,69												
31	4 534,07	4 525,17														

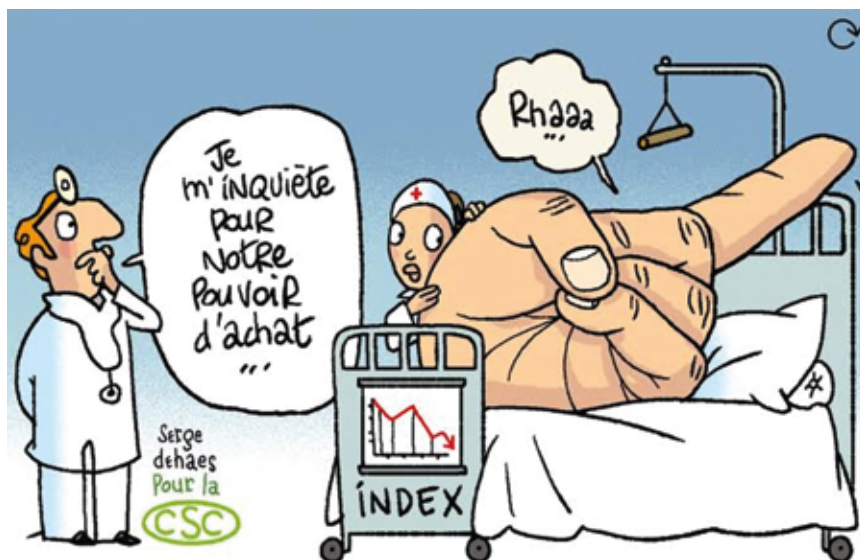
COMMENTAIRES

Les échelles de traitements reprises ci-dessus sont à l'index 2,2080. 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.



La dispense de versement du précompte professionnel des chercheurs dans les universités dans la cible du ministre des Finances, J. Jambon



Le précédent numéro du *Droit de Savoir* faisait référence à l'article du 4 juin 2026 du journal *L'Echo* qui indiquait que le ministre des Finances, J. Jambon (N-VA), avait l'intention de déposer au Gouvernement fédéral un avant-projet de loi qui réduirait significativement la dispense de versement de précompte professionnel pour les chercheurs dans les universités.

Cette proposition est injustifiée puisqu'elle ne vise que les universités dont le coût pour l'État est de 229 millions € en 2024, alors que, par comparaison, le coût pour l'État de la même mesure concernant les chercheurs dans les entreprises privées est de 1.080 millions € en 2024¹, sans qu'il n'y ait, dans ce cas, de réduction similaire à celle envisagée pour les universités.

C'est le même constat que fait le CRef dans ses remarques du 1^{er} juin 2026².

La CNE-Universités, qui a effectué une première analyse de l'avant-projet de loi, a demandé le 8 juillet 2026 une rencontre avec J. Jambon sur ce dossier, sans réponse au moment de la rédaction de cet article.

Les observations principales qui ressortent à la lecture de l'avant-projet de loi sont les suivantes :

- Le titre de l'avant-projet de loi « visant à améliorer le soutien fiscal à la recherche et au développement » est fallacieux : il n'améliore pas le soutien fiscal à la recherche dans les universités !
- Le texte introduit un seuil minimal d'activité de recherche pour bénéficier de la mesure d'exonération.
- La mesure envisagée se réfère à des observations de la Cour des comptes ; mais, dans son rapport de 2023, la Cour vise essentiellement les procédures dans les entreprises du secteur privé et non celles dans les universités.

- L'avant-projet exclut le personnel académique du champ d'application de la mesure de dispense ; mais les statuts des personnels académique et scientifique n'étant pas identiques dans les deux Communautés, l'avant-projet manque de clarté quant aux catégories précises concernées par la dispense de versement du précompte.

Par ailleurs, dans sa Déclaration de politique communautaire du 16 juillet 2024, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) a déclaré que le *Gouvernement plaidera pour que le processus de dispense de versement de précompte professionnel soit maintenu pour les universités, hôpitaux universitaires et autres organismes de recherche comme la Fondation pour la recherche scientifique (F.R.S.-FNRS)*. En conséquence, la CNE-Universités a sollicité une entrevue avec le ministre de la Recherche, B. Dilliès (MR), qui, dans son exposé au Parlement FWB le 7 juillet 2026, a indiqué sa volonté de rester attentif aux dossiers qui relèvent du niveau fédéral, et tout particulièrement celui qui concerne la dispense partielle de versement du précompte professionnel pour les chercheurs.

Le ministre B. Dilliès a répondu, le 20 août, qu'il avait *pris connaissance avec attention des préoccupations* que la CNE exprime *quant aux conséquences potentielles de cette réforme pour les universités, les institutions de recherche et les carrières académiques*, mais sans proposer de date d'entrevue, alors que c'était demandé.

Nous rappelons que des parlementaires Écolo ont déposé, le 9 juin 2026 au Parlement de la FWB, une [proposition de résolution qui réagit à cette situation](#).



¹ Inventaire 2024 des exonérations, abattements et réductions qui influencent les recettes de l'État - Doc 1279/002 - La Chambre - 28 janvier 2026

² 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)

IMPORTANT :

MODIFICATION DES RÈGLES DE CALCUL DU PRÉAVIS

Deux modifications majeures sont entrées en vigueur cet été concernant les délais de préavis en cas de licenciement.

Pour tout contrat signé depuis le 1^{er} juin 2026, le préavis en cas de licenciement **est à présent plafonné à 52 semaines**. Ces 52 semaines correspondent à une ancienneté de 17 ans. Pour les contrats en cours, les dispositions existantes restent d'application (cela signifie qu'un préavis peut durer jusqu'à 183 semaines pour 45 ans de carrière)

Pour tout contrat signé depuis le 1^{er} août 2026, le préavis **est réduit à une semaine durant les 6 premiers mois**

du contrat. Pour les contrats signés avant le 1^{er} août, le délai de préavis classique reste d'application.

La **délégation CNE UCLouvain** a demandé à son employeur de **ne plus recourir à de nouveaux contrats en cas de modification et/ou renouvellement** mais plutôt à des **avenants**. Si ce n'est pas possible il faut à minima qu'une phrase dans le nouveau contrat vous garantisse le maintien de vos droits. Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter via l'adresse cne-uclouvain@uclouvain.be.

Lettre de la CNE-Universités à Elisabeth Degryse,

Nivelles, le 18 juin 2026

Madame Elisabeth Degryse
Ministre-Présidente du Gouvernement FWB
Ministre de l'Enseignement supérieur
Place Surllet de Chokier 15-17 - 1000 Bruxelles

Madame la Ministre-Présidente,

Dans l'entretien que vous avez accordé au journaliste de la Libre Belgique, publié le samedi 30 mai dernier, vous avez indiqué en réponse à l'une de ses questions que : « Ce qui difficile dans la situation actuelle, c'est que nous avons demandé plusieurs fois aux représentants syndicaux d'être force de proposition sur une série de points. Mais nous n'avons pas eu de propositions très concrètes ».

Comme CNE-Universités, nous sommes abasourdis par cette déclaration.

En effet, depuis votre entrée en fonction comme Ministre-présidente du Gouvernement FWB, vous avez reçu de notre part un nombre important de propositions, de suggestions ou de requêtes.

Voici un relevé de ces principales interventions.

Premièrement, vous avez reçu le Mémoire de CNE Universités-Recherche, publié en mars 2024, ainsi que notre analyse de la Déclaration de Politique Communautaire en septembre 2024. Le Mémoire dresse la liste des revendications de la CNE-Universités concernant notamment la politique du personnel dans les universités subventionnées, la concertation et la négociation sociale en FWB, le financement des universités et de la recherche et le rôle de l'ARES. La note sur le chapitre Enseignement supérieur dans la Déclaration de Politique Communautaire (DPC) du Gouvernement de la FWB comprend deux parties : a) une analyse des principaux passages consacrés à l'Enseignement supérieur et à la Recherche scientifique dans la DPC ; b) une comparaison détaillée entre ce que la CNE Universités demande dans son Mémoire et ce qui figure – ou pas – dans la DPC. Nous n'avons pas eu jusqu'à présent l'occasion d'en débattre en direct avec vous.

Deuxièmement, en réponse à votre demande, nous avons en janvier 2025 transmis à votre Cabinet une compilation des informations sur la négociation Enseignement 2021-2022 (prolongée de 2 ans, à la suite de la crise COVID) concernant le personnel des universités. Cette compilation (20 fichiers) comporte les rapports d'étape des réunions des deux groupes de travail mis en place en conclusion de la négociation 2021-2024 : le GT Universités portait sur les statuts des personnels des universités ; le GT Task Force portait sur l'évaluation du décret de la carrière du chercheur. Aucune suite n'a été donnée à l'envoi du recueil de ces travaux.

Troisièmement, toujours concernant ce sujet relatif à la négociation sectorielle Enseignement, nous avons demandé, lors des premières réunions de concertations informelles entre votre Cabinet et les organisations syndicales, quel était le calendrier de la négociation 2025-2026. Il a été répondu que le Gouvernement avait décidé de ne commencer cette négociation qu'après la clôture des groupes de travail sur la RFIE et la pénurie des métiers dans l'enseignement, soit vers septembre/octobre 2025. Nous sommes en juin 2026 et cette négociation 2025-2026 n'a toujours pas commencé. Comment devons-nous interpréter cela ?

Quatrièmement, avec les autres organisations syndicales, nous avons effectué plusieurs démarches : ainsi, nous vous avons envoyé une note relative à l'audit de l'ARES par PWC, le 3 février 2025 ; nous vous avons fait part de nos préoccupations relatives aux délibérations et aux risques de non-finançabilité, le 24 mars 2025 ; nous vous avons retransmis les interpellations des membres du personnel de l'enseignement supérieur, notamment quant à l'impact au niveau de la FWB des mesures du Gouvernement fédéral : la mise en cause du statut public, la réforme de la pension du régime du secteur public, la révision de la dispense de versement du précompte professionnel des chercheurs, le 30 mai 2025.

Cinquièmement, le 17 septembre 2025, nous nous sommes adressés à vous au sujet la réforme des avancements et des promotions de son personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULB, sur laquelle la délégation CNE-ULB a refusé de marquer son accord en l'état, entre autres, parce que cette réforme est basée par une classification de fonction non négociée au sein de l'ULB, que le délégué du Gouvernement près de l'ULB a pourtant validé. Une réunion a bien eu lieu avec votre directeur le Cabinet le 10 novembre 2025 à ce propos, au cours de laquelle le dossier complet a été exposé et communiqué. En conclusion, il avait été convenu que Monsieur Zeller rencontrerait le délégué du Gouvernement près de l'ULB et qu'une analyse juridique serait réalisée par les services de la FWB. Mais, à ce jour, nous n'avons reçu aucune suite en la matière.

Sixièmement, et sans détailler ici notre participation active aux nombreuses réunions sur les avant-projets de décret, ainsi qu'aux instances de l'ARES (CA et Chambre des universités), nous rappelons le dépôt de notre contribution à la réforme du parcours de l'étudiant, en anticipation du futur avant-projet de décret sur ce sujet.

ministre de l'Enseignement supérieur

Enfin, faut-il le rappeler, Econosphères a produit un rapport précis et détaillé, se voulant force de propositions, qui n'a pu être débattu au sein du Parlement malgré nos demandes d'audition.

En conséquence, comment pouvez-vous déclarer que vous n'avez pas reçu de « propositions très concrètes » ?

J'insiste par la présente précisément sur la négociation Enseignement : il est plus que temps d'avancer concrètement, comme le cadre réglementaire l'exige. Nous demandons à ce qu'une rencontre spécifiquement dédiée à ce sujet puisse être fixée avec les autres organisations syndicales.

Je vous présente, Madame la Ministre-Présidente, mes meilleures salutations.

Stéphanie Paermentier
Secrétaire nationale CNE-Universités

Un défaut de réponse scandaleux

L'absence de réponse d'Elisabeth Degryse, notre ministre de tutelle, mais également ministre du Budget de la FWB, à notre courrier envoyé en juin dernier, est l'illustration du mensonge qu'elle répète à l'envi : *le Gouvernement qu'elle préside privilégierait la concertation sociale, le dialogue.*

La réalité est tout autre : dogmatisme budgétaire sans entendre les alternatives proposées par un bon nombre d'économistes ; irrespect du prescrit décretaal qui impose l'organisation tous les deux ans de la négociation sectorielle Enseignement¹ ; manque de suivi des dossiers d'importance pour le personnel des universités ; non-prise en compte des nombreuses propositions concrètes exprimées par la CNE Universités.

C'est pourquoi nos inquiétudes quant aux orientations prises par le Gouvernement AZUR restent vives ; nous continuons à dénoncer les impacts négatifs durables induits par les décisions, en matière de statut du personnel des universités, de conditions de travail, de précarité étudiante, d'inégalités d'accès à un enseignement supérieur de qualité.

Notre priorité pour cet automne : obliger la Ministre à débloquent le dossier de la négociation Enseignement, stopper les saignées budgétaires, dénoncer et s'organiser collectivement pour qu'enfin un autre projet pour l'enseignement supérieur universitaire puisse se décliner.

¹ Décret du 19 mai 2004 relatif à la négociation en Communauté française.

Allo YA
QUELQU'UN?

Conditions de séjour durcies pour les étudiants internationaux

La ministre fédérale à l'Asile et la Migration, A. Van Bossuyt (N-VA), a contresigné, le 7 mai 2026, un arrêté royal modifiant l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers dans le cadre de la prolongation excessive des études. Cet arrêté a été publié au *Moniteur belge* le 21 mai 2026.

L'exposé des motifs de cet arrêté en indique clairement l'objectif : [...] *Cet arrêté met en œuvre l'accord du gouvernement fédéral 2025-2029 qui prévoit un durcissement des conditions sur base desquelles il est évalué que l'étudiant ne prolonge pas ses études de manière excessive, afin d'éviter les abus. De tels abus ont été constatés par l'Office des étrangers de la part d'étudiants étrangers qui viennent en Belgique entamer ou poursuivre un cursus académique durant plusieurs années sans jamais obtenir de résultats convenables, et qui prolongent leur séjour au moyen de réorientations d'études, y compris vers des diplômes moins qualifiants d'un niveau académique inférieur.*

Le présent arrêté vise à clarifier la réglementation existante et à combler certaines lacunes constatées dans le cadre de son application [...].

Cependant, sur le plan légal, cet arrêté du Gouvernement fédéral s'immisce dans les compétences des Communautés et donc de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Dans un courrier à l'ARES, la ministre-présidente du Gouvernement FWB, E. Degryse (Les Engagés), signale avoir attiré l'attention de la ministre Van Bossuyt sur l'impact potentiel des mesures fédérales relatives au séjour des étudiants et étudiantes non-UE sur l'internationalisation de l'enseignement supérieur et sur les politiques de solidarité de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour documenter cet impact dans le cadre de ses discussions avec A. Van Bossuyt, E. Degryse, le 12 juin 2026, a chargé l'ARES de recenser les dispositifs par lesquels des étudiant-es non-UE accèdent au territoire, ainsi que les critères de sélection appliqués.

Dans un délai très court, le 26 juin, l'administrateur de l'ARES a transmis à la ministre Degryse une note de 50 pages, qui recense les dispositifs d'accueil des étudiants et chercheurs non-UE au sein des établissements d'enseignement supérieur de la FWB. Ce recensement s'est concentré sur les critères de sélection, les volumes de bénéficiaires et les types de titres de séjour. Il a également rappelé qu'en décembre 2025, le groupe de travail de l'ARES « Visa étudiant » avait déjà pointé les incohérences entre les seuils de réussite fixés par le Fédéral et les décrets de la FWB. Les prochains développements sont attendus avec impatience.

