FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire n° 9807 **du 15/10/2026**

Indexation plafonnée des rémunérations des membres des personnels de l'enseignement
Nouveau mécanisme dit « indexation en centimes »

Type de circulaire[1]	**Circulaire informative**	**Validité**	à partir du 01/09/2026
Documents à renvoyer	non		
Résumé	Présentation du mécanisme d'indexation plafonnée		
Mots-clés	Indexation plafonnée ; indexation en centimes		

Établissements et pouvoirs organisateurs concernés

Réseaux d'enseignement	**Wallonie-Bruxelles Enseignement** **Ens. officiel subventionné**	**Ens. libre subventionné** Libre confessionnel Libre non confessionnel
Unités d'enseignement	Maternel ordinaire Primaire ordinaire Secondaire ordinaire Secondaire en alternance (CEFA) Maternel spécialisé Primaire spécialisé Secondaire spécialisé Secondaire artistique à horaire réduit Enseignement pour Adultes (secondaire) Enseignement pour Adultes (secondaire en alternance) Enseignement pour Adultes (supérieur)	Centres PMS Centres d'Auto-Formation Centres de Technologie Avancée (CTA) Centres de dépaysement et de plein air (CDPA) Centres techniques Homes d'accueil permanent Internats primaire ordinaire Internats secondaire ordinaire Internats prim. ou sec. spécialisé Internats supérieur Ecoles supérieures des Arts Hautes Ecoles Universités

[1] Il existe actuellement quatre types de circulaire : la circulaire urgente (rouge), la circulaire de rentrée (bleu), la circulaire d'instruction (vert) et la circulaire informative (gris).

Signataire(s)

Adm. générale de l'Enseignement, Direction générale des Personnels de l'Enseignement, Lisa SALOMONOWICZ, Directrice générale

Personne(s) de contact concernant la circulaire

Nom, prénom	SG/DG/Service	Téléphone et email
Simon Marie-Christine	AGE/DGPE/SGAT	02/413 3000 infos.enseignants.dgpe@cfwb.be

Enseignement

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Administration générale de l'Enseignement
Direction générale des personnels de l'enseignement

Indexation plafonnée des rémunérations des membres des personnels de l'enseignement Nouveau mécanisme dit « indexation en centimes »

Mot d'introduction

Mesdames, Messieurs,

La loi-programme (fédérale) du 30 mai 2026 a introduit, à partir du 1er juin 2026, un nouveau mécanisme d'indexation plafonnée des rémunérations. Ce mécanisme, communément appelé « indexation en centimes », limite les effets de l'indexation automatique pour la partie du salaire de référence à temps plein qui dépasse un seuil de 4.000 euros brut indexés par mois. Ce plafonnement de l'indexation ne sera appliqué que deux fois : un premier plafonnement en 2026 et un second en 2028.

La présente circulaire a pour objet de vous présenter ce nouveau mécanisme ainsi que son cadre légal, et d'en expliquer les conséquences concrètes sur le calcul de la rémunération des membres des personnels de l'enseignement.

Cette mesure s'applique automatiquement lors du traitement de la paie. Elle ne nécessite aucune démarche particulière de la part des pouvoirs organisateurs, des directions d'établissement ou des membres du personnel.

Je vous invite à prendre connaissance des informations reprises ci-après et vous assure de la disponibilité de mes services pour tout complément d'information.

Lisa SALOMONOWICZ
Directrice générale

Table des matières

Mot d'introduction 2

Table des matières 3

Dates importantes et échéances 4

Documents à renvoyer 5

Personnes à contacter 6

Le mécanisme d'indexation plafonnée des rémunérations 7

1. Cadre légal 7
2. Principe d'indexation ordinaire 8
3. Principe d'indexation plafonnée 8
4. Salaire de référence pris en compte 9
5. Incidence sur les autres avantages calculés à partir du traitement barémique 9
6. Méthodologie de calcul du plafonnement 10
7. Mise en œuvre technique 12
8. Cas particulier : prestations à temps partiel 13
9. Exemples 13
10. Points d'attention 17

Annexe 20

Dates importantes et échéances

Cette rubrique reprend les dates-clés du nouveau mécanisme d'indexation plafonnée.

Quand	Quoi
1er juin 2026	Entrée en vigueur du nouveau mécanisme et début de la première période de modération salariale.
Septembre 2026	Première application concrète du plafonnement, à la suite du dépassement de l'indice-pivot en juin 2026
1er janvier 2028	Début de la seconde période de modération salariale.



Documents à renvoyer

La présente circulaire est purement informative : elle ne nécessite l'envoi d'aucun document à l'Administration.

Personnes à contacter

Direction générale des personnels de l'enseignement

Pour toute question relative à l'application du mécanisme d'indexation plafonnée, vous pouvez contacter :

A. Directions de gestion

Adresse

Espace 27 Septembre
Boulevard Léopold II, 44 - 1080 BRUXELLES

Identité	Fonction	Matière	Coordonnées
Direction générale des Personnels de l'Enseignement		Gestion administrative et pécuniaire des membres des personnels de l'enseignement	infos.enseignants.dgpe@cfwb.be

Le mécanisme d'indexation plafonnée des rémunérations

La loi-programme du 30 mai 2026 modifie, à partir du 1er juin 2026, le mécanisme d'indexation automatique des salaires lorsque le salaire de référence à temps plein dépasse un seuil de 4.000 euros brut indexés par mois. Cette circulaire présente ce nouveau dispositif, dit « indexation en centimes ». Cette mesure s'applique à tous les travailleurs, employeurs et personnes assimilées du secteur privé et public.

1. Cadre légal

La loi-programme du 30 mai 2026 a modifié le mécanisme d'indexation automatique des salaires en introduisant, depuis le 1er juin 2026, un système d'« indexation en centimes » applicable aux rémunérations dépassant le seuil de 4.000 euros brut indexés par mois à temps plein.

L'indexation des salaires des membres des personnels de l'enseignement est régie par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants, ainsi que par la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

Depuis le 1er juin 2026, les articles 59 et 60 de la loi-programme prévoient que les dispositions légales, réglementaires et statutaires ainsi que les clauses des conventions individuelles et collectives de travail et des décisions unilatérales, qui prévoient le rattachement des salaires de base barémiques et réels à un mécanisme d'indexation, ne produiront leurs effets qu'à concurrence de 2% du salaire de référence, plafonné à un montant mensuel brut indexé de 4.000 euros. Les membres des personnels de l'enseignement sont dès lors directement concernés par la mesure instaurée par la loi-programme.

Dans la mesure où les dispositions de cette loi s'appliquent aux rémunérations des membres des personnels de l'enseignement et où celles-ci sont elles-mêmes visées par la loi-programme, son application n'appelle aucune adaptation réglementaire au niveau des statuts pécuniaires de l'enseignement.

En effet, **l'application de cette indexation plafonnée ne requiert pas l'adaptation des échelles ou barèmes figurant dans les statuts pécuniaires**. La mise en œuvre de la mesure est donc assurée par l'application des formules de calcul découlant de la loi-programme, sans modification préalable des barèmes eux-mêmes, qui restent les normes officielles de l'enseignement.

2. Principe d’indexation ordinaire

Comment fonctionne l'indexation des salaires dans le secteur public, en ce compris donc les rémunérations des membres des personnels de l’enseignement ?

L'indice des prix à la consommation, aussi appelé indice général, mesure comment évoluent les prix des biens et services que les ménages achètent (alimentation, logement, transport, etc.). Il reflète donc l'évolution du coût de la vie.

Comme il est impossible de suivre le prix de tous les produits existants, un panier représentatif des principaux biens et services consommés est utilisé. Chaque mois, la valeur de ce panier est calculée, ce qui donne l'indice des prix à la consommation.

Quand les prix augmentent, cet indice augmente aussi. Et lorsqu'il atteint un certain seuil — appelé indice-pivot — les salaires et les allocations sociales dans le secteur public sont automatiquement augmentés 3 mois après le dépassement de cet indice-pivot. Ce mécanisme est appelé indexation automatique.

Toutefois, pour éviter que certains produits ne faussent trop les calculs, c’est l'indice santé qui est réellement utilisé. Il reprend le même panier que l'indice général, mais sans 4 produits : le tabac, l'alcool, l'essence et le diesel.

Depuis 1994, ce n'est pas l'indice santé du mois qui compte, mais une moyenne appelée indice lissé ; l’indice lissé équivaut à la moyenne des indices santé des 4 derniers mois.

Depuis mai 2016, cette moyenne est en plus multipliée par 98% : Indice lissé = (moyenne des 4 derniers indices santé) × 98%.

Enfin, l'indice-pivot est un seuil fixé à l'avance. Dès que l'indice lissé atteint ou dépasse ce seuil, les salaires et allocations sociales du secteur public sont augmentés de 2% 3 mois après.

Concrètement, aujourd'hui, le dernier dépassement du seuil a eu lieu en juin 2026. En conséquence, depuis septembre 2026, les salaires et allocations sociales du secteur public ont été multipliés par le coefficient d'indexation de 2,2080.

3. Principe d’indexation plafonnée

Le mécanisme d’indexation plafonnée, tel que prévu dans la loi-programme fédérale précitée, ne s’applique qu’à deux indexations des salaires :

- La première indexation concernée est celle qui a été opérée en septembre 2026 ;
- La seconde indexation concernée sera la première indexation qui surviendra à partir du 1er janvier 2028.

Concrètement : pour un membre du personnel dont le salaire de référence dépasse 4.000 euros brut indexés par mois, l'augmentation du salaire résultant de l'indexation de septembre 2026 a été plafonnée à un maximum de 80 euros brut (soit, 2% de 4.000 euros), même si l’augmentation résultant de l’indexation ordinaire aurait normalement été plus élevée. En dessous de ce seuil, le mécanisme d’indexation continue à s’appliquer intégralement, comme auparavant.

4. Salaire de référence pris en compte

La mise en œuvre de cette indexation plafonnée suppose de déterminer au préalable la notion de « salaire de référence ». L'article 56, 1° de la loi-programme définit celui-ci comme étant le salaire mensuel de base fixe barémique indexé ou, le cas échéant, le salaire mensuel de base contractuel indexé exprimé sur une base à temps plein.

Ce salaire de référence intègre :

- les allocations de foyer et de résidence ;
- le supplément de traitement pour diplôme spécial ;
- les périodes additionnelles ;
- la fonction accessoire.

Le mécanisme de l'indexation plafonnée s'applique à chaque composante de la rémunération rattachée à un barème de manière distincte. Cela signifie que chacune des composantes est calculée à partir de la grille de la base annuelle plafonnée. Tant que cette composante reste en-dessous du seuil de plafonnement, elle continue à bénéficier d'une indexation complète.

5. Incidence sur les autres avantages calculés à partir du traitement barémique indexé

Les articles 59, §1er et 60, §1er de la loi-programme précisent que la limitation de l'indexation s'applique aux mécanismes qui lient les salaires de base barémiques et réels à l'évolution de l'indice.

Le champ d'application de ces dispositions ne se limite donc pas à la rémunération mensuelle ordinaire des membres du personnel. La mesure voulue par le fédéral s'étend également aux avantages dont le montant est calculé sur la base du traitement barémique indexé.

Sont ainsi concernés : non seulement la rémunération mensuelle ordinaire, mais également :

- l'allocation de fin d'année ;
- le pécule de vacances ;
- l'allocation pour fonction supérieure ;
- l'allocation du directeur et du directeur-président ;
- la rémunération différée ;
- les traitements et subventions-traitements d'attente.

En effet, le calcul de ces avantages repose sur le traitement annuel brut indexé du membre du personnel, lequel est lui-même déterminé par référence à un barème.

L'allocation de fin d'année et le pécule de vacances sont donc indirectement soumis au plafonnement de l'indexation puisque leur montant est déterminé sur la base d'un montant annuel lui-même soumis au plafonnement.

6. Méthodologie de calcul du plafonnement

L'indexation en centimes requiert une formule de correction à intégrer dans le moteur de paie qui va corriger le salaire de référence repris dans l'application au tout début du processus de paie. Cette formule de correction permet d'aboutir à une indexation limitée du salaire brut.

Sur cette base de correction introduite en amont du processus de paie, les calculs ultérieurs pourront se poursuivre avec le salaire de référence ajusté selon la logique actuelle de paie et sans qu'il ne soit nécessaire d'adapter d'autres calculs au niveau de la programmation.

La méthodologie est décrite en détail ci-après :

A. Ancien système (sans plafonnement)

La rémunération repose sur une logique simple à deux composantes :

- B_0 : le traitement annuel brut non indexé (« brut de référence »), tel qu'il figure dans les grilles barémiques du statut pécuniaire ;
- Coefficient d'indexation : un multiplicateur appliqué à B_0 pour obtenir le traitement indexé courant (coefficient en vigueur en septembre 2026 : 2,2080).

Formule : *Traitement indexé = B_0 × coefficient d'indexation*

À chaque dépassement de l'indice-pivot, le coefficient d'indexation est réévalué et le traitement indexé augmente de 2%.

B. Nouveau système (avec plafonnement)

L'objectif du nouveau mécanisme est le suivant : ne plus indexer, pour les membres du personnel concernés, l'intégralité du salaire, mais seulement la quotité jusqu'au plafond mensuel de 4.000€ bruts indexés. Au-delà, la partie du salaire n'est plus soumise à l'indexation.

Afin de conserver la même logique à deux composantes avec la formule habituelle (traitement indexé = B_0 × coefficient d'indexation), un B_0 plafonné est recalculé, tel que :

B_0 plafonné × nouveau coefficient d'indexation = traitement indexé plafonné

Le plafond de 4.000€ bruts par mois n'est donc jamais appliqué directement au salaire final : **il sert à construire techniquement une nouvelle base annuelle plafonnée** qui, une fois multipliée par le coefficient d'indexation en vigueur en septembre (soit 2,2080), donne le bon résultat.

Ces nouvelles bases annuelles plafonnées sont disponibles sur Enseignement.be comme les échelles et grilles barémiques légales.

C. Calcul pour la 1re indexation plafonnée (septembre 2026)

- Étape 1 : Convertir le plafond mensuel en seuil annuel non indexé

Le plafond de 4.000€ bruts indexés par mois est un montant indexé (avec le dernier coefficient de 2,1647). Il faut le « désindexer » et l'annualiser :

Seuil annuel non indexé = (4.000 × 12) / 2,1647 = 22.173,97€

Ce montant (22.173,97€) devient la constante de comparaison pour chaque échelon barémique annuel non indexé.

- Étape 2 : Construire la base annuelle plafonnée

Pour chaque échelon du barème d'origine :

Cas	Traitement
Échelon ≤ 22.173,97€	Inchangé
Échelon > 22.173,97€	22.173,97 + [(échelon − 22 173,97) × (2,1647 / 2,2080)]

La partie de l'échelon en-dessous du seuil n'est pas modifiée (elle continue à être pleinement indexée par le nouveau coefficient d'indexation) ; la partie au-dessus du seuil est réduite proportionnellement par le rapport *ancien coefficient / nouveau coefficient*, de sorte qu'une fois remultipliée par le nouveau coefficient (2,2080), elle retrouve exactement sa valeur non indexée — donc n'aura subi aucune revalorisation nette.

- Étape 3 : Appliquer le nouveau coefficient

Le coefficient 2,2080 est appliqué à ce barème plafonné pour obtenir le nouveau salaire mensuel brut indexé plafonné.

D. Cas particulier : la 2e indexation plafonnée (2028)

Deux éléments sont à distinguer :

- Le seuil de 22.173,97€ (annuel non indexé) reste valable pour la 2e indexation, car le plafond de 4.000€ est lui-même un montant indexé.

- Le B_0 plafonné doit être recalculé en cascade : la formule de correction du 2e plafonnement doit intégrer les corrections déjà appliquées lors du 1er plafonnement (on ne repart pas du barème d'origine, mais de la base annuelle plafonnée).

En conséquence, le B_0 base annuelle plafonnée diminue légèrement lors de la deuxième indexation plafonnée, puisque la tranche au-dessus du seuil est réduite proportionnellement par le rapport *ancien coefficient / nouveau coefficient* à chaque étape.

Ainsi, pour la mise en œuvre de la formule de correction pour la seconde indexation en centimes, il faut tenir compte des corrections effectuées lors de la première indexation en centimes.

Le montant annuel non indexé de 22.173, 97€ reste la constante de contrôle pour déterminer l'application ou non de l'indexation centimes pour ce second cycle d'indexation en centimes puisque le montant seuil de 4.000 € est indexé.

Pour chaque échelon du barème d'origine :

Cas	Traitement
Échelon ≤ 22.173,97€	Inchangé
Échelon > 22.173,97€	22.173,97 + [(échelon − 22 173,97) × (dernier coefficient d'indexation en vigueur avant la 1ère indexation de 2028 / coefficient d'indexation de la 1ère 'indexation de 2028)]

E. Schéma récapitulatif du flux de calcul



7. Mise en œuvre technique

Pourquoi créer techniquement une base annuelle plafonnée en plus des barèmes légaux en vigueur ?

Le dispositif s'est avéré nécessaire afin de permettre l'application concrète de la loi fédérale tout en maintenant le cadre officiel du statut pécuniaire et des échelles barémiques réglementaires en vigueur pour les personnels de l'enseignement. La règle de calcul qui y est inscrite — traitement

indexé = barème (B_0) × coefficient d'indexation — ainsi que les barèmes et grilles barémiques associées restent en effet strictement identiques.

Pour chaque échelon barémique, la formule d'adaptation est appliquée (l'échelon reste inchangé sous le seuil, tandis qu'il sera adapté au-dessus de ce seuil par le rapport *ancien coefficient / nouveau coefficient*) afin d'obtenir une « base annuelle plafonnée ». Cette base annuelle plafonnée, une fois multipliée par le coefficient d'indexation courant (à savoir 2,2080 en septembre 2026), reproduit exactement le résultat plafonné voulu.

Le plafonnement est ainsi techniquement intégré en amont, dans le barème lui-même, et non dans la formule de calcul, ce qui permet de continuer à appliquer le mécanisme d'indexation habituel, dans le cadre officiel inchangé des statuts pécuniaires et des systèmes de paie.

Ainsi, depuis le 1er septembre 2026, le barème légal et la base annuelle plafonnée figurent tous deux dans le système de paie. Les données propres à chaque membre du personnel sont donc bien conservées et historisées dans son dossier.

8. Cas particulier : prestations à temps partiel

Pour les membres du personnel qui prestent à temps partiel, le salaire est d'abord ramené à un équivalent temps plein afin de vérifier si le plafond s'applique. Une fois le plafonnement appliqué sur cette base temps plein, le montant obtenu est ensuite proratisé en fonction de la fraction d'occupation réellement prestée.

Le même principe s'applique lorsqu'un membre du personnel cumule plusieurs occupations à temps partiel : chaque occupation est ramenée à une base temps plein pour vérifier l'application du plafond, avant d'être recalculée en fonction des fractions d'occupation effectivement prestées.

9. Exemples[1]

- **Exemple 1** : Un MDP preste 24/24e au barème 301 avec 10 années d'ancienneté.

Barème annuel brut non indexé : 21.444€ | Base annuelle plafonnée : 21.444€ | Traitement mensuel brut indexé d'août 2026 : ***3.868€***

	Septembre 2026 – 2 %
Ce MDP est-il concerné par le plafonnement ?	**Condition : salaire (3.868) > 4.000 €** ❌ Le salaire du MDP est inférieur à 4.000€ brut/mois. La condition n'est pas remplie. **Conclusion** L'indexation du salaire du MDP n'est pas plafonnée car son salaire ne dépasse pas les 4.000€ brut/mois.
Résultat de l'indexation en septembre 26	21.444 × 2,2080 = 47.348€ 47.348 : 12 = 3.946€

[1] Ces exemples sont donnés à titre purement informatifs (les montants ne reflètent pas la réalité barémique).

	Salaire mensuel brut après indexation = **3.946€** Le montant annuel servant de référence au calcul de la rémunération est le barème annuel à 100%.

- **Exemple 2** : Un MDP preste 24/24e au barème 301 avec 12 années d'ancienneté.

Barème annuel brut non indexé : 22.358€ | Base annuelle plafonnée : 22.355€ |Traitement mensuel brut indexé d'août 2026 : ***4.033€***

	Septembre 2026 – 2 %
Ce MDP est-il concerné par le plafonnement ?	**Condition : salaire (4.033) > 4.000 €** ☑ Le salaire du MDP est supérieur à 4.000€ brut/mois. La condition est remplie. **Conclusion** L'indexation du salaire du MDP est plafonnée car son salaire dépasse les 4.000€ brut/mois.
Résultat de l'indexation en septembre 26	4.000 × 2% = 80€ 4.033 + 80 = 4.113€ Salaire mensuel brut après indexation = **4.113€** Le montant annuel servant de référence au calcul de la rémunération est la base annuelle plafonnée 100%.

- **Exemple 3** : Un MDP preste
  - 19/24e au barème 501 avec 10 années d'ancienneté

Barème annuel brut non indexé : 27.285€ | Base annuelle plafonnée : 27.185 |Traitement mensuel brut indexé d'août 2026 : ***3.896€***

  - 5/24e au barème 501 avec 10 années d'ancienneté

Barème annuel brut non indexé : 27.285€ | Base annuelle plafonnée : 27.185€ |Traitement mensuel brut indexé d'août 2026 : ***1.025€***

	Septembre 2026 – 2 %
Ce MDP est-il concerné par le plafonnement ?	**Indexation pour la partie de charge 19/24e** *Traitement mensuel brut indexé temps plein d'août 2026 :* ***4.921€***

Résultat de l'indexation en septembre 26	**Condition : salaire (4.921) > 4.000 €** ☑ Le salaire du MDP à temps plein est supérieur à 4.000€ brut/mois. La condition est remplie. **<u>Indexation pour la partie de charge 5/24e</u>** *Traitement mensuel brut indexé temps plein d'août 2026 :* ***4.921€*** **Condition : salaire (4.921) > 4.000 €** ☑ Le salaire du MDP à temps plein est supérieur à 4.000€ brut/mois. La condition est remplie. **Conclusion** L'indexation du salaire du MDP est plafonnée car son salaire à temps plein dépasse les 4.000€ brut/mois. **<u>Résultat pour un temps plein</u>** 4.000 × 2% = 80€ 4.921 + 80 = 5.001€ Salaire mensuel brut à temps plein après indexation = **5.001€** **<u>Résultat pour la partie de charge 19/24e</u>** **3.959€** (= 19/24 de 5.001) **<u>Résultat pour la partie de charge 5/24e</u>** **1.041€** (= 5/24 de 5.001) Le montant annuel servant de référence au calcul de la rémunération est la base annuelle plafonnée 100%.

- **<u>Exemple 4</u>** : Un MDP preste
  - 10/22e au barème 30A avec 11 années d'ancienneté

Barème annuel brut non indexé : 21.811€ | Base annuelle plafonnée : 21.811€ |Traitement mensuel brut indexé d'août 2026 : ***1.788€***

  - 12/22e au barème 301 avec 11 années d'ancienneté

Barème annuel brut non indexé : 22.358€ | Base annuelle plafonnée : 22.355€ | Traitement mensuel brut indexé d'août 2026 : ***2.199€***

	Septembre 2026 – 2 %
Ce MDP est-il concerné par le plafonnement ?	**<u>Indexation pour la partie de charge 10/22e (30A)</u>** *Traitement mensuel brut indexé temps plein d'août 2026 :* ***3.934€*** **Condition : salaire (3.934) > 4.000 €** ❌ Le salaire du MDP à temps plein est inférieur à 4.000€ brut/mois. La condition n'est pas remplie. **<u>Indexation pour la partie de charge 12/22e (301)</u>** *Traitement mensuel brut indexé temps plein d'août 2026 :* ***4.033€*** **Condition : salaire (4.033) > 4.000 €** ☑ Le salaire du MDP à temps plein est supérieur à 4.000€ brut/mois. La condition est remplie. **Conclusion** L'indexation du salaire du MDP est en partie non plafonnée pour son salaire lié aux prestations 10/22e au barème 30A (car inférieur à 4.000€ brut/mois à temps plein) et est plafonnée pour son salaire lié aux prestations 12/22e au barème 301 (car supérieur à 4.000€ brut/mois à temps plein).
Résultat de l'indexation	**<u>Résultat pour la charge 10/22e (30A)</u>** 21.811 x 2,2080 = 48.158€ 48.158 : 12 = 4.013€ 10/22 de 4.013 = **1.824€** Le montant annuel servant de référence au calcul de la rémunération est le barème annuel à 100%. **<u>Résultat pour la charge 12/22e (301)</u>** 4.000 × 2% = 80€ 4.033 + 80 = 4.113€ 12/22 de 4.113 = **2.243€**

Le montant annuel servant de référence au calcul de la rémunération est la base annuelle plafonnée 100%.

10. Points d'attention

A. Impacts sur les éléments liés à la rémunération du membre du personnel

✓ Ce mécanisme n'a **aucun impact sur l'ancienneté** du membre du personnel.

✓ Ce mécanisme n'a **aucune incidence sur la constitution et le calcul des droits à la pension** des membres des personnels de l'enseignement. Il n'y a donc aucun impact sur la déclaration CAPELO *(« Carrière Publique Électronique – Elektronische Loopbaan Overheid », est la banque de données mise en place par le SFP dont l'objectif est de collecter et de gérer électroniquement toutes les données de carrière du personnel du secteur public).*

En effet, les références CAPELO existantes et les montants correspondants sont conservés et sont transmis exactement de la même manière qu'avant la mise en œuvre de l'indexation en centimes *via* la DmfA (déclaration multifonctionnelle des prestations et rémunérations à l'ONSS) au Service fédéral des Pensions.

Le SFP intégrera les effets de l'indexation en centimes sur les salaires au moment du calcul du montant de la pension secteur public. Compte tenu des adaptations législatives et techniques nécessaires, cela se fera après la deuxième indexation en centimes, à partir du 1er janvier 2029.

✓ L'enrôlement des revenus des membres du personnel reste inchangé puisque le SPF Finances se base en effet sur les rémunérations effectivement perçues et non sur un barème.

✓ Un membre du personnel engagé/désigné après le 1er juin 2026 (date d'entrée en vigueur du mécanisme) est réputé avoir subi les adaptations d'indexation depuis le début de la période de modération. Ce qui signifie que le nouveau mécanisme lui est appliqué également.

B. Impact sur la fiche de paie : deux montants annuels affichés sur les fiches de paie.

Désormais deux montants seront mentionnés sur votre fiche de paie à partir d'octobre :

- « ***Barème annuel à 100 %*** » qui correspond à l'échelle de traitement réglementaire annuelle non indexée

- « ***Base annuelle plafonnée 100%*** » qui correspond au montant annuel plafonné utilisé pour calculer votre rémunération en application du nouveau mécanisme d'indexation.

Il s'agit d'une nouveauté par rapport à votre fiche de paie du mois de septembre où le barème annuel à 100% avait été remplacé par le barème plafonné à 100%. Cette nouvelle présentation permet d'offrir plus de transparence sur le mécanisme appliqué.

Si les deux montants sont **identiques** : alors votre rémunération mensuelle brute à temps plein ne dépasse pas **4.000 €** brut et vous bénéficiez de l'indexation de 2 % sur l'ensemble de votre rémunération.

Si les deux montants sont **différents** : alors votre rémunération dépasse le plafond de 4.000€ brut pris en compte pour cette indexation et la partie dépassant ce montant n'est pas indexée.

Pour connaitre le montant de l'adaptation technique de l'ajustement barémique résultant de l'application de l'indexation en centimes, il suffit de soustraire le montant de la base annuelle plafonnée 100% du montant du barème annuel à 100%.

Dans l'exemple ci-dessous : 40.037,96€ - 39.687,64€ = 350,32€

Paiement par	:	Virement / BE12345678901234
Charge Payée	:	8/10
Mois de liquidation	:	Octobre 2026
Période concernée	:	01/10/26 au 31/10/26
Statut	:	Définitif
Echelle barémique	:	502
Pourcentage du barème	:	100%
Ancienneté pécuniaire	:	27 ans 11 mois
Barème annuel à 100%	:	40.037,96 EUR
Base annuelle plafonnée 100%	:	39.687,64 EUR
Coefficient d'indexation	:	2,2080
Etat civil	:	Divorcé / Séparé de corps
Personnes à charge	:	0

Par ailleurs, la note informative suivante figurera sur la fiche de paie d'octobre :

« *Depuis l'indexation plafonnée de septembre 2026, le calcul des salaires est effectué à partir du montant de la « base annuelle plafonnée 100% » multiplié par le coefficient d'indexation. Plus d'informations dans la circulaire n° 9807.* »

C. Impacts pour les établissements et les pouvoirs organisateurs

En ce qui concerne les montants à renseigner dans les diverses déclarations de risques sociaux **(C4, flux WECH et flux ZIMA)**, le traitement annuel de référence qui doit être utilisé pour le calcul des salaires mensuels est celui de la **base annuelle plafonnée à 100%** (non indexée).

Cette base annuelle plafonnée non indexée est bien celle qui est renseignée dans la colonne « TRAIT. » des listings de paie, automatiquement adaptés depuis septembre. Les données pécuniaires des **listings de paie** restent la source à consulter et à utiliser.

Pour rappel, ceux-ci sont disponibles *via* l'application GESP hébergée sur le portail des applications métiers.

Trois données salariales peuvent ainsi être utilisées :

- Le salaire annuel brut théorique :

Il se calcule de la façon suivante :

Montant de la colonne TRAIT. (base annuelle plafonnée 100%) du listing x coefficient d'indexation du mois concerné x Q (numérateur de charge) / S (dénominateur de charge)

Cette formule est donc inchangée.

- Le salaire mensuel brut théorique :

C'est un douzième du salaire annuel brut théorique.

Montant de la colonne TRAIT. (base annuelle plafonnée 100%) du listing x coefficient d'indexation du mois concerné x Q (numérateur de charge) / S (dénominateur de charge) / 12

- Le salaire mensuel brut effectif :

Montant de la colonne BRUT du listing + allocation de foyer ou de résidence dans la colonne F/R lorsqu'il y en a une.

Annexe

N°	Titre de l'annexe
1	Indexation plafonnée des rémunérations des membres des personnels de l'enseignement – Foire aux questions

Indexation plafonnée des rémunérations des membres des personnels de l'enseignement

Foire aux questions

1. Incidence sur la rémunération nette :

a) Est-ce que la réduction des barèmes bruts entraîne une diminution du salaire net des membres du personnel, au-delà du plafonnement de l'indexation décidé au niveau fédéral ?

Le barème reste légalement défini dans les statuts pécuniaires de l'enseignement.

La base brute « plafonnée » correspond en réalité à une base de calcul permettant d'appliquer les règles d'indexation classique pour calculer la rémunération. Une fois cette base de calcul multipliée par le coefficient d'indexation en vigueur (2,2080 en septembre 2026), elle produit directement le résultat plafonné voulu, sans qu'aucune étape supplémentaire ne soit nécessaire au moment du calcul de la paie.

La baisse du montant brut se limite donc strictement à l'effet du mécanisme de plafonnement de l'indexation. Le salaire net ne subit, par conséquent, aucune diminution qui irait au-delà de ce plafonnement prévu par la loi-programme du 30 mai 2026.

L'application de l'indexation plafonnée a donc pour seule conséquence une augmentation salariale nette moins importante que celle qui aurait résulté d'une indexation complète.

b) Sur quel calcul la rémunération repose-t-elle ?

La méthodologie d'application de l'indexation plafonnée est la suivante :

Le plafond de 4.000 € est utilisé en amont pour déterminer une base de calcul adaptée, appelée « base plafonnée » qui sert à calculer la rémunération. Une fois multipliée par le coefficient d'indexation en vigueur (2,2080 en septembre 2026), cette base permet d'obtenir le montant brut plafonné souhaité, sans qu'aucune opération supplémentaire ne soit nécessaire lors du calcul de la paie.

La construction de cette base plafonnée se fait en trois étapes :

Étape 1 : *Convertir le plafond mensuel en un seuil annuel non indexé*

Le montant de 4.000 € est mensuel et déjà indexé, calculé avec le dernier coefficient applicable (2,1647).

Pour pouvoir le comparer aux échelons du barème ordinaire (exprimés en valeurs annuelles non indexées), il faut d'abord désindexer ce montant, puis l'annualiser : Seuil annuel non indexé = (4.000 x 12) / 2,1647 = 22.173,97 €

Ce montant de 22.173,97 € devient la valeur de référence à laquelle chaque échelon barémique annuel non indexé sera comparé.

<u>Étape 2</u> ***: Comparer chaque échelon du barème d'origine à ce seuil et le recalculer si nécessaire***

Chaque échelon du barème d'origine est examiné individuellement :

- Si l'échelon est inférieur ou égal à 22.173,97 €, il reste totalement inchangé. Une fois indexée, cette partie du barème continuera à évoluer normalement ;
- Si l'échelon est supérieur à 22.173,97 €, seule la partie qui dépasse ce seuil est recalculée. La formule est la suivante : Nouvel échelon = 22.173,97 + (échelon d'origine – 22.173,97) x (2,1647 / 2,2080)

La portion de l'échelon située sous le seuil n'est jamais touchée et continuera à être indexée normalement. Lorsque le membre du personnel atteint un nouvel échelon, si celui-ci devient supérieur à 22.173,97 €, le plafonnement lui sera bien appliqué.

La portion qui dépasse le seuil est en revanche multipliée par le rapport entre l'ancien coefficient (2,1647) et le nouveau coefficient (2,2080). Ce rapport est appliqué pour que la partie excédentaire, une fois remultipliée par le coefficient 2,2080, retrouve exactement sa valeur d'origine non revalorisée (ce qui revient concrètement à ne pas l'indexer).

<u>Étape 3</u> ***: Appliquer le nouveau coefficient d'indexation***

Le coefficient d'indexation courant (2,2080 pour septembre 2026) est appliqué au barème (plafonné ou non) exactement comme il l'est habituellement au barème ordinaire :

Salaire mensuel brut indexé plafonné = (Barème plafonné x 2,2080) / 12.

c) Quelles allocations et indemnités sont affectées par le mécanisme et sur quelle base réglementaire ?

La mise en œuvre de cette indexation plafonnée suppose de déterminer au préalable la notion de « salaire de référence ». L'article 56, 1° de la loi-programme définit celui-ci comme étant le salaire mensuel de base fixe barémique indexé ou, le cas échéant, le salaire mensuel de base contractuel indexé exprimé sur une base à temps plein.

Ce salaire de référence intègre :

- les allocations de foyer et de résidence ;
- le supplément de traitement pour diplôme spécial ;
- les périodes additionnelles ;
- la fonction accessoire.

Par ailleurs, les articles 59, §1er et 60, §1er de la loi-programme précisent que la limitation de l'indexation s'applique aux mécanismes qui lient les salaires de base barémiques et réels à l'évolution de l'indice.

Le champ d'application de ces dispositions ne se limite donc pas à la rémunération mensuelle ordinaire des membres du personnel. Il s'étend également aux avantages dont le montant est calculé sur la base du traitement barémique indexé.

Sont ainsi concernés : non seulement la rémunération mensuelle ordinaire, mais également :

- l'allocation de fin d'année ;
- le pécule de vacances ;
- l'allocation pour fonction supérieure ;

- l’allocation du directeur et du directeur-président ;
- la rémunération différée ;
- les traitements et subventions-traitements d’attente.

En effet, le calcul de ces avantages repose sur le traitement annuel brut indexé du membre du personnel, lequel est lui-même déterminé par référence à un barème.

L’allocation de fin d’année et le pécule de vacances sont donc indirectement soumis au plafonnement de l’indexation puisque leur montant est déterminé sur la base d’un montant annuel lui-même soumis au plafonnement.

d) Comment a été organisé le paiement des temporaires primo engagés en août 2026 ? Comment les fiches de paie de ces membres du personnel sont-elles construites ? Comment le membre du personnel peut-il vérifier l’application du barème pour le mois d’août et de septembre, puisqu’il n’y a manifestement pas de fiche de paie pour le mois d’août ?

Les membres du personnel primo engagés en août 2026 ont perçu en septembre 2026 la rémunération de leurs prestations d'août et de septembre.

Comme c’est le cas depuis l’entrée en vigueur de la réforme des rythmes scolaires en 2022, la rémunération d'août apparaît sur leur fiche de paie sous la mention « arriérés ». Ces arriérés ont été calculés selon les paramètres en vigueur en août et n'ont donc pas été soumis au plafonnement de l'indexation.

Pour la rémunération de septembre, la fiche de paie indiquait sous le libellé « barème annuel 100% » le barème ayant servi de base de calcul, qui pouvait être soit le barème ordinaire, soit la base annuelle plafonnée, selon la situation du membre du personnel.

2. <u>Carrière du personnel :</u>

a) Cette réduction du barème brut a-t-elle des conséquences sur d’autres éléments de la carrière, notamment en matière de pension, de droits statutaires ou de calcul d’ancienneté ?

Ce mécanisme n'a aucune incidence sur la constitution et le calcul des droits à la pension des membres des personnels de l’enseignement. Il n’y a donc aucun impact sur la déclaration CAPELO (« Carrière Publique Électronique – Elektronische Loopbaan Overheid », est la banque de données mise en place par le SFP dont l’objectif est de collecter et de gérer électroniquement toutes les données de carrière du personnel du secteur public).

En effet, les références CAPELO existantes et les montants correspondants sont conservés et sont transmis exactement de la même manière qu'avant la mise en œuvre de l'indexation en centimes via la DmfA (déclaration multifonctionnelle des prestations et rémunérations à l’ONSS) au Service fédéral des Pensions.

Le SFP intégrera les effets de l'indexation en centimes sur les salaires au moment du calcul du montant de la pension secteur public. Compte tenu des adaptations législatives et techniques nécessaires, cela se fera après la deuxième indexation en centimes, à partir du 1er janvier 2029.

Par ailleurs, ni les droits statutaires ni le calcul d'ancienneté ne sont impactés par l'application de l'indexation plafonnée. En effet, et pour rappel, l'indexation n'a jamais eu d'impact sur ces deux éléments ; il n'y a dès lors aucune raison pour qu'une indexation limitée en ait.

b) Quel barème de référence est conservé dans le dossier de carrière des membres du personnel ?

La base annuelle plafonnée est uniquement une donnée technique permettant de continuer à appliquer la règle de calcul ordinaire : traitement indexé = Base plafonnée × coefficient d'indexation.

Le barème légal en vigueur de référence de chaque membre du personnel est donc toujours bien conservé dans son dossier administratif et pécuniaire, de même que la base plafonnée qui sert uniquement à appliquer correctement l'indexation plafonnée sur sa rémunération.

Le barème légal et la base plafonnée ainsi que leurs grilles barémiques respectives (légale et plafonnée), sont désormais intégrés dans le système de paie depuis le 1er septembre 2026.

c) Pouvez-vous préciser la méthode à utiliser pour établir correctement les C4, les communications DDRS, etc., en particulier quand le montant définitif de la paie n'est pas encore disponible ?

Il n'y a aucun changement dans la méthode de complétion des documents C4 et DRS.

En ce qui concerne les montants à renseigner dans les diverses déclarations de risques sociaux **(C4, flux WECH et flux ZIMA)**, le traitement annuel de référence qui doit être utilisé pour le calcul des salaires mensuels est celui de la **base annuelle plafonnée à 100%** (non indexée).

Cette base annuelle plafonnée non indexée est bien celle qui est renseignée dans la colonne « TRAIT. » des listings de paie, automatiquement adaptés depuis septembre. Les données pécuniaires des **listings de paie** restent la source à consulter et à utiliser.

Pour rappel, ceux-ci sont disponibles *via* l'application GESP hébergée sur le portail des applications métiers.

Trois données salariales peuvent ainsi être utilisées :

- Le salaire annuel brut théorique :

Il se calcule de la façon suivante :

Montant de la colonne TRAIT. (base annuelle plafonnée 100%) du listing x coefficient d'indexation du mois concerné x Q (numérateur de charge) / S (dénominateur de charge)

Cette formule est donc inchangée.

- Le salaire mensuel brut théorique :

C'est un douzième du salaire annuel brut théorique.

Montant de la colonne TRAIT. (base annuelle plafonnée 100%) du listing x coefficient d'indexation du mois concerné x Q (numérateur de charge) / S (dénominateur de charge) / 12

- Le salaire mensuel brut effectif :

Montant de la colonne BRUT du listing + allocation de foyer ou de résidence dans la colonne F/R lorsqu'il y en a une.

3. Base légale de la décision :

Quel acte (décret, arrêté ou circulaire) organise l'application des articles 56 à 63 de la loi-programme aux personnels de l'enseignement rémunérés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ?

L'indexation des salaires des membres des personnels de l'enseignement est régie par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants, ainsi que par la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. Depuis le 1er juin 2026, les articles 59 et 60 de la loi-programme prévoient que les dispositions légales, réglementaires et statutaires ainsi que les clauses des conventions individuelles et collectives de travail et des décisions unilatérales, qui prévoient le rattachement des salaires de base barémiques et réels à un mécanisme d'indexation, ne produiront leurs effets qu'à concurrence de 2% du salaire de référence, plafonné à un montant mensuel brut indexé de 4.000 euros. Les dispositions de la loi du 1er mars 1977 sont dès lors directement concernées par la mesure instaurée par la loi-programme.

Les travaux parlementaires confirment par ailleurs que la limitation de l'indexation relève du cadre fédéral et produit ses effets indépendamment d'une intervention dans les statuts pécuniaires existants. Dès lors, aucune modification des dispositions pécuniaires n'est requise pour assurer l'application de la loi-programme.

Il convient également de relever que les travaux préparatoires ne requièrent pas l'adaptation des échelles ou barèmes figurant dans les statuts pécuniaires. Les modalités selon lesquelles la limitation de l'indexation se répercute dans la structure salariale relèvent de la compétence autonome des entités fédérées. La mise en œuvre de la réforme a été assurée par l'application des formules de calcul découlant de la loi-programme, sans modification préalable des barèmes eux-mêmes.