Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Protocol nr. 2026/6 van 26 juni 2026
houdende de conclusies van de besprekingen die
op 17 juni 2026 werden gevoerd in de voorvergadering van de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Over: het sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale besturen 2026-2031

De sociale partners engageren zich om het sectoraal akkoord uit te voeren. VVSG zal daarom de lokale besturen aansporen om het akkoord uit te voeren. De Vlaamse Regering engageert zich om het sectoraal akkoord uit te voeren voor die bepalingen waarin ze betrokken is, met uitzondering van punt 6 van de kwalitatieve maatregelen.

Genoemde sectoraal akkoord wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenland, Steden- & Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie & Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij, Voorzitter,
2. mevrouw Caroline Gennez, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen, Ondervoorzitter,
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten Lokale en Regionale Besturen (ACOD LRB),

- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),

- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

werd over het sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale besturen 2026-2031

- **een akkoord** bereikt met de **ACOD LRB, met opmerkingen;**
- **een akkoord** bereikt met het **ACV OD, met opmerkingen;**
- **een akkoord** bereikt met het **VSOA, met opmerkingen.**

Opmerkingen van het gemeenschappelijke vakbondsfront

Wij betreuren dat punt 6 van de kwalitatieve maatregelen, namelijk de eindeloopbaanregeling, niet opgenomen wordt in het engagement van alle ondertekende partijen. Wij wijzen erop dat in een context van langer werken, dit langer werken ook werkbaar moet zijn. Sinds de zesde staatshervorming werden de Gemeenschappen en Gewesten vanaf 1 juli 2014 bevoegd om voor hun overheidspersoneel (met inbegrip van de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen) een eigen stelsel van loopbaanonderbreking te regelen. Deze bevoegdheidsoverdracht, met bijhorende overdracht van de middelen vanuit het federale niveau naar de Gewesten en Gemeenschappen resulteerde in de invoering van het Vlaams Zorgkrediet in 2016. Naast het schrappen van de voltijdse loopbaanonderbreking en de deeltijdse loopbaanonderbrekingen werd ook de eindeloopbaanonderbreking geschrapt, dit in tegenstelling tot alle andere sectoren, zowel privé als publiek waar er wel een mogelijkheid is om het einde van de loopbaan menselijk en werkbaar te houden, door middel van een eindeloopbaanregeling met premie.

Wij vragen dan ook met aandrang om dit engagement wel aan te gaan en de uitwerking van een eindeloopbaanregeling met premie niet op de lange baan te schuiven.

Brussel, **26 juni 2026**

Voor de overheid,

Hilde Crevits,
Voorzitter, Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Caroline Gennez,
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen

Matthias Diependaele,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Voor de representatieve vakorganisaties,

Gert Vlasselaer,
Federaal secretaris van de Algemene Centrale van de Openbare Diensten, Lokale en Regionale Besturen

Nathalie Hiel,
Nationaal secretaris van het Algemeen Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

Bjorn Vertenten,
Voorzitter VSOA- Lokale en Regionale Besturen - Regio Vlaanderen

Bijlage bij het Protocol nr. 2026/6:

Sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale besturen 2026-2031

De sociale partners van de lokale publieke sector, met name:

ACV Openbare Diensten
ACOD Lokale en Regionale Besturen VSOA

Lokale en Regionale Besturen als

vertegenwoordigers van de werknemers, en

VVSG vzw als vertegenwoordiger van de

werkgevers,

hebben op datum van 30/3/2026 onderstaand sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale besturen voor de periode 2026-2031 bereikt.
De sociale partners wensen dit akkoord voor verder gevolg over te maken aan de Vlaamse Regering.

Inleiding

In het sectoraal akkoord van 9/6/2021, afgesloten in de schoot van comité C1, spraken de VVSG als werkgeversfederatie van de lokale besturen en de drie vakbonden ACV Openbare diensten, ACOD en VSOA af dat er voortaan per gemeentelijke legislatuur één sectoraal akkoord voor de lokale besturen zou afgesloten worden volgens de looptijd van de gemeentelijke meerjarenplanning. Dit akkoord zou o.a. koopkrachtmaatregelen voor het personeel van de lokale besturen bevatten. Met onderhavig sectoraal akkoord geven de VVSG en de vakbonden als sociale partners in de sector van de lokale besturen uitvoering aan deze afspraak. Het akkoord bevat een pakket met enerzijds koopkrachtmaatregelen en anderzijds kwaliteitsmaatregelen die bijdragen tot een beter HR-beleid voor de periode 2026-2031.

De sociale partners hebben getracht een evenwicht te vinden tussen enerzijds de vraag van het personeel van de lokale besturen naar een verbetering van hun koopkracht en anderzijds de zeer moeilijke budgettaire situatie waarin de lokale besturen zich thans bevinden. De personeelsleden vormen het kapitaal van het lokaal bestuur; ze geven vorm aan de dagdagelijkse dienst- en hulpverlening van de lokale besturen ten behoeve van hun inwoners. Ze hebben recht op een billijke verloning. Lokale besturen zijn als deugdelijke bestuurders echter verplicht hun financiën op orde te houden, wat in de huidige context van bijkomende maatschappelijke opdrachten, stijgende uitgaven en dalende inkomsten allesbehalve een evidente oefening is. De marges voor koopkrachtverhoging zijn dus zeer beperkt.

Dit akkoord is bijgevolg afgesloten in zeer moeilijke omstandigheden. Door het sluiten van dit akkoord geven de sociale partners aan dat sociaal overleg tussen de werkgevers en de vakbonden in de sector van de lokale besturen ook in deze moeilijke tijden nog mogelijk is. Ze roepen de lokale besturen en de lokale vakbondsvertegenwoordigers op om dit akkoord in een geest van samenwerking loyaal uit te voeren en de sociale vrede te bewaren.

Koopkrachtmaatregelen

1. Verhoging maaltijdcheques

Lokale besturen verhogen de maaltijdcheques met 2 euro in de periode van 1 januari 2026 tot 1 januari 2029: 1 euro verhoging ten laatste op 1 januari 2027 en nog eens een verhoging met 1 euro ten laatste op 1 januari 2029.

Het sectoraal akkoord van 21 mei 2025 over de verhoging van het bedrag van de dienstencheques voor de koopkracht van het dienstencheque-personeel (protocol van akkoord nr. 2025/1, afgesloten in comité C1 dd. 11 juni 2025) is een voorafname op onderhavig sectoraal akkoord: lokale besturen kunnen de dienstencheque-medewerkers uitsluiten van de maaltijdchequeverhoging.

2. Sectorfonds

De sociale partners richten tegen 1 juli 2026 een sectorfonds op. Dit sectorfonds wil de lokale besturen ondersteunen op het vlak van HR-beleid, de competenties van de personeelsleden van de lokale besturen versterken via vorming en opleiding en instaan voor de financiering, de toekenning en uitkering van koopkrachtmaatregelen voor het personeel van de lokale besturen zoals afgesproken in de sociale akkoorden.

Dit fonds wordt paritair beheerd door de VVSG en de drie vakbonden en wordt o.a. gestijfd met bijdragen van alle lokale besturen. Voor het jaar 2026 bedraagt de bijdrage voor elk bestuur 4 euro per personeelslid. Tegen het jaar 2031 wordt deze bijdrage geleidelijk opgetrokken tot 10 euro per personeelslid, afhankelijk van de noden en verwachtingen, bij beslissing van het bestuursorgaan van het sectorfonds . De beoogde lokale besturen en personeelsleden zijn diegene die onder het toepassingsgebied van comité C1 vallen, nl. personeelsleden van de gemeenten, OCMW's, autonome gemeentebedrijven, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en welzijnsverenigingen. Provinciebesturen kunnen ook toetreden tot het sectorfonds onder dezelfde voorwaarden als de lokale besturen.

De sociale partners willen het sectorfonds op een efficiënte wijze beheren met een zo laag mogelijke overheadkost zodat de ingezette middelen maximaal kunnen aangewend worden ten voordele van de dienstverlening aan de leden. Om met de nodige kennis van zaken een beslissing te kunnen nemen wordt onderzocht of het sectorfonds ingebed kan worden in de schoot van de Gemeenschappelijke Sociale Dienst Lokale Besturen in Vlaanderen vzw (GSD-V). In dat geval wordt er gezorgd voor een duidelijke functiescheiding tussen de oorspronkelijke opdracht van de GSD-V, nl. sociale hulpverlening aan de personeelsleden van de aangesloten besturen via o.a. premies, goedkope vakanties, kortingen bij aankopen en tussenkomsten in medische kosten, en de nieuwe opdracht tot inrichting van het sectorfonds. In de governance wordt rekening gehouden met een dubbel lidmaatschap: verplichte aansluiting voor het sectorfonds, vrijwillige aansluiting voor de sociale dienst. Deze optie moet juridisch sluitend zijn en transparant zijn qua beheersstructuur en – verantwoordelijkheden. Na dit onderzoek beslissen de sociale partners of het sectorfonds ingebed wordt in de schoot van de GSD-V of opgericht wordt als een aparte vzw.

3. Bijkomende enveloppe

De lokale besturen kennen bovenop de koopkrachtmaatregelen een enveloppe van 0,5% toe, waarvan:

- 0,25% in 2027
- 0,25% in 2029

Deze enveloppe kan besteed worden aan koopkrachtmaatregelen voor het personeel en om de dienstverlening te versterken of op peil te houden.

Besturen onderhandelen lokaal met de vakbonden over de concrete invulling van deze enveloppe.

4. Besturen die reeds zelf met de lokale vakbonden koopkrachtmaatregelen afgesproken hebben voor de periode 1/1/2026-31/12/2031 als alternatief voor de voorziene verhoging van de maaltijdcheques kunnen die lokale afspraken verrekenen op dit sectoraal akkoord.

5. Het akkoord is niet van toepassing op personeelsleden die onder een ander sociaal akkoord vallen: VIA (Vlaamse zorg- en welzijnssector), federaal gezondheidsakkoord, politie, brandweer, gemeentelijk onderwijs. Besturen zijn echter vrij om aan deze personeelsleden dezelfde voordelen toe te kennen als aan de personeelsleden die wel onder het toepassingsgebied van onderhavig sectoraal akkoord vallen, voor zover dit niet onverenigbaar is met andere regelgeving.

Kwaliteitsmaatregelen

1. Minimale verloning

Als de lokale besturen in hun lokale rechtspositieregeling wijzigingen aanbrengen aan de loopbanen en de salarisschalen, dan geldt per niveau de eerste weddentrap van de eerste weddenschaal uit de bijlage bij het vroegere BVR RPR van 7 december 2007 (gemeenten) en het BVR RPR van 12 november 2010 (OCMW's) als minimum (jaarsalaris aan 100%, te indexeren).

Deze bepaling laat verder de autonomie van de lokale besturen om een eigen loon- en functiehuis te maken (bepalen en wegen van functies, uitwerken van loopbanen en van weddenschalen, creatie van nieuwe loopbanen, gecombineerde weddenschalen, tussenschalen, etc.) onverkort van toepassing.

De sociale partners vragen aan de Vlaamse Regering om deze minima in te schrijven in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023.

2. Telewerk – deconnectiebeleid

De sociale partners werken een kader voor telewerk uit naar analogie met CAO nr. 85, gewijzigd door CAO nr. 85bis. Lokale besturen moeten zelf kunnen beslissen of en voor welke diensten telewerk wenselijk is.

Ze werken tevens een kader uit voor een deconnectiebeleid naar analogie met wat voorzien is in de wet van 3 oktober 2022 over de arbeidsdeal.

3. Individueel opleidingsrecht

Lokale besturen voeren een individueel opleidingsrecht voor hun personeelsleden van 5 dagen per jaar in naar analogie met wat voorzien is in de wet 3 oktober 2022 over de arbeidsdeal. Opleidingen op de werkvloer kunnen meegerekend worden in de 5 dagen.

4. Agressiebeleid

In de schoot van comité C1 werd een werkgroep agressiebeleid opgericht met deelname van de VVSG, de vakbonden en het Agentschap Binnenlands Bestuur. Deze werkgroep werkt acties uit die lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om een beleid te voeren dat de

personeelsleden beschermt tegen agressie. De sociale partners engageren zich om deze acties uit te voeren.

5. Re-integratiebeleid

Hoe langer een personeelslid afwezig blijft wegens ziekte, hoe moeilijker hij terug aan de slag gaat. Personeelsleden die langdurig out zijn lopen bovendien een hoger risico op herval als ze niet kunnen rekenen op de juiste ondersteuning. Met een degelijk re-integratiebeleid houden de lokale besturen talent aan boord, verlagen ze de drempel voor een succesvolle werkhervatting en voorkomen ze aanhoudend ziekteverzuim.

De sociale partners starten een werkgroep op die acties uitwerkt die lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om een beleid te voeren dat langdurig zieke personeelsleden terug integreert op de werkvloer. Hiervoor is een helder kader nodig en een aanpak die zowel focust op preventieve (voorkomen van uitval wegens ziekte) als op curatieve maatregelen. Tevens zal maatwerk met aandacht voor de individuele behoeften van het personeelslid en de context van elk lokaal bestuur aangewezen zijn.

6. Eindeloopbaanregeling

De sociale partners wensen langer werken werkbaar te maken. Ze willen daarom in overleg gaan met de Vlaamse en de federale Regering om ook voor het personeel van de lokale besturen een eindeloopbaanregeling mogelijk te maken.

Zo vragen ze aan de Vlaamse Regering om voor de lokale besturen een analoge regeling van landingsbanen uit te werken als de federale regeling voor de private sector, met toekenning van een premie ten laste van de Vlaamse overheid.

De federale regering heeft de intentie geuit om te onderzoeken of een stelsel van halftijds pensioen, waardoor personeelsleden vanaf een bepaalde leeftijd halftijds kunnen blijven werken en toch reeds de helft van hun pensioen kunnen ontvangen, kan uitgewerkt worden. De sociale partners vragen dit uit te werken waarbij ook de personeelsleden van lokale besturen in deze oefening meegenomen worden.

Brussel, 30/3/2026 (was getekend)

Namens	Namens
ACV Openbare Diensten	VVSG vzw
Nathalie Hiel Nationaal secretaris LRB	Véronique Janssens Algemeen directeur
ACOD LRB	VSOA LRB
Gert Vlasselaer Federaal secretaris	Jeroen Noerens Nationaal Coördinator LRB