

datum: 2 september 2026

FAQ Sectoraal akkoord 2026-2031

Marijke De Lange en Abderrazak El-Omari, 2 september 2026

Inhoud

1. Voorafgaande opmerking	1
2. Wat is het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord 2026-2031?	2
3. Moet een bestuur dat tegen het sectoraal akkoord gestemd heeft, het toch uitvoeren?	3
4. Is het sectoraal akkoord 2026-2031 juridisch afdwingbaar?	4
5. Wat houdt de afspraak over de minimale salarissen in?	4
6. Kan een bestuur kiezen voor bepaalde onderdelen uit het akkoord?	4
7. Moet dit akkoord nog goedgekeurd worden door de gemeenteraad?	4
8. Zijn de koopkrachtmaatregelen eenmalig of recurrent?	5
9. Welke actie moeten besturen concreet wanneer ondernemen?	5
10. Wat is het sectorfonds? Welke opleidingen zal dit fonds aanbieden en aan welke prijs?	6
11. Is de bijdrage van 4 euro per personeelslid voor aansluiting bij het sectorfonds verschillend voor medewerkers met een contract van bepaalde of onbepaalde duur? Kunnen medewerkers in het kader van artikel 60 uitgesloten worden?	7
12. De kostprijs van het sectoraal akkoord wordt uitgedrukt in een percentage op de loonmassa. Wat wordt hier bedoeld met 'loonmassa'?	7
13. Wat is het onderscheid tussen VIA-personeel en niet-VIA-personeel?	9
14. Is alle personeel van een welzijnsvereniging, VIA-personeel? En wat betekent dit dan voor de toepassing van het sectoraal akkoord?	10
15. Mag een lokaal bestuur de maaltijdchequeverhogingen aan alle medewerkers toekennen, bijvoorbeeld ook aan de VIA-medewerkers?	10
16. Wat kan een lokaal bestuur doen met de enveloppe van tweemaal 0,25%?	10
17. Wat als een bestuur al koopkrachtverhogingen heeft toegekend in 2025?	11

1. Voorafgaande opmerking

De vragen en antwoorden hieronder zijn bedoeld om het sectoraal akkoord te verduidelijken. Ze werden opgesteld op basis van de vragen die de VVSG hierover de afgelopen weken kreeg. Belangrijk is dat de tekst van het sectoraal akkoord primeert.

Alle info over de sectorale akkoorden bij de Vlaamse lokale besturen vind je op [Sociaal overleg | VVSG](#).

2. Wat is het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord 2026-2031?

Het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord is al het personeel dat onder de bevoegdheid van het Vlaamse Comité C1 valt (Wet Vakbondsstatuut 19 december 1974, artikel 3 §1, 2°). Het gaat dus om de medewerkers van gemeente en OCMW, intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, autonome gemeentebedrijven, en publieke OCMW-verenigingen. De medewerkers van de politie, hulpverleningszones en de gesubsidieerde medewerkers van het gemeentelijk onderwijs vallen hier dus niet onder. Ook voor medewerkers werkzaam onder artikel 60 OCMW vallen hier niet noodzakelijk onder: hiervoor kan en mag het OCMW een eigen beleid uitstippelen.

Maar de koopkrachtmaatregelen, zijn, met uitzondering van het sectorfonds, niet verplicht van toepassing op dienstenchequemedewerkers, medewerkers van VIA-sectoren (kinderopvang, thuiszorg of ouderenzorg), of federaal gezondheidszorgpersoneel (thuisverpleging of ziekenhuispersoneel, al dan niet gedetacheerd). De dienstenchequemedewerkers hebben immers vorig jaar al een loonsverhoging gekregen. De VIA-medewerkers en het federale gezondheidszorgpersoneel vallen onder een ander onderhandelingscomité (dubbelop vermijden). Voor deze medewerkers komen er mogelijk vanaf 2028 afzonderlijke akkoorden: respectievelijk een VIA 7-akkoord en federaal gezondheidszorgakkoord.

De afspraak over het sectorfonds geldt voor al het personeel dat onder het toepassingsgebied van het Vlaamse comité C1 valt: gemeente- en OCMW-personeel, personeel van AGB's, van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en van publieke OCMW-verenigingen, inclusief de dienstenchequemedewerkers, medewerkers van VIA-sectoren en federaal gezondheidszorgpersoneel.

Zie samenvattend overzicht in schema hieronder:

Toepassingsgebied maatregelen sectoraal akkoord 2026-2031		Koop- kracht (m.u.v. sector- fonds)	Sector fonds	Kwalitatieve maatregelen
Toepassings gebied Vlaams Comité C1	Medewerkers in VIA-sectoren: ouderenzorg, gezinszorg, aanvullende thuiszorg, lokale dienstencentra, kinderopvang, gehandicaptenzorg, jeugdhulp, revalidatiecentra, initiatieven beschut wonen	Niet van toepas- sing (NVT)	Ja	Ja
	Medewerkers werkzaam (al dan niet gedetacheerd) in federale gezondheidssectoren: thuisverpleging, ziekenhuizen	NVT	Ja	Ja
	Dienstenchequemedewerkers	NVT	Ja	Ja
	Medewerkers lokale besturen (*) niet werkzaam in VIA-sectoren of in federaal gesubsidieerde gezondheidssectoren: medewerkers socio-culturele sector, sociale dienst, ruimtelijke ordening, burgerlijke stand en bevolking, enz. (*) Gemeente, OCMW, AGB, welzijnsvereniging, intergemeentelijk samenwerkingsverband	Ja	Ja	Ja
Buiten toepassingsgebied Vlaams Comité C1: gesubsidieerd personeel gemeentelijk onderwijs, politie, hulpverleningszones		NVT	NVT	NVT

3. Moet een bestuur dat tegen het sectoraal akkoord gestemd heeft, het toch uitvoeren?

Ja. Eenmaal een sectoraal akkoord is goedgekeurd, geldt het voor alle lokale besturen die onder het toepassingsgebied vallen.

4. Is het sectoraal akkoord 2026-2031 juridisch afdwingbaar?

Neen. Met uitzondering van het punt over de minimale salarissen per niveau, zal het sectoraal akkoord niet in wetgeving opgenomen worden en is het dus, juridisch althans, niet afdwingbaar voor de rechtbank zoals een cao. Aangezien het sectoraal akkoord goedgekeurd is door de Algemene Vergadering van de VVSG en door de drie representatieve vakorganisaties, is de verwachting wel dat elk bestuur het uitvoert, maar dit kan niet juridisch afgedwongen worden bv. via het administratief toezicht. Besturen kunnen enkel tot iets verplicht worden als deze verplichting opgelegd wordt door een wet, decreet of uitvoeringsbesluit. Het niet-uitvoeren van een goedgekeurd sectoraal akkoord zal daarentegen wellicht lokaal leiden tot syndicale actie. Het is mede om deze reden dat de VVSG een sectoraal akkoord voor zes jaar heeft afgesloten met de vakorganisaties: om zes jaar sociale vrede te hebben bij de lokale besturen.

5. Wat houdt de afspraak over de minimale salarissen in?

Sinds het Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 beslist een lokaal bestuur zelf over de verloning van haar personeel, binnen enkele grenzen.

In het sectoraal akkoord is nu afgesproken dat besturen, als ze hun salarissen vaststellen volgens 5 niveaus (A, B, C, D en E), niet lager kunnen gaan dan de 1ste salaristrap van de 1ste salarisschaal uit de vroegere RPR-besluiten. Het gaat om het salaris bij 0 jaar anciënniteit zoals vastgelegd in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 (voor Gemeente en Provinciepersoneel) en van 12 november 2010 (voor OCMW-personeel).

Concreet: is het minimumjaarsalaris aan 100% per niveau als volgt:

- A-niveau = 21.850 euro
- B-niveau: 17.300 euro
- C-niveau 13.550 euro
- D-niveau: 13.300 euro
- E-niveau 13.250 euro.

6. Kan een bestuur kiezen voor bepaalde onderdelen uit het akkoord?

Neen. Het sectoraal akkoord is geen keuzemenu waaruit je kan zeggen: dit volg ik en dit volg ik niet (tenzij het zo duidelijk omschreven staat, bijv. de lokale enveloppe laat ruimte voor lokale keuzes).

7. Moet dit akkoord nog goedgekeurd worden door de gemeenteraad?

Ja, zeker voor de aansluiting bij het sectorfonds. De rest hangt af van de interne bevoegdheidsverdeling:

Sowieso zal de gemeenteraad (*) akkoord moeten gaan:

1. Om aan te sluiten bij het sectorfonds (o.b.v. artikel 41, tweede lid, 4° DLB en het overeenkomstige artikel voor de OCMW-raad: artikel 78, tweede lid, 5° DLB). Het gaat hier om een niet-delegeerbare bevoegdheid.
2. Om de lokale rechtspositieregeling te wijzigen, in die besturen waar de gemeenteraad (en OCMW-raad) de bevoegdheid om de lokale rechtspositieregeling vast te stellen, niet gedelegeerd heeft aan het uitvoerend orgaan (college van B & S en vast bureau). (o.b.v. artikel 56 §2 DLB en het overeenkomstige artikel voor de OCMW-raad: artikel 4 §2 DLB)

(*) en ook de OCMW-raad:

- voor het specifieke OCMW-personeel en voor de maatschappelijk werkers (artikel 186 §1, 1°, 2° DLB)
- en voor het personeel in specifieke OCMW-voorzieningen (artikel 186 §1, 3° DLB): die laatste groep personeelsleden zijn weliswaar wellicht VIA-personeel, maar voor sommige aspecten vallen ze toch onder het sectoraal akkoord (cf. toepassingsgebied van het sectoraal akkoord).

8. Zijn de koopkrachtmaatregelen eenmalig of recurrent?

Het gaat om terugkerende maatregelen.

De concrete koopkrachtmaatregelen van het sectoraal akkoord zijn:

- Centraal afgesproken maatregelen (ter waarde van **twee maal 0,5 %**): verhoging maaltijdcheques met 1 euro vanaf 2027 en opnieuw verhoging maaltijdcheques met 1 euro vanaf 2029.
- Ruimte voor lokale invulling: lokaal in te vullen enveloppe van **twee maal 0,25%** (een eerste maal vanaf 2027 en een tweede maal vanaf 2029).

Het gaat hierbij telkens om recurrente uitgaven, dus niet om eenmalige verhogingen in 2027 en in 2029.

9. Welke actie moeten besturen concreet wanneer ondernemen?

In 2026:

1. Besluitvorming (niet meer te onderhandelen met lokale vakbonden) om maaltijdcheques met 1 euro te verhogen vanaf 1 januari 2027. Toepassingsgebied: medewerkers lokale besturen, met uitzondering van dienstenchequemedewerkers, VIA-medewerkers, medewerkers werkzaam in de thuisverpleging of gedetacheerd naar een ziekenhuis, politie, brandweer, gemeentelijk onderwijs. **Opgelet!** Als een bestuur het toepassingsgebied wijzigt, moet hierover onderhandeld worden, zelfs als die verruiming in het voordeel van het personeel is.

2. Onderhandelen met vakbonden over invulling lokale enveloppe 0,25%: koopkracht, uitbreiding dienstverlening of op peil houden dienstverlening. Ingangsdatum van eventuele koopkrachtmaatregelen: vanaf 1 januari 2027.
3. Aansluiting bij sectorfonds met werkgeversbijdrage van 4 euro per medewerker (hiervoor moeten nog operationele afspraken gemaakt worden die zo snel mogelijk zullen gecommuniceerd worden)

In 2028:

1. Besluitvorming (niet meer te onderhandelen met lokale vakbonden) om maaltijdcheques opnieuw met 1 euro te verhogen vanaf 1 januari 2029. Toepassingsgebied: medewerkers lokale besturen, met uitzondering van dienstenchequemedewerkers, VIA-medewerkers, medewerkers werkzaam in de thuisverpleging of gedetacheerd naar een ziekenhuis, politie, brandweer, gemeentelijk onderwijs. **Opgelet!** Als een bestuur het toepassingsgebied wijzigt moet hierover onderhandeld worden, zelfs als die verruiming in het voordeel van het personeel is.
2. Onderhandelen met vakbonden over invulling lokale enveloppe 0,25%: koopkracht, uitbreiding dienstverlening of op peil houden dienstverlening. Ingangsdatum van eventuele koopkrachtmaatregelen: vanaf 1 januari 2029

Besturen moeten nog geen actie ondernemen op het vlak van de kwalitatieve maatregelen uit het sectoraal akkoord:

- Telewerk & deconnectiebeleid
- Individueel opleidingsrecht
- Non-agressiebeleid
- Re-integratiebeleid langdurig zieke medewerkers

De VVSG zal hier samen met de vakbonden in het Comité C1 initiatief nemen, ook voor wat betreft de eindeloopbaanregeling (landingsbanen, deeltijds pensioen). Uiteraard is het niet verboden om lokaal ook al een beleid te ontwikkelen op die genoemde thema's.

10. Wat is het sectorfonds? Welke opleidingen zal dit fonds aanbieden en aan welke prijs?

Het sectorfonds is een op te richten paritair beheerd fonds dat er komt ter vervanging van Diverscity en dat lokale besturen zal ondersteunen op het vlak van hun HR-beleid via vorming, opleiding en begeleiding.

Het sectorfonds zal lokale besturen ontzorgen bij de organisatie van kwalitatieve HR-opleidingen, gericht op het versterken van de competenties van hun medewerkers. Het gaat om zogenaamde 'soft-HR'-opleidingen, over o.a. de volgende thema's:

- Innovatieve HRM-projecten, pilootprojecten en lerende netwerken
- Inzetten op zij-instroom
- Mentoropleidingen – jobcoaches

- Digitale vaardigheden
- Divers personeelsbeleid
- Re-integratie van langdurig zieke personeelsleden
- Leidinggeven
- Deontologie en integriteit

Het aanbod van het sectorfonds is complementair aan het aanbod van Poolstok en van de VVSG. De VVSG blijft bijvoorbeeld inzetten op opleidingen en webinars over 'hard HR'-thema's (bv. wijzigingen aan de arbeidswetgeving).

De opleidingen van het sectorfonds zullen ofwel gratis zijn, ofwel betalend maar aan een tarief onder de marktprijs. De lokale besturen krijgen dus zeker een 'return on investment' voor de bijdragen die ze betalen voor het sectorfonds.

11. Is de bijdrage van 4 euro per personeelslid voor aansluiting bij het sectorfonds verschillend voor medewerkers met een contract van bepaalde of onbepaalde duur? Kunnen medewerkers in het kader van artikel 60 uitgesloten worden?

De bijdrage is per personeelslid. Het type contract of aanstelling maakt niet uit. Artikel 60'ers kunnen wel uitgesloten worden, want sowieso vallen zij niet onder het sectoraal akkoord (of kan het bestuur in elk geval voor hen de rechtspositieregeling helemaal vrij vaststellen.)

12. De kostprijs van het sectoraal akkoord wordt uitgedrukt in een percentage op de loonmassa. Wat wordt hier bedoeld met 'loonmassa'?

Dit verstaan we hier onder de **loonmassa**: twee delen: het aan sociale bijdragen onderworpen loon + werkgeversbijdrage op het loon **van de medewerkers (exclusief VIA en federale gezondheidssectoren)**.

- a) Hieronder worden de meest voorkomende loonelementen opgesomd met de aanduiding of er wel (zie linkerkolom) dan geen (zie rechterkolom) socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

Onderworpen aan SZ-bijdragen	Niet-onderworpen aan SZ-bijdragen
Normaal loon voor werkelijke of gelijkgestelde arbeidsprestaties	Vergoeding voor reis- en verblijfkosten
Haard- en standplaatstoelage	Kostenvergoedingen (bv. terugbetaling kosten woon- werkverkeer)
Eindejaarstoelage	Arbeidsgereedschap of werkkledij
Nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen	Maaltijden beneden kostprijs in bedrijfsrestaurant
Toelage voor overuren	Maaltijdscheques, sport- en cultuurscheques, geschenkscheques, ecocheques (indien vrijstellingsvoorwaarden voldaan)
Verstoringstoelage	Aanvullend sociaalzekerheidsvoordeel (bv. premie hospitalisatieverzekering, aanvulling ziekte-uitkering)
Gevarentoelage	Gratificaties of vrijgevigheiden
Permanentietoelage	Dubbel vakantiegeld (= 92%)
Mandaattoelage, toelage voor opdrachtouderschap, functioneringstoelage, managementtoelage	Gewaarborgd loon 2de week arbeider (60%)
Premie vrijwillige vierdagenweek	Premie evt. verzekering arbeidsongevallen
Opzeggingsvergoeding	Aansluiting GSD-V
Loon voor feestdagen	Opleidingskosten of teambuildingsbudget
Enkelvoudig vakantiegeld of doorbetaald loon voor vakantiedagen	Overheadkosten zoals kantoorkosten, IT-uitrusting, werkkledij, allerlei werkingsmiddelen voor personeelsvergaderingen etc.
Gewaarborgd loon	Aanstellen HR-consultants of advocaten gespecialiseerd in arbeidsrecht
Geactiveerde uitkering van werknemers activaplan, doorstromingsprogramma's of sine	Bijdrage op het salaris voor de opbouw van de tweede pensioenpijler (minimum 2,5%)

- b) Wat de werkgeversbijdragen op het loon betreft: dat is inclusief de basispensioenbijdrage die het lokaal bestuur bovenop het salaris van de statutairen betaalt. Maar de responsabiliseringsbijdrage tellen we niet als loonmassa.

Want alhoewel de responsabiliseringsbijdrage en de basispensioenbijdrage eigenlijk communicerende vaten zijn, en de responsabiliseringsbijdrage onder de kredieten van rubriek '61' (personeelsuitgaven) wordt opgenomen is het toch geen sociale bijdrage op het salaris. Het is de factuur om de kosten van de pensioenlasten volledig af te dekken. De relatie met de loonmassa is er niet meer, of enkel indirect. De responsabiliseringsbijdrage wordt vooral berekend op de resterende pensioenlasten die niet met de sociale bijdragen op het loon afgedekt zijn.

Anders wordt de loonmassa opgeblazen om redenen die niet meer in verhouding staan tot de actieve medewerkers in dienst, maar vooral een gevolg zijn van lokale beleidskeuzes uit het verleden, van de politieke historische keuze dat lokale besturen zelf voor hun pensioenlasten moeten instaan, van subsidiebeslissingen van de Vlaamse of federale overheid, en van het beleid dat andere lokale besturen in België voeren.

Bovendien is de responsabiliseringsbijdrage pas definitief gekend in het jaar $x+1$, dus in het jaar volgend op het jaar waarop ze betrekking heeft (precies omdat ze eerder de aard van een factuur heeft dan van een sociale bijdrage op de loonmassa). Zolang ze niet definitief is, is ze zeer moeilijk in te schatten, omdat ze van diverse factoren afhangt, onder meer ook federale tussenkomsten in besturen gelegen in gemeenten met +100.000 inwoners, van de Vlaamse tussenkomst én van het beleid dat andere lokale besturen voeren.

Natuurlijk, wil een bestuur de responsabiliseringsbijdrage mee tellen als 'loonmassa' dan kan dat natuurlijk zolang hiervoor geen wettelijke definitie vastgelegd wordt.

13. Wat is het onderscheid tussen VIA-personeel en niet-VIA-personeel?

De afbakening tussen VIA- en niet-VIA-personeel is niet 100% in steen gebeiteld. Die discussie heeft heel sterk gewoed bij het afsluiten van het VIA6-akkoord van 30 maart 2021. De VVSG heeft toen een handleiding opgemaakt (zie bijlage). Essentie van het verhaal is dat er eigenlijk drie groepen personeel zijn:

- Duidelijke VIA-medewerkers: medewerkers werkzaam in het hart van de zorg- en welzijnsdiensten zoals ouderenzorg, gezinszorg, kinderopvang, zorg voor personen met een handicap, revalidatiecentra enz.
- Duidelijke niet-VIA-medewerkers: bijv. medewerkers burgerlijke stand, maatschappelijk werkers in de sociale dienst van het OCMW, socio-culturele sector (want ondertussen uitgekanteld), enz.
- Een grijze zone waar je als bestuur keuzes moet maken: bijv. omkaderend en ondersteunend personeel. Het ene bestuur wijst die toe aan een zorgdienst en maakt hiervan VIA-personeel, een ander bestuur wijst hen niet toe aan een zorgdienst en maakt hiervan geen VIA-personeel. Stel dat je een bestuur hebt met een pool van poetsmedewerkers, waarvan er enkele de lokalen van het

woonzorgcentrum poetsen, en de andere de lokalen van de gemeente en het OCMW. Dan kan een bestuur beslissen om alle poetspersoneel als niet-VIA-personeel te beschouwen, om verschillen in verloning tussen poetsmedewerkers onderling te vermijden.

Voor een zorgvereniging is het toegelaten dat alle personeel, ook alle omkaderend en ondersteunend personeel, als VIA-personeel wordt beschouwd.

14. Is alle personeel van een welzijnsvereniging, VIA-personeel? En wat betekent dit dan voor de toepassing van het sectoraal akkoord?

Zorgverenigingen mogen hun personeel volledig als VIA-personeel beschouwen. Immers, ook bij private zorg- en welzijnsdiensten telt het voltallige personeel mee als VIA-personeel, inclusief omkaderend en ondersteunend personeel. Zie onze [nota over de VIA-deelcodes](#).

Voor wat de pure koopkrachtmategelen betreft (maaltijdchequeverhoging en enveloppe personeelsmaatregelen 2x 0,25%) heeft het sectoraal akkoord geen gevolgen voor de welzijnsvereniging als alle medewerkers van de welzijnsvereniging VIA-medewerkers zijn (dat kan en dat mag om die zo te beschouwen).

De enige uitzondering hier is het dienstencheque-personeel: als de welzijnsvereniging een dienstenchequeafdeling heeft, moet voor deze medewerkers het [akkoord van 11 juni 2025 over het dienstenchequepersoneel bij lokale besturen](#) toegepast worden.

Voor wat het sectorfonds en de kwalitatieve maatregelen uit het sectoraal akkoord betreft, vallen de medewerkers van de welzijnsvereniging er wel onder.

15. Mag een lokaal bestuur de maaltijdchequeverhogingen aan alle medewerkers toekennen, bijvoorbeeld ook aan de VIA-medewerkers?

Ja. De afspraken in het sectoraal akkoord zijn minimale afspraken. Een lokaal bestuur dat dit wenst kan inderdaad aan alle medewerkers de verhoging van de maaltijdcheques toekennen. Dit kan dan (deels of volledig, afhankelijk van het aantal betrokken medewerkers) gefinancierd worden met de bijkomende enveloppe van tweemaal 0,25% van de loonmassa.

Wij raden wel aan om bij het afsluiten van een akkoord hierover dit te doen bij wijze van voorafname op respectievelijk het VIA 7-akkoord, het federaal sociaal akkoord voor de gezondheidszorg en de sociale akkoorden voor het politie- en brandweerpersoneel. Hiermee wordt vermeden dat de betrokken medewerkers tweemaal een koopkrachtverhoging krijgen.

16. Wat kan een lokaal bestuur doen met de enveloppe van tweemaal 0,25%?

De bijkomende enveloppe van tweemaal 0,25% van de loonmassa – een eerste maal vanaf 2027 en een tweede maal vanaf 2029 – kan besteed worden:

- aan extra koopkrachtmaatregelen voor het personeel
- om de dienstverlening te versterken of op peil te houden.

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

Extra koopkracht kan bijvoorbeeld bestaan uit een (nog ee'ns) verdere verhoging van de maaltijdcheques, of uit de toekenning van maaltijdcheques aan alle medewerkers (zie vraag 14), of uit gerichte koopkrachtmaatregelen voor specifieke groepen van medewerkers.... Zo kan de herwaardering van bepaalde functies met een nieuw loonhuis hiermee gefinancierd worden (bv. de vervanging van de E-schaal door de D-schaal). Andere mogelijkheden zijn de verhoging van de bijdrage voor de tweede pensioenpijler, de toekenning van nieuwe of hogere toeslagen of vergoedingen, enz.

Een andere mogelijkheid voor de besteding van deze enveloppe is om de dienstverlening te versterken, door de aanwerving van extra medewerkers (meer handen aan het loket of aan het bureau). Dit verlaagt de werkdruk bij bestaande medewerkers. Anderzijds kan ook de voorziene afbouw van personeel met deze enveloppe vertraagd of geannuleerd worden.

Met opmerkingen [MD1]: Misschien hier toch schrappen?

17. Wat als een bestuur al koopkrachtverhogingen heeft toegekend in 2025?

Lokale besturen die vóór de inwerkingtreding van het sectoraal akkoord lokaal met de vakbonden koopkrachtmaatregelen afgesproken hebben voor de periode 1/1/2026-31/12/2031, kunnen de kosten van deze koopkrachtmaatregelen integraal verrekenen op het sectoraal akkoord. Dat betekent concreet dat de verhoging van de maaltijdcheques zoals voorzien in het sectoraal akkoord niet (integraal) hoeft doorgevoerd te worden.

Het kan gaan om bijvoorbeeld lokale besturen die voor de inwerkingtreding van het sectoraal akkoord zelf al beslist hadden om het bedrag van de maaltijdcheques te verhogen (bv. vanaf 1 januari 2026), besturen die een nieuw functie- en loonhuis ingevoerd hebben of nieuwe loopbanen ingevoerd hebben, enz.