

## Sectoraal akkoord koopkracht en kwaliteitsmaatregelen: van de zotte? Oordeel zelf!

Nieuws dinsdag 21 april 2026

**Na intense onderhandelingen sloten wij samen met de andere vakbonden en de werkgeversorganisatie VVSG een sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale besturen. Met uitzondering van de personeelsleden die onder een ander sociaal akkoord vallen: VIA (Vlaamse zorg- en welzijnssector), federaal gezondheidsakkoord, politie, brandweer, gemeentelijk onderwijs. Wat houdt het akkoord in?**

Het akkoord veroorzaakte de afgelopen weken al veel commotie in de lokale besturen en zorgde zelfs voor hevige discussies in de commissie voor Binnenlands Bestuur van het Vlaams Parlement. Een parlements lid vond het sectoraal akkoord “echt van de zotte” en men sprak erover als “iets heel gek” namelijk “een plan [...] om de lonen van ambtenaren fors te verhogen, boven op de index”. Dat verhaal kwam meermaals in de discussie naar voren.

Maar wat is er nu echt van waar? Gaan onze lonen fors omhoog en is het sectoraal akkoord “echt van de zotte”? Hieronder de feiten, oordeel vooral zelf. Spoiler: de lonen zullen helaas niet fors verhoogd worden.

Vooraf nog dit: sinds 1993 bleven de loonschalen Kelchtermans, buiten de indexeringen, ongewijzigd. Er was zelfs in 2015, onder de regering Michel, een indexsprong, waardoor de koopkracht van de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen dus afgenomen is ten opzichte van 1993.

Het sectoraal akkoord voor de legislatuur 2026-2031 is onderverdeeld in twee grote delen: koopkrachtmaatregelen enerzijds en kwaliteitsmaatregelen anderzijds.

### Koopkrachtmaatregelen

#### Verhoging maaltijdcheques

In het akkoord staat dat de maaltijdcheques met 2 euro verhoogd worden, 1 euro verhoging ten laatste op 1 januari 2027 en nog eens een verhoging met 1 euro ten laatste op 1 januari 2029.

De dienstencheque-medewerkers kunnen uitgesloten worden van deze verhoging omwille van het eerder sectoraal akkoord dat voor hen gesloten werd en waardoor hun koopkracht reeds werd verhoogd.

#### Sectorfonds

De drie vakbonden zullen samen met de werkgevers een sectorfonds oprichten. De lokale besturen zullen instaan voor de financiering van dit fonds. Voor het jaar 2026 bedraagt de bijdrage van elk bestuur 4 euro per personeelslid. Tegen 2031 wordt deze bijdrage geleidelijk opgetrokken tot 10 euro per personeelslid. Dit sectorfonds moet 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 sectorfonds zal zowel positief zijn voor zowel de personeelsleden (via vorming en opleidingen en voor de toekenning en uitkering van koopkrachtmaatregelen) als voor de lokale besturen zelf (ondersteuning van het HR-beleid en goed opgeleide personeelsleden).

## **Bijkomende enveloppe**

De lokale besturen kennen bovenop de koopkrachtmaatregelen een enveloppe van 0,5 procent toe, waarvan 0,25 procent in 2027 en 0,25 procent in 2029. Deze enveloppe kan besteed worden aan koopkrachtmaatregelen voor het personeel en om de dienstverlening te versterken of op peil te houden.

## **Kwaliteitsmaatregelen**

### **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 procent, te indexeren).

Er zal ook aan de Vlaamse regering gevraagd worden deze minima in te schrijven in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023.

Hierdoor is er terug een minimale sokkel qua salarisschalen voor de gehele sector. Dat is belangrijk voor de personeelsleden opdat geen enkel lokaal bestuur bij een eventuele aanpassing van loopbanen en salarisschalen onder een bepaald minimumsalaris kan gaan. Dit is voor ACOD LRB een stap in de goede richting.

### **Telewerk en deconnectiebeleid**

Wij zullen samen met de andere vakbonden en de werkgevers een kader uitwerken voor telewerk naar analogie met cao 85. Tevens zullen we een kader uitwerken voor een deconnectiebeleid naar analogie met wat opgenomen is in de wet van 3 oktober 2022 over de arbeidsdeal.

### **Individueel opleidingsrecht**

Elk personeelslid zal recht hebben op vijf dagen per jaar om opleidingen te volgen.

### **Agressiebeleid**

Er zal een beleid gevoerd worden dat de personeelsleden van lokale besturen beschermt tegen agressie. Zo zullen er acties uitgewerkt worden die de lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om dit beleid te kunnen voeren.

### **Re-integratiebeleid**

Ook hier zullen acties uitgewerkt worden die lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om een beleid te voeren dat langdurig zieke personeelsleden terug integreert op de werkvloer.

## **Eindeloopbaanregeling**

De drie vakbonden zullen samen met de werkgevers in overleg gaan met de Vlaamse en de federale regering om ook voor het personeel van de lokale besturen een eindeloopbaanregeling mogelijk te maken. Met de werkgevers is afgesproken om aan de Vlaamse regering te vragen 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.

ACOD LRB vindt dit belangrijk om zo langer werken werkbaar te maken.

*Gert Vlasselaer, Dries Goedertier*