

Pour le soutien aux activités de l'année 2021 liées à leur projet « Semaine internationale des personnes sourdes - Journée internationale des langues des signes - Journée mondiale des sourds ».

Le paiement de ce subside s'effectuera par virement au compte bancaire n° : BE37 7340 3805 5028.

**Art. 2.** Le subside prévu à l'article 1<sup>er</sup> est à charge de l'allocation de base 55.21.330034 du budget 24 du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'année budgétaire 2021.

**Art. 3.** L'organisation mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> doit tenir, à tout moment, tous documents et comptes relatifs à ses activités, à la disposition des fonctionnaires et agents désignés à cette fin par le ministre des Affaires sociales.

**Art. 4.** La ministre qui a les personnes handicapées dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 septembre 2021.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale,  
chargée des Personnes handicapées,  
de la Lutte contre la Pauvreté et Beliris,  
K. LALIEUX

Voor de ondersteuning van de activiteiten die plaats zullen vinden in 2021 in het kader van hun project « Semaine internationale des personnes sourdes - Journée internationale des langues des signes - Journée mondiale des sourds ».

De uitbetaling van deze toelage zal geschieden door overschrijving op bankrekening nr : BE37 7340 3805 5028.

**Art. 2.** De toelage voor het artikel 1 is ten laste van de basisallocatie 55.21.330034 van de begroting 24 van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het begrotingsjaar 2021.

**Art. 3.** De in het artikel 1 vernoemde organisatie moet, te allen tijde, alle documenten en rekeningen betreffende haar activiteiten ter beschikking houden van de daartoe door de minister van Sociale zaken aangewezen ambtenaren en beambten.

**Art. 4.** De minister bevoegd voor personen met een handicap is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 29 september 2021.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie,  
belast met Personen met een handicap,  
Armoedebestrijding en Beliris,  
K. LALIEUX

SERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,  
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE

[C - 2021/33495]

1<sup>er</sup> AVRIL 2016. — Arrêté royal concernant la mise à disposition sur le marché des bénéficiaires à pression simple. — Erratum

Au *Moniteur belge* n° 109 du 15 avril 2016 (2<sup>ème</sup> édition), acte 2016/11159, pages 25973 à 25996, dans la version française de l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> avril 2016 concernant la mise à disposition sur le marché des bénéficiaires à pression simple, il convient de lire à la page 25976, dans l'article 9, § 2, « article 14 » au lieu de « article 15 ».

FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,  
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE

[C - 2021/33495]

1 APRIL 2016. — Koninklijk besluit van betreffende het op de markt aanbieden van drukvaten van eenvoudige vorm. — Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* nr. 109 van 15 april 2016 (2<sup>de</sup> editie), akte 2016/11159, bladzijden 25973 tot 25996, in de Franse tekst van het koninklijk besluit van 1 april 2016 betreffende het op de markt aanbieden van drukvaten van eenvoudige vorm, dient op bladzijde 25976, in artikel 9, § 2, "article 14" te worden gelezen in plaats van "article 15".

## GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C - 2021/22138]

10 SEPTEMBER 2021. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 135 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

### Rechtsgrond

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 195, eerste lid.

### Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 1 maart 2021.

- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap heeft protocol 2021/3 gesloten op 17 mei 2021.

- De Raad van State heeft advies 69.606/3 gegeven op 14 juli 2021, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

**Initiatiefnemer**

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

## DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

**HOOFDSTUK 1.** — *Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn*

**Artikel 1.** Aan artikel 135 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 november 2012, worden een derde en vierde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

“In afwijking van het tweede lid, 2°, bedraagt het veranderlijke gedeelte voor de personeelsleden, vermeld in punt 1 onder de rubriek “dringende maatregelen koopkracht” van het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020, 3,6 procent van het jaarsalaris, vermeld in het tweede lid, 2°.

In het derde lid wordt verstaan onder deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020: het deelakkoord van 22 december 2020 tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, zoals goedgekeurd bij protocol nr. 2020/5 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 23 december 2020 werden gevoerd in de onderafdeling ‘Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap’ van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten over het ontwerp van het deelakkoord tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, dat is opgenomen in bijlage III, die bij dit besluit is gevoegd.”.

**Art. 2.** Aan hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2016, wordt een bijlage III toegevoegd, die als bijlage 1 bij dit besluit is gevoegd.

**HOOFDSTUK 2.** — *Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn*

**Art. 3.** In artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 november 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Voor de personeelsleden, vermeld in punt 1 onder de rubriek “dringende maatregelen koopkracht” van het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020, met uitzondering van het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen, gelden de volgende bepalingen:

1° in afwijking van het tweede lid, 2°, bedraagt het veranderlijke gedeelte 3,6 procent van het jaarsalaris, vermeld in het tweede lid, 2°;

2° als het personeelslid in kwestie recht heeft op een attractiviteitspremie, wordt die voor de toepassing van het tweede lid, 1°, in mindering gebracht van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het tweede lid, 1°.”;

2° er wordt een vijfde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“In het vierde lid wordt verstaan onder deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020: het deelakkoord van 22 december 2020 tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, zoals goedgekeurd bij protocol nr. 2020/5 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 23 december 2020 werden gevoerd in de onderafdeling ‘Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap’ van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten over het ontwerp van het deelakkoord tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, dat is opgenomen in bijlage 2, die bij dit besluit is gevoegd.”.

**Art. 4.** Aan hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2016, wordt een bijlage 2 toegevoegd, die als bijlage 2 bij dit besluit is gevoegd.

HOOFDSTUK 3. — *Slotbepalingen*

**Art. 5.** Artikel 1 tot en met 4 hebben uitwerking met ingang van 1 november 2020 voor de personeelsleden, vermeld in punt 2 onder de rubriek “dringende maatregelen koopkracht” van het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020, dat is opgenomen in bijlage III bij het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en in bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

**Art. 6.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 10 september 2021.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

J. JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,

B. SOMERS

Bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021 tot wijziging van artikel 135 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Bijlage III bij het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Bijlage III. Deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020 als vermeld in artikel 135

## **DEELAKKOORD TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS VAN DE PUBLIEKE SECTOR OVER DE AANWENDING VAN DE MIDDELEN KOOPKRACHT VIA6**

### **ZOALS GOEDGEKEURD OP COMITE C1 VAN 23.12.2020**

De sociale partners, met name

ACV Openbare Diensten  
ACOD

als vertegenwoordigers van de werknemers

en

VVSG vzw

als vertegenwoordiger van de werkgevers

hebben op datum van 23 december 2020 op het comité C1 een akkoord bereikt over de aanwending van de middelen koopkracht overeenkomstig het voorakkoord dat op 24 november 2020 werd afgesloten tussen de Vlaamse regering, de vakbonden en de werkgeversfederaties in het kader van VIA6.

Dit akkoord stemt overeen met het deelakkoord dat op 22 december 2020 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd met het oog op uitvoering vanaf 1 januari 2021.

## DRINGENDE MAATREGELEN KOOPKRACHT

1. Aan alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord vallen wordt een recurrente koopkrachtverhoging toegekend. Dit gebeurt door een verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021 en wel op de volgende wijze:
  - Voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband: door een verhoging van enerzijds het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro en anderzijds van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris;
  - Voor het overige personeel van de lokale besturen dat onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord valt: door een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris.

De verhogingen mogen in het totaal nooit leiden tot een eindejaarstoelage die hoger is dan een twaalfde van het jaarsalaris.

2. Aan de personeelsleden van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg en aan de personeelsleden van voorzieningen die behoren tot de klassieke zorg- en welzijnssectoren, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband, wordt bovendien een onmiddellijke eenmalige koopkrachtverhoging toegekend.

Voor deze personeelsleden wordt de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2020 reeds verhoogd op de wijze bepaald onder punt 1, nl.:

- voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg: door een verhoging van enerzijds het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro en anderzijds van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris;
- voor het personeel van de voorzieningen die behoren tot de klassieke zorg- en welzijnssectoren: door een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%.

In dat geval zal het supplement op de eindejaarstoelage 2020 in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald worden maar moet het beschouwd worden als deel uitmakend van de eindejaarstoelage 2020. De referentieperiode voor het supplement is dezelfde als voor de eindejaarstoelage 2020.

## MAATREGELEN OP KORTE TERMIJN EN IMPLEMENTATIE VAN HET IFIC-MODEL

De sociale partners bevestigen dat zij spoedig werk zullen maken van de implementatie van een voor de publieke sector aangepast IFIC-model. Volgende uitgangspunten staan daarbij centraal:

- Onderstaande uitgangspunten hebben tot doel de implementatie van IFIC te bevorderen en mogen deze niet hypothekeren.
- Doordat er voor de publieke socio-culturele sector reeds dringende en recurrente koopkrachtverhogingen werden uitgewerkt onder het luik “dringende maatregelen

koopkracht" ten bedrage van 1,1% en het voorziene budget voor die sector beperkt is tot 1,1% kunnen voor die sector geen andere bijkomende koopkrachtmaatregelen worden genomen. Bovendien vallen ze buiten de scope van IFIC gezien de uitkanteling van die sector in VIA7.

- Ongeacht de vorm en de modaliteiten van het IFIC-model publieke sector zullen alle personeelsleden die op het moment van de implementatiedatum van het IFIC-model in dienst zijn, de vrije keuze hebben om al dan niet in te stappen in het IFIC-model. Indien de keuze om in te stappen in het IFIC-model door het personeelslid wordt gemaakt, is die definitief. Voor zij die niet instappen, wordt met de sociale partners nagegaan of er nog op een later moment kan worden ingestapt. De beslissing rond een volgende instapmogelijkheid moet genomen worden vóór de operationele fase van IFIC.  
Mocht een bepaalde functie ten gevolge van een onderhoudsprocedure door IFIC in een hogere categorie worden ingeschaald, krijgen de betrokken personeelsleden die niet instapten opnieuw de keuze om in te stappen.
- De nieuwe werknemers die een functie zullen uitoefenen die in het IFIC-model publieke sector werd geïmplementeerd, worden verplicht in de doelbarema's van IFIC ingeschaald.
- Alle personeelsleden uit het toepassingsgebied van VIA6, hebben verwachtingen bij de koopkrachtmaatregelen. Daar staat tegenover dat voor heel wat personeelsleden de IFIC-doelbarema's geen enkel financieel voordeel zal opleveren. Voor die personeelsleden kan bovenop de voormelde dringende koopkrachtmaatregelen een compensatie worden voorzien rekening houdende met de beschikbare budgettaire ruimte van het koopkrachtbudget. De modaliteiten van dergelijke compensatie worden tussen de sociale partners uitgewerkt.
- De snelheid waarmee het IFIC-model kan worden geïmplementeerd, is verschillend tussen de geregionaliseerde sectoren ouderenzorg, de PVT en de klassieke VIA-diensten.
- Er wordt onmiddellijk na goedkeuring van huidig akkoord door de Vlaamse regering overgegaan tot de oprichting van een stuurgroep "implementatie IFIC-model in de Vlaams gesubsidieerde publieke zorg- en welzijnssector" in samenwerking met de vzw IFIC. De stuurgroep is paritair samengesteld met vertegenwoordigers van de vakbonden die de publieke sector vertegenwoordigen en de vertegenwoordigers van de werkgevers van de publieke zorg- en welzijnsinstellingen. Het aantal leden van de stuurgroep bedraagt 12 (6 leden voor de vakbonden en 6 leden voor de vertegenwoordigers van de werkgevers). De vzw IFIC begeleidt de stuurgroep. Er wordt samen met de vzw IFIC nagegaan welke budgetten er nodig zijn om de werking van de stuurgroep te verzekeren en de IFIC-implementatie voor te bereiden.

#### ***Geregionaliseerde sectoren in de ouderenzorg***

Alle gegevens met betrekking tot de barema's Kelchtermans en de doelbarema's van IFIC voor de geregionaliseerde sectoren zijn voorhanden zodat de vergelijkingen tussen die barema's op korte termijn kunnen worden gemaakt.

Vóór 31 januari 2021 zal er in samenwerking met de vzw IFIC een vergelijking worden gemaakt tussen de huidige barema's Kelchtermans en de IFIC-doelbarema's voor de meest voorkomende functies (zie voorlopige lijst als bijlage 1) in de gefederaliseerde sectoren in de ouderenzorg.

Het IFIC-model voor het PC 330 bestaat uit volgende "departementen":

- Verpleging en verzorging
- Medisch-technisch & apotheek (niet relevant voor de ouderenzorg)
- Paramedisch
- Psycho-sociaal
- Hotel, logistiek en techniek
- Administratie

Voor het departement administratie worden slechts de barema's van een beperkt aantal functies vergeleken om na te gaan of een implementatie van het departement in IFIC relevant is.

De vergelijking tussen het huidige barema en het IFIC-barema gebeurt per IFIC-functie op basis van de volledige loopbaan (45 jaar).

De vergelijking kan volgende resultaten opleveren:

#### MOGELIJKHEID 1

Het IFIC-barema is over de ganse loopbaan voordeliger dan het huidige barema Kelchtermans.

- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema positief/gelijk, barema is bij aanvang van de loopbaan gelijk/positief -> automatische implementatie van de functie (met automatische implementatie wordt bedoeld dat hiervan niet kan worden afgeweken, maar de berekening moet gevalideerd worden door de stuurgroep).
- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema positief/gelijk maar het IFIC-barema is bij aanvang negatief -> afwijkingsniveau bij aanvang loopbaan bekijken en afwegen ten overstaan van de volledige loopbaan (waarschijnlijk zeer uitzonderlijke situaties)

#### MOGELIJKHEID 2

Het IFIC-barema is over de ganse loopbaan nadeliger dan het huidige barema

- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema meer dan 5% negatief én bij het begin van de loopbaan ook negatief -> geen automatische implementatie – functie wordt bevroren – in een latere fase te bekijken en na te gaan of er zich in de private sector analoge situaties hebben voorgedaan.
- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema tussen 1% en 5% negatief maar de eerste vijftien jaar van de loopbaan zijn positief -> implementatie wordt overwogen en het voordeel van het begin van de loopbaan wordt afgewogen tegenover het nadeel

over de ganse loopbaan.

- Volledige loopbaan is het IFIC-barema minder dan 1% negatief -> wordt beschouwd als positief (zie regels bij mogelijkheid 1) en deze functies worden in principe geïmplementeerd.

Van zodra bovenstaande analyse is gemaakt, wordt vastgelegd welke functies in het IFIC-model worden geïmplementeerd, gekoppeld aan het IFIC-doelbarema. De sociale partners kunnen daarbij voorrang geven aan bepaalde departementen.

Het is de bedoeling dat alle functies meegenomen worden in het IFIC-model maar voor sommige functies zullen indien nodig overgangsmatregelen worden uitgewerkt gelet op verschillen publiek – privaat die historisch zijn gegroeid.

Nadat de beslissing genomen is over de te implementeren functies in het IFIC-model publieke sector moet rekening worden gehouden met minstens een periode van negen maanden die nodig is om de implementatie op het terrein voor te bereiden en IFIC operationeel te maken. De streefdatum voor de implementatie van de vastgelegde functies wordt bepaald op 1 oktober 2021, waarbij kan worden beslist om de IFIC-barema's met terugwerkende te laten ingaan op 1 juli 2021.

#### ***Nieuwe medewerkers***

De implementatie van de doelbarema's van de in het IFIC-model publieke sector is verplicht voor de nieuwe medewerkers die vanaf de effectieve implementatie in dienst komen. Om te vermijden dat nieuwe medewerkers niet meer kiezen voor de publieke sector omdat de beginbarema's in het IFIC-model significant hoger zijn dan de in de publieke sector toegepaste barema's wordt er vóór 31 maart 2021 tussen de sociale partners een akkoord gesloten waarbij maatregelen worden voorgesteld om vanaf 1 juli 2021 bepaalde verschillen weg te werken. Minstens volgende functies en/of schalen maken het voorwerp uit van de bespreking:

De schaal E1-E2-E3 die over de ganse loopbaan lager is dan de IFIC-schaal voor categorie 4.

De HBO5-verpleegkundigen die thans in de schaal C3-C4 worden verloond en die minder gunstig is dan de IFIC-schaal categorie 14B.

De bachelors verpleegkunde die thans in de schaal BV1-BV2-BV3 worden verloond en die minder gunstig is dan de IFIC-schaal categorie 14.

Onderzoek naar de invoering van een tijdelijk barema voor de zorgkundigen dat bij aanvang van de loopbaan beter aansluit bij de IFIC-schaal categorie 11.

#### ***Geregionaliseerde sectoren – PVT***

- Binnen de publieke sector zijn er enkel PVT-bedden in het OPZ Geel en OPZ Rekem (uitgebaat door de Vlaamse overheid). De PVT's zijn volledig verweven met het psychiatrisch ziekenhuis.  
Ook de PVT-functies kunnen gedeeltelijk geïmplementeerd worden in het IFIC-model. Gezien de grote verwevenheid met de functies van het psychiatrisch ziekenhuis, volgen zij best de bepalingen van het federale IFIC-model voor de ziekenhuizen.

- Ook de personeelsleden van de PVT-afdelingen moeten, in afwachting van een implementatie van IFIC en gebeurlijke compensatiemaatregelen, kunnen genieten van dringende koopkrachtmaatregelen.
- Vandaar dat de sociale partners overeenkomen om de middelen die bestemd zijn voor koopkracht voor de personeelsleden van de PVT's van Geel en Rekem voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 te isoleren en ter beschikking te stellen voor maatregelen koopkracht na lokaal overleg en protocol in sectorcomité XVIII. Er dient desbetreffend vóór 31 januari 2021 een protocol te worden afgesloten.

### ***Andere geregionaliseerde sectoren***

Vóór 31 januari 2021 wordt een lijst opgemaakt van de instellingen die onder het toepassingsgebied VIA6 vallen maar niet behoren tot voornoemde geregionaliseerde sectoren maar wel vóór de zesde staatshervorming behoorden tot de bevoegdheid van de federale overheid (de voormalige federale gezondheidssectoren). Met een afzonderlijk akkoord worden vóór 31 maart 2021 maatregelen uitgewerkt die gelijkaardig zijn met de bepalingen van het huidig akkoord.

### ***Gemeenschappelijke bepalingen met betrekking tot IFIC voor de geregionaliseerde sectoren***

Vóór 31 maart 2021 zal worden berekend welke de budgettaire impact is van een implementatie van voornoemde barema's op het budget koopkracht. Afhankelijk daarvan zal worden nagegaan of de doelbarema's volledig kunnen worden geïmplementeerd of dat er moet gewerkt worden met een delta (X % van het IFIC-doelbarema) en/of dat er prioriteiten moeten worden vastgelegd tussen de verschillende departementen.

### ***Klassieke VIA-sectoren***

Voor de klassieke VIA-sectoren wensen de sociale partners zich in te schrijven in de procedure van de private sector die thans lopende is of indien dat onmogelijk zou zijn wordt er een parallelle procedure opgezet met dezelfde timing. De publieke sector heeft in het kader van VIA4 meegewerkt aan de functiebeschrijvingen en de weging van de functies voor de klassieke VIA-sectoren. De procedure om te komen tot een loonhuis (voor die functies die voorkomen in de publieke sector) wordt door de private en de publieke sector samen uitgewerkt.

De oefening voor de publieke sector in de klassieke VIA-sectoren is minder complex dan die van de private sector omdat de publieke sector enkel actief is – enkele uitzonderingen niet te na gesproken – in de lokale dienstencentra, diensten voor gezinszorg, kinderopvang en in mindere mate in de jeugdhulp en de gehandicaptensector.

- Zoals hierboven al aangehaald, wordt de socio-culturele sector hier buiten de scope gehouden gelet op de uitkanteling die is voorzien in VIA7. In afwachting van de uitwerking van het loonhuis voor de klassieke VIA-sectoren nemen de sociale partners op korte termijn volgende maatregelen:
  - Kindbegeleiders  
Kindbegeleiders worden in de publieke sector op een heel verschillende manier verlonnd niettegenstaande zij op het terrein hetzelfde werk



verrichten. Dergelijke ongelijke situatie is niet langer aanvaardbaar. De sociale partners vragen dat de Vlaamse regering vóór 1 juli 2021 na akkoord van de sociale partners de nodige wettelijke initiatieven neemt om de barema's van de kindbegeleider in de publieke sector op elkaar af te stemmen en een barema in te voeren dat nauw aansluit met een barema op niveau C. Er wordt nagegaan op welke manier aan de besturen met de beschikbare VIA-middelen een compensatie kan worden gegeven.

- Verzorgenden en zorgkundigen in de gezinszorg  
De sociale partners zijn het eens dat in de geest van het IFIC-model er geen ongelijke behandeling kan zijn tussen de verzorgenden en de zorgkundigen in de gezinszorg, die in de praktijk hetzelfde werk verrichten. De invoering van een voorlopige nieuwe loonschaal dringt zich dan ook op in de gezinszorg. De sociale partners wensen vanaf 1 juli 2021 de verzorgenden en zorgkundigen van de thuiszorg minstens te verlonen in de IFIC-schaal categorie 11.  
Voor de personeelsleden van de aanvullende thuiszorg die vergoed worden op E1-E2-E3 wordt vanaf 1 juli 2021 een nieuwe schaal ingevoerd die overeenkomt met de IFIC-schaal categorie 4.

#### ***Onthaalouders sui generis***

Het koopkrachtbudget dat voorzien is in het voorakkoord VIA6 werd niet uitgesplitst tussen de publieke en de private sector. De koopkrachtmaatregelen zullen in gezamenlijk akkoord met de private sector worden uitgewerkt.

#### ***Rapportage***

De sociale partners engageren zich om aan de Vlaamse overheid de vooruitgang en de stand van zaken periodiek te rapporteren en hun achterban ook van deze stand van zaken op de hoogte te houden en hen actief te informeren.

#### **SLOTBESCHOUWINGEN**

Met bovenstaande akkoord tussen de sociale partners wordt volledig ingegaan op de voorwaarden die door de Vlaamse regering werden gesteld met betrekking tot de maatregelen koopkracht en de implementatie van het IFIC-model voor de publieke sector, weliswaar rekening houdende met de specificiteit van de publieke sector.

Het spreekt voor zich dat de maatregelen op korte, middellange en lange termijn significant zijn voor het personeel van de openbare zorg- en welzijnsvoorzieningen. Huidig akkoord tussen de sociale partners creëert daarvoor bij het personeel een draagvlak waardoor het mogelijk wordt om op korte termijn de nodige en noodzakelijke beslissingen te nemen.

Uiteraard zal een en ander verder het voorwerp moeten uitmaken van onderhandeling/overleg in de bevoegde onderhandelingscomité 's (vooral C1) wat zal resulteren in een protocol of advies.

In heel wat gevallen zullen er ook wijzigingen nodig zijn van de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen. Meestal zal dat kunnen bij Besluit van de Vlaamse Regering. De

sociale partners rekenen dan ook op een volledige medewerking van de Vlaamse regering zodat akkoorden, adviezen en protocollen ook afdwingbaar kunnen worden gemaakt.

De sociale partners opereren binnen het budgettair kader dat voor VIA6 is vastgelegd

Brussel, 23 december 2020.

Namens de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

Namens de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021 tot wijziging van artikel 135 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Brussel, 10 september 2021

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

Bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021 tot wijziging van artikel 135 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Bijlage 2. Deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020 als vermeld in artikel 98

## **DEELAKKOORD TUSSEN DE SOCIALE PARTNERS VAN DE PUBLIEKE SECTOR OVER DE AANWENDING VAN DE MIDDELEN KOOPKRACHT VIA6**

### **ZOALS GOEDGEKEURD OP COMITE C1 VAN 23.12.2020**

De sociale partners, met name

ACV Openbare Diensten  
ACOD

als vertegenwoordigers van de werknemers

en

VVSG vzw

als vertegenwoordiger van de werkgevers

hebben op datum van 23 december 2020 op het comité C1 een akkoord bereikt over de aanwending van de middelen koopkracht overeenkomstig het voorakkoord dat op 24 november 2020 werd afgesloten tussen de Vlaamse regering, de vakbonden en de werkgeversfederaties in het kader van VIA6.

Dit akkoord stemt overeen met het deelakkoord dat op 22 december 2020 door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd met het oog op uitvoering vanaf 1 januari 2021.

## **DRINGENDE MAATREGELEN KOOPKRACHT**

1. Aan alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord vallen wordt een recurrente koopkrachtverhoging toegekend. Dit gebeurt door een verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2021 en wel op de volgende wijze:
  - Voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband: door een verhoging van enerzijds het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro en anderzijds van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris;
  - Voor het overige personeel van de lokale besturen dat onder het toepassingsgebied van onderhavig akkoord valt: door een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris.

De verhogingen mogen in het totaal nooit leiden tot een eindejaarstoelage die hoger is dan een twaalfde van het jaarsalaris.

2. Aan de personeelsleden van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg en aan de personeelsleden van voorzieningen die behoren tot de klassieke zorg- en welzijnssectoren, beheerd door een lokaal bestuur, een welzijnsvereniging of een intergemeentelijk samenwerkingsverband, wordt bovendien een onmiddellijke eenmalige koopkrachtverhoging toegekend.

Voor deze personeelsleden wordt de eindejaarstoelage vanaf het jaar 2020 reeds verhoogd op de wijze bepaald onder punt 1, nl.:

- voor het personeel van de woonzorgcentra en van de andere bij de zesde staatshervorming geregionaliseerde voorzieningen in de ouderenzorg: door een verhoging van enerzijds het forfaitair gedeelte tot 1.288,43 euro en anderzijds van het variabel gedeelte tot 3,6% van het jaarsalaris;
- voor het personeel van de voorzieningen die behoren tot de klassieke zorg- en welzijnssectoren: door een verhoging van het variabel gedeelte tot 3,6%.

In dat geval zal het supplement op de eindejaarstoelage 2020 in de loop van de maand januari 2021 uitbetaald worden maar moet het beschouwd worden als deel uitmakend van de eindejaarstoelage 2020. De referentieperiode voor het supplement is dezelfde als voor de eindejaarstoelage 2020.

## **MAATREGELEN OP KORTE TERMIJN EN IMPLEMENTATIE VAN HET IFIC-MODEL**

De sociale partners bevestigen dat zij spoedig werk zullen maken van de implementatie van een voor de publieke sector aangepast IFIC-model. Volgende uitgangspunten staan daarbij centraal:

- Onderstaande uitgangspunten hebben tot doel de implementatie van IFIC te bevorderen en mogen deze niet hypothekeren.

- Doordat er voor de publieke socio-culturele sector reeds dringende en recurrente koopkrachtverhogingen werden uitgewerkt onder het luik “dringende maatregelen koopkracht” ten bedrage van 1,1% en het voorziene budget voor die sector beperkt is tot 1,1% kunnen voor die sector geen andere bijkomende koopkrachtmaatregelen worden genomen. Bovendien vallen ze buiten de scope van IFIC gezien de uitkanteling van die sector in VIA7.
- Ongeacht de vorm en de modaliteiten van het IFIC-model publieke sector zullen alle personeelsleden die op het moment van de implementatiedatum van het IFIC-model in dienst zijn, de vrije keuze hebben om al dan niet in te stappen in het IFIC-model. Indien de keuze om in te stappen in het IFIC-model door het personeelslid wordt gemaakt, is die definitief. Voor zij die niet instappen, wordt met de sociale partners nagegaan of er nog op een later moment kan worden ingestapt. De beslissing rond een volgende instapmogelijkheid moet genomen worden vóór de operationele fase van IFIC.  
Mocht een bepaalde functie ten gevolge van een onderhoudsprocedure door IFIC in een hogere categorie worden ingeschaald, krijgen de betrokken personeelsleden die niet instapten opnieuw de keuze om in te stappen.
- De nieuwe werknemers die een functie zullen uitoefenen die in het IFIC-model publieke sector werd geïmplementeerd, worden verplicht in de doelbarema's van IFIC ingeschaald.
- Alle personeelsleden uit het toepassingsgebied van VIA6, hebben verwachtingen bij de koopkrachtmaatregelen. Daar staat tegenover dat voor heel wat personeelsleden de IFIC-doelbarema's geen enkel financieel voordeel zal opleveren. Voor die personeelsleden kan bovenop de voormelde dringende koopkrachtmaatregelen een compensatie worden voorzien rekening houdende met de beschikbare budgettaire ruimte van het koopkrachtbudget. De modaliteiten van dergelijke compensatie worden tussen de sociale partners uitgewerkt.
- De snelheid waarmee het IFIC-model kan worden geïmplementeerd, is verschillend tussen de geregionaliseerde sectoren ouderenzorg, de PVT en de klassieke VIA-diensten.
- Er wordt onmiddellijk na goedkeuring van huidig akkoord door de Vlaamse regering overgegaan tot de oprichting van een stuurgroep “implementatie IFIC-model in de Vlaams gesubsidieerde publieke zorg- en welzijnssector” in samenwerking met de vzw IFIC. De stuurgroep is paritair samengesteld met vertegenwoordigers van de vakbonden die de publieke sector vertegenwoordigen en de vertegenwoordigers van de werkgevers van de publieke zorg- en welzijnsinstellingen. Het aantal leden van de stuurgroep bedraagt 12 (6 leden voor de vakbonden en 6 leden voor de vertegenwoordigers van de werkgevers). De vzw IFIC begeleidt de stuurgroep. Er wordt samen met de vzw IFIC nagegaan welke budgetten er nodig zijn om de werking van de stuurgroep te verzekeren en de IFIC-implementatie voor te bereiden.

Alle gegevens met betrekking tot de barema's Kelchtermans en de doelbarema's van IFIC voor de geregionaliseerde sectoren zijn voorhanden zodat de vergelijkingen tussen die barema's op korte termijn kunnen worden gemaakt.

Vóór 31 januari 2021 zal er in samenwerking met de vzw IFIC een vergelijking worden gemaakt tussen de huidige barema's Kelchtermans en de IFIC-doelbarema's voor de meest voorkomende functies (zie voorlopige lijst als bijlage 1) in de gefederaliseerde sectoren in de ouderenzorg.

Het IFIC-model voor het PC 330 bestaat uit volgende "departementen":

- Verpleging en verzorging
- Medisch-technisch & apotheek (niet relevant voor de ouderenzorg)
- Paramedisch
- Psycho-sociaal
- Hotel, logistiek en techniek
- Administratie

Voor het departement administratie worden slechts de barema's van een beperkt aantal functies vergeleken om na te gaan of een implementatie van het departement in IFIC relevant is.

De vergelijking tussen het huidige barema en het IFIC-barema gebeurt per IFIC-functie op basis van de volledige loopbaan (45 jaar).

De vergelijking kan volgende resultaten opleveren:

#### MOGELIJKHEID 1

Het IFIC-barema is over de ganse loopbaan voordeliger dan het huidige barema Kelchtermans.

- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema positief/gelijk, barema is bij aanvang van de loopbaan gelijk/positief -> automatische implementatie van de functie (met automatische implementatie wordt bedoeld dat hiervan niet kan worden afgeweken, maar de berekening moet gevalideerd worden door de stuurgroep).
- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema positief/gelijk maar het IFIC-barema is bij aanvang negatief -> afwijkingsniveau bij aanvang loopbaan bekijken en afwegen ten overstaan van de volledige loopbaan (waarschijnlijk zeer uitzonderlijke situaties)

#### MOGELIJKHEID 2

Het IFIC-barema is over de ganse loopbaan nadeliger dan het huidige barema

- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema meer dan 5% negatief én bij het begin van de loopbaan ook negatief -> geen automatische implementatie – functie wordt bevroren – in een latere fase te bekijken en na te gaan of er zich in de private sector analoge situaties hebben voorgedaan.
- Volledige loopbaan is in het IFIC-barema tussen 1% en 5% negatief maar de eerste vijftien jaar van de loopbaan zijn positief -> implementatie wordt overwogen en het voordeel van het begin van de loopbaan wordt afgewogen tegenover het nadeel

over de ganse loopbaan.

- Volledige loopbaan is het IFIC-barema minder dan 1% negatief -> wordt beschouwd als positief (zie regels bij mogelijkheid 1) en deze functies worden in principe geïmplementeerd.

Van zodra bovenstaande analyse is gemaakt, wordt vastgelegd welke functies in het IFIC-model worden geïmplementeerd, gekoppeld aan het IFIC-doelbarema. De sociale partners kunnen daarbij voorrang geven aan bepaalde departementen.

Het is de bedoeling dat alle functies meegenomen worden in het IFIC-model maar voor sommige functies zullen indien nodig overgangmaatregelen worden uitgewerkt gelet op verschillen publiek – privaat die historisch zijn gegroeid.

Nadat de beslissing genomen is over de te implementeren functies in het IFIC-model publieke sector moet rekening worden gehouden met minstens een periode van negen maanden die nodig is om de implementatie op het terrein voor te bereiden en IFIC operationeel te maken. De streefdatum voor de implementatie van de vastgelegde functies wordt bepaald op 1 oktober 2021, waarbij kan worden beslist om de IFIC-barema's met terugwerkende te laten ingaan op 1 juli 2021.

### ***Nieuwe medewerkers***

De implementatie van de doelbarema's van de in het IFIC-model publieke sector is verplicht voor de nieuwe medewerkers die vanaf de effectieve implementatie in dienst komen. Om te vermijden dat nieuwe medewerkers niet meer kiezen voor de publieke sector omdat de beginbarema's in het IFIC-model significant hoger zijn dan de in de publieke sector toegepaste barema's wordt er vóór 31 maart 2021 tussen de sociale partners een akkoord gesloten waarbij maatregelen worden voorgesteld om vanaf 1 juli 2021 bepaalde verschillen weg te werken. Minstens volgende functies en/of schalen maken het voorwerp uit van de bespreking:

De schaal E1-E2-E3 die over de ganse loopbaan lager is dan de IFIC-schaal voor categorie 4.

De HBO5-verpleegkundigen die thans in de schaal C3-C4 worden verloond en die minder gunstig is dan de IFIC-schaal categorie 14B.

De bachelors verpleegkunde die thans in de schaal BV1-BV2-BV3 worden verloond en die minder gunstig is dan de IFIC-schaal categorie 14.

Onderzoek naar de invoering van een tijdelijk barema voor de zorgkundigen dat bij aanvang van de loopbaan beter aansluit bij de IFIC-schaal categorie 11.

### ***Geregionaliseerde sectoren – PVT***

- Binnen de publieke sector zijn er enkel PVT-bedden in het OPZ Geel en OPZ Rekem (uitgebaat door de Vlaamse overheid). De PVT's zijn volledig verweven met het psychiatrisch ziekenhuis. Ook de PVT-functies kunnen gedeeltelijk geïmplementeerd worden in het IFIC-model. Gezien de grote verwevenheid met de functies van het psychiatrisch ziekenhuis, volgen zij best de bepalingen van het federale IFIC-model voor de ziekenhuizen.

- Ook de personeelsleden van de PVT-afdelingen moeten, in afwachting van een implementatie van IFIC en gebeurlijke compensatiemaatregelen, kunnen genieten van dringende koopkrachtmaatregelen.
- Vandaar dat de sociale partners overeenkomen om de middelen die bestemd zijn voor koopkracht voor de personeelsleden van de PVT's van Geel en Rekem voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 juli 2021 te isoleren en ter beschikking te stellen voor maatregelen koopkracht na lokaal overleg en protocol in sectorcomité XVIII. Er dient desbetreffend vóór 31 januari 2021 een protocol te worden afgesloten.

### ***Andere geregionaliseerde sectoren***

Vóór 31 januari 2021 wordt een lijst opgemaakt van de instellingen die onder het toepassingsgebied VIA6 vallen maar niet behoren tot voornoemde geregionaliseerde sectoren maar wel vóór de zesde staatshervorming behoorden tot de bevoegdheid van de federale overheid (de voormalige federale gezondheidssectoren). Met een afzonderlijk akkoord worden vóór 31 maart 2021 maatregelen uitgewerkt die gelijkaardig zijn met de bepalingen van het huidig akkoord.

### ***Gemeenschappelijke bepalingen met betrekking tot IFIC voor de geregionaliseerde sectoren***

Vóór 31 maart 2021 zal worden berekend welke de budgettaire impact is van een implementatie van voornoemde barema's op het budget koopkracht. Afhankelijk daarvan zal worden nagegaan of de doelbarema's volledig kunnen worden geïmplementeerd of dat er moet gewerkt worden met een delta (X % van het IFIC-doelbarema) en/of dat er prioriteiten moeten worden vastgelegd tussen de verschillende departementen.

### ***Klassieke VIA-sectoren***

Voor de klassieke VIA-sectoren wensen de sociale partners zich in te schrijven in de procedure van de private sector die thans lopende is of indien dat onmogelijk zou zijn wordt er een parallelle procedure opgezet met dezelfde timing. De publieke sector heeft in het kader van VIA4 meegewerkt aan de functiebeschrijvingen en de weging van de functies voor de klassieke VIA-sectoren. De procedure om te komen tot een loonhuis (voor die functies die voorkomen in de publieke sector) wordt door de private en de publieke sector samen uitgewerkt.

De oefening voor de publieke sector in de klassieke VIA-sectoren is minder complex dan die van de private sector omdat de publieke sector enkel actief is – enkele uitzonderingen niet te na gesproken – in de lokale dienstencentra, diensten voor gezinszorg, kinderopvang en in mindere mate in de jeugdhulp en de gehandicaptensector.

- Zoals hierboven al aangehaald, wordt de socio-culturele sector hier buiten de scope gehouden gelet op de uitkanteling die is voorzien in VIA7. In afwachting van de uitwerking van het loonhuis voor de klassieke VIA-sectoren nemen de sociale partners op korte termijn volgende maatregelen:
  - Kindbegeleiders  
Kindbegeleiders worden in de publieke sector op een heel verschillende manier verlood niettegenstaande zij op het terrein hetzelfde werk



verrichten. Dergelijke ongelijke situatie is niet langer aanvaardbaar. De sociale partners vragen dat de Vlaamse regering vóór 1 juli 2021 na akkoord van de sociale partners de nodige wettelijke initiatieven neemt om de barema's van de kindbegeleider in de publieke sector op elkaar af te stemmen en een barema in te voeren dat nauw aansluit met een barema op niveau C. Er wordt nagegaan op welke manier aan de besturen met de beschikbare VIA-middelen een compensatie kan worden gegeven.

- Verzorgenden en zorgkundigen in de gezinszorg  
De sociale partners zijn het eens dat in de geest van het IFIC-model er geen ongelijke behandeling kan zijn tussen de verzorgenden en de zorgkundigen in de gezinszorg, die in de praktijk hetzelfde werk verrichten. De invoering van een voorlopige nieuwe loonschaal dringt zich dan ook op in de gezinszorg. De sociale partners wensen vanaf 1 juli 2021 de verzorgenden en zorgkundigen van de thuiszorg minstens te verlonen in de IFIC-schaal categorie 11.  
Voor de personeelsleden van de aanvullende thuiszorg die vergoed worden op E1-E2-E3 wordt vanaf 1 juli 2021 een nieuwe schaal ingevoerd die overeenkomt met de IFIC-schaal categorie 4.

### ***Onthaalouders sui generis***

Het koopkrachtbudget dat voorzien is in het voorakkoord VIA6 werd niet uitgesplitst tussen de publieke en de private sector. De koopkrachtmaatregelen zullen in gezamenlijk akkoord met de private sector worden uitgewerkt.

### **Rapportage**

De sociale partners engageren zich om aan de Vlaamse overheid de vooruitgang en de stand van zaken periodiek te rapporteren en hun achterban ook van deze stand van zaken op de hoogte te houden en hen actief te informeren.

## **SLOTBESCHOUWINGEN**

Met bovenstaande akkoord tussen de sociale partners wordt volledig ingegaan op de voorwaarden die door de Vlaamse regering werden gesteld met betrekking tot de maatregelen koopkracht en de implementatie van het IFIC-model voor de publieke sector, weliswaar rekening houdende met de specificiteit van de publieke sector.

Het spreekt voor zich dat de maatregelen op korte, middellange en lange termijn significant zijn voor het personeel van de openbare zorg- en welzijnsvoorzieningen. Huidig akkoord tussen de sociale partners creëert daarvoor bij het personeel een draagvlak waardoor het mogelijk wordt om op korte termijn de nodige en noodzakelijke beslissingen te nemen.

Uiteraard zal een en ander verder het voorwerp moeten uitmaken van onderhandeling/overleg in de bevoegde onderhandelingscomité 's (vooral C1) wat zal resulteren in een protocol of advies.

In heel wat gevallen zullen er ook wijzigingen nodig zijn van de bestaande wettelijke en reglementaire bepalingen. Meestal zal dat kunnen bij Besluit van de Vlaamse Regering. De

sociale partners rekenen dan ook op een volledige medewerking van de Vlaamse regering zodat akkoorden, adviezen en protocollen ook afdwingbaar kunnen worden gemaakt.

De sociale partners opereren binnen het budgettair kader dat voor VIA6 is vastgelegd

Brussel, 23 december 2020.

Namens de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

Namens de vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021 tot wijziging van artikel 135 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 98 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Brussel, 10 september 2021

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

[C – 2021/22138]

**10 SEPTEMBRE 2021. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale et l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale**

**Fondement juridique**

Le présent arrêté est fondé sur :

- le décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale, article 195, alinéa premier.

**Formalités**

Les formalités suivantes sont remplies :

- L'Inspection des Finances a rendu son avis le 1 mars 2021.
- La première section du Comité des services publics provinciaux et locaux, sous-section Région flamande et Communauté flamande, a conclu le protocole n° 2021/3 le 17 mai 2021.
- Le Conseil d'État a rendu son avis 69.606/3 le 14 juillet 2021, en application de l'article 84, § 1, alinéa premier, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

**Initiateur**

Le présent arrêté est proposé par le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique, de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances.

Après délibération,

## LE GOUVERNEMENT FLAMAND ARRÊTE :

**CHAPITRE 1<sup>er</sup>.** — *Modification de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale*

**Article 1<sup>er</sup>.** À l'article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale, remplacé par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 janvier 2009 et modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 novembre 2012, il est ajouté un alinéa trois et quatre, énoncés comme suit :

« Par dérogation à l'alinéa deux, 2°, la partie variable pour les membres du personnel, visée au point 1 sous la rubrique « mesures d'urgence relatives au pouvoir d'achat » de l'accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat secteur public du 22 décembre 2020, s'élève à 3,6 % du traitement annuel, visés à l'alinéa deux, 2°.

À l'alinéa trois, on entend par accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat secteur public du 22 décembre 2020: l'accord partiel du 22 décembre 2020 entre les partenaires sociaux du secteur public sur l'utilisation des ressources du pouvoir d'achat VIA6, tel qu'approuvé par le protocole n° 2020/5 portant les conclusions des négociations menées le 23 décembre 2020 à la sous-section « Région flamande et Communauté flamande » de la première section du Comité des services publics provinciaux et locaux sur le projet d'accord partiel entre les partenaires sociaux du secteur public sur l'utilisation des ressources du pouvoir d'achat VIA6, qui figure à l'annexe III du présent arrêté. ».

**Art. 2.** Au même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 2 décembre 2016, il est ajouté une annexe III, jointe comme annexe 1<sup>re</sup> au présent arrêté.

**CHAPITRE 2.** — *Modification à l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale*

**Art. 3.** À l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 novembre 2012, sont apportées les modifications suivantes :

1° il est ajouté un alinéa quatre, énoncé comme suit :

« Pour les membres du personnel visés au point 1 sous la rubrique « mesures d'urgence relatives au pouvoir d'achat » de l'accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat secteur public du 22 décembre 2020, à l'exception du personnel des établissements de santé financés par le niveau fédéral, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° Par dérogation à l'alinéa deux, 2°, la partie variable s'élève à 3,6 pour cent du traitement annuel, visés à l'alinéa deux, 2° ;

2° si le membre du personnel en question a droit à une prime d'attractivité, celle-ci est déduite de la partie forfaitaire, visée à l'alinéa deux, 1°, aux fins de l'application de l'alinéa deux, 1°. » ;

2° il est ajouté un alinéa cinq, énoncé comme suit :

« À l'alinéa quatre, on entend par accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat secteur public du 22 décembre 2020 : l'accord partiel du 22 décembre 2020 entre les partenaires sociaux du secteur public sur l'utilisation des ressources du pouvoir d'achat VIA6, tel qu'approuvé par le protocole n° 2020/5 portant les conclusions des négociations menées le 23 décembre à la sous-section « Région flamande et Communauté flamande » de la première section du Comité des services publics provinciaux et locaux sur le projet d'accord partiel entre les partenaires sociaux du secteur public sur l'utilisation des ressources du pouvoir d'achat VIA6, qui figure à l'annexe 2 du présent arrêté. ».

**Art. 4.** Le même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté du Gouvernement flamand du 2 décembre 2016, est complété par une annexe 2, jointe en tant qu'annexe 2 au présent arrêté.

#### CHAPITRE 3. — *Dispositions finales*

**Art. 5.** Les articles 1 à 4 produisent leurs effets le 1 novembre 2020 pour les membres du personnel, visés au point 2 sous la rubrique « mesures d'urgence relatives au pouvoir d'achat » de l'accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat secteur public du 22 décembre 2020, qui figure à l'annexe III de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale et à l'annexe 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale.

**Art. 6.** Le ministre flamand qui a l'administration intérieure et la politique des villes dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 10 septembre 2021.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

J. JAMBON

Le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,  
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances,

B. SOMERS

---

Annexe 1 à l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021 portant modification de l'article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale et de l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2012 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale

Annexe III à l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale

Annexe III. Accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat du secteur public du 22 décembre 2020 visé à l'article 135

**ACCORD PARTIEL ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX DU SECTEUR  
PUBLIC SUR L'UTILISATION DES RESSOURCES DU POUVOIR D'ACHAT  
VIA6**

**TEL QU'APPROUVÉ LORS DU COMITÉ C1 DU 23.12.2020**

Les partenaires sociaux, à savoir

ACV Openbare Diensten  
ACOD

en tant que représentants des travailleurs

et

VVSG vzw

en tant que représentant des employeurs

sont parvenus à un accord le 23 décembre 2020 lors du comité C1 sur l'utilisation des ressources du pouvoir d'achat conformément au préaccord conclu le 24 novembre 2020 entre le Gouvernement flamand, les organisations syndicales et les fédérations des employeurs dans le cadre de l'accord intersectoriel flamand VIA6.

Cet accord correspond à l'accord partiel qui a été approuvé par le Gouvernement flamand le 22 décembre 2020 en vue d'une application au 1 janvier 2021.

## MESURES D'URGENCE RELATIVES AU POUVOIR D'ACHAT

1. Une augmentation récurrente du pouvoir d'achat est accordée à tous les membres du personnel couverts par le champ d'application du présent accord. Cette augmentation se traduit par une prime de fin d'année plus élevée à partir de l'année 2021 selon les modalités suivantes :
  - Pour le personnel des centres de soins résidentiels et des autres établissements de soins pour personnes âgées régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État, gérés par une administration locale, une association d'aide sociale ou un partenariat intercommunal : en portant la partie forfaitaire à 1 288,43 euros, d'une part, et la partie variable à 3,6 % du traitement annuel, d'autre part ;
  - Pour les autres membres du personnel des administrations locales entrant dans le champ d'application du présent accord : en augmentant la composante variable à 3,6 % du traitement annuel.

Le total des augmentations ne doit jamais donner lieu à une prime de fin d'année supérieure à un douzième du traitement annuel.

2. En outre, les membres du personnel des centres de soins résidentiels et des autres établissements de soins pour personnes âgées régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État, ainsi que les membres du personnel des établissements appartenant aux secteurs traditionnels des soins et de l'aide sociale, gérés par une administration locale, une association d'aide sociale ou un partenariat intercommunal, bénéficient d'une augmentation immédiate et unique de leur pouvoir d'achat.

Pour ces membres du personnel, la prime de fin d'année sera déjà augmentée à partir de l'année 2020 selon les modalités prévues au point 1, à savoir :

- pour le personnel des centres de soins résidentiels et des autres établissements de soins pour personnes âgées régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État : en portant la partie forfaitaire à 1 288,43 euros, d'une part, et la partie variable à 3,6 % du traitement annuel, d'autre part ;
- pour le personnel des établissements appartenant aux secteurs traditionnels des soins et de l'aide sociale : en augmentant la composante variable à 3,6 %.

Dans ce cas, le supplément à la prime de fin d'année 2020 sera versé dans le courant du mois de janvier 2021 mais doit être considéré comme faisant partie de la prime de fin d'année 2020. La période de référence pour le supplément est la même que pour la prime de fin d'année 2020.

## MESURES À COURT TERME ET IMPLÉMENTATION DU MODÈLE IFIC

Les partenaires sociaux confirment qu'ils s'appliqueront au plus vite à l'implémentation d'un modèle IFIC adapté au secteur public. Dans ce contexte, les principes suivants sont essentiels :

- Les principes exposés ci-dessous sont destinés à promouvoir l'implémentation de l'IFIC et ne peuvent la compromettre.

- Étant donné que des augmentations urgentes et récurrentes du pouvoir d'achat de 1,1 % ont déjà été appliquées pour le secteur public socioculturel sous le volet « mesures urgentes pouvoir d'achat » et que le budget prévu pour ce secteur est limité à 1,1 %, aucune autre mesure supplémentaire de pouvoir d'achat ne peut être prise pour ce secteur. De plus, ces mesures dépassent le champ d'action de l'IFIC étant donné l'exclusion de ce secteur du VIA7.
- Indépendamment de la forme et des modalités du modèle IFIC pour le secteur public, tout le personnel employé au moment de la date d'implémentation du modèle IFIC aura le libre choix d'adhérer au modèle IFIC. Si le membre du personnel décide d'adhérer au modèle IFIC, son choix est définitif. Pour ceux qui le refusent, la possibilité d'adhérer à une date ultérieure sera examinée avec les partenaires sociaux. La décision relative à une adhésion ultérieure doit être prise avant la phase opérationnelle de l'IFIC.  
Si une fonction particulière est classée dans une catégorie supérieure à la suite d'une procédure d'entretien menée par l'IFIC, les membres du personnel concernés qui n'ont pas adhéré au modèle ont à nouveau le choix de le faire.
- Les nouveaux travailleurs qui exerceront une fonction implémentée dans le modèle IFIC pour le secteur public seront obligatoirement classés dans les barèmes-cibles de l'IFIC.
- Tous les membres du personnel entrant dans le champ d'application du VIA6, ont des attentes concernant les mesures du pouvoir d'achat. D'autre part, pour de nombreux membres du personnel, les barèmes-cibles de l'IFIC n'apporteront aucun avantage financier. En plus des mesures urgentes en matière de pouvoir d'achat susmentionnées, une compensation peut être prévue pour ces membres du personnel compte tenu de la marge disponible au budget du pouvoir d'achat. Les modalités de cette compensation sont élaborées entre les partenaires sociaux.
- Le rythme d'implémentation du modèle IFIC diffère entre les secteurs de soins aux personnes âgées régionalisés, les MSP et les services VIA classiques.
- Après l'approbation du présent accord par le Gouvernement flamand, un groupe de pilotage appelé « implémentation du modèle IFIC dans le secteur public flamand subventionné des soins et de l'aide sociale » sera immédiatement mis en place en collaboration avec l'asbl IFIC. Le groupe de pilotage est composé paritairement de représentants des organisations syndicales représentant le secteur public et de représentants des employeurs des établissements publics de soins et d'aide sociale. Le groupe de pilotage compte 12 membres (6 membres pour les syndicats et 6 membres pour les représentants des employeurs). L'asbl IFIC accompagne le groupe de pilotage. Les budgets nécessaires seront examinés en collaboration avec l'asbl IFIC afin d'assurer le fonctionnement du groupe de pilotage et de préparer l'implémentation de l'IFIC.

### **Secteurs régionalisés dans les soins aux personnes âgées**

Toutes les données relatives aux barèmes de Kelchtermans et aux barèmes-cibles de l'IFIC pour les secteurs régionalisés sont disponibles, de sorte à en permettre une comparaison à court terme.

Avant le 31 janvier 2021, une comparaison sera effectuée en collaboration avec l'asbl IFIC entre les barèmes actuels de Kelchtermans et les barèmes-cibles de l'IFIC pour les fonctions les plus courantes (voir liste provisoire en annexe 1) dans les secteurs fédéralisés des soins aux personnes âgées.

Le modèle IFIC pour la CP 330 se compose des « départements » suivants :

- Infirmier et soignant
- Médico-technique et pharmacie (non pertinent pour les soins aux personnes âgées)
- Paramédical
- Psycho-social
- Hôtelier, logistique et technique
- Administration

Pour le département administration, seuls les barèmes d'un nombre limité de fonctions sont comparés afin de déterminer si une implémentation du département dans l'IFIC est pertinente.

La comparaison entre le barème actuel et le barème IFIC est effectuée pour chaque fonction IFIC sur la base d'une carrière complète (45 ans).

La comparaison peut donner les résultats suivants :

#### POSSIBILITÉ 1

Le barème IFIC est plus avantageux sur l'ensemble de la carrière par rapport au barème de Kelchtermans actuel.

- La carrière complète est positive/égale dans le barème IFIC, le barème est égal/positif en début de carrière -> implémentation automatique de la fonction (implémentation automatique signifie que l'on ne peut y déroger, mais le calcul doit être validé par le groupe de pilotage).
- La carrière complète est positive/égale dans le barème IFIC mais ce dernier est négatif au début -> revoir et pondérer le niveau de déviation au début de la carrière par rapport à la carrière complète (probablement des situations très exceptionnelles)

#### POSSIBILITÉ 2

Le barème IFIC est moins avantageux sur l'ensemble de la carrière par rapport au barème actuel.

- La carrière complète est négative à plus de 5% dans le barème IFIC, lequel est également négatif en début de carrière -> pas d'implémentation automatique - la fonction est gelée - à examiner ultérieurement et à voir si des situations similaires se sont produites dans le secteur privé.



- La carrière complète est négative dans le barème IFIC entre 1% et 5% mais les 15 premières années de la carrière sont positives -> l'implémentation est prise en compte et l'avantage du début de carrière est mis en balance avec le désavantage sur l'ensemble de la carrière.
- Carrière complète, le barème IFIC est négatif de moins de 1% -> considéré comme positif (voir les règles de la possibilité 1) et ces fonctions sont en principe mises en œuvre.

Une fois l'analyse ci-dessus effectuée, les fonctions à implémenter dans le modèle IFIC sont déterminées, en lien avec le barème-cible IFIC. Les partenaires sociaux peuvent donner la priorité à certains départements.

Il est prévu que toutes les fonctions soient incluses dans le modèle IFIC. Des mesures transitoires seront toutefois élaborées si nécessaire pour certaines d'entre elles, compte tenu des différences public-privé qui se sont développées historiquement.

Une fois la décision prise sur les fonctions à implémenter dans le modèle IFIC pour le secteur public, une période d'au moins neuf mois doit être prise en compte afin de préparer l'implémentation sur le terrain et de rendre l'IFIC opérationnel. La date cible pour l'implémentation des fonctions définies est fixée au 1er octobre 2021, avec la possibilité d'une application rétroactive des barèmes de l'IFIC au 1 juillet 2021.

### ***Nouveaux travailleurs***

L'implémentation des barèmes-cibles du modèle IFIC pour le secteur public est obligatoire pour les nouveaux travailleurs qui entreront en fonction à partir de l'implémentation effective. Afin d'éviter que les nouveaux travailleurs ne se détournent du secteur public car les barèmes de départ du modèle IFIC sont sensiblement plus élevés que ceux appliqués dans le secteur public, un accord sera conclu entre les partenaires sociaux d'ici le 31 mars 2021, proposant des mesures destinées à combler certaines différences à partir du 1 juillet 2021. Au moins les fonctions et/ou barèmes suivants font l'objet de la discussion :

L'échelle E1-E2-E3 inférieure à l'échelle IFIC pour la catégorie 4 tout au long de la carrière.

Le personnel infirmier HBO5 actuellement payé selon l'échelle C3-C4, moins favorable que la catégorie 14B de l'échelle IFIC.

Les bacheliers en soins infirmiers actuellement payés selon l'échelle BV1-BV2-BV3, moins favorable que la catégorie 14 de l'échelle IFIC.

Étudier l'introduction d'un barème temporaire pour les aides-infirmiers, correspondant davantage à la catégorie 11 de l'échelle IFIC en début de carrière.

### ***Secteurs régionalisés - MSP***

- Dans le secteur public, seuls les OPZ Geel et OPZ Rekem (exploités par l'Autorité flamande) comptent des lits MSP. Les MSP sont totalement intégrées à l'hôpital psychiatrique.  
Les fonctions MSP peuvent également être partiellement implémentées dans le modèle IFIC. En raison de leur lien étroit avec les fonctions de l'hôpital psychiatrique, il est préférable qu'elles suivent les dispositions du modèle fédéral

IFIC pour les hôpitaux.

- En attendant l'implémentation de l'IFIC et d'éventuelles mesures compensatoires, les membres du personnel des MSP doivent également pouvoir bénéficier de mesures urgentes en matière de pouvoir d'achat.
- C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux conviennent d'isoler les fonds destinés au pouvoir d'achat des membres du personnel des MSP de Geel et de Rekem pour la période comprise entre le 1 janvier 2021 et le 1 juillet 2021 et de les rendre disponibles pour des mesures de pouvoir d'achat après concertation locale et signature d'un protocole en comité sectoriel XVIII. Un protocole à cet effet doit être conclu avant le 31 janvier 2021.

### ***Autres secteurs régionalisés***

Avant le 31 janvier 2021, une liste sera établie des institutions qui relèvent du champ d'application du VIA6, n'appartenant toutefois pas aux secteurs régionalisés susmentionnés, mais qui relevaient de la compétence du gouvernement fédéral (les anciens secteurs de soins de santé fédéraux) avant la sixième réforme de l'État. Un accord distinct élaborera des mesures similaires aux dispositions de l'accord actuel d'ici le 31 mars 2021.

### ***Dispositions communes concernant l'IFIC pour les secteurs régionalisés***

L'impact budgétaire d'une implémentation des barèmes susmentionnés sur le budget du pouvoir d'achat sera calculé avant le 31 mars 2021. Cette opération permettra de déterminer si les barèmes-cibles peuvent être intégralement mis en œuvre ou si un delta (X % du barème-cible de l'IFIC) doit être utilisé et/ou si des priorités doivent être établies entre les différents départements.

### ***Secteurs classiques du VIA***

En ce qui concerne les secteurs classiques du VIA, les partenaires sociaux souhaitent adhérer à la procédure du secteur privé actuellement en cours ou, si cela n'est pas possible, une procédure parallèle sera mise en place selon un timing identique. Le secteur public a participé aux descriptions de fonction et à la pondération des fonctions pour les secteurs classiques du VIA dans le cadre du VIA4. La procédure aboutissant à une maison salariale (pour les fonctions du secteur public) est élaborée conjointement par les secteurs privé et public.

L'exercice pour le secteur public dans les secteurs classiques du VIA est moins complexe que celui du secteur privé car le secteur public n'est actif, à quelques exceptions près, que dans les centres de services locaux, les services d'aide à la famille, la garde d'enfants et, dans une moindre mesure, l'aide à la jeunesse et aux handicapés.

- Comme mentionné ci-dessus, le secteur socioculturel ne fait pas partie du champ d'application du présent accord en raison de l'exclusion prévue dans le VIA7. En attendant l'élaboration de la maison salariale pour les secteurs classiques du VIA, les partenaires sociaux prennent les mesures suivantes à court terme :
  - Accompagnateurs d'enfants  
Bien qu'ils fassent le même travail sur le terrain, les accompagnateurs

d'enfants ne sont absolument pas rémunérés de la même manière dans le secteur public. Une situation aussi inégale n'est plus acceptable. Les partenaires sociaux demandent que le Gouvernement flamand, après accord avec les partenaires sociaux, prenne les initiatives légales nécessaires avant le 1 juillet 2021 afin d'harmoniser les barèmes des accompagnateurs d'enfants dans le secteur public et d'introduire un barème qui se rapproche d'un barème au niveau C. La manière d'octroyer une compensation aux administrations avec les moyens VIA disponibles est à l'étude.

- Aides-soignants ou aides-infirmiers dans le secteur des soins familiaux  
Les partenaires sociaux conviennent que, dans l'esprit du modèle IFIC, il ne peut y avoir d'inégalité de traitement entre les aides-soignants et les aides-infirmiers dans le secteur des soins familiaux, qui font en pratique le même travail. L'introduction d'une nouvelle échelle salariale provisoire s'impose donc de toute urgence dans le secteur des soins familiaux. Les partenaires sociaux souhaitent rémunérer les aides-soignants et les aides-infirmiers du secteur des soins à domicile au moins dans la catégorie 11 de l'échelle IFIC à partir du 1 juillet 2021.  
Pour le personnel de l'aide complémentaire à domicile rémunéré à l'échelle E1-E2-E3, une nouvelle échelle correspondant à la catégorie 4 de l'échelle IFIC sera introduite à partir du 1 juillet 2021.

### ***Parents d'accueil sui generis***

Le budget du pouvoir d'achat prévu dans le préaccord VIA6 n'a pas été ventilé entre les secteurs public et privé. Les mesures relatives au pouvoir d'achat seront élaborées d'un commun accord avec le secteur privé.

### **Rapport**

Les partenaires sociaux s'engagent à faire périodiquement rapport à l'Autorité flamande sur les progrès et l'état de la situation, ainsi qu'à leur base, et à informer activement cette dernière.

## **CONSIDÉRATIONS FINALES**

L'accord ci-dessus entre les partenaires sociaux répond pleinement aux conditions fixées par le Gouvernement flamand concernant les mesures de pouvoir d'achat et l'implémentation du modèle IFIC pour le secteur public, tout en tenant compte de la spécificité du secteur public.

De toute évidence, les mesures à court, moyen et long terme sont importantes pour le personnel des structures publiques de soins ou d'aide sociale. L'accord actuel entre les partenaires sociaux crée une base de soutien parmi le personnel envers ces mesures, ce qui permet de prendre les décisions nécessaires et requises à court terme.

Certaines d'entre elles devront bien entendu faire l'objet d'autres négociations/concertations au sein des comités de négociation compétents (principalement C1), ce qui aboutira à un protocole ou à une recommandation.

Dans de nombreux cas, des modifications des dispositions légales et réglementaires existantes seront également nécessaires. Ces modifications seront généralement possibles par le biais d'un arrêté du Gouvernement flamand. Les partenaires sociaux comptent dès lors sur la pleine coopération du Gouvernement flamand pour que les accords, recommandations et protocoles puissent également être rendus exécutoires.

Les partenaires sociaux opèrent dans le cadre budgétaire fixé pour le VIA6

Bruxelles, le 23 décembre 2020.

Au nom des représentants des organisations des travailleurs

Au nom des représentants de l'organisation des employeurs

Vu pour être joint à l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021 portant modification de l'article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale et de l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale.

Bruxelles, le 10 septembre 2021.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Jan JAMBON

Le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,  
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances,

Bart SOMERS

Annexe 2 à l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021 portant modification de l'article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale et de l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2012 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale

Annexe 2 à l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale

Annexe 2. Accord partiel VIA6 - pouvoir d'achat du secteur public du 22 décembre 2020 visé à l'article 98

## **ACCORD PARTIEL ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX DU SECTEUR PUBLIC SUR L'UTILISATION DES RESSOURCES DU POUVOIR D'ACHAT VIA6**

**TEL QU'APPROUVÉ LORS DU COMITÉ C1 DU 23.12.2020**

Les partenaires sociaux, à savoir

ACV Openbare Diensten  
ACOD

en tant que représentants des travailleurs

et

VVSG vzw

en tant que représentant des employeurs

sont parvenus à un accord le 23 décembre 2020 lors du comité C1 sur l'utilisation des ressources du pouvoir d'achat conformément au préaccord conclu le 24 novembre 2020 entre le Gouvernement flamand, les organisations syndicales et les fédérations des employeurs dans le cadre de l'accord intersectoriel flamand VIA6.

Cet accord correspond à l'accord partiel qui a été approuvé par le Gouvernement flamand le 22 décembre 2020 en vue d'une application au 1 janvier 2021.

### **MESURES D'URGENCE RELATIVES AU POUVOIR D'ACHAT**

1. Une augmentation récurrente du pouvoir d'achat est accordée à tous les membres du personnel couverts par le champ d'application du présent accord. Cette augmentation se traduit par une prime de fin d'année plus élevée à partir de l'année 2021 selon les modalités suivantes :
  - Pour le personnel des centres de soins résidentiels et des autres établissements de soins pour personnes âgées régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État, gérés par une administration locale, une association d'aide sociale ou un partenariat intercommunal : en portant la partie forfaitaire à 1 288,43 euros, d'une part, et la partie variable à 3,6 % du traitement annuel, d'autre part ;
  - Pour les autres membres du personnel des administrations locales entrant dans le champ d'application du présent accord : en augmentant la composante variable à 3,6 % du traitement annuel.

Le total des augmentations ne doit jamais donner lieu à une prime de fin d'année supérieure à un douzième du traitement annuel.

2. En outre, les membres du personnel des centres de soins résidentiels et des autres établissements de soins pour personnes âgées régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État, ainsi que les membres du personnel des établissements appartenant aux secteurs traditionnels des soins et de l'aide sociale, gérés par une administration locale, une association d'aide sociale ou un partenariat intercommunal, bénéficient d'une augmentation immédiate et unique de leur pouvoir d'achat.

Pour ces membres du personnel, la prime de fin d'année sera déjà augmentée à partir de l'année 2020 selon les modalités prévues au point 1, à savoir :

- pour le personnel des centres de soins résidentiels et des autres établissements de soins pour personnes âgées régionalisés dans le cadre de la sixième réforme de l'État : en portant la partie forfaitaire à 1 288,43 euros, d'une part, et la partie variable à 3,6 % du traitement annuel, d'autre part ;
- pour le personnel des établissements appartenant aux secteurs traditionnels des soins et de l'aide sociale : en augmentant la composante variable à 3,6 %.

Dans ce cas, le supplément à la prime de fin d'année 2020 sera versé dans le courant du mois de janvier 2021 mais doit être considéré comme faisant partie de la prime de fin d'année 2020. La période de référence pour le supplément est la même que pour la prime de fin d'année 2020.

## MESURES À COURT TERME ET IMPLÉMENTATION DU MODÈLE IFIC

Les partenaires sociaux confirment qu'ils s'appliqueront au plus vite à l'implémentation d'un modèle IFIC adapté au secteur public. Dans ce contexte, les principes suivants sont essentiels :

- Les principes exposés ci-dessous sont destinés à promouvoir l'implémentation de l'IFIC et ne peuvent la compromettre.

- Étant donné que des augmentations urgentes et récurrentes du pouvoir d'achat de 1,1% ont déjà été appliquées pour le secteur public socioculturel sous le volet « mesures urgentes pouvoir d'achat » et que le budget prévu pour ce secteur est limité à 1,1%, aucune autre mesure supplémentaire de pouvoir d'achat ne peut être prise pour ce secteur. De plus, ces mesures dépassent le champ d'action de l'IFIC étant donné l'exclusion de ce secteur du VIA7.
- Indépendamment de la forme et des modalités du modèle IFIC pour le secteur public, tout le personnel employé au moment de la date d'implémentation du modèle IFIC aura le libre choix d'adhérer au modèle IFIC. Si le membre du personnel décide d'adhérer au modèle IFIC, son choix est définitif. Pour ceux qui le refusent, la possibilité d'adhérer à une date ultérieure sera examinée avec les partenaires sociaux. La décision relative à une adhésion ultérieure doit être prise avant la phase opérationnelle de l'IFIC.  
Si une fonction particulière est classée dans une catégorie supérieure à la suite d'une procédure d'entretien menée par l'IFIC, les membres du personnel concernés qui n'ont pas adhéré au modèle ont à nouveau le choix de le faire.
- Les nouveaux travailleurs qui exerceront une fonction implémentée dans le modèle IFIC pour le secteur public seront obligatoirement classés dans les barèmes-cibles de l'IFIC.
- Tous les membres du personnel entrant dans le champ d'application du VIA6, ont des attentes concernant les mesures du pouvoir d'achat. D'autre part, pour de nombreux membres du personnel, les barèmes-cibles de l'IFIC n'apporteront aucun avantage financier. En plus des mesures urgentes en matière de pouvoir d'achat susmentionnées, une compensation peut être prévue pour ces membres du personnel compte tenu de la marge disponible au budget du pouvoir d'achat. Les modalités de cette compensation sont élaborées entre les partenaires sociaux.
- Le rythme d'implémentation du modèle IFIC diffère entre les secteurs de soins aux personnes âgées régionalisés, les MSP et les services VIA classiques.
- Après l'approbation du présent accord par le Gouvernement flamand, un groupe de pilotage appelé « implémentation du modèle IFIC dans le secteur public flamand subventionné des soins et de l'aide sociale » sera immédiatement mis en place en collaboration avec l'asbl IFIC. Le groupe de pilotage est composé paritamment de représentants des organisations syndicales représentant le secteur public et de représentants des employeurs des établissements publics de soins et d'aide sociale. Le groupe de pilotage compte 12 membres (6 membres pour les syndicats et 6 membres pour les représentants des employeurs). L'asbl IFIC accompagne le groupe de pilotage. Les budgets nécessaires seront examinés en collaboration avec l'asbl IFIC afin d'assurer le fonctionnement du groupe de pilotage et de préparer l'implémentation de l'IFIC.

***Secteurs régionalisés dans les soins aux personnes âgées***

Toutes les données relatives aux barèmes de Kelchtermans et aux barèmes-cibles de l'IFIC pour les secteurs régionalisés sont disponibles, de sorte à en permettre une comparaison à court terme.

Avant le 31 janvier 2021, une comparaison sera effectuée en collaboration avec l'asbl IFIC entre les barèmes actuels de Kelchtermans et les barèmes-cibles de l'IFIC pour les fonctions les plus courantes (voir liste provisoire en annexe 1) dans les secteurs fédéralisés des soins aux personnes âgées.

Le modèle IFIC pour la CP 330 se compose des « départements » suivants :

- Infirmier et soignant
- Médico-technique et pharmacie (non pertinent pour les soins aux personnes âgées)
- Paramédical
- Psycho-social
- Hôtelier, logistique et technique
- Administration

Pour le département administration, seuls les barèmes d'un nombre limité de fonctions sont comparés afin de déterminer si une implémentation du département dans l'IFIC est pertinente.

La comparaison entre le barème actuel et le barème IFIC est effectuée pour chaque fonction IFIC sur la base d'une carrière complète (45 ans).

La comparaison peut donner les résultats suivants :

#### POSSIBILITÉ 1

Le barème IFIC est plus avantageux sur l'ensemble de la carrière par rapport au barème de Kelchtermans actuel.

- La carrière complète est positive/égale dans le barème IFIC, le barème est égal/positif en début de carrière -> implémentation automatique de la fonction (implémentation automatique signifie que l'on ne peut y déroger, mais le calcul doit être validé par le groupe de pilotage).
- La carrière complète est positive/égale dans le barème IFIC mais ce dernier est négatif au début -> revoir et pondérer le niveau de déviation au début de la carrière par rapport à la carrière complète (probablement des situations très exceptionnelles)

#### POSSIBILITÉ 2

Le barème IFIC est moins avantageux sur l'ensemble de la carrière par rapport au barème actuel.

- La carrière complète est négative à plus de 5% dans le barème IFIC, lequel est également négatif en début de carrière -> pas d'implémentation automatique - la fonction est gelée - à examiner ultérieurement et à voir si des situations similaires se sont produites dans le secteur privé.
- La carrière complète est négative dans le barème IFIC entre 1% et 5% mais les 15 premières années de la carrière sont positives -> l'implémentation est prise en



compte et l'avantage du début de carrière est mis en balance avec le désavantage sur l'ensemble de la carrière.

- Carrière complète, le barème IFIC est négatif de moins de 1% -> considéré comme positif (voir les règles de la possibilité 1) et ces fonctions sont en principe mises en œuvre.

Une fois l'analyse ci-dessus effectuée, les fonctions à implémenter dans le modèle IFIC sont déterminées, en lien avec le barème-cible IFIC. Les partenaires sociaux peuvent donner la priorité à certains départements.

Il est prévu que toutes les fonctions soient incluses dans le modèle IFIC. Des mesures transitoires seront toutefois élaborées si nécessaire pour certaines d'entre elles, compte tenu des différences public-privé qui se sont développées historiquement.

Une fois la décision prise sur les fonctions à implémenter dans le modèle IFIC pour le secteur public, une période d'au moins neuf mois doit être prise en compte afin de préparer l'implémentation sur le terrain et de rendre l'IFIC opérationnel. La date cible pour l'implémentation des fonctions définies est fixée au 1er octobre 2021, avec la possibilité d'une application rétroactive des barèmes de l'IFIC au 1 juillet 2021.

### ***Nouveaux travailleurs***

L'implémentation des barèmes-cibles du modèle IFIC pour le secteur public est obligatoire pour les nouveaux travailleurs qui entreront en fonction à partir de l'implémentation effective. Afin d'éviter que les nouveaux travailleurs ne se détournent du secteur public car les barèmes de départ du modèle IFIC sont sensiblement plus élevés que ceux appliqués dans le secteur public, un accord sera conclu entre les partenaires sociaux d'ici le 31 mars 2021, proposant des mesures destinées à combler certaines différences à partir du 1 juillet 2021. Au moins les fonctions et/ou barèmes suivants font l'objet de la discussion :

L'échelle E1-E2-E3 inférieure à l'échelle IFIC pour la catégorie 4 tout au long de la carrière.

Le personnel infirmier HBO5 actuellement payé selon l'échelle C3-C4, moins favorable que la catégorie 14B de l'échelle IFIC.

Les bacheliers en soins infirmiers actuellement payés selon l'échelle BV1-BV2-BV3, moins favorable que la catégorie 14 de l'échelle IFIC.

Étudier l'introduction d'un barème temporaire pour les aides-infirmiers, correspondant davantage à la catégorie 11 de l'échelle IFIC en début de carrière.

### ***Secteurs régionalisés - MSP***

- Dans le secteur public, seuls les OPZ Geel et OPZ Rekem (exploités par l'Autorité flamande) comptent des lits MSP. Les MSP sont totalement intégrées à l'hôpital psychiatrique.  
Les fonctions MSP peuvent également être partiellement implémentées dans le modèle IFIC. En raison de leur lien étroit avec les fonctions de l'hôpital psychiatrique, il est préférable qu'elles suivent les dispositions du modèle fédéral IFIC pour les hôpitaux.

- En attendant l'implémentation de l'IFIC et d'éventuelles mesures compensatoires, les membres du personnel des MSP doivent également pouvoir bénéficier de mesures urgentes en matière de pouvoir d'achat.
- C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux conviennent d'isoler les fonds destinés au pouvoir d'achat des membres du personnel des MSP de Geel et de Rekem pour la période comprise entre le 1 janvier 2021 et le 1 juillet 2021 et de les rendre disponibles pour des mesures de pouvoir d'achat après concertation locale et signature d'un protocole en comité sectoriel XVIII. Un protocole à cet effet doit être conclu avant le 31 janvier 2021.

### ***Autres secteurs régionalisés***

Avant le 31 janvier 2021, une liste sera établie des institutions qui relèvent du champ d'application du VIA6, n'appartenant toutefois pas aux secteurs régionalisés susmentionnés, mais qui relevaient de la compétence du gouvernement fédéral (les anciens secteurs de soins de santé fédéraux) avant la sixième réforme de l'État. Un accord distinct élaborera des mesures similaires aux dispositions de l'accord actuel d'ici le 31 mars 2021.

### ***Dispositions communes concernant l'IFIC pour les secteurs régionalisés***

L'impact budgétaire d'une implémentation des barèmes susmentionnés sur le budget du pouvoir d'achat sera calculé avant le 31 mars 2021. Cette opération permettra de déterminer si les barèmes-cibles peuvent être intégralement mis en œuvre ou si un delta (X % du barème-cible de l'IFIC) doit être utilisé et/ou si des priorités doivent être établies entre les différents départements.

### ***Secteurs classiques du VIA***

En ce qui concerne les secteurs classiques du VIA, les partenaires sociaux souhaitent adhérer à la procédure du secteur privé actuellement en cours ou, si cela n'est pas possible, une procédure parallèle sera mise en place selon un timing identique. Le secteur public a participé aux descriptions de fonction et à la pondération des fonctions pour les secteurs classiques du VIA dans le cadre du VIA4. La procédure aboutissant à une maison salariale (pour les fonctions du secteur public) est élaborée conjointement par les secteurs privé et public.

L'exercice pour le secteur public dans les secteurs classiques du VIA est moins complexe que celui du secteur privé car le secteur public n'est actif, à quelques exceptions près, que dans les centres de services locaux, les services d'aide à la famille, la garde d'enfants et, dans une moindre mesure, l'aide à la jeunesse et aux handicapés.

- Comme mentionné ci-dessus, le secteur socioculturel ne fait pas partie du champ d'application du présent accord en raison de l'exclusion prévue dans le VIA7. En attendant l'élaboration de la maison salariale pour les secteurs classiques du VIA, les partenaires sociaux prennent les mesures suivantes à court terme :
  - Accompagnateurs d'enfants  
Bien qu'ils fassent le même travail sur le terrain, les accompagnateurs d'enfants ne sont absolument pas rémunérés de la même manière dans le secteur public. Une situation aussi inégale n'est plus acceptable. Les

partenaires sociaux demandent que le Gouvernement flamand, après accord avec les partenaires sociaux, prenne les initiatives légales nécessaires avant le 1 juillet 2021 afin d'harmoniser les barèmes des accompagnateurs d'enfants dans le secteur public et d'introduire un barème qui se rapproche d'un barème au niveau C. La manière d'octroyer une compensation aux administrations avec les moyens VIA disponibles est à l'étude.

- Aides-soignants ou aides-infirmiers dans le secteur des soins familiaux  
Les partenaires sociaux conviennent que, dans l'esprit du modèle IFIC, il ne peut y avoir d'inégalité de traitement entre les aides-soignants et les aides-infirmiers dans le secteur des soins familiaux, qui font en pratique le même travail. L'introduction d'une nouvelle échelle salariale provisoire s'impose donc de toute urgence dans le secteur des soins familiaux. Les partenaires sociaux souhaitent rémunérer les aides-soignants et les aides-infirmiers du secteur des soins à domicile au moins dans la catégorie 11 de l'échelle IFIC à partir du 1 juillet 2021.  
Pour le personnel de l'aide complémentaire à domicile rémunéré à l'échelle E1-E2-E3, une nouvelle échelle correspondant à la catégorie 4 de l'échelle IFIC sera introduite à partir du 1 juillet 2021.

### ***Parents d'accueil sui generis***

Le budget du pouvoir d'achat prévu dans le préaccord VIA6 n'a pas été ventilé entre les secteurs public et privé. Les mesures relatives au pouvoir d'achat seront élaborées d'un commun accord avec le secteur privé.

### **Rapport**

Les partenaires sociaux s'engagent à faire périodiquement rapport à l'Autorité flamande sur les progrès et l'état de la situation, ainsi qu'à leur base, et à informer activement cette dernière.

## **CONSIDÉRATIONS FINALES**

L'accord ci-dessus entre les partenaires sociaux répond pleinement aux conditions fixées par le Gouvernement flamand concernant les mesures de pouvoir d'achat et l'implémentation du modèle IFIC pour le secteur public, tout en tenant compte de la spécificité du secteur public.

De toute évidence, les mesures à court, moyen et long terme sont importantes pour le personnel des structures publiques de soins ou d'aide sociale. L'accord actuel entre les partenaires sociaux crée une base de soutien parmi le personnel envers ces mesures, ce qui permet de prendre les décisions nécessaires et requises à court terme.

Certaines d'entre elles devront bien entendu faire l'objet d'autres négociations/concertations au sein des comités de négociation compétents (principalement C1), ce qui aboutira à un protocole ou à une recommandation.

Dans de nombreux cas, des modifications des dispositions légales et réglementaires existantes seront également nécessaires. Ces modifications seront généralement possibles par le biais d'un arrêté du Gouvernement flamand. Les partenaires sociaux comptent dès

lors sur la pleine coopération du Gouvernement flamand pour que les accords, recommandations et protocoles puissent également être rendus exécutoires.

Les partenaires sociaux opèrent dans le cadre budgétaire fixé pour le VIA6

Bruxelles, le 23 décembre 2020.

Au nom des représentants des organisations des travailleurs

Au nom des représentants de l'organisation des employeurs

Vu pour être joint à l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 septembre 2021 portant modification de l'article 135 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'action sociale et de l'article 98 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 12 novembre 2010 portant les conditions minimales pour le cadre organique et le régime de mandats du personnel des centres publics d'action sociale et portant les conditions minimales pour certains aspects du statut de certains groupes du personnel des centres publics d'action sociale.

Bruxelles, le 10 septembre 2021.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Jan JAMBON

Le Ministre flamand de l'Administration intérieure, de la Gouvernance publique,  
de l'Insertion civique et de l'Égalité des Chances,

Bart SOMERS