

Protocolakkoord 2021-2024 van XX december 2021 voor de non-profitsectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

A. ALGEMEEN KADER:

Overwegende het maatschappelijke en economische belang van de Brusselse non-profitsectoren en de aanzienlijke gevolgen van de sociale en gezondheids crisis van COVID-19, die vooral de werknemers heeft getroffen van de verenigingen die hulp- en zorgverlening verstrekken aan de bevolking;

Overwegende dat de partijen de noodzaak erkennen om de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden in bepaalde gevoelige sectoren te blijven evalueren om hen een aantrekkelijke positie te garanderen, en dat zij ernaar streven aan de behoeften tegemoet te komen overeenkomstig de volgende **algemene beginselen**:

- de kwaliteit en de aantrekkelijkheid van de banen van de Brusselse operatoren ten opzichte van de andere gefedereerde entiteiten vrijwaren;
- de “houdbaarheid” van de banen verbeteren, zodat werknemers hun loopbaan kunnen voortzetten en een evenwicht tussen werk en privéleven kunnen bereiken;
- de koopkracht van alle beroepen, en in het bijzonder die met een laag inkomen, verhogen door een herwaardering van hun geldelijke voorwaarden voor te stellen;
- de arbeidsvoorwaarden harmoniseren binnen en tussen de Brusselse sectoren, maar ook ten aanzien van de andere gefedereerde entiteiten die werk maken van salarishervormingen en functieclassificaties, op basis van het IFIC-model als instrument voor harmonisatie;
- aanwervingen vergemakkelijken en voorkomen dat werknemers vertrekken door proactief te zoeken naar oplossingen voor beroepstekorten;
- de toegang tot de arbeidsmarkt en beroepsmobiliteit bevorderen;
- de kwaliteit van de diensten verbeteren door te zorgen voor een betere afstemming en transversaliteit tussen de sectoren, met name door bundeling en betere integratie van het beleid;
- het dienstenaanbod uitbreiden om de maatschappelijke behoeften van de bevolking te vervullen, door de personeelsnormen te verhogen;
- de verenigingen aanmoedigen bij te dragen aan het (digitale, ecologische, ...) transitieproces, met name op het gebied van duurzame mobiliteit, de invoering van nieuwe beroepspraktijken en een sobere digitalisering van maatschappelijk belang;
- de marchandisering voorkomen van de diensten die aan de verenigingen toevertrouwd worden door het maatschappelijke karakter zonder winst oogmerk van de operatoren in kwestie te vrijwaren;
- de administratieve vereenvoudiging ten behoeve van de operatoren en administraties doorvoeren, teneinde de inspanningen maximaal te richten op dienstverlening aan het publiek.

Overwegende dat de uitvoering van het vorige akkoord (2018-19) moet worden voltooid, waarbij een aantal van de daarin vervatte maatregelen wordt gecorrigeerd en/of aangevuld, terwijl - in het licht van de opgedane ervaring - wordt besloten over nieuwe intersectorale maatregelen die zo spoedig mogelijk moeten worden toegepast;

Overwegende dat de regeringen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beslist hebben om, in een sterk verslechterde begrotingscontext en een ongekeerde vertraging na de in 2018 geboekte vooruitgang, een totaal budget van **57,5 miljoen euro**¹ toe te kennen aan de entiteiten van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Vlaamse Gemeenschapscommissie voor de uitvoering van een non-profitakkoord 2021-24.

Voor de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal dit budget evolueren:

- naar 6,8 miljoen euro in 2021;
- naar 24,75 miljoen euro in 2022;
- naar 36,75 miljoen euro in 2023;
- naar 49 miljoen euro in 2024.

Dat dit laatste bedrag² vanaf 2024 een structurele en recurrente verhoging van de subsidies mogelijk zal maken. Dit budget zal aangevuld worden met andere nieuwe middelen, buiten het kader van het non-profitakkoord, die tijdens de legislatuur voorgesteld zullen blijven worden om de sectorale regelingen te versterken (bv. verhoging van de omkaderingsnormen, de opleidingsmiddelen en de begeleidende maatregelen in het kader van de raamovereenkomst Werkgelegenheid-Opleiding, enz.);

Overwegende dat de maatregelen van dit protocol zullen worden getoetst op hun haalbaarheid (zowel voor de administraties als voor de operatoren) enerzijds en op hun structurele integratie in de regelgeving anderzijds. Mocht er een probleem worden vastgesteld of een herschikking van de middelen nodig zou blijken, zal een driepartijenoverleg worden georganiseerd;

Overwegende dat de regeringen zich ertoe verbinden om, onder voorbehoud van en zodra de CAO's door de sociale partners gesloten zullen zijn, te zorgen voor de financiering van de gekozen maatregelen en alle nodige reglementaire maatregelen te nemen voor de tenuitvoerlegging ervan. Bij elke creatie of uitbreiding van diensten op initiatief van de overheden zal rekening worden gehouden met de elementen waar deze akkoorden in voorzien;

Overwegende de noodzaak om ongedekte kosten ten laste van de werkgevers en dubbele subsidiëring te vermijden;

Overwegende de beslissing van de partners om de toekomstige besprekingen over de akkoorden plaats te doen vinden in het kader van het vast dialoog- en overlegplatform voor de non-profit³, dat ten laatste in 2022 bij Brupartners zal worden opgericht via een aan de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gemeenschappelijke regeling, waarbij de laatstgenoemden erop toe zullen zien dat de RH en RVT sector, die vertegenwoordigd wordt door FEMARBEL en bij de non-profitakkoorden betrokken is, deelneemt aan de besprekingen die hen aanbelangen en die kunnen leiden tot beslissingen die vallen onder het overleg in PC 330 (CAO's en de daaraan verbonden sociale fondsen);

Overwegende dat de partijen beslissen een protocolakkoord te sluiten dat van toepassing is op de Brusselse vestigingseenheden van operatoren die op meerjarige basis erkend en/of gesubsidieerd worden via sectorale reglementaire maatregelen die onder de bevoegdheid vallen van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zoals hieronder vermeld:

¹ 8,5 miljoen euro is bestemd voor de sectoren die onder de Vlaamse Gemeenschapscommissie vallen volgens de ad hoc verdeelsleutel (5,5 miljoen euro) en de sector van de daaraan verbonden openbare RH's-RVT's (3 miljoen euro).

² Waaraan de indexering (vanaf 2023) toe zal worden gevoegd van elke maatregel die onderhevig is aan de evolutie van een referentie-indexcijfer;

³ VDOPNP ;

Voor de Franse Gemeenschapscommissie	Voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
<ul style="list-style-type: none"> - Beleid inzake personen met een handicap <ul style="list-style-type: none"> - Dagcentra - Dagcentra/schoolgaande kinderen - Verblijfscentra - Maatwerkbedrijven - Ondersteuningsdiensten voor dovencommunicatie en -vertolking - Begeleidingsdiensten - Diensten voor gezinsopvang - Diensten voor inclusieve vrijetijdsbesteding - Ondersteuningsdiensten voor activiteiten van maatschappelijk belang - Diensten voor participatie via collectieve activiteiten - Ondersteuningsdienst voor beroepsopleiding - Bijzondere erkende projecten - Sociale Zaken <ul style="list-style-type: none"> - Centra voor globale sociale actie - Centra voor gezinsplanning - Opvangtehuizen - Schuldbemiddeling - Diensten voor thuishulp - Gezondheid <ul style="list-style-type: none"> - Coördinatiecentra voor thuiszorg en -diensten - Diensten voor geestelijke gezondheidszorg - Teleonthaalcentra - Verenigingen voor geïntegreerde gezondheidszorg (medische huizen) - Diensten voor voortgezette en palliatieve zorgen - Diensten actief op het vlak van druggebruik - Sociale cohesie - Socioprofessionele inschakeling - Gezondheids promotie (+) - Onthaalbureau voor nieuwkomers (+)⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> - Beleid inzake personen met een handicap <ul style="list-style-type: none"> - Dag- en verblijfscentra - Begeleid wonen - ADL-centra - Initiatieven voor beschut wonen⁵ - Algemene sociale diensten <ul style="list-style-type: none"> - Justitieel welzijnswerk - Sociale diensten - Diensten voor thuiszorg - Thuisoppasdiensten - Diensten voor gezinsplanning - Centra voor dagopvang van ouderen - Gezondheid <ul style="list-style-type: none"> - Psychiatrische verzorgingstehuizen - Diensten voor geestelijke gezondheidszorg - Multidisciplinair team voor palliatieve zorgen - Volwassenen in moeilijkheden <ul style="list-style-type: none"> - Noodopvang - Nachtopvang - Noodhuisvesting - Daklozenronde - Straathoekwerk - Diensten voor dagopvang - Opvangtehuis - Thuisbegeleiding - Housing First - Rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen - Centra voor dagverzorging - Revalidatieovereenkomsten <p><u>Voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Socioprofessionele inschakeling/ Missions locales pour l'Emploi (+)</u> - Lokale Werkwinkels (+) - Gemandateerde sociale inschakelingseconomie (+)⁶

⁴ De regering zal de bedragen bestemd voor de operatoren van de sector van de onthaalbureaus voor nieuwkomers voorzien op de budgetten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, op het ogenblik dat deze onder de verantwoordelijkheid komen van de bi-communautaire entiteit, wat gepland is voor 2023;

⁵ De integratie van de vzw's die voorheen onder het RIZIV vielen en thans onder de Franse Gemeenschapscommissie zal, indien zij besluiten toe te treden tot de bi-communautaire entiteit, worden besproken met hun inrichtende macht, teneinde de sectorale samenhang te bevorderen. Voor 2022 zullen de bedragen beschikbaar zijn op de budgetten van de Franse Gemeenschapscommissie, maar vanaf 2023 zullen zij in de begroting van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie worden opgenomen;

⁶ Rekening houdend met de complexiteit van het stelsel van de gemandateerde inschakelingseconomie zal de discussie over de integratie van de werknemers van de vzw's die opdrachten in verband met de sociale inschakelingseconomie uitvoeren, in 2022 worden voortgezet, teneinde specifieke maatregelen te overwegen in het licht van de beschikbare enveloppe (400.000 euro "Aantrekkelijkheid" + 100.000 euro "Mobiliteit");

- **Gewestelijke centra (+)**

Overwegende dat, behoudens specifieke afwijking van een maatregel, de kosten van de maatregelen worden berekend in verhouding tot de arbeidsduur van de werknemers;

Overwegende dat de financieringslast voor de openbare entiteiten beperkt blijft tot de werkingssfeer die hen aanbelangt in dit akkoord (Scope 1), en uitgebreid wordt tot de als zodanig gedefinieerde activiteiten van "Scope 2":

- Scope 1: activiteiten die rechtstreeks vallen onder de erkende en/of gesubsidieerde regelingen;
- Scope 2: activiteiten bestemd voor de directe ondersteuning van Scope 1;
- Scope 3: andere activiteiten van de werknemers die op de loonlijst van de Brusselse vestigingseenheden staan.

Overwegende dat de toepassing van het overzicht van de tewerkstelling in de Brusselse non-profit momenteel door de diensten van de administraties wordt ontwikkeld, dat de uitvoering ervan voor de eerste helft van 2023 is gepland, en dat in afwachting van dit onmisbare instrument de berekening van de kosten van de maatregelen wordt vastgesteld op basis van de gegevens in **BIJLAGE I**. Overzichtsgegevens die een indicatieve schatting geven van het aantal voltijdse equivalenten (VTE) per sector, vermeerderd⁷ om onvoorziene budgettaire gevolgen te voorkomen, zowel voor de werkgevers als voor de subsidiërende overheden.

Overwegende dat de budgettaire modulering uiteengezet in **BIJLAGE II - Budgettaire prognose voor 2022-24**, waarin een prognose wordt geboden van het progressieve en algemene evenwicht van onderhavig akkoord, ervoor zal zorgen dat de vermelde kredieten opgenomen worden in de begrotingen van de bevoegde entiteiten. De kosten verbonden aan deze maatregelen in termen van gesloten enveloppen;

Overwegende dat de aan elke sector toegewezen enveloppe voor elke maatregel geldt tot het einde van dit akkoord. De keuze voor verschillende soorten uitgaven impliceert de facto dat van andere maatregelen wordt afgezien;

Overwegende de verbintenis van de partijen om de in onderhavig akkoord overeengekomen evenwichten te handhaven bij het gevolg dat eraan gegeven zal worden en de sociale vrede voor de duur van dit akkoord te waarborgen;

B. MAATREGELEN.

De onderhandelingen tussen de Brusselse regering, het College en het Verenigd College en de sociale partners hebben tot de volgende maatregelen geleid:

Punt 1. : Aantrekkelijkheid en koopkracht (39.368.000 miljoen euro)

De partners zijn het erover eens werk te willen maken van de harmonisatie van de functieclassificaties van de verschillende sectoren. Dit moet, na analyse van de haalbaarheid of wenselijkheid, gepaard gaan met salarisverhogingen of maatregelen om ze aantrekkelijk te maken.

Er werden vier groepen gedefinieerd op basis van specifieke algemene doelstellingen, een fasering en een progressieve budgettaire uitsplitsing⁸:

⁷ 2,5%;

⁸ Zie Bijlage II;

Groep 1 (PC 330 - 4 overgedragen sectoren⁹): sectoren die op 1/7/22 volledig onder het IFIC-model vallen – 19 miljoen¹⁰ euro (max. 2023)

Groep 2 (PC 318, 332 en andere 330): sectoren die op 1/1/2024, na de haalbaarheidsstudie, aan willen sluiten bij een IFIC-model betreffende functieclassificatie– 7,348 miljoen euro (max. 2024)

Groep 3 (PC 319, 327 en 329): sectoren die deel zullen nemen aan een niet-bindende “IFIC” opportuniteits- en haalbaarheidsstudie en parallel daaraan specifieke sectorale maatregelen zullen uitvoeren - 11,499 miljoen euro verdeeld in functie van het aantal VTE's (max. 2024)

Groep 4: sectoren of operatoren die op basis van de uitbreiding van het toepassingsgebied van onderhavig akkoord aanspraak kunnen maken op de voordelen voortvloeiend uit voorgaande akkoorden of specifieke maatregelen - 1,521 miljoen euro (max. 2024, berekend op basis van een globale toename van de referentiebudgetten)

Het is bijgevolg de bedoeling om, binnen het kader van de vastgestelde budgetten, uitvoering te kunnen geven aan:

Voor de sectoren van [Groep 1](#), vanaf 2022, **een volledige implementatie van het IFIC classificatie- en loonmodel op 1 juli 2022**, waarover overeenstemming zal worden bereikt in een tripartiete technische werkgroep¹¹, die vervolgens zal worden gevalideerd in een vierpartijestuurgroep¹² alvorens definitief te worden gevalideerd door de autoriteiten en in de betrokken paritaire comités. De op te richten werkgroep, waarvan het technisch voorzitterschap, de agenda en de verslagen door de vzw IFIC waar zal worden genomen, zal tot taak hebben het werkschema op te stellen en aan te passen en te zorgen voor de voorlichting en de opleiding van de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden die het model zullen moeten toepassen (taakomschrijvingen en -verdelingen, beroepsmogelijkheden, enz.);

Voor de sectoren van [Groep 2](#), vanaf 2022:

- A. een **gerichte loonsverhoging voor de “kritieke” functies in concurrentie met PC 330** (bv. verpleegkundige, ergotherapeut, ...), om verschillen in aantrekkelijkheid tussen Brusselse sectoren of met andere gefedereerde entiteiten te vermijden;
- B. een **gerichte loonsverhoging voor de functies die op grond van de sectorale en/of transversale realiteiten als “kritiek” aangeduid worden** (bv.: directie, eerstelijns, onderhoud, ...);

De bepalingen A en B zullen worden beschouwd in het licht van de implementatie van sectorale functieclassificaties van het IFIC-type vanaf 2024 (na een haalbaarheidsstudie). In 2022 en 2023 zullen, met uitzondering van de functies waarvoor de baremische loopbaan al bekend is, alleen forfaitaire tijdelijke herwaarderingen die de overgang naar het IFIC niet in het gedrang brengen (bonussen, geïntegreerde forfaitaire bedragen, ...) mogelijk zijn.

- C. een **versterking van de omkaderingsnormen**, in het licht van door de partijen gedeelde doelstellingen en berustend op tripartiete beslissingen;
- D. aanvullend, **eenmalige maatregelen** (bv. premie, digitalisering, ...) of **collectieve arbeidsduurvermindering** met compenserende aanwerving in antwoord op de zwaarte van de beroepen¹³.

⁹ gezondheidsinstellingen en -diensten RH-RVT/IBW/MSP/RC;

¹⁰ enveloppe aangevuld met de bedragen die momenteel bestemd zijn voor de "eenmalige overgangspremie";

¹¹ samengesteld uit deskundigen op het gebied van functieclassificatie, die door beide kanten worden aangewezen ;

¹² samengesteld uit de sociale partners, de regering en de administraties;

¹³ voor de sectoren waarin momenteel een 38-urenweek van toepassing is;

- E. **vanaf 2024, een loonsverhoging door de invoering van functieclassificaties volgens de IFIC-methodologie** (na een **haalbaarheidsstudie**), waarvan de loonmodellen zullen neigen naar dat van PC 330 om tot een harmonisatie te komen tussen de Brusselse sectoren en de andere entiteiten;

Voor de sectoren van **Groep 3**, vanaf 2022:

- A. een **gerichte loonsverhoging voor de “kritieke” functies in concurrentie met PC 330** (bv. verpleegkundige, ergotherapeut, ...), om verschillen in aantrekkelijkheid tussen Brusselse sectoren of met andere gefedereerde entiteiten te vermijden;
- B. een **gerichte loonsverhoging voor de functies die op grond van de sectorale en/of transversale realiteiten als “kritiek” aangeduid worden** (bv.: directie, eerstelijns, onderhoud, ...);

De bepalingen A en B zullen worden beschouwd in het licht van de **eventuele** implementatie van sectorale functieclassificaties van het IFIC-type (na de IFIC-haalbaarheidsstudie). De progressieve jaarlijkse middelen zullen zonder IFIC-beperking voor 75% van de sectorale enveloppe aan structurele herwaarderingsmaatregelen toegewezen kunnen worden. Het gebruik van het saldo (25%), dat voor een herwaardering zou worden bestemd, zal afhankelijk worden gesteld van de naleving van de doelstellingen of van het IFIC-traject¹⁴.

- C. een **versterking van de omkaderingsnormen**, in het licht van door de partijen gedeelde doelstellingen en berustend op **tripartiete** beslissingen;
- D. bij wijze van uitzondering, **sectorale maatregelen** voor wat de sectoren SPI en Sociale Samenhang betreft en de maatwerkbedrijven (gedifferentieerde regeling¹⁵, versterking van de forfaitaire bedragen¹⁶, 13e maand¹⁷);
- E. aanvullend, **eenmalige maatregelen** (bv. premie, digitalisering, ...) of **collectieve arbeidsduurvermindering** met compenserende aanwerving in antwoord op de zwaarte van de beroepen¹⁸.

Voor de sectoren van de **Groepen 1, 2 en 3**, vanaf 2022, een **versterking van de ondersteunende functies**¹⁹ (administratie, coördinatie en HR-ondersteuning) om de uitvoering of het opstarten van de maatregelen “IFIC” en “Houdbaarheid” te vergemakkelijken, in de sectoren die de continuïteit van hun taken 24 uur per dag garanderen, en alleen als er problemen zouden worden vastgesteld ondanks een aangepaste interne organisatie (instrumenten en opleiding, interne solidariteitsregels, ...). Er zal een enveloppe van **maximaal 1 miljoen euro** worden uitgetrokken voor de uitvoering van deze maatregel, die zal worden toegekend in de vorm van een forfaitair bedrag en/of zal worden gebundeld om bij voorrang de kleinste structuren ervan te laten genieten en om rekening te houden met de gefinancierde norm. Het bedrag dat vanaf 2022 beschikbaar zal zijn (500.000 euro), zal worden verdubbeld op basis van een herschikking van de ongebruikte saldi met betrekking tot de IFIC-implementatie in PC 330 en tot de diensten geleverd door de vzw IFIC.

Voor de sectoren van **Groep 4**, vanaf 2022, een **versterking van de aantrekkelijkheid van de banen door de toekenning van voordelen uit eerdere non-profitakkoorden** (bv.: barema's, ADV met compenserende aanwerving, enz.) in het licht van de beperkingen van de geldende regelingen, maatregelen waarover de partijen het eens zijn geworden en dit terwijl deze sectoren, behalve in het

¹⁴ Deze bepaling (75%/25%) geldt ook voor de andere bepalingen van Groep 3, met uitzondering van de sector van de maatwerkbedrijven;

¹⁵ SPI, aanvulling op de maatregel “Inhaalbeweging”, Pt.5;

¹⁶ Sociale samenhang;

¹⁷ Specifiek om de loonspanning tussen functies te behouden en overeenkomstig het in het paritair subcomité 327.02 bereikte akkoord. Het saldo van de beschikbare enveloppe zal worden toegewezen op basis van een driepartijenakkoord;

¹⁸ voor de sectoren waarin momenteel een 38-urenweek van toepassing is;

¹⁹ eenmalig of gezamenlijk, op basis van een nader te bepalen forfaitair bedrag;

geval van vastgestelde sectorale beperkingen, aanspraak zullen kunnen maken op de transversale maatregelen van dit akkoord.

De verschillende maatregelen voor de groepen 2, 3 en 4, waarvan er verschillende zijn aangegeven in **BIJLAGE III - Sectorale maatregelen**, zullen worden overeengekomen in het kader van een onder het toezicht van de regering geplaatste vierpartijenwerkgroep²⁰, die de volgende taken zal waarnemen:

- een lijst opstellen van de kritieke functies die rechtstreeks met elkaar concurreren en van de sectorale/transversale vraagstukken (tekort, opleiding, ...);
- voorstellen indienen voor gemoduleerde en gefaseerde maatregelen, rekening houdend met de richtsnoeren van dit akkoord, de resultaten van tussentijdse analyses (haalbaarheid, ...), het bijgewerkte overzicht van de tewerkstelling en verfijnde begrotingsprognoses (zo nodig met de hulp van de administraties en het IFIC).

Bij de besprekingen zal rekening worden gehouden met de algemene beginselen van dit akkoord en met de resultaten van de verkennende haalbaarheidsstudie die in 2022 door de vzw IFIC is uitgevoerd²¹ (niet-bindend voor de sectoren van Groep 3). De eruit voortvloeiende oplossingen zouden in de richting kunnen gaan van: een herziening of herwaardering van de loonschalen, een aanpassing van de loonspanning, de invoering of samenvoeging van loonschalen, premies of het optrekken van de eindejaarspremie, een verhoging van de bijzondere forfaitaire bedragen die de loonkostensubsidie vormen, of geldelijke maatregelen ter vrijwaring van de voordelen van werknemers met een laag inkomen, enz.

Elke hierboven vermelde oplossing, of ze nu tijdelijk dan wel structureel van aard is, zal vermijden aanleiding te geven tot:

- tijdrovend en iteratief administratief/regelgevend werk (in voorkomend geval zal de voorkeur worden gegeven aan mechanismen van het type “premie”, of zou dit kunnen gebeuren via een in de sectorale regelgeving geïntegreerde logica van forfaitaire bedragen);
- het genereren van loonmodellen die afbreuk doen aan de algemene aantrekkelijkheid van het IFIC-model (PC 330). De herwaarderingen zullen daarom worden afgetopt op soortgelijke en vergelijkbare loonschalen, of in aantal worden beperkt tot de schaal van eenzelfde sector, om de aantrekkelijkheid van de implementatie ervan op termijn in stand te houden.

In het geval van de sectoren waar “IFIC” geïmplementeerd zal worden:

- zal er een volledige financiering van de overgang naar het IFIC aanbevolen worden, met dien verstande dat ze in termen van streefdoelen - zowel wat de loonschalen als de reikwijdte van de bedoelde functies betreft - beperkt zullen kunnen worden om binnen de grenzen te blijven van de budgetten die geleidelijk beschikbaar zullen worden; de vrijgekomen bedragen zullen dan met voorrang worden toegewezen om de doelloonschalen volledig te bereiken (punt 8.A);
- zullen de bedragen met betrekking tot de in het kader van het NPA 2018-2019 toegekende “eenmalige” premie aangewend worden om deze hervormingen te financieren voor de werknemers die naar het voorbeeld van de sectoren van PC 330 zouden kiezen voor een overgang naar het IFIC²².

Punt 2. Ondersteuning van de vzw IFIC (500.000 euro).

²⁰ samengesteld uit de sociale partners, de regering en de administraties (en ondersteund door de vzw IFIC);

²¹ zie Punt 2, “Ondersteuning van de vzw IFIC”;

²² “In het kader van een eventuele hervorming van het IFIC in Brussel (...) zal een maximumbedrag van 2.107.867,60 euro vrijgemaakt kunnen worden voor de financiering van deze hervorming (...) het deel van de premiebedragen dat terugvloeit naar de VTE's die de voorwaarden van de hervorming aanvaard zullen hebben, zal gebruikt kunnen worden voor de financiering ervan (...)”

De Brusselse regering wenst voor de bovengenoemde taken een beroep te doen op de steun van de vzw IFIC als paritaire operator en eigenaar van het gelijknamige classificatiesysteem. Daartoe zullen vanaf 2021, rekening houdend met de specifieke kenmerken van haar model en de lopende werkzaamheden met de andere gefedereerde entiteiten²³, de nodige overeenkomsten met de vzw worden gesloten om de bovengenoemde doelstellingen over te nemen voor de volgende diensten:

- **de functieclassificatie** en het loonmodel van het federale PC 330 voor de geregionaliseerde sectoren **implementeren**;
- een **prospectieve “haalbaarheidsstudie”** verwezenlijken over de mogelijke classificaties, rekening houdend met de bestaande nomenclaturen in de bedoelde paritaire comités/(sub)sectoren, samen met een inventaris van de functies en hun inhoud en een ontwerprijst van te onderzoeken sectorale functies, met een eerste identificatie van zogenaamde “kritieke” sleutelfuncties;
- een **vergelijkende analyse** uitvoeren waarmee de loonstructuren (barema’s, looncomponenten, loonspanningen, baremisering, anciënniteit, ...) die in elk van de betrokken PC's (en in voorkomend geval in elk van de bedoelde (sub)sectoren) bestaan, beschreven kunnen worden en rekening kan worden gehouden met de benaderingen en tendensen in de andere entiteiten;
- in het kader van het vierpartijenoverleg, **functieclassificaties en ad hoc loonmodellen** ontwikkelen, evenals een **ad hoc implementatieprocedure** voor de betrokken sectoren in de volgorde die met betrekking tot Punt 1 van de maatregelen in dit akkoord kan worden voorafgespiegeld;
- de sociale partners **op technisch vlak ondersteunen** bij het opstellen van de nodige CAO's/reglementeringen;
- **opleiding geven** aan alle instellingen die betrokken zijn bij de IFIC-classificatie: een ad hoc handleiding opstellen en aanbieden, opleiding geven aan werkgevers (procesverantwoordelijken) en werknemersvertegenwoordigers, sociale secretariaten waar nodig, enz.;
- **ad hoc instrumenten voor loonsimulatie** ontwikkelen (voor werkgevers en werknemers, ter ondersteuning van de keuze van de werknemers), richtlijnen opstellen en opleidingen aanbieden over het gebruik van deze instrumenten voor in de praktijk;
- alle spelers uit de praktijk **ondersteunen** tijdens de hele procedure (telefoon/e-mailpermanentie, standaarddocumenten opstellen en aanbieden, een specifieke FAQ opstellen en opvolgen, enz.);
- **het secretariaat en de administratieve opvolging** verzorgen van de vergaderingen voor sociaal overleg die verband houden met het project;
- indien van toepassing, het externe secretariaat van de **beroepscommissie** waarnemen.

Het maximumbedrag dat jaarlijks wordt bestemd voor de verschillende taken die aan de vzw toevertrouwd worden, bedraagt **0,5 miljoen euro**. Dit budget, waarvan een functioneel minimum wordt geraamd op 0,289 miljoen euro en waarvan het maximum voornamelijk af zal hangen van het aantal te behandelen functies²⁴ en van de tijdens het project gekozen opties (gekozen loonmodel, aanvullende loonrapportering, ...), moet de vzw in staat stellen tot de nodige aanwervingen²⁵ over te gaan en haar werkingskosten te dekken. In het kader van dit akkoord zullen de sociale partners aan de vzw IFIC vragen om in haar werking en samenstelling rekening te houden met de Brusselse realiteit.

Punt 3. Versterking van de “intra-Brusselse mobiliteit” (3.214.000 euro)

²³ Vlaanderen, het Waals Gewest en de federale overheid;

²⁴ beschrijving en wegging;

²⁵ consultant-referent, consultant/econoom-data, staff (directie en afdelingshoofden),...;

De versterking van de intra-Brusselse mobiliteit met het openbaar vervoer via de MIVB²⁶ maakt het voorwerp uit van een principeakkoord, onder voorbehoud van de toepasbaarheid van het systeem voor de operatoren/werkgevers en de administraties. Zo wordt aanbevolen om vanaf 1 januari 2023 het gewestelijk voorkeurtarief “vrij reizen” - waar het personeel van de overheidsdiensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest²⁷ momenteel van geniet - toe te kennen aan de non-profitoperatoren zonder winstogmerk²⁸.

De toepassingsmodaliteiten zullen tot september 2022 worden bestudeerd, waarbij de maatregel enerzijds afhankelijk is van de toekenning van een abonnement op naam aan al het personeel dat op de loonlijst staat van de Brusselse vestigingseenheden van de werkingssfeer van het NPA, en anderzijds van een operationalisering die rekening houdt met de realiteit van de partijen (derde-betalersregeling, BVT-statuuut, ...) en de besprekingen in de paritaire comités. Er zal een specifiek budget kunnen worden uitgetrokken voor de werkingskosten en, indien nodig, voor de uitbesteding ervan.

Het totaalbudget van de maatregel wordt geraamd op 5,4 miljoen euro²⁹. Voor de financiering van de kosten van een MIVB-jaarabonnement per natuurlijke persoon³⁰ van Scope 1 en Scope 2 met een arbeidsovereenkomst, zal 3 miljoen euro van dit akkoord worden vrijgemaakt ter aanvulling van de provisie die voor deze maatregel voorbehouden is in het protocolakkoord van de non-profitsectoren voor 2018-19³¹. Behoudens andersluidende sectorale beperkingen zal het gedeelte van de subsidies dat momenteel bestemd is voor de terugbetaling van de MIVB-abonnementen via de geldende sectorale regelingen³² worden gebruikt om een deel van de reële kosten van de maatregel te compenseren. Wat de forfaitaire mechanismen betreft, zal de kwestie in 2022 worden bestudeerd. Voor wat de activiteiten betreft die onder regelingen van andere subsidiërende entiteiten of activiteiten van Scope 3 vallen, zullen de bedragen die de uitgaven reeds dekken, ook moeten bijdragen aan de financiering van de maatregel. Een (forfaitair) alternatief zal echter worden overwogen voor een sector die de kosten van de maatregel niet zou kunnen dragen omdat Scope 3 te groot uitvalt in vergelijking met Scope 2.

Punt 4. : Houdbaarheid

A. Uitvoering van de CAO's met betrekking tot de “Houdbaarheid”:

De partners zijn het erover eens dat vanaf 2022 concrete maatregelen gericht op de “Houdbaarheid” gedurende de loopbaan moeten worden uitgevoerd om de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening en de arbeidsomstandigheden te ondersteunen. Voor de maatregelen die dat vereisen, zullen de partners de nodige besprekingen organiseren om te komen tot een veralgemeende toepassing van de beginselen van de vier federale collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de hieronder opgesomde maatregelen en de aanpassingen daarvan in het licht van de sectorale realiteit:

- **recht op 3 aaneengesloten weken vakantie:** organisatie van de diensten (opleiding, planning, communicatie, raadpleging, enz.) om iedere werknemer die erom vraagt het recht te schenken op een aaneengesloten vakantieperiode van ten minste drie opeenvolgende weken, met inbegrip van drie opeenvolgende weekends voor degenen die in het weekend werken;

²⁶ Maatschappij voor Intercommunaal Vervoer te Brussel;

²⁷ Beslissing van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 13 september 1990;

²⁸ Overeenkomstig het advies uitgebracht door de juridische dienst van de MIVB;

²⁹ Scope 3;

³⁰ Afwijking van de verhoudingsgewijze financiering van de VTE's;

³¹ 1,341 miljoen euro voorziening met betrekking tot de beslissing inzake *Punt 4, NPA 2018-19*;

³² minimaal beschouwd, om geen afbreuk te doen aan de middelen die aan de werkgevers worden toegekend om andere kosten voor woon-werkverkeer te dekken (NMBS, auto, fiets, TEC, De Lijn, ...);

- **uurroosters die van tevoren bekend zijn:** planning en stabilisering van de werkprestaties om rekening te houden met de wensen van de werknemers, waarbij de roosters voldoende van tevoren beschikbaar worden gesteld om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bewaren;
- **stabiliteit van de arbeidsovereenkomsten:** de verbintenis om te ijveren voor de stabilisering van de arbeidsovereenkomsten, door concretisering van de CAO's die het mogelijk maken deeltijdwerkers en werknemers met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur systematisch te informeren over de opening van extra contracturen binnen de instelling, zodat zij bij voorrang toegang krijgen tot deze activiteiten en hun arbeidstijd en/of arbeidsovereenkomst kunnen verlengen, via een overgang naar overeenkomsten van onbepaalde duur;
- **vrijmaking van de vakbondstijd:** organisatie van een verhoging van het basiskrediet van toegestane afwezigheidsdagen voor vakbondsopleiding met behoud van loon (20 dagen/mandaat van vier jaar), dat ter beschikking wordt gesteld van de vakbondsvertegenwoordigers die behoren tot de representatieve werknemersorganisaties van de operatoren.

Er zal in hun modaliteiten worden voorzien, onverminderd de geldende regelgeving of gunstiger praktijken, waarbij de toekenning van deze rechten slechts uitzonderlijk kan worden beperkt om dwingende organisatorische redenen en de noodzaak om de omkadering te garanderen die onontbeerlijk is voor de continuïteit van de dienstverlening, en pas nadat alle redelijke mogelijkheden van ondersteuning (studentenpersoneel, mobiele teams, ...) uitgeput zijn. Er zullen over deze maatregelen onderhandelingen worden gevoerd en ze zullen worden aangepast om rekening te houden met eventuele sectorale beperkingen die zijn vastgesteld³³ en op grond waarvan compensatie zal worden overwogen³⁴. Bovendien zou, indien specifieke problemen (bv. loontoeslagen) die strikt verband houden met de toepassing ervan, worden vastgesteld, compensatie kunnen worden overwogen in het kader van de middelen die te vinden zijn in de enveloppes met betrekking tot Punt 1 "Aantrekkelijkheid".

B. Uitrol van het "Tandemplan"

De partners zullen een dialoog opstarten om na te gaan of het Tandemplan, dat op dit ogenblik sinds 2011 in de sectoren die onder CP 319 en CP 332 vallen wordt uitgevoerd door de vzw Old Timer, uitgebreid kan worden tot alle sectoren die onder dit akkoord vallen. Deze mogelijkheid, die afhankelijk is van de toegang tot tijdscrediet³⁵ en een eventuele aanpassing van de richtsnoeren met betrekking tot de maatregel (bv. anciënniteit, flexibiliteit, knelpuntberoepen, ...) om de financiële en functionele houdbaarheid ervan te waarborgen, zal erop gericht zijn het einde van de loopbaan aan te passen met als doel de arbeidsomstandigheden minder zwaar te maken door de arbeidstijd te verkorten en tegelijkertijd tot de pensioengerechtigde leeftijd een bezoldiging te handhaven die nagenoeg gelijk is aan het bruto aanvangsloon (dankzij het behoud van de financiering van de oudere werknemer). De regeling beoogt ook de tewerkstelling van jonge werknemers te ondersteunen door hen te compenseren voor de tijd dat zij van het werk zijn vrijgesteld en door de ervaring van de oudere werknemer door te geven.

C. Welzijn op het werk (135.000 euro)

Een jaarlijkse enveloppe van 0,135 miljoen euro zal dienen als aanvulling op de financiering van de Associatie in Brussel voor Beter Evenwicht tijdens Tewerkstelling (ABBET), met als doel:

³³ continuïteit van de taken, urgentie, reële impact van het gebruik van het recht enz. ;

³⁴ Punt 1, maatregel "Versterking van de ondersteunende functies"

³⁵ toegekend door de federale overheid;

- het toepassingsgebied van de taken van de vzw uit te breiden tot de nieuwe operatoren die in de werkingssfeer van dit akkoord zijn opgenomen;
- de doeltreffendheid van het beheer en de organisatie van de activiteiten die door het ABBET-team worden uitgevoerd te versterken via de creatie van functie(s) (1 VTE) die instaan voor de coördinatietaken van de teams en de acties rond een bepaald thema (met de fondsen voor bestaanszekerheid of rechtstreeks met de sectoren) of gericht op sociale innovatie;
- een nieuwe fase van sociale innovatie in te luiden door een plan op te stellen dat moet worden uitgevoerd door middel van meer gestructureerde thematische acties (onderzoek, benchmarking, publicaties, instrumenten enz.) en/of via nieuwe projecten die rechtstreeks door de vereniging zelf worden uitgevoerd of gecoördineerd (op basis van het budget voor thematische acties);

De partners verbinden zich ertoe de ad hoc juridische documenten (statuten, overeenkomsten en besluiten) aan te passen om de bovengenoemde elementen en de deelname van de vertegenwoordigers van de administratie en de regering als permanente of occasionele deelnemers aan de instanties van de vereniging te integreren.

D. Maatregel "Compenserende aanwerving" (165.000 euro)

De partners verbinden zich ertoe om in het licht van de arbeidsduurvermindering (ADV) voortdurend en synergetisch samen te werken om het beheer van de maatregel "Compenserende aanwerving" (CA) te verbeteren. Er zal een werkgroep van deskundigen van de sectorale beheersfondsen worden opgericht om de beginselen en methoden voor het beheer van de aan de verschillende sectorale operatoren toevertrouwde enveloppes uit te wisselen en te bespreken³⁶. Deze werkgroep, die zijn resultaten (vereenvoudigingsvoorstellen, evaluatie van de realiteit, werking, enz.) in de vorm van een syntheseverslag zal voorleggen, zal als voornaamste doelstelling hebben om de effecten van de maatregel en de in het kader van het huidige systeem beschikbare middelen³⁷ te maximaliseren. In het licht van deze resultaten zal met name worden overwogen om de werkingskosten van de operatoren (beheersfondsen of vzw) aan te passen aan de huidige realiteit. Deze zouden kunnen worden verhoogd tot 45.000 euro per jaar (voor een geraamde totale kostprijs van 0,02 miljoen euro).

Voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zal er naar het voorbeeld van de Franse Gemeenschapscommissie overwogen worden een beroep te doen op een fonds om het huidige beheer van de regeling door de administraties³⁸ te verbeteren. Daartoe zou, naast de reeds vrijgemaakte middelen, een bedrag van 0,1 miljoen euro worden uitgetrokken om de toename van het gebruik van compenserende aanwerving vanaf 2023 te dekken. In het geval van een uitbesteding zal er jaarlijks maximaal 45.000 euro worden voorbehouden voor de werkingskosten van de geselecteerde operator (of om bundeling met een reeds bestaand fonds mogelijk te maken).

Punt 5. Inhaalbeweging. (1.135.000 euro)

De Franse Gemeenschapscommissie dekt momenteel deels aanvullend het verschil tussen de voorwaarden van het NPA en de toegekende³⁹ premies voor GECO-werknemers die worden ingezet voor de ondersteuning van de taken waarvoor zij bevoegd is. Dat verschil wordt momenteel ten belope van 1 miljoen euro gefinancierd. Dat bedrag wordt verdeeld onder de werkgevers die het aanvragen. Er wordt overeengekomen om die tegemoetkoming te verhogen door de socioprofessionele inschakelingssector uit de regeling van de Franse Gemeenschapscommissie te halen. Het bedrag dat de Franse Gemeenschapscommissie vroeger voor die laatste uitrook (0,5 miljoen

³⁶ G&G, G&G SPI, BEC ;

³⁷ 7 miljoen euro;

³⁸ Iriscare en Diensten van het Verenigd College;

³⁹ door Actiris (BHG);

euro), zal worden bekostigd met de gewestelijke enveloppe die bestemd is voor de maatregelen van dit akkoord voor die sector. Met de enveloppe die daardoor voor de Franse Gemeenschapscommissie vrijkomt, zal een groter deel van het verschil voor de andere sectoren die wel voor de regeling in aanmerking blijven komen, gedekt kunnen worden.

Er wordt voor de SPI-sector (ISPI/missions locales) een regeling ingesteld om voor alle activiteiten, van welke instantie zij ook afhangen voor hun financiering⁴⁰, bij wijze van “inhaalbeweging” de bewezen loonverschillen die het gevolg zijn van de toepassing van de voorwaarden van het NPA en van de CAO’s van het paritair comité SPI Brussel, gedeeltelijk te dekken. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal die regeling binnen de perken van een globaal NPA-budget voor de SPI volledig ten laste nemen. Met een aanvulling van 0,5 miljoen euro kan hetzelfde worden gedaan als voor het hogere door de Franse Gemeenschapscommissie gedekte verschil. Door de enveloppes van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest⁴¹ en de Franse Gemeenschapscommissie⁴² te globaliseren, zou een bijkomende 0,3 miljoen euro uitgetrokken kunnen worden, onder voorbehoud van een objectieve raming van het overzicht en de verschillen.

Voor de sectoren van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zal een gelijkaardige maatregel worden getroffen. Het bedrag van het in 2018 ingestelde verschil⁴³ zal daardoor verdubbelen (0,135 miljoen euro), terwijl een deel van de enveloppe van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ook zal dienen om de toepassing van het NPA in evenredige verhouding tot het aantal VTE’s voor de Nederlandstalige lokale werkwinkels te dekken⁴⁴.

Punt 6. Delen (3.400.000 euro)

A. Gedeeld gebruik en ondersteuning (3.000.000 euro).

Een progressief budget van **3 miljoen euro**⁴⁵ moet het op de eerste plaats mogelijk maken om innoverende maatregelen op het vlak van gedeeld gebruik en ondersteuning in te voeren, die hefboomeffecten doen ontstaan en die erop gericht zijn de verschillende sectoren te versterken door de functies op een meer overkoepelende wijze te organiseren en hun structurele bestanddelen (logistiek, materiaal, infrastructuur, enz.) te consolideren. Om die eerste reeks maatregelen vanaf 2022 concreet te beginnen implementeren, zal met universiteiten en verenigingen worden samengewerkt rond thema’s die verband houden met “*innovatie in de non-profitsector*” met als doel de invoering van tijdelijke of structurele maatregelen voor te bereiden, te ondersteunen en te begeleiden om:

1. **gedeeld gebruik te maken van “ondersteunende” functies en diensten** (coördinatie, preventieadvies, boekhouding, IT-ondersteuning, HRM-ondersteuning, ondersteuning interne audits, communicatie, opleiding, schoonmaak en kleine werken, diversiteit, energie, enz.);
2. **mechanismen van “mobiele teams” te versterken of in te voeren;**
3. **werkgeversgroeperingen tot stand te brengen**⁴⁶ om het delen van competenties te bevorderen en de beleidsvoering voor de doelgroepen beter te integreren;
4. **netwerken uit te bouwen of samen te werken door overeenkomsten te sluiten** om meerdere disciplines te vermengen en te zorgen voor een wisselwerking tussen de sectoren;
5. **eerstelijnsoperatoren fysiek / in hetzelfde gebouw samen te brengen;**
6. **aankoopcentrales op te richten** (IT-materiaal, beschikbare materiële middelen, enz.).

Die nagestreefde samenwerking zal gefinancierd worden met een jaarlijks budget van **0,15 miljoen euro** (2 jaar in principe). Vanaf 2022 zullen deliverables worden vooropgesteld die moeten dienen als

⁴⁰ GECCO, basisteam, Maribel, COCOF, eigen middelen, ESF, enz.;

⁴¹ “Aantrekkelijkheid”, Groep 4 Missions locales + Gemandateerde inschakelingseconomie;

⁴² “Aantrekkelijkheid”, Groep 3 Franse Gemeenschapscommissie SPI;

⁴³ Punt 7, NPA-protocol 2018-2019;

⁴⁴ Lokale werkwinkels (LWW);

⁴⁵ vanaf 2023 en aangevuld met de te herbestemmen marges;

⁴⁶ volgens de wet van 1999;

leidraad voor de uitvoering van alles wat te maken heeft met “gedeeld gebruik”. De actoren die vertegenwoordigd zijn in het VDOPNP⁴⁷, zullen het geheel sturen. De doelstellingen moeten aansluiten bij de beleidsplannen (bijvoorbeeld qua integratie en programmering), concrete oplossingen helpen aanreiken (bv.: te ondersteunen modellen, voorstellen voor nieuwe regelingen, opname van stimuli in de reglementeringen, enz.) en de uitvoering van verschillende maatregelen op korte en middellange termijn onderbouwen.

B. De beeldvorming over de opdrachten van de Brusselse non-profitsector ondersteunen (100.000 euro).

Jaarlijks zal een bedrag van **0,10 miljoen euro** worden besteed aan de door drie partijen verzorgde organisatie van aanhoudende en structurele communicatie, aanvullend op de inspanningen van de tewerkstellings- en opleidingspolen, voor de Brusselse non-profitsectoren. Het is de bedoeling om die communicatie vorm te laten krijgen op basis van projectoproepen, partnerschappen of overheidsopdrachten, waardoor het mogelijk moet worden om op lange termijn nuttige en aangepaste inhoud te ontwikkelen en te verspreiden. De doelstellingen zullen er op de eerste plaats in bestaan de beeldvorming over de opdrachten te versterken, het werken in de verenigingssector aantrekkelijker te maken en te benadrukken hoe zinvol de beroepen (in de hulpverlening, de welzijns- en de gezondheidszorg) zijn door de positieve elementen ervan te belichten en daarnaast ook de beroepsbeoefenaars gecentraliseerde informatie te verschaffen over de aanpassingen, initiatieven en innovaties die de actoren van de sector voorstellen.

C. De digitalisering van de verenigingen ondersteunen (300.000 euro).

Er zal een bedrag van **0,3 miljoen euro** worden bestemd voor overkoepelende (of sectorale) toepassingsprojecten om de digitalisering van de non-profitsectoren te bevorderen. In afwachting van gedeelde oplossingen die op basis van de analyse van de specifieke digitaliseringsbehoeften (op het vlak van organisatie en personeel) tot stand komen, zullen die middelen door drie partijen met behulp van projectoproepen, partnerschappen en overheidsopdrachten worden beheerd.

Punt 7. Vereenvoudiging, administratieve harmonisering en overzicht.

Het protocolakkoord 2018-2019 benadrukte de noodzaak om bij de *denkoefening over de ontwikkeling van een Brussels beleid voor de non-profitsector rekening te houden met bepaalde elementen, zoals nauwkeurige kennis over de non-profitsector in Brussel en de integratie van het non-profitbeleid bij de verschillende subsidiërende overheden*, maar daarnaast ook een *overlegorgaan op te richten en een overkoepelend overzicht samen te stellen*. Overeenkomstig de aanbevelingen van het voorafgaande onderzoek verbindt de regering zich ertoe de nodige middelen voor de opmaak van een door de bestuurlijke diensten te delen “overzicht van de tewerkstelling in de Brusselse non-profit” in te schrijven op de begrotingen van de betrokken entiteiten voor 2022 met de bedoeling om het in de eerste helft van 2023 in voege te laten treden.

De partners, die dat overzicht een essentiële rol willen laten vervullen om de financiering van de sectoren te vereenvoudigen en te harmoniseren, zullen ook worden betrokken bij de evaluatie van de functionele instrumenten van de verschillende subsidiërende entiteiten in het licht van de gevolgen van de nieuwe maatregelen van dit akkoord (implementering van nieuwe functieclassificaties en bijhorende loonmodellen, enz.) en de door de regering voorgestelde plannen. Binnen het overlegplatform van de non-profit zal een ad hoc werkgroep worden opgericht en daarnaast zal met de functioneel bevoegde ministers worden gesproken over een versterking van de transversale teams van de administraties die de analyse en een eventuele hervorming in goede banen moeten leiden.

⁴⁷ Vast overlegplatform voor de non-profit;

Punt 8. Overgangsmatregelen.

A. Herbestemming van de niet bestemde of aangewende middelen.

De partners herbevestigen dat zij zoveel mogelijk willen vermijden gebruik te maken van overgangs- of one-shotmaatregelen, maar omdat de uitvoering van de maatregelen van het NPA complex is en om de niet bestemde of aangewende middelen⁴⁸ voor 2024 toch zeker te benutten, zullen die bedragen uitbetaald kunnen worden in de vorm van “eenmalige” premies of een uitzonderlijke compensatie (bv.: consumptiecheque).

Tenzij anders is bepaald, zullen die maatregelen voor 100% worden gefinancierd en rekening houden met enerzijds een passende buffer en anderzijds een gemiddeld sectoraal bedrag vermeerderd met werkgeversbijdragen (en bijkomende lasten⁴⁹) om kosten voor de werkgevers te vermijden.

Vanaf 2024 zullen die middelen in volgorde van prioriteit worden herbestemd voor:

1. het volledig bereiken van de doelloonschalen voor alle functies in de sectoren die ervoor gekozen hebben een systeem van functieclassificaties en loonmodellen op basis van het IFIC-model te implementeren;
2. de versterking van de omkaderingsnormen (schepping van bijkomende werkgelegenheid);

Bij de invulling van die herbestemmingen dient ook rekening te worden gehouden met de evenwichtsparameters van het globale akkoord qua voornemens, geactualiseerde gegevens, begrotingstermijnen, enz.

B. Uitzonderlijke kosten

De kosten voor het sociaal secretariaat die voortvloeien uit de herberekening van de lonen van de werknemers die gekozen hebben voor het IFIC-model, zullen in 2022 uitzonderlijk en indien het voor het IFIC (Groep 1) bestemde budget niet volledig zou zijn opgebruikt, ten laste worden genomen om aanzienlijke meerkosten voor de werkgevers te vermijden.

⁴⁸ opgeteld bij de niet-bestemde bedragen van de vorige akkoorden;

⁴⁹ vakantiegeld, enz.;