



# IF-IC pour les nouveaux travailleurs

## La CGSLB vous aide à y voir plus clair !



## La Classification de fonctions IF-IC et le barème IF-IC pour les nouveaux travailleurs à partir du 1<sup>e</sup> mai 2018.

*IF-IC ? Qu'est-ce que c'est ?*

*IF-IC est une abréviation qui désigne un nouveau système de classification de fonctions. À partir du 1<sup>e</sup> mai 2018, en tant que nouveau travailleur d'un service de santé fédéral<sup>1</sup> votre rémunération, liée à votre fonction, sera déterminée par le barème IF-IC.*

*Avant de signer un contrat avec un employeur d'un établissement ou d'un service de santé fédéral, informez-vous suffisamment au préalable sur le nouveau modèle salarial applicable depuis le 1<sup>e</sup> mai 2018 à tous les nouveaux travailleurs. De cette manière, vous serez mieux à même de négocier votre contrat. Pour vous aider dans votre démarche, nous vous fournissons dans cette newsletter quelques explications.*

## IF-IC : La CGSLB vous aide à y voir plus clair !

### La description de fonctions IF-IC

Si vous postulez pour un job dans le secteur, vous allez sûrement poser votre candidature pour un (ou plusieurs) emplois dont la description de fonction est reprise dans [l'éventail de fonctions IF-IC](#).



- ✓ Lisez bien attentivement la description de fonction pour laquelle vous postulez. Vous pouvez la télécharger dans [l'éventail de fonctions](#) sur le site de IF-IC en cliquant sur votre fonction. Sur ce site, vous pouvez également trouver le code de votre fonction, et la catégorie dans laquelle elle a été classée (catégories 4 à 20).
- ✓ Si vous n'avez pas suffisamment d'informations sur votre description de fonction, à la lecture de l'offre de l'emploi ou lors de votre entretien, n'hésitez pas à demander des précisions.

---

<sup>1</sup> Il s'agit des employeurs actifs dans les secteurs suivants: les hôpitaux privés, les soins à domicile, quelques centres de révalidation restés fédéraux, les centres de psychiatrie légale, les maisons médicales et les services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique.

## Que devez-vous savoir sur le barème IF-IC ?

Le barème IF-IC est introduit progressivement dans le secteur fédéral en plusieurs étapes. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018, la première étape (phase 1) est d'application. Les nouveaux travailleurs qui entrent en service auront toujours droit au même barème IF-IC que les autres travailleurs de l'institution qui exercent la même fonction<sup>2</sup>. Chaque barème IF-IC a été calculé en comparant l'ancien barème de la fonction (= barème de départ) avec le barème de la fonction IF-IC (barème cible). C'est pourquoi, les barèmes IF-IC seront toujours le reflet de la combinaison de 2 codes, à savoir l'ancien code du barème et la catégorie dans laquelle la fonction IF-IC est classée. Ainsi, par exemple, la fonction d'aide-soignant est rémunérée avec le barème IF-IC calculé sur base de la combinaison des codes 1.35 -> Cat 11. Il est important de savoir qu'un certain nombre d'éléments salariaux doivent être intégrés dans le barème de départ, tels que l'allocation de foyer ou de résidence, les compléments de fonction et le supplément pour les chefs de service.

À noter que chaque employeur doit définir avec les délégués syndicaux de leur institution quels codes de combinaison seront utilisés pour définir la rémunération de chaque fonction IFIC au sein de l'institution. S'il n'existe aucun accord sur le sujet, l'employeur doit calculer votre barème IF-IC sur des codes de combinaisons déterminés au niveau sectoriel par la Commission Paritaire des établissements et services de santé fédéraux (CP 330). Ces codes sont valables lorsqu'il n'existe aucun accord dans l'institution. En outre, un accord doit également être négocié sur les primes (locales) des institutions qui peuvent être intégrées dans le barème IF-IC. « À fonction égale, salaire égal », telle a été la devise lors de l'élaboration du modèle salarial IF-IC. Cliquez [ici](#) pour voir l'annexe 4 des barèmes de référence.

### **Pensez à effectuer une simulation avant de signer votre contrat !**

Puisque le barème IF-IC est introduit en plusieurs phases, il faut systématiquement créer un barème salarial issu d'une combinaison entre l'ancien barème et le barème cible IF-IC. Afin que vous soyez en mesure d'analyser le salaire que vous propose votre employeur, la CGSLB a mis au point un simulateur de salaire qui vous permet de calculer le montant de votre rémunération en phase 1. Vous pouvez utiliser toutes les données qui vous ont été fournies lors de votre entretien pour effectuer la simulation de votre salaire. Vous devez sélectionner vous-même vos codes barémiques et les éventuelles primes sectorielles dont vous bénéficiez. Cet outil calcule non seulement votre barème IF-IC, mais il vous donne également un aperçu du montant de vos suppléments pour prestations irrégulières, de la prime d'attractivité et de la prime de fin d'année. De cette manière, vous connaîtrez précisément votre « package salarial » de départ.

---

<sup>2</sup> Une exception néanmoins pour les travailleurs déjà en service avant le 1er mai 2018. Ces travailleurs ont eu le choix de garder leur ancien barème lorsque celui-ci était plus favorable. A noter également que si le personnel infirmier bénéficiait chez l'employeur précédent d'une prime pour TPP ou QPP, cette prime restera acquise chez le nouvel employeur à condition de rester dans une fonction infirmière. L'employeur précédent remettra une attestation lorsque le travailleur quittera l'institution afin de maintenir son droit à la prime TPP ou QPP.

Attention: Le simulateur CGSLB a été programmé pour effectuer le calcul pour un emploi à temps plein. Si vous travaillez à temps partiel, vous devez recalculer votre salaire au pro rata de votre temps de travail.

### **Que se passe-t-il si je travaille depuis longtemps dans le secteur, mais que je change de fonction ou d'employeur au sein du secteur après le 1er mai 2018 ?**

Si vous travaillez déjà dans ce secteur, mais que vous changez de fonction ou d'employeur au sein du secteur après le 1er mai, vous êtes considéré comme « nouveau travailleur ». En d'autres termes, une nouvelle fonction de référence sectorielle vous sera attribuée. En principe, le barème IF-IC qui vous est octroyé est celui lié à cette nouvelle fonction. Néanmoins, vous pouvez convenir autre chose avec votre employeur pour autant que cet arrangement soit plus intéressant que les dispositions minimales sectorielles.

Les infirmiers/ières qui avaient droit à une prime TPP ou QPP font exception à cette règle, au moins en phase 1. Ces infirmiers/ières pourront conserver les anciens barèmes, raison pour laquelle ils continueront à percevoir leurs primes s'ils/elles exercent une autre fonction infirmière auprès du même employeur ou s'ils/elles exercent une fonction infirmière chez un employeur de ce secteur.

### **Que devient mon ancienneté ?**

Si vous changez de fonction auprès du même employeur, vous conservez évidemment votre ancienneté barémique acquise auprès de cet employeur.

Si vous changez d'employeur, les anciennes règles relatives au transfert de l'ancienneté<sup>3</sup> demeurent applicables.

---

<sup>3</sup> L'ancienneté acquise dans un autre établissement est prise en considération lorsque les conditions suivantes sont remplies :

Si l'interruption de travail est inférieure à 12 mois avant la date d'entrée en service et que vous avez travaillé pendant au moins 13 mois dans un établissement de même type (ex. d'un hôpital vers un autre hôpital), vous avez droit :

- ✓ Pendant les trois premiers mois suivant l'entrée en service : à la rémunération de départ de la catégorie à laquelle vous appartenez;
- ✓ Du 4<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent ;
- ✓ A partir du 13<sup>e</sup> mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédente PEUT être pris en compte complètement ou partiellement.

Si l'interruption de travail est supérieure à douze mois et que vous avez été employé dans une institution de même type pendant une durée d'au moins treize mois, ou si vous avez été embauché pendant au moins treize mois dans une institution d'un autre type (ex. d'une maison de repos vers un hôpital), alors vous avez droit :

- ✓ Pendant les 6 premiers mois de votre engagement: à la rémunération minimale de départ de la catégorie dans laquelle vous êtes classés;
- ✓ du 7<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent;
- ✓ À partir du 13<sup>e</sup> mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent PEUT être pris en compte complètement ou partiellement.

Si, le résultat du calcul de la moitié de l'ancienneté n'est pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité supérieure. Par exemple : on considère que la moitié de 3 ans d'ancienneté, c'est 2 et pas un, la moitié de 13, c'est 7...

## D'autres règles relatives à la prise en compte de l'ancienneté sont en cours d'élaboration?

La réglementation en matière d'ancienneté date de 1975 et est totalement obsolète. C'est pourquoi, la CGSLB a exigé que de nouvelles règles soient définies. Grâce à notre insistance, cette revendication fait partie de l'accord social du 25 octobre 2017. Cependant, la nouvelle CCT prévue à cet effet n'a, pour l'instant, pas encore été conclue.

En raison de la pénurie sur le marché du travail de certaines fonctions, nous vous invitons à négocier la reprise de votre ancienneté pertinente lors de la discussion de votre contrat avec votre nouvel employeur potentiel.

## Vous avez d'autres questions ?

- ✓ Sur le site de IF-IC, se trouvent de nombreuses questions et réponses dans l'onglet [FAQ](#) ;
- ✓ Vous pouvez toujours interpellier le délégué de votre entreprise ;
- ✓ Si vous le souhaitez, vous pouvez contacter l'un de nos collaborateurs pour vous aider. Les coordonnées des secrétaires CGSLB se trouvent ci-dessous :

ZONE	Prénom	Nom	Tél	E-mail
Bruxelles	Anthony	Osche	0477/96.99.93	<a href="mailto:anthony.osche@cgsלב.be">anthony.osche@cgsלב.be</a>
Bruxelles	Amal	Edarazi	02/206.67.22	<a href="mailto:actionsyndicalebruxelles@cgsלב.be">actionsyndicalebruxelles@cgsלב.be</a>
Brabant Wallon	Mickael	Bonneau	0476/88.33.58	<a href="mailto:mickael.bonneau@cgsלב.be">mickael.bonneau@cgsלב.be</a>
Charleroi	Catherine	Agnessens	0476/88.42.66	<a href="mailto:catherine.agnessens@cgsלב.be">catherine.agnessens@cgsלב.be</a>
Hainaut Central (arr Mons)	Olivier	Lecomte	0475/78.48.74	<a href="mailto:olivier.lecomte@cgsלב.be">olivier.lecomte@cgsלב.be</a>
Hainaut Occidental	Anne-Claire	Deldicque	0475/54.39.17	<a href="mailto:anne.claire.deldicque@cgsלב.be">anne.claire.deldicque@cgsלב.be</a>
Liege	Fabrice	Jardon	0476/87.09.58	<a href="mailto:fabrice.jardon@cgsלב.be">fabrice.jardon@cgsלב.be</a>
Wallonie Sud	Bertrand	Jonckers	0474/52.35.38	<a href="mailto:bertrand.jonckers@cgsלב.be">bertrand.jonckers@cgsלב.be</a>

- ✓ Vous pouvez également prendre contact avec [le secrétariat CGSLB](#) de votre choix
-