

5

HET NIEUWE LOONMODEL

5.1	Ontstaan van een nieuw loonhuis	1
5.1.1	Vorbereidende werkzaamheden	1
5.1.2	Fundamentele principes	2
5.1.3	Ontwikkeling van de nieuwe barema's	4
5.1.4	De doelbarema's, een doel op lange termijn	5
5.2	Naar een gefaseerde implementatie	5
5.2.1	Fasering: het principe van het % van de delta	5
5.2.2	Terminologie	7
5.3	Bepalen van het IFIC barema fase 1: technische aspecten	8
5.3.1	Stap 1: Bepalen van het startbarema	8
5.3.2	Stap 2 : Bepalen van het doelbarema	8
5.3.3	Stap 3 : Bepalen van de Delta	9
5.3.4	Stap 4 : Bepalen van het IFIC barema van fase 1 en codering	10
5.3.5	Mechanisme te volgen voor toekomstige indexaties.....	10
5.3.6	En voor de nieuwe werknemers (in dienst vanaf 1 mei 2018)?	11
5.4	De keuze van de werknemer (werknemers in dienst op 30/04/2018)	13
5.4.1	Een essentieel principe	13
5.4.2	Modaliteiten van de bekendmaking van de keuze.....	14
5.4.3.	Hoe kiezen ?.....	14

5

HET NIEUWE LOONMODEL

Het nieuwe loonmodel dat door de sociale partners van de federale gezondheidssectoren werd gevalideerd, is het resultaat van een complex proces en lange onderhandelingen. Dit hoofdstuk heeft niet als doel om het ontstaan in detail toe te lichten, maar om een algemeen beeld te geven van de manier waarop het nieuwe loonmodel werd gemaakt en van de algemene principes die geleid hebben tot de uitwerking ervan (5.1). Dit hoofdstuk is bedoeld om modaliteiten van de implementatie van de nieuwe barema's uit te leggen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten¹.

Opmerking : om het lezen te vergemakkelijken, gebruiken we in dit hoofdstuk de term “huidige barema's” om de barema's aan te duiden voorafgaand aan de cao van 11 december 2017.

5.1. ONTSTAAN VAN EEN NIEUW LOONHUIS

5.1.1. Voorbereidende werkzaamheden

De bedoeling van de sociale partners met de ontwikkeling van een analytische functieclassificatie voor de federale gezondheidssectoren, was om de sector te voorzien van een hulpmiddel dat zo neutraal en objectief mogelijk is, dat moet dienen als basis voor de opbouw van een nieuw coherent en rechtvaardig loonhuis².

Om de ontwikkeling van dit nieuwe loonhuis mogelijk te maken, maakte IFIC tussen 2009 en 2014 de verschillende loonstudies in een steekproef van instellingen in verschillende betrokken sectoren. In het kader van deze studies moesten de deelnemende instellingen één of meerdere IFIC functies toewijzen aan al hun werknemers en deze toewijzingsgegevens rapporteren, alsook verschillende loongegevens die op voorhand waren afgesproken (barema, haard- of standplaatsvergoeding, functiecomplement en –toeslag etc.). De geanonimiseerde gegevens werden vervolgens geanalyseerd door IFIC. Dankzij deze pilootstudies kunnen we de verloningspraktijken in de sector redelijk goed in beeld brengen, en bovendien een link leggen tussen de verloningspolitiek die van kracht was en de nieuwe classificatie. De verzamelde gegevens hebben de ontwikkeling van de eerste versies van een nieuw loonmodel mogelijk gemaakt, en de eerste schattingen van de kosten die de implementatie met zich meebrengt.

Op 28 september 2016 hebben de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten die rapportering van de loongegevens voor alle federale gezondheidsdiensten verplicht maakte. De tendensen die bij de voorbereidende loonstudies werden opgemerkt, werden dankzij de verzamelde gegevens in deze rapportering bevestigd, en de globale implementatiekost en deze van fase 1 konden ingeschat worden (in functie van het budgettaire kader vastgelegd door het sociaal akkoord van 25 oktober 2017).

¹ Ook genoemd “CAO 4” of “CAO loonmodel” in het huidig hoofdstuk.

² Zie hoofdstuk 1 voor de vaststellingen met betrekking tot de voorgaande classificatie en het verloningskader dat van kracht is tot 2017, die er toe geleid hebben dat de sociale partners de analytische sectorale functieclassificatie hebben ontwikkeld en het nieuwe loonhuis dat hieraan verbonden is.

5.1.2. Fundamentele principes

Tijdens de onderhandelingen tussen 2010 en 2017 zijn verschillende versies en varianten van het loonmodel de revue gepasseerd, maar van bij het begin waren de sociale partners het eens over een aantal fundamentele principes waaraan het nieuwe loonmodel zou moeten voldoen. In de loop van de tijd en bij elke mogelijke evolutie, waren deze principes dus constanten. Deze principes zijn de volgende :

› Verloning op basis van functies

“Gelijk loon voor gelijk werk”: dit is de hoofdlijn waarop de nieuwe functieclassificatie rust. Het is dus de inhoud van elk van de functies, grondig onderzocht op basis van de zes wegingscriteria, die de categorie bepaalt waarin elke functie is geordend, en het barema dat er aan verbonden is.

Dit principe markeert de overgang van een verloningssysteem dat voornamelijk gebaseerd is op diploma's naar een systeem dat hoofdzakelijk gebaseerd is op de inhoud van de uitgeoefende functie.

› Hogere aanvangslonen

De huidige barema's die beginnen met een startbarema dat beduidend lager is dan het loon vanaf het eerste jaar baremieke anciënniteit zijn talrijk : in verschillende schalen observeert men een verhoging die varieert tussen 6 % en 8 % tussen anciënniteitsjaar 0 en 1. In de mate waarin de meerderheid van de werknemers start aan anciënniteit 0 is dit verloningsprincipe niet erg aantrekkelijk.

Met het nieuwe loonmodel wouden de sociale partners barema's bepalen die meer aantrekkelijk zijn bij anciënniteit 0, maar ook op algemene wijze over het geheel van het eerste deel van de carrière³.

› Degressieve percentuele stijgingen gerelateerd aan de baremieke anciënniteit

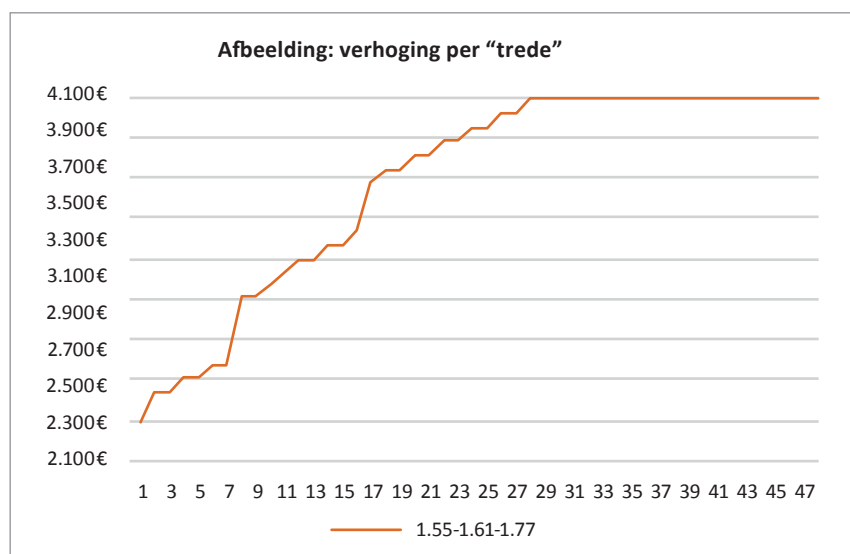
In de huidige sectorale barema's komt het regelmatig voor dat de verhogingspercentages gerelateerd aan de anciënniteit naar boven of naar onder evolueren van een jaar tot een ander, zonder schijnbare logische samenhang. Dit fenomeen wordt vooral opgemerkt in gecombineerde barema's : zo legt het barema van A1 verpleegkundigen (1.55-61-77) verhogingen van 13,96 % vast op 7 jaar anciënniteit en 7,83 % op 16 jaar anciënniteit, en verhogingen die minder sterk zijn of zelfs onbestaande, voor de tussenliggende jaren.

In dit nieuwe loonmodel werd het principe van anciënniteitsgebonden verhogingen behouden maar deze zijn degressief, dit wilt zeggen dat het verhogingspercentage jaarlijks globaal vermindert doorheen de jaren.



Opgelet! Een baremieke differentiatie gebaseerd op het opleidingsniveau wordt echter exclusief behouden voor de functies van verpleegkundigen en van opvoeders in het departement Verpleging-Verzorging gewogen in categorie 14 (cf. 5.3). De andere functies, inclusief de functies van verpleegkundigen en van opvoeders van andere departementen en/of categorie zijn niet betrokken bij deze differentiatie.

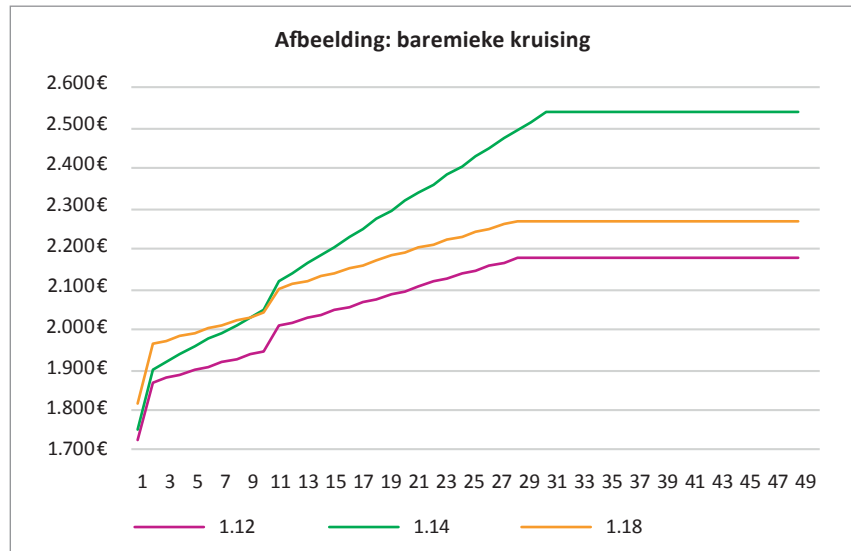
Afbeelding: verhoging per “trede”



³ Gezien de diversiteit van de gebruikte barema's om de functies te verlonen vóór de inwerkingtreding van de nieuwe classificatie, kan dit principe niet geverifieerd worden voor alle mogelijke combinaties van huidige barema/IFIC doelbarema. Dit past zich toe op categorieën waarvoor een uitgesproken referentiebarema geïdentificeerd kon worden (cf. 5.1.3), en enkel met betrekking tot dit referentiebarema.

› Systematische spanning tussen de barema's

De inconsistentie van de spanning tussen barema's is een andere eigenschap van de huidige barema's. Dit wordt voor een deel verklaard door het bestaan van gecombineerde barema's maar niet enkel daarvoor: de niet-gecombineerde barema's ontsnappen er niet aan, want ze zijn samengesteld volgens verhogingstendensen die zeer verschillend zijn van een barema tot een ander. Dit kan fenomenen van kruising tussen baremieke schalen met zich meebrengen.



In de doelbarema's bestaan deze kruisingen niet meer.

› Maximale diagonale spanning van 400 %

Onder maximale diagonale spanning verstaat men het verschil tussen het maandloon in de laagste baremieke schaal aan anciënniteit 0, en het maandloon in de hoogste baremieke schaal van het systeem. Het overeengekomen kader was dat dit verschil niet groter mocht zijn dan 400 %.

In de doelbarema's zoals ze finaal werden gevalideerd bedraagt deze spanning 345,14 %.

› De verticale loonspanning (het verschil tussen het loon in het begin en op het einde van het barema) verhoogt naargelang de gemiddelde studieduur per categorie

De gegevens die werden verzameld in de loonstudies vóór 2016⁴ hebben een positieve correlatie aangetoond tussen de stijging in de wegingscategorieën en de verhoging van de gemiddelde studieduur per klasse, en dit voor elke functie. Het feit dat de verticale baremieke spanning steeds groter wordt naarmate men stijgt in de looncategorieën, dient als compensatie voor het gemiddeld hoger aantal jaren dat werknemers uit deze categorieën aan hun studie hebben besteed, jaren gedurende dewelke ze geen inkomen vergaren.

› Integratie van vergoedingen, complementen en toeslagen

Het nieuwe loonmodel is opgevat als een "geïntegreerd" model, dit wil zeggen een model waarin het barema de minimale maandelijkse sectorale verloning bepaalt van de werknemer voor de functie die hij uitoefent⁵, waarbij bestaande sectorale looncomponenten in het barema geïntegreerd worden. In het nieuwe loonmodel worden de volgende looncomponenten dus niet afzonderlijk toegevoegd aan de doelbarema's⁶, maar ze worden wel ingekanteld :

- De haard- of standplaatsvergoeding
- Het functiecomplement
- Het functietoeslag
- De premie voor de bijzondere beroepstitels en/of -bekwaamheid

⁴ De diploma's maakten geen deel uit van de opgevraagde gegevens in het kader van de verplichte rapportering 2016.

⁵ Behalve de buiten de classificatie te waarderen aspecten zoals bijvoorbeeld de onregelmatige prestaties en talenkennis (cf. hoofdstuk 2.3.4).

⁶ Cf. CAO 4, art. 13.



Opgelet ! De notie van "geïntegreerd" loonmodel impliceert dat de opgelijste looncomponenten hier in werden opgenomen op **macrostructureel** niveau, met als doel om te komen tot een nieuw, meer coherent, loonmodel.

› Evolutie van alle barema's op hetzelfde aantal anciënniteitsjaren

De huidige barema's evolueerden volgens een aantal baremieke anciënniteitsjaren dat varieerde naargelang de loonschaal (meestal tussen 21 en 31 jaar).

In het nieuwe loonmodel evolueren alle doelbarema's tot 35 jaar anciënniteit. Met deze keuze wilden de sociale partners naar een grotere harmonisatie gaan, maar ook, in de huidige context van de verlenging van de loopbanen, aan de werknemers een perspectief bieden op geldelijke evolutie binnen een langere tijdsperiode.

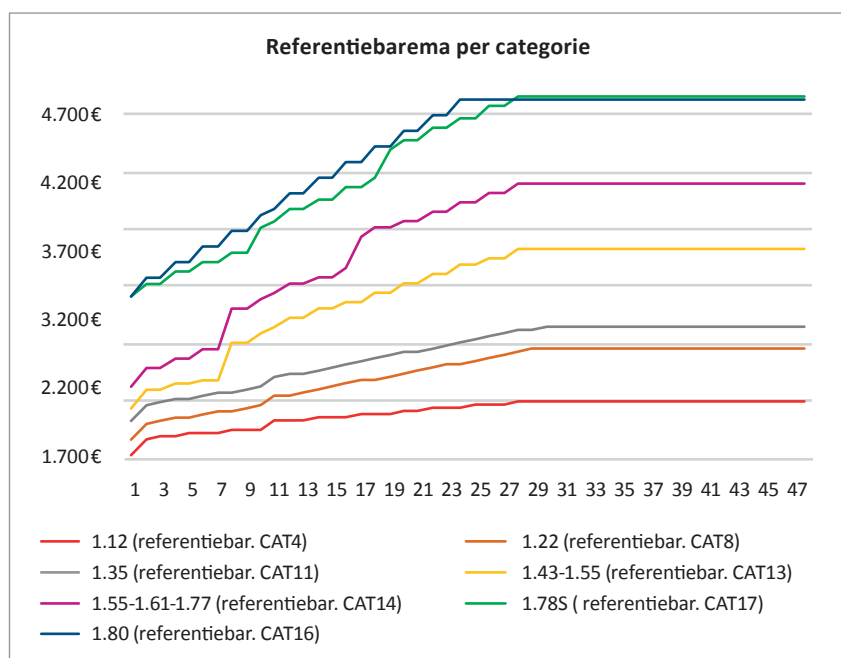
5.1.3. Ontwikkeling van de nieuwe barema's

De principes opgesomd in het voorgaande punt vormden dus het theoretische kader voor de ontwikkeling van de nieuwe barema's. In overeenstemming met dit theoretisch kader zijn voorstellen voor nieuwe barema's geformuleerd.

Ook al zijn de barema's van het nieuwe loonhuis innoverend, toch zijn de sociale partners geen voorstander om van een tabula rasa te vertrekken. De ontwikkeling van dit nieuwe model verankert zich sterk in de analyse van de sectorale verloningspolitiek zoals ze aan het licht werd gebracht door opeenvolgende loonstudies, met de wil om noodzakelijk verbeteringen aan te brengen.

Om de basis te leggen van het nieuwe loonhuis bestond het eerste werk er in om in de door het terrein gebruikte barema's, de voor de classificatie relevante barema's te identificeren. Aangezien aan elke werknemer een of meerdere sectorale IFIC functies werden toegewezen in het kader van de loonstudies, en elke functie geassocieerd wordt met een wegingscategorie, was het mogelijk om uit te maken welke barema's gebruikt werden voor de verloning van elk van de functiecategorieën, en in welke frequentie. Voor bepaalde categorieën heeft de diversiteit van de gebruikte barema's en hun verdeling niet toegelaten om een referentiebarema aan te tonen. Maar voor 8 categorieën onderscheidde zich duidelijk een referentiebarema tussen andere. Vanuit technisch oogpunt zijn het de referentiebarema's van deze 8 categorieën die het eerste raamwerk hebben gevormd om de positionering van de verschillende barema's van het nieuwe loonhuis te bepalen.

Vervolgens werd een wiskundig model gebruikt om curves voor de overige categorieën voor te stellen. Het loonmodel is dus gebaseerd op een wiskundig model, maar de positionering van elk van de loonschalen waaruit het bestaat, werd gecontroleerd en indien nodig aangepast aan de hand van de loongegevens die voor elke categorie werden verzameld, zonder daarbij de algemene samenhang uit het oog te verliezen.



5.1.4. De doelbarema's, een doel op lange termijn

De aldus verkregen barema's, zoals ze in de eerste bijlage van cao 4 verschijnen, komen niet overeen met de IFIC barema's die zullen geïmplementeerd worden in 2018, en zijn een doel op lange termijn voor de sector. Op basis van de verzamelde gegevens in de rapportering van 2016 werd de kost gerelateerd aan de implementatie van deze doelbarema's, voor het geheel van de betrokken sectoren, geschat op 386 miljoen euro⁷. Het ter beschikking gestelde budget, zoals het in het sociaal akkoord van 25 oktober 2017 wordt vastgelegd, laat dus de onmiddellijke implementatie van de doelbarema's niet toe.

Budgettair kader (in miljoen euro) – Sociaal akkoord van 25 oktober 2017

Evolutie van het budget 2017-2020		
Jaar	Evolutie	Totaal
2017	50 miljoen	50 miljoen
2018	50 miljoen + 15 miljoen	65 miljoen
2019	65 miljoen + 15 miljoen	80 miljoen
2020	80 miljoen +15 miljoen	95 miljoen

Het budgettair kader zoals het is vastgelegd voorziet dus in een budget van 65 miljoen euro voor 2018 (met een bijkomende eenmalige budgettaire marge van 15 miljoen), van 80 miljoen voor 2019 en 95 miljoen euro jaarlijks terugkerend vanaf 2020.

Op basis van dit kader hebben de sociale partners de modaliteiten bepaald van de gefaseerde implementatie van toepassing voor het nieuwe loonmodel.

5.2. NAAR EEN GEFASEERDE IMPLEMENTATIE

5.2.1. Fasering: het principe van het % van de delta

Verschillende faseringspistes werden besproken aan de onderhandelingstafel. De sociale partners kwamen uiteindelijk een gefaseerde implementatie overeen die op een identieke manier van toepassing is op alle departementen en functiecategorieën. Deze fasering is gebaseerd op het zogenaamde principe "van de delta".

De delta is het verschil, voor ieder baremiekiënciënniteitsjaar, tussen het barema van iedere werknemer (effectief barema op 1 januari 2018⁸, ook wel startbarema genoemd, zie 5.2.2.) en het doelbarema van de looncategorie die van toepassing is op deze werknemer (via de functietoewijzing). Dit verschil kan positief of negatief zijn. Voor elke fase maken de simulaties het mogelijk om het percentage van dit verschil in te schatten, dat kan worden gedekt door het beschikbare budget voor de werknemers in de betrokken sectoren (de kost wordt als nul beschouwd in het geval van een negatieve delta). Voor de eerste fase maakten de simulaties het dus mogelijk om in te schatten dat het percentage van de toegepaste delta 18,25 % moest zijn, om overeen te komen met het voorziene budget van 65 miljoen euro voor 2018. Dit is dus het percentage van de delta waarmee de IFIC barema's van fase 1 kunnen bepaald worden.

7 Het gaat over de schatting van de jaarlijkse meerkost, patronale lasten inbegrepen, veroorzaakt door de implementatie van de nieuwe barema's in de betreffende sectoren; deze meerkost bevat de impact op de barema's van de werknemers, maar ook de impact die wordt geschat voor de looncomponenten die berekend worden op basis van het barema van toepassing voor elke werknemer (vakantiegeld, attractiviteits- en eindejaarspremie, onregelmatige prestaties, enz.).

8 Of de datum van indiensttreding, indien deze datum gelegen is tussen 2 januari en 30 april 2018.

Voorbeeld (voor één enkel baremiek anciënniteitsjaar)

Werknemer A

Maandelijks brutoloon volgens startbarema : 2.000€

Maandelijks brutoloon volgens doelbarema : 2.500€

Delta van 18,25 % : $(2.500€ - 2.000€) * 18,25\% = 91,25€$

Maandelijks brutoloon volgens IFIC barema fase 1 : 2.091,25€

Werknemer B

Maandelijks brutoloon volgens startbarema : 2450

Maandelijks brutoloon volgens doelbarema : 2500

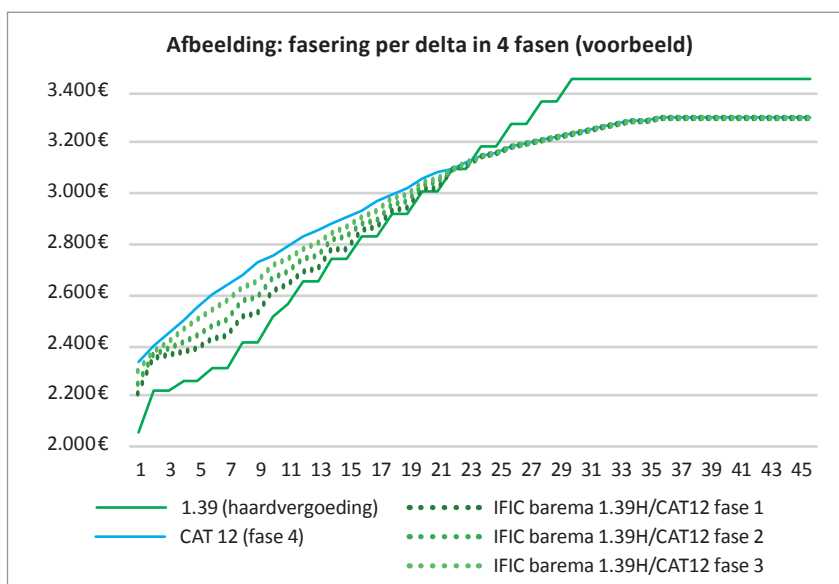
Delta van 18,25 % : $(2.500€ - 2.450€) * 18,25\% = 9,25€$

Maandelijks brutoloon volgens IFIC barema fase 1 : 2.459,25€

Zoals het bovenstaande voorbeeld illustreert, resulteert de toepassing van dit percentage van de delta van 18,25 %, identiek percentage voor alle werknemers, in resultaten die verschillen naargelang de afstand tussen het startbarema van de werknemer en het doelbarema: hoe meer het startbarema van de werknemer onder het doelbarema ligt, hoe hoger het absolute bedrag (in euro) zal zijn als gevolg van de toepassing van dit percentage van de delta, en omgekeerd (91,25€ versus 9,25€ in het geval van het voorbeeld hierboven).

Na verloop van tijd en met de beschikbare middelen, zal het percentage van de bereikte delta geleidelijk aan verhoogd kunnen worden. Wanneer 100 % wordt bereikt, betekent dit dat de implementatie van het nieuwe loonmodel is voltooid en dat de doelbarema's gelden voor alle werknemers.

Op dit moment is er, buiten het kader dat is vastgelegd in het sociaal akkoord dat op 25 oktober 2017 werd ondertekend, geen budgettaire garantie. Concreet betekent dit dat het momenteel onmogelijk is om te weten wanneer de volledige implementatie (100 %) effectief zal zijn en hoeveel fasen er nodig zullen zijn om dit te bereiken. De sociale partners zijn het erover eens dat de lancering van een nieuwe fase naar de doelbarema's enkel kan plaatsvinden binnen de middelen die door de bevoegde autoriteiten ter beschikking van de sector worden gesteld en na te hebben geverifieerd dat de kosten van de vorige fasen effectief zijn gedekt.



5.2.2. Terminologie

Er werd een specifieke terminologie ontwikkeld om de verschillende sleutelcomponenten van het fase-ringsprincipe opgesteld door de sociale partners duidelijk te identificeren. Allereerst is het dus best om enkele technische termen die zijn vastgelegd in cao 4, te verklaren:

Doelbarema

“Het doelbarema komt overeen met de finale sectorale loonschaal die uiteindelijk moet worden bereikt en die wordt bepaald voor iedere functiecategorie. Het doelbarema wordt per fase bereikt”⁹.

Het is dus de toegewezen functie die, middels de categorie, het doelbarema¹⁰ dat voor iedere werknemer van toepassing is, bepaalt. Dit vormt het verband tussen de analytische sectorale functieclassificatie en het nieuwe loonmodel.

Startbarema

“Het startbarema komt overeen met de loonschaal die van toepassing is op de werknemer vanaf het moment dat de werknemer effectief zijn recht opent op een IFIC barema en dit is het startpunt voor het bepalen van het IFIC barema.”¹¹

Voor de eerste implementatiefase, komt dit startpunt overeen met de loonschaal die van toepassing is op de werknemer op 1 januari 2018¹², en deze moet minstens gelijk zijn aan de sectorale loonschaal die van toepassing is voor deze werknemer conform de van kracht zijnde CAO. Het kan dus gaan over een sectoraal barema of een intern barema zolang de voorgaande voorwaarde gerespecteerd wordt.

Om het startbarema te bepalen, wordt dit effectieve barema, in voorkomend geval, verhoogd met bepaalde looncomponenten (cf. 5.3.1).

Delta

“De delta is het loonverschil tussen het startbarema [...], enerzijds, en het doelbarema anderzijds. De delta wordt berekend voor elk anciënniteitsjaar. De delta wordt gebruikt voor de gefaseerde invoering van het IFIC barema, met als doel het te bereiken doelbarema”¹³

Wanneer de delta bepaald is, moet men nog het percentage toepassen dat van toepassing is voor de huidige fase; voor de eerste fase is dit percentage vastgesteld op 18,25 %.

IFIC barema

“Het IFIC barema komt overeen met de minimale loonschaal waarop de werknemer recht heeft en die is vastgesteld voor elke fase. Wanneer het doelbarema is bereikt, komt het IFIC barema overeen met het doelbarema. Zolang het doelbarema niet wordt bereikt, is het IFIC barema gebaseerd op de combinatie van het startbarema en het doelbarema dat toegewezen is aan de werknemer”¹⁴.

In de eerste fase van de implementatie zijn het dus de IFIC barema's “van fase 1” die van toepassing zijn; ze komen overeen met de toepassing van 18,25 % van de delta.

9 CAO 4, art. 3§1.

10 Of de doelbarema's, in het geval van hybride functies, voor de bepaling van het IFIC barema van de werknemers met een hybride functie, cf. 5.3.2.1.

11 CAO 4, art. 3§2.

12 Of de datum van indiensttreding.

13 CAO 4, art. 3§3.

14 CAO 4, art. 3§4.

5.3. BEPALEN VAN HET IFIC BAREMA FASE 1: TECHNISCHE ASPECTEN

5.3.1. Stap 1: Bepalen van het startbarema

5.3.1.1. Bepalen van het maandelijks bruto startbarema aan 100 %

Het startbarema wordt berekend voor elk jaar baremieke anciënniteits door het opsommen, in functie van de persoonlijke situatie van de werknemer op 01/01/2018¹⁵, van volgende elementen:

- Basisloon (index 01/06/2017) ;
- Haard- of standplaatsvergoeding (index 01/06/2017) ;
- Sectoraal functietoeslag (index 01/06/2017) ;
- Sectoraal functiecomplement (index 01/06/2017) ;
- Gemensualiseerde BBK of BBT premie (index 01/01/2018) ;
- Eventuele andere niet-sectorale premies¹⁶ indien deze meegenomen worden in het startbarema, mits akkoord bij CAO in de onderneming of door middel van een collectief akkoord, afgesproken in de paritaire overlegorganen van de onderneming.

Al deze elementen worden op maandbasis¹⁷ berekend en hebben twee decimalen na de komma.



De afrondingen gebeuren door het cijfer na het af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als het gelijk is aan of hoger is dan vijf. Merk op dat alle afrondingen op deze wijze toegepast zullen worden in het vervolg van dit document¹⁸.

5.3.1.2. Deeltijdse werknemers

Voor deeltijdse werknemers wordt het startbarema berekend door volgende formule toe te passen : [Startbarema aan 100 % (cf. 5.3.1.1.) * arbeidstijd] afgerond op twee decimalen na de komma.

5.3.2. Stap 2 : Bepalen van het doelbarema

5.3.2.1. Bepalen van het bruto maandelijks doelbarema aan 100 %

› Eén enkele functie werd toegewezen

Het doelbarema van de werknemer wordt bepaald op basis van **de categorie van de toegewezen functie**. Ofwel stemt een categorie overeen met de functiecode, ofwel is de functie ontbrekend en wordt de categorie door de werkgever bepaald.

Voor de **gedifferentieerde functies**, wordt de looncategorie 14 of 14B toegewezen, afhankelijk van het **opleidingsniveau van de werknemer** (<Bachelor = 14B /Bachelor of + = 14).

De doelbarema's zijn opgenomen in bijlage 1 van CAO 4¹⁹.

15 Of de datum van indiensttreding, indien deze datum valt tussen 2 januari en 30 april 2018.

16 Het is dus aan de instelling om op paritaire wijze voor elke geval te bepalen of de niet-sectorale premies al dan niet worden opgenomen in het startbarema van de werknemer (cf. CAO loonmodel art 7§2).

17 De maandelijks basis wordt berekend door volgende formule toe te passen: $[(\text{jaarbasis}/12) * \text{index } 167,34]$ afgerond op twee cijfers na de komma.

18 Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, art. 7§4, art. 9§4, art. 15§2 et art. 16.

19 De doelbarema's in Excel formaat kunnen gedownload worden op de site van IFIC, in de rubriek "documenten" onder het tabblad PC 330 (www.if-ic.org). Dit document herneemt, voor ieder anciënniteitsjaar en iedere categorie het maandelijks bruto bedrag van het doelbarema aan 100 % (met 2 cijfers na de komma). De tabel heeft als index 0 (cf. hieronder voor het indexmechanisme).

› Een hybride functie werd toegewezen

In het geval van een hybride functie, wordt een % arbeidstijdverdeling toegewezen aan elke functie (som van de % = 100 %, wat de arbeidstijd van de werknemers ook moge zijn).

- Indien de werknemer minstens 70 % van zijn arbeidstijd besteedt aan de functie met de hoogste categorie : het doelbarema = barema van de hoogste categorie ;
- In andere gevallen : doelbarema van de werknemer wordt berekend op basis van de tijd die besteed wordt aan elke functie die hem toegewezen werd.

Voorbeeld

Functie 1075 (cat 8) en functie 1085 (cat 11)

Indien 50/50 : doelbarema jaar 0 = [50 % 2027,14] + [50 %* 2235,48] = 2131,31*

Indien 70/30 : doelbarema jaar 0 = [70 % 2027,14] + [30 %* 2235,48] = 2089,642 → afgerond op twee cijfers na de komma = 2089,64*

Indien 35/65 : doelbarema jaar 0 = [35 % 2027,14] + [65 %* 2235,48] = 2162,561 → afgerond op twee cijfers na de komma = 2162,56*

5.3.2.2. Deeltijdse werknemers

› Eén enkele functie werd toegewezen en hybride ≥ 70 % in de hoogste categorie

Voor deeltijdse werknemers waarvoor slechts één enkele categorie het doelbarema bepaalt, wordt deze bepaald door volgende formule toe te passen :

[Doelbarema aan 100 % (cf. 5.3.2.1) * arbeidstijd] afgerond op twee cijfers na de komma.

› Een toegewezen hybride functie

Voor werknemers die deeltijds werken en waarvoor meerdere categorieën het doelbarema bepalen, wordt het % van de arbeidstijd toegepast van elk van de individuele functies.

Voorbeeld

Functie 1075 (cat 8) en functie 1085 (cat 11) – werknemer aan 4/5de (of 80 %):

Indien 50/50 : doelbarema jaar 0 [50 % 2027,14 *80 %] + [50 %* 2235,48*80 %] = 1705,048 → afgerond op twee cijfers na de komma = 1705,05*

Indien 70/30 : doelbarema jaar 0 = [70 % 2027,14 *80 %] + [30 %* 2235,48*80 %] = 1671,7136 → afgerond op twee cijfers na de komma = 1671,71*

Indien 35/65 : doelbarema jaar 0 = [35 % 2027,14*80 %] + [65 %* 2235,48*80 %] = 1730,0488 → afgerond op twee cijfers na de komma = 1730,05*

5.3.3. Stap 3 : Bepalen van de Delta

De (maandelijkse) delta wordt berekend door, voor elk anciënniteitsjaar , volgende formule toe te passen:

[(Doelbarema van de werknemer – Startbarema van de werknemer) * 18.25 %] afgerond op twee cijfers na de komma.

Indien het bedrag positief is : bedrag van de maandelijkse delta voor dit anciënniteitsjaar.

Indien het bedrag negatief is : maandelijkse delta voor dit anciënniteitsjaar = 0.

Met "Doelbarema" en "Startbarema" *van de werknemer* verstaat men dat het arbeidstijdpercentage van de werknemer in rekening wordt genomen (zoals hierboven beschreven).

5.3.4. Stap 4 : Bepalen van het IFIC barema van fase 1 en codering

Het IFIC-barema in fase 1 wordt berekend voor elk anciënniteitsjaar, door volgende formule toe te passen:

Indien Doelbarema < Startbarema = Doelbarema ;

Anders, Startbarema + Delta (positief of 0)

Dit maandelijks bedrag, bruto uitgedrukt in Euro, bevat twee cijfers na de komma (aangezien het startbarema, het doelbarema en de delta al afgerond zijn op twee cijfers na de komma).

De CAO "loonmodel" van 11 december 2017 bepaalt dat het IFIC barema ten minste moet worden geïdentificeerd aan de hand van een code waarmee het startbarema van de werknemer en de looncategorie volgens het IFIC model kunnen worden opgezocht.

We raden u aan om in deze code een element toe te voegen om de looncomponenten te identificeren die eveneens zijn opgenomen in het startbarema van de werknemer.

De volgende tabel bevat een coderingssysteem, bijvoorbeeld :

	Identificatie	Startbarema	IFIC Categorie	Code IFIC barema
Haardvergoeding	H	1.22	8	1.22H/CAT8
Standplaatsvergoeding	S	1.22	8	1.22S/CAT8
Functietoeslag	T	1.78S	17	1.78ST/CAT17
Functiecomplement	C	1.78S	17	1.78SC/CAT17
BBT premie	BBT	1.55-1.61-1.77	15	1.55-61-77BBT/CAT15 ²⁰
BBK premie	BBK	1.43-1.55	14B	1.55-61-77BBK/CAT14B ²¹

Zoals geïllustreerd in bovenstaand voorbeeld, bestaat er niet één loonschaal 1.22/CAT8, maar twee loonschalen (afhankelijk of haard- of standplaatsvergoeding inbegrepen is) waar verschillende bedragen mee overeenstemmen. Het is daarom belangrijk om de "varianten" van elke schaal duidelijk te kunnen identificeren.

De initialen die worden gebruikt om de looncomponenten te identificeren kunnen waar nodig gecombineerd worden: 1.78STC/CAT17, 1.78STCBBT/CAT17, 1.55-61-77SBBT/CAT15, etc.

Elke instelling kan een specifieke codering opstellen met betrekking tot de interne barema's of de niet-sectorale looncomponenten die al dan niet worden opgenomen in het startbarema van de werknemer (volgens een collectief akkoord dat werd gesloten in een intern paritair overlegorgaan cf. zie 5.3.1.1).

5.3.5. Mechanisme te volgen voor toekomstige indexaties

Opgelet !! De IFIC barema's fase 1 zullen niet rechtstreeks geïndexeerd worden, maar wel op indirecte wijze door volgende procedure te volgen:

1. Indexatie van de verschillende elementen van het startbarema volgens de regelgeving die respectie-



Deze indexeringsprocedures houden in dat de werkgever niet alleen de IFIC loonschaal van elke werknemer bijhoudt, maar ook de gegevens met betrekking tot de startbarema en de doelbarema, opdat de indexering correct kan worden uitgevoerd.

²⁰ In feite zal de toegepaste schaal noodzakelijkerwijs cf. 1.55-61-77HBBT/CAT15 of 1.55-61-77SBBT/CAT15 zijn, waarbij de haard- of standplaatsvergoeding van toepassing is op de loonschaal 1.55-1.61-1.77. Voor de duidelijkheid vermelden we deze combinatie niet in onderstaande tabel.

²¹ In feite zal de toegepaste schaal noodzakelijkerwijs 1.43-HBBK/CAT14B of 1.43-55SBBK/CAT14B zijn, waarbij de haard- of standplaatsvergoeding van toepassing is voor het barema 1.43-55. Voor de duidelijkheid vermelden we deze combinatie niet in onderstaande tabel.

- velijk van toepassing is op elk van deze elementen ;
2. Indexatie van de doelbarema's (die nu bezorgd zijn op indexrang 0). IFIC zal deze doelbarema's indexeren en zal deze geïndexeerde bedragen publiceren ten gepaste tijde ;
 3. Herberekenen van de IFIC barema's in fase 1 volgens de 4 stappen die hierboven beschreven zijn.

5.3.6. En voor de nieuwe werknemers (in dienst vanaf 1 mei 2018)?

5.3.6.1. Welke barema's zijn van toepassing op de nieuwe werknemers ?

De CAO "loonmodel" gesloten op 11 december 2017 voorziet voor de "nieuwe" werknemers, dit wil zeggen de werknemers die in dienst treden vanaf 1 mei 2018, dat het nieuwe loonmodel automatisch van toepassing is : het zijn dus de IFIC barema's van fase 1 die de minimale verloning bepalen voor deze werknemers²². Het verschil met werknemers in dienst op 30 april 2018 en nieuwe werknemers die in dienst treden op 1 mei 2018 is dat deze laatsten geen mogelijkheid hebben om te kiezen tussen de huidige en de nieuwe barema's (in tegenstelling tot de werknemers in dienst op 30 april 2018, cf. 5.4).

5.3.6.2. Hoe het IFIC barema fase 1 voor de nieuwe werknemers bepalen ?

De nieuwe werknemers moeten dus verloned worden volgens de IFIC barema's van fase 1. Om echter een IFIC barema fase 1 te bepalen is een startbarema noodzakelijk. Om het IFIC barema van nieuwe werknemers te bepalen moet eerst en vooral een startbarema geïdentificeerd worden. Eens dit barema is vastgesteld, worden de regels en de principes van toepassing voor het bepalen van de IFIC barema fase 1 zoals hiervoor beschreven, op dezelfde manier toegepast voor de nieuwe werknemers.

Drie verschillende situaties kunnen zich voordoen :

- *Functie van de nieuwe werknemer = bestaande functie in de instelling, verloned volgens één barema*

De werknemers die in dienst treden vanaf 1 mei 2018 moeten hetzelfde IFIC barema ontvangen dan de werknemers die dezelfde sectorale referentiefunctie in de instelling uitoefenen²³. Voor de bepaling van het IFIC barema voor een nieuwe werknemer, is het dus **hetzelfde huidige barema als dat voor de werknemers die reeds de functie in de organisatie uitoefenen** (namelijk het interne referentiebarema voor de functie) dat gebruikt moet worden voor de bepaling van het startbarema van de nieuwe werknemer (plus, in voorkomend geval, de looncomponenten die staan beschreven bij punt 5.3.1.1).



Opgelet ! Net zoals voor de werknemers die reeds in de instelling werken, zal het startbarema van de nieuwe werknemers, in voorkomend geval, ten minste gelijk zijn aan de sectorale loonschaal die van toepassing is conform de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair comité van de gezondheidsinstellingen en -diensten dat van toepassing is voor de organisaties en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.²⁴

22 De barema's vastgelegd in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst bepalen de minimale vergoeding waarop de werknemer recht heeft.

23 CAO 4, art.12§1.

24 CAO 4, art.7§1.

Voorbeeld

Op 1 januari 2018 verloont instelling A alle werknemers die de functie van administratief medewerker (code 1079) uitoefenen volgens barema 1.39 → voor instelling A is het barema, voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 mei 2018, 1.39 dat de basis vormt voor de bepaling van hun startbarema, op basis daarvan zal hun IFIC barema fase 1 worden berekend (1.39S/CAT10).

Op 1 januari 2018 verloont instelling B alle werknemers die de functie van administratief medewerker (code 1079) uitoefenen volgens barema 1.50 → voor instelling B is het barema, voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 mei 2018, barema 1.50 dat de basis vormt voor de bepaling van hun startbarema, op basis daarvan zal hun IFIC barema fase 1 worden berekend (1.50S/CAT10).

› *Functie nieuwe werknemer = bestaande functie in de instelling, verloond volgens meerdere barema's*

De situatie is verschillend wanneer de werknemers die al in de instelling werken, worden verloond volgens verschillende barema's. **In dit geval bestaat er inderdaad niet "één intern referentiebarema" maar meerdere interne referentiebarema's voor de bepaling van het startbarema dat aan deze functie is gekoppeld.** Hoe te werk gaan?

- De eerste optie is om binnen **het interne overlegorgaan** van de instelling **een akkoord te bereiken** over het IFIC barema of het startbarema dat in dit geval moet worden toegepast op de nieuwe werknemers.
- Als er geen akkoord bestaat, moet het **referentiebarema** dat van toepassing is op de functie conform **bijlage 4 van de CAO "loonmodel"** worden gebruikt als startbarema (plus, in voorkomend geval de looncomponenten beschreven bij punt 5.3.1.1).

Voorbeeld

In instelling C worden, voor de werknemers die de functie van administratief medewerker (code 1079) uitoefenen, op 1 januari 2018 sommigen verloond volgens het barema 1.39 en anderen volgens het barema 1.22. Binnen het paritair overlegorgaan is een akkoord bereikt dat stelt dat barema 1.39 gebruikt zal worden voor de bepaling van het startbarema van nieuwe werknemers die de functie zullen uitoefenen vanaf 1 mei 2018. Op basis van dit barema zal hun IFIC barema fase 1 vervolgens worden berekend (1.39S(of H)/CAT10).

In instelling D, net zoals in instelling C, worden op 1 januari 2018 sommige van de werknemers die de functie van administratief medewerker (code 1079) uitoefenen, verloond volgens barema 1.39 en anderen volgens barema 1.22. In het paritair overlegorgaan kan er geen akkoord bereikt worden over het interne barema dat moet gebruikt worden om het startbarema te bepalen van de werknemers die vanaf 1 mei 2018 in dienst treden in de functie. In dit geval zal het referentiebarema voor de functie 1079 zoals bepaald in bijlage 4 van de CAO "loonmodel" worden gebruikt voor de bepaling van het startbarema bij nieuwe werknemers (in dit geval voor functie 1079 barema 1.50). Op basis hiervan kan het IFIC barema fase 1 worden berekend (1.50S(of H)/CAT10).

› *Functie nieuwe werknemer = nieuwe functie in de instelling*

Als een nieuwe medewerker na 30 april 2018 wordt aangenomen om een sectorale referentiefunctie uit te oefenen die niet eerder in de instelling werd uitgeoefend, betekent dit dat er per definitie geen interne verloning is voor deze functie. In dit geval is het ook het referentiebarema in bijlage 4 van CAO "loonmodel" dat voor deze functie moet worden gebruikt voor de bepaling van het startbarema voor de nieuwe werknemer (plus, in voorkomend geval de looncomponenten beschreven bij punt 5.3.1.1).

Voorbeeld

Een werknemer is aangenomen op 1 mei in instelling E voor de uitoefening van de functie administratief medewerker (code 1079). Op deze datum oefent echter geen enkele interne medewerker deze functie uit in instelling E. Het is dus het referentiebarema voorzien voor functie 1079 in bijlage 4 van CAO "loonmodel" dat moet worden gebruikt voor de bepaling van het startbarema van de nieuwe medewerker (in dit geval voor functie 1079 het barema 1.50). Op basis hiervan kan het IFIC barema fase 1 worden berekend (1.50(of H)/CAT10).

Nadat het startbarema van de nieuwe werknemer is bepaald, zijn dezelfde rekenregels van toepassing als deze beschreven in het vorig punt (cf. 5.3) om het IFIC barema fase 1 te berekenen. Het onderstaande schema vat het proces samen voor de nieuwe werknemers.

- Stap 1: startbarema voor nieuwe werknemers (indiensttreding vanaf 1 mei 2018)
 - Ofwel is het barema van de werknemers die de functie uitoefenen van toepassing (inclusief functie-toeslag/complement) verhoogd met, in voorkomend geval, haard -of standplaatsvergoeding.
 - Ofwel, onder de barema's die van toepassing zijn voor de werknemers die de functie uitoefenen, wordt een barema overeengekomen in het interne overlegorgaan verhoogd met, in voorkomend geval, haard -of standplaatsvergoeding.
 - Ofwel referentiebarema (verhoogd met, in voorkomend geval, haard -of standplaatsvergoeding) → in het geval van meerdere barema's in de instelling en bij gebrek aan een intern collectief akkoord betreffende het toe te passen barema, of in het geval van een nieuwe functie.

 - Stap 2 : doelbarema
 - Stap 3 : delta
 - Stap 4 : IFIC barema fase 1
- } Idem werknemers in dienst

5.4. DE KEUZE VAN DE WERKNEMER (WERKNEMERS IN DIENST OP 30/04/2018)

5.4.1. Een essentieel principe

In de cao "loonmodel" is er overeengekomen dat alle werknemers in dienst op 30 april 2018 de mogelijkheid zullen hebben om te kiezen om naar het nieuwe loonmodel over te stappen of niet. Deze keuze is voornamelijk een antwoord op de veelheid aan startsituaties op het terrein, en op de diverse implicaties die bijgevolg kunnen plaatsvinden voor de individuele werknemers bij het overstappen naar het IFIC barema in fase 1.

5.4.2. Modaliteiten van de bekendmaking van de keuze

Vanaf 30 april 2018 hebben de werknemers dus twee mogelijkheden :



Kiezen om naar het nieuwe loonmodel over te stappen

- Voor fase 1 moet deze keuze verplicht bekend gemaakt worden tussen 30 april 2018 en 30 juni 2018. Na deze datum zal geen enkele bekendmaking van keuze om over te stappen naar het nieuwe loonmodel in acht worden genomen voor fase 1²⁵.
- De bekendmaking moet schriftelijk gebeuren.
- De keuze om naar het IFIC barema over te stappen is onomkeerbaar.
- Het principe van verworven rechten wordt toegepast in verhouding tot de situatie van de werknemer op 1 januari 2018²⁶ : als een werknemer kiest voor het IFIC barema van fase 1 ook al is diens startbarema hoger dan het IFIC barema, zal de werknemer zijn startbarema (inclusief overeengekomen toekomstige verhogingen)²⁷ volgen tot de maand waarin de situatie zich omkeert, dit wil zeggen de maand waarin het IFIC barema het startbarema overschrijdt. Vanaf dit moment wordt de werknemer verloned volgens het IFIC barema van fase 1, op definitieve wijze.



Kiezen om de huidige loonvoorwaarden te behouden

- De werknemer kiest om de huidige loonvoorwaarden te behouden, afgesproken toekomstige loonsverhogingen inbegrepen.
- Deze keuze is definitief voor de eerste fase, dit wil zeggen vanaf 1 juli 2018, en tot de start van een 2^e fase, hebben deze werknemers niet meer de mogelijkheid om voor het IFIC barema te kiezen. De keuze om naar het nieuwe loonmodel over te stappen zal opnieuw aangeboden worden aan het begin van elke fase aan de werknemers die nog niet gekozen hebben voor de nieuwe barema's.



Voor de specifieke modaliteiten die van toepassing zijn in geval van beroep, alsook in geval van de termijnen van de betaling van de nieuwe barema's, cf. hoofdstuk 4.



Om de simulatietool voor de werkgevers te ontvangen die door IFIC ter beschikking werd gesteld alsook de handleiding, vragen we u contact op te nemen met uw werkgeversfederatie (of met IFIC indien uw organisatie niet is aangesloten bij een federatie).

De simulatietool voor de werknemers zal online beschikbaar zijn op de website van IFIC vanaf 30 april 2018.

5.4.3. Hoe kiezen ?

5.4.3.1. De baremieke gegevens en beschikbare tools

De werkgever is door de cao "loonmodel" verplicht om aan de werknemer de baremieke gegevens over te maken die hem toelaten om zijn keuze te maken inzake het barema, en die hem informeren over zijn startbarema, zijn IFIC barema en zijn cumulatief loon dat hij zou verdienen bij elke van deze twee barema's tot het einde van zijn carrière, bij ongewijzigde arbeidstijd en functie.

IFIC heeft **voor de werkgevers een berekeningstool** ontwikkeld die, op basis van de definitieve toewijzingsgegevens en individuele gegevens van de werknemer (hierin inbegrepen de gegevens met betrekking tot de elementen die het startbarema samenstellen) toelaat om een individuele fiche voor de werknemers op te stellen met alle gegevens om de keuze te maken²⁸.

²⁵ Het principe is dat de werknemers die niet zullen gekozen hebben voor het nieuwe loonmodel de mogelijkheid zullen hebben om opnieuw een keuze te maken aan het begin van elke nieuwe fase.

²⁶ Of de datum van indiensttreding, indien deze valt tussen 2 januari en 30 april 2018.

²⁷ Met andere woorden, het is geenszins een bevrozing van de lonen.

²⁸ Deze tool alsook de handleiding worden op 9 maart 2018 aangeleverd door IFIC aan de werkgeversfederaties van de betrokken sectoren, die deze aan hun leden bezorgen. Indien u een werkgever bent in een van de door de implementatie betrokken sectoren en indien u deze tool niet hebt ontvangen, gelieve contact op te nemen met IFIC (info@if-ic.org).

Op deze fiche staat vermeld :

- Persoonlijke gegevens: huidige functie ; geboortedatum ; contractuele arbeidstijd ; indien nodig opleidingsniveau ;
- Huidige loongegevens: huidig barema (sectoraal of intern) ; baremieke anciënniteit op 01/01/2018²⁹ ; haard- of standplaatsvergoeding ; sectoraal functietoeslag en/of -complement ; premie bijzondere beroepsbekwaamheid of bijzondere beroepstitel ; en, indien van toepassing: niet-sectorale premies indien deze meegenomen worden in het startbarema, mits akkoord bij collectieve arbeidsovereenkomst in de onderneming, of door middel van een collectief akkoord, afgesproken in de paritaire overlegorganen van de onderneming ;
- De toegewezen IFIC-functie(s): code, titel en categorie van de functie(s) ; in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de arbeidstijd over de verschillende toegewezen functies ;
- Resultaten van de simulatie (resterende loopbaan): bruto maandloon op 01/01/2018³⁰ volgens het huidig barema en indien er geopteerd wordt voor het IFIC barema in fase 1 ; onmiddellijke maandelijke winst ; maand waarin het IFIC-barema effectief wordt ; cumulatieve winst / verlies (in € en %) ; financieel belang om over te schakelen naar het nieuwe systeem ; grafische voorstelling ;
- In geval van een intern barema, detail van de voltijdse loonschaal ;
- Detail van de individuele loonschaal (rekening houdend met de arbeidstijd van de werknemer) ;
- In bijlage een standaarddocument dat de algemene informatie bevat rond de IFIC-documentatie, de beroepsprocedures en de mogelijkheid om syndicale bijstand te vragen in de instelling.

Op basis van de informatie vermeld op de individuele fiche zal elke werknemer, indien gewenst, de simulatietool kunnen gebruiken die ter beschikking wordt gesteld in de vorm van een **online simulatie op de website van IFIC**³¹. Deze simulatie, gebaseerd op identieke berekeningsformules als deze van de werkgeverstool, laat de werknemer toe bijkomende simulaties te realiseren door bepaalde parameters te veranderen : arbeidstijd, termijn van de simulatie (op 5 jaar, 10 jaar), etc. De werknemersvertegenwoordigers zullen opgeleid worden in het gebruik van deze tool om de werknemers hierbij te ondersteunen.

Op basis van het geheel van deze informatie en de persoonlijke situatie zal elke werknemer dus individueel de keuze kunnen maken om al dan niet over te stappen naar het nieuwe IFIC loonmodel in de loop van deze eerste fase. De werknemer moet dus vervolgens zijn keuze schriftelijk bekend maken aan zijn werkgever uiterlijk op 30 juni 2018 (cf. hoofdstuk 4).



Opgelet! Ter herinnering, voor elke werknemer die niet schriftelijk aan zijn werkgever zijn keuze heeft bekend gemaakt om naar het nieuwe loonmodel over te stappen vóór 30 juni 2018, zal er van uitgegaan worden dat hij de keuze heeft gemaakt om niet over te stappen naar het nieuwe loonmodel en zal hij dus zijn huidige loonvoorwaarden behouden.

5.4.3.2 De verschillende mogelijke configuraties

Aangezien er tot in 2017 tal van barema's gebruikt werden door de sector om bepaalde functies te verlonen (en in het bijzonder de functies die niet duidelijk geïdentificeerd zijn in de vorige cao's), en aangezien het IFIC barema van fase 1 van elke werknemer wordt bepaald door de combinatie van zijn startbarema en de IFIC looncategorie die aan hem wordt toegewezen volgend op het toewijzingsproces, is de diversiteit aan IFIC barema's van fase 1 groot (deze diversiteit is gelinkt aan de noodzaak om op gefaseerde manier te implementeren, en zal verminderen in de loop van de tijd en de volgende fases).

Schematisch zijn er 5 grote mogelijke scenario's van hoe het startbarema van de werknemer in verhouding staat tot de IFIC looncategorie (en dus het doelbarema). Deze verhouding, in combinatie met de baremieke anciënniteit van de werknemer evenals het aantal jaren dat hij nog moet werken (of waarvan hij de intentie heeft om deze nog door te brengen in zijn functie), bepaalt of het voordelig is voor de werknemer of niet om over te stappen naar het nieuwe loonmodel.

29 Of de datum van indiensttreding in de functie indien deze tussen 2 januari en 30 april 2018 valt.

30 Of de datum van indiensttreding in de functie indien deze tussen 2 januari en 30 april 2018 valt.

31 Beschikbaar op onze website www.if-ic.org vanaf 30 april 2018.

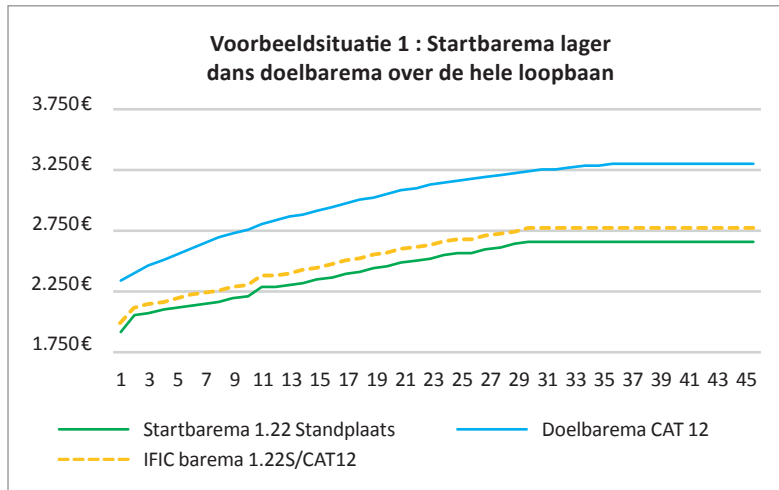


Deze 5 voorbeeldsituaties worden hieronder geïllustreerd met behulp van concrete voorbeelden.

› **Voorbeeldsituatie 1 : Startbarema lager dan doelbarema over de hele loopbaan**

De eerste te beschouwen situatie is deze van een werknemer in dienst op 30 april 2018 waarvan het startbarema (1.22 met standplaatstoelage, in groen) lager is dan het doelbarema van diens looncategorie (categorie 12, in blauw) over de hele loopbaan. Het IFIC barema van fase 1 (1.22S/CAT12, in gele stippellijn) is dus boven het startbarema, voor elk anciënniteitsjaar. In dit geval, wat de leeftijd van werknemer ook is en het anciënniteitsjaar waarin deze zich bevindt, heeft hij een financieel voordeel om in het IFIC barema te stappen van fase 1, vanuit onmiddellijk oogpunt (voor het anciënniteitsjaar waarin hij zich bevindt) en vanuit cumulatief oogpunt.

Opgelet! De hier voorgestelde voorbeelden zijn schematisch en niet volledig. De bedoeling is de gebruikers te helpen de principes en de regels die van toepassing zijn op elke voorbeeldsituatie, te begrijpen. Elke werknemer moet zijn keuze individueel maken, gebaseerd op de gegevens van de baremieke simulaties die aan hem worden overhandigd door zijn werkgever.

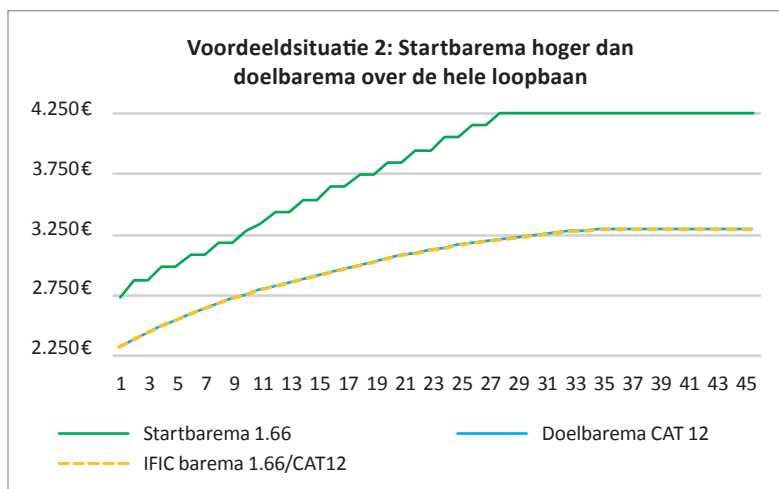


› **Voorbeeldsituatie 2: Startbarema is hoger dan het doelbarema over de hele loopbaan**³²

De tweede te beschouwen situatie is deze van een werknemer in dienst op 30 april 2018 waarvan het startbarema (1.66, in groen) hoger is dan het doelbarema van zijn looncategorie (categorie 12, in blauw), over de hele loopbaan. Het IFIC barema van fase 1 (1.66/CAT12, in gele stippellijn) is dus lager dan het startbarema, voor elk anciënniteitsjaar. In dit geval, ongeacht het jaar waarin deze zich bevindt, heeft de werknemer dus geen voordeel om naar het IFIC barema over te stappen in fase 1 dat beperkt is tot het doel, vanuit onmiddellijk oogpunt (voor het anciënniteitsjaar waarin hij zich bevindt) en vanuit cumulatief oogpunt.



Opgelet! Het principe van verworven rechten beschermt de werknemer in alle gevallen tegen een loonverlies met betrekking tot zijn situatie op de 1e januari 2018³². In het geval van dit voorbeeld zou een werknemer die kiest om over te stappen naar het IFIC barema van fase 1 zijn loon behouden volgens zijn startbarema, omdat dit hoger is dan het doelbarema voor elk anciënniteitsjaar.



³² Of de datum van indienstreding indien deze tussen 2 januari en 30 april 2018 valt.



› **Voorbeeldsituatie 3: Eenmalige kruising – Startbarema is hoger dan het doelbarema, daarna ommekeer**

De derde situatie is deze van een werknemer in dienst op 30 april 2018 waarvan het startbarema (1.57 met standplaatsvergoeding, in groen) hoger ligt dan het doelbarema van zijn looncategorie (categorie 12, in blauw) van 0 tot 3 jaar baremieke anciënniteit. Vanaf 4 jaar baremieke anciënniteit keert de situatie om en wordt het IFIC barema hoger dan het startbarema voor alle resterende anciënniteitsjaren. Het IFIC barema van fase 1 (1.57S/CAT12, in gele stippellijn) is dus lager dan het startbarema tot en met het derde anciënniteitsjaar, en hoger dan het startbarema vanaf het 4^e anciënniteitsjaar.

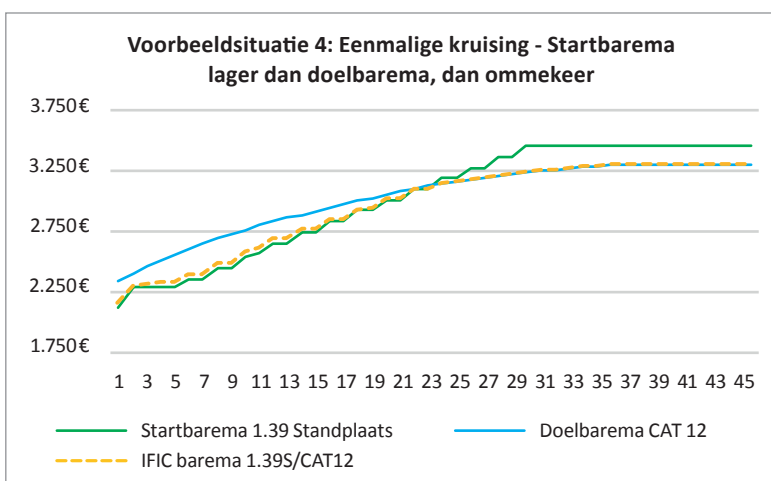
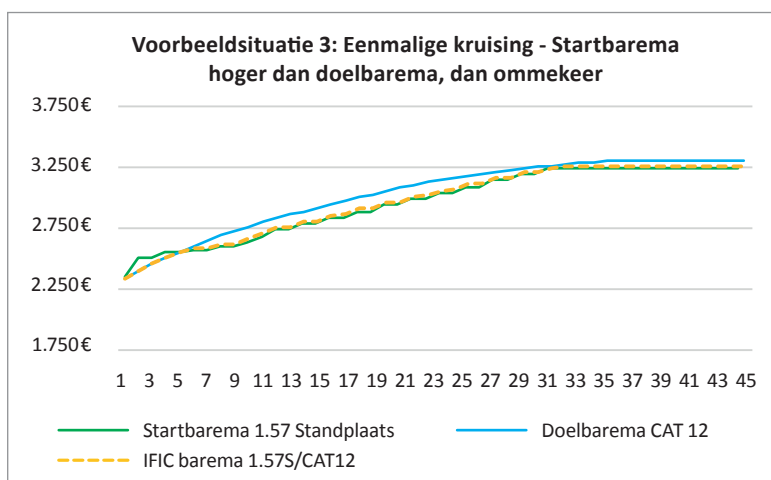
Laat ons twee mogelijkheden onderzoeken:

- De werknemer heeft een baremieke anciënniteit van 4 jaar of meer: hij heeft er dus baat bij om te kiezen voor het IFIC barema (cf. situatie 1)
- De werknemer heeft een baremieke anciënniteit tussen 0 en 3 jaar: deze werknemer heeft er evenzeer baat bij om te kiezen voor het IFIC barema. In feite, overeenkomstig het principe van het verworven recht kan geen enkele werknemer verliezen ten opzichte van zijn loonsituatie op de 1^e januari 2018³³. De werknemer die kiest om over te stappen naar het IFIC barema zal dus verloond blijven worden volgens zijn startbarema tot de maand waarin zijn IFIC barema zijn startbarema overstijgt. Vanaf deze maand wordt hij dus verloond volgens het IFIC barema.

› **Voorbeeldsituatie 4 : Eenmalige kruising – Startbarema is lager dan het doelbarema, dan ommekeer**

De vierde te beschouwen situatie is deze van een werknemer in dienst op 30 april 2018 waarvan het startbarema (1.39 met standplaatsvergoeding, in groen) lager is dan het doelbarema van zijn looncategorie (categorie 12, in blauw) tot het 22^e baremieke anciënniteitsjaar. Vanaf het 23^e baremieke anciënniteitsjaar is het startbarema hoger dan het doelbarema en dit tot het einde van de loopbaan. Het IFIC barema van

Opgelet ! Alle werknemers die willen kiezen voor het IFIC barema moeten verplicht hun keuze bekend maken tussen 30 april en uiterlijk 30 juni 2018. Dit is ook van toepassing op de werknemers waarvan het startbarema hoger is dan het IFIC barema op het moment van het bekendmaken van hun keuze. Anders gezegd, deze werknemers moeten niet wachten tot hun IFIC barema hun startbarema overstijgt om hun keuze bekend te maken, want dit zal bijgevolg buiten de termijnen zijn. Ze maken dus hun keuze bekend uiterlijk vóór 30 juni 2018 en het is aan de werkgever om de effectieve overstap uit te voeren naar het IFIC barema op het geschikte moment (de datum van overstap wordt aan hem bekend gemaakt via de simulatietool werkgevers).



33 Of de datum van indiensttreding indien deze tussen 2 januari en 30 april 2018 valt.

fase 1 (1.39S/CAT12, in gele stippellijn) is dus hoger dan het startbarema tot en met het 22^e anciënniteitsjaar en lager dan het startbarema vanaf het 23^e anciënniteitsjaar.

De baremieke gegevens die ter beschikking worden gesteld van de werknemer, en het cumulatieve aspect inbegrepen, en de mogelijkheid om complementaire simulaties te verwezenlijken op de online simulator van IFIC, wijzen op een specifieke belang. Laat ons drie mogelijkheden onderzoeken :

- Een werknemer heeft 23 jaar baremieke anciënniteit (of meer) : voor de rest van zijn loopbaan is het startbarema hoger dan het doelbarema. Hij heeft er dus geen baat bij om over te stappen (cf. voorbeeld-situatie 2).

→ **De baremieke anciënniteit is in dit geval een determinerende parameter voor de keuze van de werknemer.**

- Voor een werknemer die 15 jaar baremieke anciënniteit heeft (bijvoorbeeld) : de overstap naar het IFIC geeft een winst voor de werknemer gedurende 7 jaar ; daarna is het IFIC barema minder voordelig dan het startbarema.

Een werknemer in deze situatie zou kunnen kiezen om over te stappen :

- Omwille van zijn leeftijd resten de werknemer 8 jaren tewerkstelling : in dit geval zal zijn persoonlijke simulatie aantonen dat het IFIC barema zowel tot een onmiddellijke winst leidt als op cumulatief vlak.
- Omwille van de intentie om de sector te verlaten of om van instelling te veranderen binnen 8 jaar : in dit geval, indien de werknemer aan het begin van zijn loopbaan staat, geeft zijn persoonlijke situatie aan dat het IFIC barema leidt tot een onmiddellijke winst, maar een verlies op cumulatief vlak. De online simulatie van IFIC biedt aan deze werknemer de mogelijkheid om een bijkomende simulatie uit te voeren, gebaseerd op het aantal jaren die hij nog voorziet te werken in dezelfde instelling.
- Omwille van de voorkeur om te kiezen voor onmiddellijke winst ten opzicht van cumulatieve winst, voor persoonlijke redenen.

- Een werknemer in dezelfde situatie (15 baremieke anciënniteitsjaren) waar de individuele simulatie een onmiddellijke interesse aantoont om over te stappen naar het IFIC barema maar waarbij er een verlies is vanuit cumulatief standpunt, zou evenzeer kunnen kiezen om te genieten van het cumulatieve aspect en om niet over te stappen.

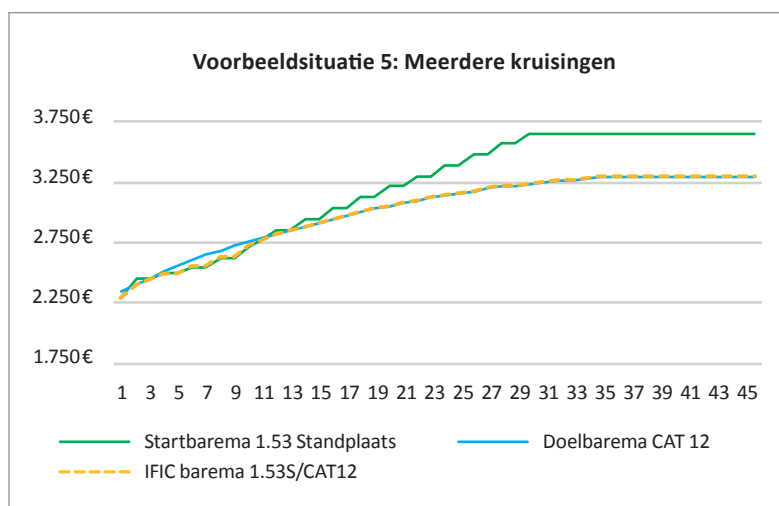
→ **Belang van het principe van de vrije keuze van de werknemer, gebaseerd op een volledige en correcte informatie**

➤ **Voorbeeldsituatie 5 : Meerdere kruisingen**

De vijfde en laatste situatie is een geval van meerdere kruisingen. Het startbarema (1.53 met standplaatsvergoeding, in groen) is lager dan het doelbarema (categorie 12, in blauw) voor de anciënniteitsjaren 0, 3 tot



Opgelet! De instap in het IFIC barema is onomkeerbaar ! Dus de werknemer die op 15 jaar anciënniteit zou kiezen voor het IFIC barema 1.39S/CAT12, in dit voorbeeld kan geen aanspraak meer maken op zijn oude barema 1.39 met standplaatsvergoeding wanneer hij 23 jaar baremieke anciënniteit behaalt, ook niet wanneer zijn oude barema vanaf dat anciënniteitsjaar meer voordelig wordt dan het IFIC barema waarvoor hij eerder koos.



10, en 12. Voor alle andere jaren is het doelbarema lager dan het startbarema. Het IFIC barema (1.53S/CAT12, in gele stippellijn) is dus hoger dan het startbarema voor de jaren 0, 3 tot 10 en 12, en lager voor de andere baremieke anciënniteitsjaren.

Zoals in voorgaande situatie wijzen de baremieke gegevens die ter beschikking gesteld worden van de werknemer, en het cumulatieve aspect inbegrepen, en de mogelijkheid om complementaire simulaties te verwezenlijken op de online simulator van IFIC, op een specifiek belang. Deze situaties zijn complexer dan de vorige vanuit technisch standpunt en wordt vertaald in de volgende cijfergegevens :

Baremieke anciënniteit	Startbarema 1.53 Standplaats	Doel-barema CAT 12	IFIC barema 1.53S/CAT12	Bruto maandelijkse winst/verlies
0	2.289,64 €	2.336,84 €	2.298,25 €	8,61 €
1	2.452,15 €	2.395,26 €	2.395,26 €	-56,89 €
2	2.452,15 €	2.450,65 €	2.450,65 €	-1,50 €
3	2.489,65 €	2.503,07 €	2.492,10 €	2,45 €
4	2.489,65 €	2.552,59 €	2.501,14 €	11,49 €
5	2.539,66 €	2.599,31 €	2.550,55 €	10,89 €
6	2.539,66 €	2.643,32 €	2.558,58 €	18,92 €
7	2.614,56 €	2.684,71 €	2.627,36 €	12,80 €
8	2.614,56 €	2.723,60 €	2.634,46 €	19,90 €
9	2.714,70 €	2.760,10 €	2.722,99 €	8,29 €
10	2.765,68 €	2.794,31 €	2.770,90 €	5,22 €
11	2.854,92 €	2.826,34 €	2.826,34 €	-28,58 €
12	2.854,92 €	2.856,31 €	2.855,17 €	0,25 €
13	2.944,16 €	2.884,33 €	2.884,33 €	-59,83 €
14 tot 45				Negatieve bedragen

Zoals in voorbeeldsituatie 4 variëren de geboden perspectieven aan de werknemer voor de instap in het IFIC barema in functie van zijn baremieke anciënniteit en zijn leeftijd. Vanaf 13 baremieke anciënniteitsjaren is het niet interessant voor de werknemer om over te stappen naar het IFIC barema fase 1 (cf. situatie 2). Voor een voorgaand anciënniteitsjaar zal de keuze afhangen van het baremieke anciënniteitsjaar van de werknemer, van zijn leeftijd en van zijn keuze om in voorkomend geval te genieten van een onmiddellijke winst ten opzichte van cumulatieve winst, zoals in situatie 4. Het specifieke in het geval van meerdere kruisingen is om goed te begrijpen hoe het principe van het verworven recht toegepast moet worden alsook het principe van de onomkeerbaarheid van de keuze om naar het IFIC barema over te stappen.

- Indien een werknemer A met 0 baremieke anciënniteitsjaren op de 1^e januari 2018 kiest voor het IFIC barema zal deze meteen verloond worden volgens het IFIC barema omdat, voor het anciënniteitsjaar waarin deze zich op de 1^e januari bevindt, het IFIC barema hoger is dan zijn startbarema. Hij zal dus ook voor de anciënniteitsjaren 1 en 2 verloond worden volgens het IFIC barema (zelfs wanneer voor deze jaren het IFIC barema lager is dan het startbarema), en voor de volgende anciënniteitsjaren, ongeacht of zijn IFIC barema lager of hoger is dan zijn startbarema. → **Principe van de onomkeerbaarheid van de keuze**
- Wanneer een werknemer B met 1 baremieke anciënniteitsjaar op de 1^e januari 2018 kiest voor het IFIC barema, zal hij verder verloond worden volgens zijn startbarema tot het moment waar zijn IFIC barema het startbarema zal overschrijden, dit wilt zeggen tot hij 3 baremieke anciënniteitsjaren bereikt. Hij mag dus niet verliezen ten opzicht van zijn loonsituatie op de 1^e januari → **Principe van verworven rechten** (cf. situatie 3).

Vanaf het moment waarop werknemer B 3 anciënniteitsjaren bereikt en wordt verloond volgens het IFIC barema zal de onomkeerbaarheid van de keuze van toepassing zijn voor het geheel van de resterende loopbaan zoals voor werknemer A (ongeacht of zijn IFIC barema, voor de resterende jaren, hoger of lager is dan zijn startbarema).

5.4.3.3. En voor de nieuwe werknemers (in dienst getreden vanaf de 1^e mei 2018) ?

In tegenstelling tot de werknemers in dienst op 30 april 2018 hebben de werknemers die vanaf de 1^e mei 2018 worden aangenomen geen keuze wat betreft het barema : in alle gevallen zijn de IFIC barema's van fase 1 van toepassing op deze werknemers^{34,35}. Voor elk van de hierboven toegelichte situaties komt het recht van de werknemer in termen van verloning altijd overeen met het IFIC barema van fase 1, dit wilt zeggen de curve van de gele stippellijn.

In het geval waar het startbarema hoger is dan het doelbarema is er voor de nieuwe werknemers geen verworven recht op het startbarema. Vanuit sectoraal standpunt hebben ze recht op het IFIC barema van fase 1, ongeacht of deze hoger of lager licht dan het startbarema. In het geval van nieuwe werknemers waarvan het startbarema hoger is dan het doelbarema voor elk anciënniteitsjaar komt het IFIC barema waarop ze recht hebben in de feiten overeen met het doelbarema (cf. situatie 2).

5.4.3.4. En voor de werknemers in dienst die tussen 1 januari 2018 en 30 april 2018 in dezelfde instelling van functie en barema zijn veranderd ?

Voor de werknemers die van functie zijn veranderd tussen 1 januari en 30 april, dienen we 2 aspecten te onderscheiden :

› De baremieke simulatie

De baremieke situatie die met behulp van de werkgeverstool wordt gerealiseerd, heeft enkel betrekking op de functie uitgevoerd op 30 april 2018 (functie B). Het is op basis van de door de werknemer uitgevoerde functie op de vooravond van 30 april dat de functietoewijzing moet plaatsvinden ; het is eveneens voor deze functie dat de CAO een mogelijk beroep voorziet.

De periode die wordt gedekt door de simulatie start dus vanaf de datum van verandering van functie, tussen 2 januari en 30 april 2018.

› De looncorrectie

Indien de werknemer gekozen heeft om over te stappen naar het IFIC barema, zal de looncorrectie gemaakt moeten worden voor de hele periode tussen 1 januari en 30 juni 2018³⁶. Om de correctie voor de periode tussen 1 januari 2018 en de datum van de verandering van functie te kunnen maken, moet de werkgever een aanvullende toewijzing (functie A) invoeren voor de periode van 1 januari tot de datum van de verandering van functie.

Vanuit het standpunt van de toewijzing: de werknemer kan geen beroep indienen tegen deze toewijzing (functie A), de CAO voorziet de mogelijkheid om enkel in beroep te gaan tegen de toewijzing op basis van de situatie aan de vooravond van 30 april 2018 (functie B)

Vanuit het baremieke standpunt: de werknemer moet een enkele keuze maken voor de twee functies. Met andere woorden, als hij ervoor kiest om over te stappen naar het IFIC barema, zal hij in beide functies instappen ; als hij ervoor kiest om niet in te stappen, is deze keuze ook automatisch van toepassing op beide functies.



Opgelet: in dit specifieke geval beschermt het verkregen recht de werknemer vanuit het standpunt van de lonen in relatie tot zijn situatie op 1 januari 2018 (in functie A), maar ook in relatie tot zijn loonsituatie op het moment van verandering van functie (functie B). De werknemer die kiest voor het IFIC barema kan dus ook niet verliezen in verband met zijn loonsituatie op 1 januari 2018 (functie A), of in verhouding tot zijn loonsituatie op de datum van de verandering van baan (functie B).

34 Dit wilt zeggen dat het deze barema's zijn die de minimale sectorale verloning bepalen die van toepassing is op deze werknemers.

35 Een koninklijk besluit moet beslissen over het behoud van de premies voor de bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid voor de werknemers die er recht op hebben op 30 april 2018, en de mogelijke voorwaarden voor dit behoud specifïeren. Aangezien dit koninklijk besluit nog niet is gepubliceerd op het moment van publicatie van dit hoofdstuk, kunnen we hier geen nadere informatie over geven. Werknemers die hun premies behouden voor een bijzondere beroepstitel of beroepsbekwaamheid, kunnen dan ook niet kiezen voor het IFIC barema fase 1.

36 Of de datum van kennisgeving door de werknemer van zijn keuze om in te stappen in IFIC, in geval van beroep.