



CP 330 : La classification de fonctions IF-IC La CGSLB vous aide à y voir clair !



La classification de fonctions IF-IC

Le 30 avril approche à grands pas. À cette date, votre employeur vous communiquera à quelle description de fonction votre emploi est lié. C'est un moment important dans votre carrière : la fonction que votre employeur va vous octroyer déterminera votre rémunération.

Maintenant, c'est à vous!

Vous allez devoir faire un certain nombre de choix essentiels. Pour vous aider, dans cette newsletter, nous vous expliquons étape par étape comment vous devez procéder et nous vous donnons quelques conseils. Pour commencer vous trouverez

[ici un schéma clair des choix](#) que vous devrez poser et transmettre à votre employeur.

IF-IC : la CGSLB vous aide à y voir clair!

La description de fonction IF-IC

Votre employeur¹ va vous octroyer une des fonctions reprises dans l'éventail de fonctions IF-IC. Il est possible qu'il vous attribue plusieurs fonctions (3 max.) ou que votre fonction n'apparaisse pas dans l'éventail de fonctions IF-IC. Le cas échéant, il doit vous affecter à une catégorie qui déterminera le niveau de votre rémunération.



- ✓ Lisez bien attentivement votre description de fonctions. Vous pouvez la télécharger sur [l'éventail de fonctions IF-IC](#), en cliquant sur votre fonction. Vous pouvez également trouver dans quelle catégorie elle a été classée (catégorie 4 à 20).
- ✓ La description doit correspondre majoritairement (minimum 80%) à ce que vous faites réellement. En cas de doute, vous pouvez chercher dans [l'éventail des fonctions IF-IC](#) une description qui cadre mieux au contenu de votre emploi.
- ✓ Si vous exercez différentes fonctions, vérifiez bien que le temps de travail que vous a attribué votre employeur pour chacune des fonctions correspond à la réalité. En effet, la répartition de votre temps de travail selon vos différentes fonctions aura un impact sur votre rémunération.

¹ (*) Il s'agit des employeurs qui relèvent des secteurs suivants: les hôpitaux privés, les soins à domicile, quelques centres de réhabilitation (restés fédéraux), les centres de psychiatrie légale, les maisons médicales et les services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique

- ✓ Si votre employeur ne vous octroie pas de fonction mais une catégorie, vérifiez que les fonctions classées dans la même catégorie par l'IF-IC correspondent au niveau de votre propre fonction. Pour ce faire, vous pouvez analyser les tâches ainsi que les critères.
- ✓ Soyez prudents quand votre employeur vous informe par e-mail. Vous acceptez l'information pour réception. Ne cliquez sur « pour accord » sans avoir pris connaissance de la description de fonction et des conséquences que cela implique.
- ✓ Il n'est pas nécessaire de signer les annexes de votre contrat de travail. Toutefois, si une modification de votre contrat de travail vous est tout de même proposée, demandez conseil à votre délégué syndical ou à votre syndicat.
- ✓ En cas de doute, votre délégué syndical peut vous aider : il a reçu une formation spécifique à cet effet.

Après analyse et selon votre opinion sur la fonction qui vous a été octroyée par votre employeur vous devez prendre **une première décision importante** : accepter ou refuser la fonction qui vous est attribuée..... Vous avez jusqu'au 30 juin pour prendre toutes les décisions. Néanmoins, n'hésitez pas trop longtemps : si vous refusez la fonction, vous devrez prévoir le temps nécessaire pour préparer la procédure de recours.



- ✓ [La CCT classification de fonctions](#)
- ✓ [La CCT procédure d'implémentation de la classification de fonctions](#)
- ✓ [L'éventail des fonctions](#) en ligne ou en format [PDF](#)
- ✓ [La description de fonctions en PDF](#)
- ✓ [Le manuel servant à définir correctement votre fonction.](#)

Vous acceptez la fonction octroyée par votre employeur.

Lorsque vous acceptez la fonction que vous octroie votre employeur, vous devez l'en avvertir. À défaut, vous conserverez vos conditions actuelles. Pour ce faire, vous devrez lui dire quel barème vous choisissez : soit vous conservez vos conditions de rémunération actuelles, soit vous optez pour le nouveau barème IF-IC. Ici aussi, c'est à vous de jouer ! Votre employeur vous enverra toutes les informations nécessaires pour que vous puissiez effectuer un choix. Pour le 30 avril, votre employeur doit vous envoyer un comparatif des 2 barèmes, c'est-à-dire une comparaison entre votre rémunération actuelle et le barème IF-IC phase 1. Vous recevrez également quelques conseils pour définir quel barème est le plus avantageux pour vous. Notez bien que ces conseils sont propres à chaque travailleur, vous ne devez pas comparer votre situation à celle d'un autre travailleur. Nous avons bien évidemment veillé à ce que vous ne subissiez aucune perte de salaire !

Que devez-vous savoir sur votre barème ?

Vous devez savoir que le barème IF-IC est le résultat d'un calcul spécifique pour chaque travailleur. C'est un fait : un certain nombre d'éléments salariaux sont intégrés dans votre barème. Ainsi, par exemple, l'allocation de foyer ou de résidence, les suppléments et

compléments de fonction de chef de service, les primes pour qualification ou un titre professionnel particulier sont intégrés dans votre salaire.

En outre, si un accord a été conclu à ce sujet avec les syndicats dans votre institution, d'autres primes peuvent être incluses dans votre barème. Ce barème additionné aux primes éventuelles est appelé **barème de départ**. Le barème de départ est augmenté lorsqu'il est inférieur aux barèmes fixés par IF-IC (les barèmes-cibles). Le gouvernement nous a octroyé des moyens financiers pour combler, lors de la première phase, 18,25% de la différence entre les deux barèmes. C'est de là que provient le barème IF-IC phase 1 pour tous les travailleurs.

Réfléchissez bien avant de choisir !

Puisque le calcul est différent pour chaque travailleur, IF-IC a mis à disposition de tous les travailleurs un outil de calcul. Vous pouvez vérifier toutes les informations que vous recevez de la part de votre employeur sur le [simulateur barème IF-IC phase 1](#). À partir du 30 avril, ce simulateur sera accessible librement par tout le monde. Vous pouvez y introduire toutes les informations concernant la fonction et le barème de départ, ensuite, vous recevrez une simulation et des conseils visant à vous aider à faire votre choix. Les conseils sont basés sur les augmentations et/ou pertes de salaires sur toute votre carrière (vous pouvez aussi choisir une autre période, par exemple 5 ou 10 ans), en supposant que vous effectuerez la même fonction jusqu'à votre pension légale.

Si le résultat obtenu est positif, il vous est conseillé d'opter pour le barème IF-IC. Toutefois, vous avez toute liberté pour choisir ou pas ce barème. Si vous choisissez le barème IF-IC, vous ne pourrez pas faire « marche arrière » et revenir à votre ancien barème, c'est un choix irréversible. En revanche, si vous conservez votre ancien barème, vous pourrez, ultérieurement, lorsqu'un budget supplémentaire sera libéré, à nouveau vérifier s'il ne serait pas plus intéressant, à ce moment, d'opter pour le barème IF-IC (lors de la phase 2 ou plus tard). Enfin, si vous ne faites aucun choix, vous conserverez vos conditions de rémunération existantes.



- ✓ Vérifiez quels éléments votre employeur a inclus dans votre barème de départ, il est tenu de vous le communiquer clairement. Votre barème doit équivaloir au moins au barème sectoriel ou au barème « maison », le 2^e étant toujours supérieur au 1^{er}.
- ✓ Si d'autres primes que l'allocation de foyer ou de résidence, les suppléments et/ou compléments de fonction de chef de service, les primes pour qualifications ou titres professionnels particuliers sont intégrées dans votre salaire, vous devez vérifier si une CCT ou un accord a été conclu avec les délégués syndicaux dans votre institution. En cas de doute, n'hésitez pas à demander la preuve d'accord d'intégrer ces éléments dans votre salaire. Il peut s'agir d'une CCT ou d'un rapport des organes de concertation qui contient un accord spécifique stipulant que les primes peuvent être intégrées dans le barème de départ.



- ✓ Si tous les éléments sont corrects, vous pouvez vérifier à l'aide du [simulateur IF-IC](#) si le calcul de votre rémunération donné par votre employeur est juste.
- ✓ Vous êtes infirmier/ière et vous avez droit à une prime pour qualification ou titre professionnel particulier, et ce droit a été ouvert avant le 01/05/2018 ? Dans ce cas, le simulateur de salaire générera un message selon lequel vous ne pouvez pas choisir de basculer dans le barème IF-IC phase 1. Les partenaires sociaux ont conclu que vous conservez votre salaire actuel, y compris le droit à la prime TPP/QPP.
- ✓ Soyez prudent: quand votre employeur vous informe par e-mail, acceptez l'information pour réception. Ne cliquez pas sur 'pour accord' sans avoir pris connaissance de la description de fonctions et des conséquences que cela implique.
- ✓ Il n'est pas nécessaire de signer les annexes de votre contrat de travail. Néanmoins, si une modification de votre contrat de travail vous est tout de même proposée, demandez conseil à votre délégué syndical ou à votre syndicat.
- ✓ En cas de doute, votre délégué syndical ou votre syndicat peut vous aider : les délégués ont reçu une formation spécifique sur l'utilisation du simulateur IF-IC.

Vous devez désormais faire **un deuxième choix important** : souhaitez-vous **basculer dans le barème IF-IC en phase 1** ? Vous avez jusqu'au 30 juin pour prendre votre décision.

Si vous choisissez de basculer dans le barème IF-IC, votre salaire sera alors adapté au plus tard avec votre salaire de juillet 2018. En outre, pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2018, votre employeur devra corriger en une fois la différence entre le barème de départ et le barème IF-IC en phase 1 pour lequel vous avez opté. Cette correction vous sera payée au plus tard fin septembre 2018.



- ✓ [La CCT modèle salarial IF-IC](#)
- ✓ [Simulateur barèmes IF-IC phase 1](#)

Vous n'êtes pas d'accord avec la fonction octroyée par votre employeur ?

Si vous n'êtes pas d'accord avec la fonction que votre employeur vous a attribuée, c'est à vous d'entreprendre les démarches nécessaires pour contester cette décision. Pour ce faire, vous devez suivre une procédure qui requiert un timing rigoureux. Cette procédure est individuelle et ne peut pas être introduite de façon collective (par exemple, par un groupe de travailleurs qui exercent la même fonction).

- ✓ Lorsque vous introduisez un recours, le choix en faveur du barème IF-IC phase 1 est postposé. Réfléchissez bien aux conséquences avant et

n'hésitez pas à demander de l'aide à votre délégué syndical ou à votre syndicat.

Dans quels cas puis-je introduire un recours ?

1. Vous n'êtes pas d'accord avec la description de fonction qui vous a été attribuée.
2. Une fonction manquante vous a été attribuée, mais vous n'êtes pas d'accord avec la catégorie dans laquelle votre employeur classe cette fonction, ou vous avez trouvé une fonction dans [l'éventail des fonctions IF-IC](#) qui correspond parfaitement au contenu de votre fonction.
3. Votre employeur vous a attribué non pas une mais plusieurs fonctions et vous n'êtes pas d'accord avec une ou plusieurs fonctions ou avec le temps de travail octroyé par votre employeur pour chacune des fonctions.

Il n'est donc PAS possible d'introduire un recours, par exemple, contre la catégorie dans laquelle votre fonction de référence sectorielle a été classée, lorsque la fonction ne correspond pas à votre diplôme ou encore si vous n'appréciez pas le titre de votre fonction.

Comment introduire mon recours ?

1. Vous êtes obligé d'utiliser le formulaire pour « recours interne ». Ce document vous sera transmis par votre employeur, simultanément à la communication de votre fonction. Vous pouvez également le trouver [sous format numérique sur le site d' IF-IC](#).
2. Vous êtes obligé de signer le recours de votre main.
3. Vous devez transmettre votre recours à votre employeur contre accusé de réception. La personne à qui vous devez le remettre doit être responsable du processus, son nom et ses coordonnées doivent vous être transmis par votre employeur.
4. Vous avez jusqu'au 30 juin 2018 au plus tard pour informer votre employeur de votre décision d'introduire un recours. Tous les formulaires de recours interne introduits après le 30 juin 2018 seront jugés irrecevables.



- ✓ [Le formulaire d'introduction de recours interne](#)

Qui se prononcera au sujet de mon recours ?

Dans chaque institution où existe un organe de concertation et dans laquelle les syndicats sont représentés, une « **commission de recours interne** » sera constituée avec des représentants de l'employeur et des syndicats. Si la CGSLB y a un mandat, un représentant du Syndicat libéral fera donc partie de cette commission de recours interne et participera à la décision concernant votre recours.

La commission de recours interne décidera si votre recours est recevable, et, le cas échéant, elle jugera les arguments que vous avez avancés. Cette commission décidera à l'unanimité de vous attribuer, éventuellement, une nouvelle fonction ou de revoir la répartition du temps de travail en cas de fonction hybride. Si vous contestez une fonction manquante, la commission

peut décider de vous octroyer une autre fonction ou une autre catégorie. Mais sans unanimité, l'attribution initiale par votre employeur demeure d'application.

Si vous travaillez dans une institution où il n'existe pas d'organe de concertation, votre recours sera traité par votre employeur lui-même. Pour les travailleurs des maisons médicales, des commissions de recours régionales ont été instaurées afin de gérer les recours introduits pour un groupe de maisons médicales.



- ✓ Une bonne préparation est essentielle. C'est pourquoi, nous vous invitons à lire très attentivement [nos conseils sur les descriptions de fonctions IF-IC ci-dessus](#). Vous devez étayer votre recours autant que possible. Pour ce faire, vous pouvez, par exemple, comparer la description de fonction fournie par votre employeur avec la description de fonction sectorielle et mettre en avant les éléments différents ou les éléments manquants.
- ✓ Vous êtes tenu d'achever la procédure de recours interne avant d'entamer un recours externe. Si votre recours n'est pas accepté, vous pouvez, avant le 30 juin, introduire à nouveau un recours. Utilisez les arguments les plus adéquats.
- ✓ N'hésitez pas à demander de l'aide à vos délégués syndicaux ou à votre syndicat si vous avez des doutes sur la manière de remplir votre formulaire et sur les arguments à avancer.
- ✓ Cherchez quel délégué syndical siège dans la commission de recours interne. Il est préférable de transmettre à cette personne une copie de votre recours. Par ailleurs, elle devra juger et défendre vos arguments.

Quand connaîtrez-vous le résultat de votre recours interne ?

La commission de recours interne a trois mois, et au plus tard jusqu'au 30 septembre 2018, pour se prononcer sur votre recours. Cependant, la commission ne va pas attendre fin septembre pour traiter chaque recours individuel. Au plus tôt les recours seront introduits, au plus vite ils seront analysés. Et le résultat vous sera communiqué par voie écrite dans les meilleurs délais. La commission de recours doit, elle aussi, argumenter sa décision.

ATTENTION: Dans les institutions où il n'existe pas de représentation syndicale, l'employeur est tenu de communiquer sa décision dans un délai de 15 jours.

Dès que vous aurez reçu la décision concernant votre recours, c'est une fois encore à vous de jouer. Vous devrez faire un choix crucial, pour lequel vous ne disposerez pas de beaucoup de temps.

Vous acceptez la décision concernant votre recours ?

À partir du moment où la décision concernant votre recours a été rendue, il vous reste **7 jours** pour choisir votre barème. Lisez à nouveau [nos quelques conseils pour vous aider à choisir votre barème](#).

Si vous choisissez le barème IF-IC phase 1, votre salaire sera adapté le mois suivant l'officialisation de votre décision. Dans ce cas aussi, votre employeur devra vous verser une

correction salariale pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au mois précédent le mois durant lequel vous recevrez votre nouveau salaire. Le paiement de cette correction salariale unique devra être effectué dans un délai de trois mois.



- ✓ Ce n'est pas parce que vous attendez la décision concernant votre recours que vous devez postposer vos vacances annuelles. La procédure vous laisse 7 jours pour choisir votre barème et 15 jours pour introduire un recours externe (cf. plus loin). Par ailleurs, Il est donc convenu que si vous êtes en vacances annuelles lors de la réception de la décision de votre recours, le délai soit prolongé de la durée de vos vacances. Autrement dit, si la décision est communiquée durant vos vacances, le délai de 7 ou 15 jours commence le 1^{er} jour de votre retour de vacances au travail.

Vous n'êtes pas d'accord avec le résultat de la décision concernant votre recours interne ?

Si vous n'acceptez pas la décision concernant votre recours, il vous reste la possibilité d'introduire un recours externe. Vous pouvez introduire ce recours auprès de la commission de recours externe. Celle-ci est composée d'experts en classification de fonctions et il est attendu d'elle que les dossiers qui lui sont présentés soient traités en toute indépendance et en connaissance de cause selon la méthode de classification de fonctions de l'IF-IC.

Vous êtes obligé d'introduire votre recours externe via le formulaire "recours externe", dans un délai de 15 jours après que votre employeur vous ait averti de la décision concernant votre recours interne.

L'adresse à laquelle vous devez envoyer le formulaire de recours externe est : IFIC – Recours Externes, Square Saintelette 13-15, 1000 Bruxelles. Nous vous encourageons vivement à utiliser un courrier recommandé, afin de garantir que votre recours sera bien délivré.



- ✓ [Formulaire introduction d'un recours externe](#)

Le résultat du recours externe est contraignant.

La décision de la commission de recours externe vous sera communiquée, ainsi qu'à votre employeur, par voie écrite. La réponse devra être communiquée dans les 2 mois qui suivent l'introduction du recours, et au plus tard le 15 novembre 2018. La décision de la commission de recours externe sera motivée et contraignante pour toutes les parties.

Dès que la décision relative à votre recours externe sera officialisée, vous disposerez de 7 jours pour choisir entre bénéficier du nouveau barème IF-IC ou conserver vos conditions de rémunération actuelle. [Lisez ci-dessus nos quelques conseils à ce sujet](#) .

Si vous choisissez le barème IF-IC, votre salaire sera adapté le mois suivant l'officialisation de votre décision. Dans ce cas aussi, votre employeur devra vous verser une correction salariale

pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au mois précédent le mois durant lequel vous recevrez votre nouveau salaire. Le paiement de cette correction salariale unique devra être effectué dans un délai de trois mois.

Vous avez d'autres questions ?

- ✓ Consultez le site d'IF-IC, vous y trouverez, [dans l'onglet FAQ](#), les questions fréquemment posées et leurs réponses.
- ✓ Vous pouvez toujours contacter le délégué syndical de votre institution.
- ✓ Si vous le souhaitez, vous pouvez également contacter l'un de nos secrétaires permanents qui pourra vous guider et répondre à vos questions. Vous pouvez contacter les secrétariats CGSLB via les coordonnées ci-dessous

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

Vous êtes également libre de prendre rendez-vous avec un collaborateur [de votre secrétariat CGSLB](#).

Coordonnées (en majuscules s.v.p.)

nom		prénom	
rue		code postal	commune
n° registre nat. (dos de la carte d’identité)		sexe <input type="radio"/> homme <input type="radio"/> femme	
		date de naissance	
nationalité		langue <input type="radio"/> français <input type="radio"/> néerlandais	
état civil		nom partenaire	
compte en banque IBAN		BIC	
tél.		gsm	
e-mail privé		e-mail travail	

Affiliation syndicale

je souhaite m’affilier dans la zone où j’habite je travaille

à inscrire à partir du	venant de la <input type="radio"/> CSC <input type="radio"/> FGTB <input type="radio"/> CGSLB <input type="radio"/> nouvel affilié
y affilié depuis le	jusqu’au (joindre l’attestation s.v.p.)

Renseignements Professionnels

nom employeur

adresse	
en service à partir du	
commission paritaire	secteur entreprise
<input type="radio"/> ouvrier <input type="radio"/> employé <input type="radio"/> cadre	numéro d’entreprise
temps plein <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non si non, je travailleh./semaine	temps pleinh./semaine
<input type="radio"/> chômage complet <input type="radio"/> étudiant <input type="radio"/> autre	signature affilié(e)
zone	
secrétariat	

La CGSLB conserve et traite vos données par voie informatique dans le cadre de la prestation de services aux affiliés. Conformément aux dispositions de la loi sur la protection de la vie privée, vous êtes en droit de les consulter et de les rectifier.

Mandat de prélèvement SEPA domiciliation européenne perception récurrente (Business to Customer)

En signant ce formulaire vous autorisez la CGSLB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CGSLB. Vous bénéficiez du droit d’être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Votre banque peut vous informer sur vos droits liés à votre mandat.

DONNÉES TITULAIRE DU COMPTE (à compléter par le débiteur)

nom

adresse

numéro de compte

IBAN

BIC

nom affilié (si autre que débiteur)

fait à signature

le

DONNÉES CRÉANCIER

nom : CGSLB
 identifiant créancier : BE66 007 0850330011
 adresse : Koning Albertlaan 95, 9000 Gent, Belgique

RÉSERVÉ À LA CGSLB

motif domiciliation : cotisation pour numéro d’affiliation

numéro de mandat

Veuillez remettre ce formulaire à votre secrétariat CGSLB. En cas d’arrêt de la domiciliation, le créancier (la CGSLB) doit en être averti.