

**Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten**

**Commission paritaire des
établissements et services de santé**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

Convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Voorwoord

De ondertekenende werkgevers en werknemersorganisaties willen met deze collectieve arbeidsovereenkomst de loonharmonisering ingezet met het sociaal akkoord van 2000-2005 voortzetten, en bevestigen hun engagement om met deze nieuwe sectorale functieclassificatie te komen tot een geharmoniseerd loonmodel voor alle sectoren gevat door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Ze houden er rekening mee dat dit op verschillende tijdstippen en met een verschillende snelheid kan gebeuren in functie van de door de bevoegde overheden vrijgemaakte budgetten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan punt 13 van het sociaal akkoord van 26 april 2005 betreffende de federale gezondheidssectoren – privésector voor de periode 2005-2010.

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheden recurrent garanderen ten behoeve van de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren.

Deze overwegingen, bekommernissen en ambities indachtig, komen de ondertekenende partijen het volgende overeen:

Préambule

Les fédérations patronales et les organisations syndicales soussignées souhaitent continuer, via la présente convention collective de travail, l'harmonisation salariale mise en œuvre par l'accord social de 2000-2005, et confirment leur engagement de concrétiser, via la nouvelle classification sectorielle de fonctions pour les établissements et les services de santé, un modèle salarial harmonisé pour tous les secteurs concernés par cette convention collective de travail.

Ils prennent en compte le fait que cela peut se faire à des moments et des vitesses différents en fonction des budgets libérés par les autorités concernées.

La présente convention collective de travail exécute le point 13 de l'accord social du 26 avril 2005 relatif aux secteurs fédéraux de la santé - secteur privé pour la période 2005-2010.

Les parties soussignées reconnaissent que l'adaptation des salaires sur base de cette classification sectorielle de fonctions n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes garantissent de manière récurrente pour l'adaptation des salaires sur base de cette classification sectorielle de fonctions. Les parties soussignées s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

Tenant compte de ces considérations, préoccupations et ambitions, les parties soussignées conviennent :

Artikel 1 : Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de forensisch psychiatrische centra;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder “werknemers” wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk personeel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot de rechten die geopend worden met het budget dat effectief ten laste wordt genomen door de bevoegde voogdijoverheid.

Een uitbreiding van het toepassingsgebied dan wel een uitbreiding van de bovenvermelde rechten zal het voorwerp uitmaken van onderhandelingen te voeren op het moment dat de bevoegde voogdijoverheid bijkomende middelen ter beschikking stelt.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des initiatives d'habitation protégée;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

Par « travailleurs » on entend le personnel masculin et féminin.

La présente convention collective de travail se limite aux droits respectifs créés grâce au budget effectivement pris en charge par l'autorité de tutelle compétente.

Un élargissement du champ d'application, de même qu'un élargissement des droits susmentionnés des travailleurs concernés fera l'objet de négociations qui démarreront à partir du moment où l'autorité de tutelle compétente mettra des moyens financiers supplémentaires à disposition.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni aux médecins à l'exception des médecins occupés dans les maisons médicales.

Artikel 2 : Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het bepalen van de sectorale referentiefuncties en de sectorale functieclassificatie.

De invoering van deze sectorale functieclassificatie in de ondernemingen behorend tot het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, alsook de koppeling van deze functieclassificatie aan nieuwe barema's maakt onderdeel uit van afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten.

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake functieclassificatie en loonschalen afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten en de loonschalen afgesproken in de ondernemingen behorend tot het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst blijven dus onverkort van toepassing.

De sectorale functieclassificatie op zich, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan geen recht openen op een herziening van het overeengekomen loon, noch ten voordele, noch ten nadele van werkgever en werknemer.

Artikel 3 : De classificatiemethode IF-IC

De sectorale referentiefuncties werden beschreven en gewogen volgens de "if-ic methode".

Deze analytische methode werd ontwikkeld door de Vereniging Zonder Winstoogmerk genaamd "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (VZW if-ic), Saintelettesquare 13-15 te 1000 Brussel, in samenwerking met de sociale partners van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten.

De VZW if-ic is systeemhouder van de classificatiemethode.

In de VZW if-ic wordt het ontwikkelingsproces van de sectorale functieclassificatie begeleid door de "if-ic

Article 2 : Objectif

Cette convention collective de travail a pour objectif de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

L'introduction de cette classification sectorielle de fonctions dans les organisations qui figurent parmi le champ d'application de cette convention collective de travail, ainsi que le lien de cette classification de fonctions à de nouveaux barèmes, font l'objet de conventions collectives de travail distinctes.

Les conventions collectives de travail existantes concernant la classification de fonctions et les échelles salariales conclues au sein de la commission paritaire pour les établissements et services de santé et les échelles salariales convenues au niveau des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, restent donc intégralement d'application.

La classification sectorielle de fonctions, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective n'ouvre aucun droit à une révision du salaire convenu, et ce ni en faveur ni en défaveur de l'employeur ou du travailleur.

Article 3 : La méthode de classification IF-IC

Les fonctions de référence sectorielles ont été décrites et pondérées conformément à la "méthode if-ic".

Cette méthode analytique a été développée par l'association sans but lucratif dénommée "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (ASBL if-ic), Square Saintelette 13-15 à 1000 Bruxelles, en collaboration avec les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

L'ASBL if-ic est détentrice du système de la méthode de classification.

Au sein de l'asbl if-ic, le processus de développement de la classification sectorielle de

stuurgroep”, samengesteld uit vertegenwoordigers van de organisaties die erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic stuurgroep beslist bij unanimité. Indien geen consensus kan worden bereikt, kan het probleem worden voorgelegd aan het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic stuurgroep :

- Bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden omschreven.
- Valideert de sectorale functiebeschrijvingen
- Valideert de wegingen van de sectorale functiebeschrijvingen.
- Bepaalt welke sectorale referentiefuncties een onderhoud vereisen
- Bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden geschrapt
- Bepaalt en keurt de afspraken over de werking van de “if-ic technische werkgroep” goed

In de VZW if-ic worden de technische werkzaamheden begeleid door de “if-ic technische werkgroep” bestaande uit experts-classificatiedeskundigen van werkgevers -en werknemersorganisaties aangewezen door de organisaties die erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. De if-ic technische werkgroep beslist in consensus.

De if-ic technische werkgroep :

- Maakt de sectorale functiebeschrijvingen
- Weegt de sectorale functiebeschrijvingen volgens de if-ic methode met het oog op validering in de if-ic stuurgroep
- Adviseert de if-ic stuurgroep tot onderhoud van bestaande sectorale functiebeschrijvingen of tot schrapping van verouderde functiebeschrijvingen

De if-ic medewerkers stellen de sectorale functiebeschrijvingen voor aan de if-ic technische

fonctions est accompagné par « le groupe de pilotage de l’if-ic », composé de représentants des organisations reconnues dans la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l’if-ic prend des décisions à l’unanimité. S’il ne peut pas y avoir de consensus, le problème peut être soumis à la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l’if-ic :

- Détermine quelles fonctions de référence sectorielles seront décrites.
- Valide les descriptions de fonctions sectorielles.
- Valide les pondérations des descriptions de fonctions sectorielles.
- Détermine quelles fonctions de référence sectorielles nécessitent un entretien.
- Détermine quelles fonctions de référence sectorielles seront supprimées.
- Détermine et approuve les règles pour le fonctionnement du « groupe de travail technique de l’if-ic »

Au sein de l’ASBL if-ic, les travaux techniques sont accompagnés par « le groupe de travail technique de l’if-ic », composé d’experts en classification des organisations patronales et syndicales, désignés par les organisations reconnues dans la Commission paritaire pour les établissements et services de santé. Le groupe de travail technique de l’if-ic décide par consensus.

Le groupe de travail technique de l’if-ic :

- Etablit les descriptions de fonctions sectorielles.
- Pondère les descriptions de fonctions sectorielles selon la méthode if-ic en vue de leur validation par le groupe de pilotage de l’if-ic
- Conseille le groupe de pilotage de l’if-ic pour entretenir des descriptions de fonctions sectorielles existantes ou pour supprimer les descriptions de fonctions obsolètes.

Les collaborateurs de l’if-ic proposent les

werkgroep op basis van interviews in de instellingen.

descriptions des fonctions sectorielles au groupe de travail technique de l'if-ic sur base d'interviews réalisées au sein des institutions.

De sectorale functiebeschrijvingen zijn gender neutraal opgesteld.

Les descriptions de fonctions sectorielles sont neutres en termes de genre.

Elke functiebeschrijving wordt als volgt opgemaakt :

Chaque description de fonction est rédigée comme suit :

- Titel met vermelding M/V
- Unieke functiecode, functiecategorie
- Functiedepartement, functiefamilie
- Algemeen doel
- Activiteiten en taken
- Criteria

- Titre avec mention de H/F
- Code de fonction unique, catégorie de fonction
- Département, famille de fonction
- Objectif général
- Activités et tâches
- Critères

Elk van de functiebeschrijvingen wordt geanalyseerd op basis van volgende waarderingscriteria :

Chacune de ces descriptions de fonctions a été analysée sur base des critères de pondération suivants:

1. Kennis en kunde: kennis, kunde en vaardigheden, evenals de inwerktijd die nodig zijn om de functie op een normaal niveau te kunnen uitoefenen, ongeacht hoe deze kennis verworven wordt.
2. Leidinggeven: hiërarchisch of niet-hiërarchisch aansturen van medewerkers in de organisatie naar het bereiken van de vooropgestelde doeleinden; het hiërarchisch leidinggeven is het aansturen en toezicht houden op de werkzaamheden van een groep hiërarchisch ondergeschikte medewerkers in dezelfde organisatie. Niet-hiërarchisch leidinggeven is het aansturen van medewerkers in dezelfde organisatie in het kader van taakdelegatie of het vaktechnisch aansturen van medewerkers in structurele projecten.
3. Communicatie: vereiste vaardigheden inclusief empathische vaardigheden om relaties, zowel mondeling als schriftelijk, intern of extern, met (groepen) mensen te onderhouden bij een normale uitoefening van de functie; de aard van de contacten alsook de complexiteit van de contacten in de uitvoering van de functie.
4. Probleemoplossing: moeilijkheidsgraad van de problemen en samenhang van de diverse taken en situaties in de uitoefening van de functie.

1. Connaissance et savoir-faire : connaissance, savoir-faire et compétences, ainsi que la période de familiarisation nécessaire pour exercer la fonction à un niveau normal. La manière dont la connaissance a été acquise n'a pas d'importance.
2. Gestion d'équipe: gestion hiérarchique ou non hiérarchique de collaborateurs au sein de l'organisation en vue d'atteindre les objectifs fixés au préalable ; la gestion d'équipe hiérarchique signifie gérer et superviser les travaux d'un groupe de collaborateurs hiérarchiquement inférieurs, dans la même organisation. La gestion d'équipe non hiérarchique signifie la gestion de travailleurs dans la même organisation dans le cadre de la délégation de tâches ou de gestion disciplinaire des collaborateurs dans des projets structurels.
3. Communication: aptitudes nécessaires y compris l'empathie pour entretenir des relations aussi bien orales qu'écrites, internes ou externes, avec des (groupes d') individus dans l'exercice normal de la fonction ; la nature des contacts, ainsi que la complexité des contacts dans l'exécution de la fonction.
4. Résolution de problèmes: degré de difficulté

5. Verantwoordelijkheid: de beslissingsruimte of autonomie waarover de functiehouder beschikt en de impact van de beslissingen op materieel of immaterieel vlak voor de organisatie of andere functies in de organisatie.
6. Omgevingsfactoren: factoren die bezwarend, ongunstig of gevaarlijk zijn bij het normaal uitoefenen van de functie, met andere woorden de structurele ongemakken in de uitoefening van de taken op materieel, fysiek of psychisch vlak en de mate waarin die voorkomen.

De analyse van de referentiefuncties op basis van deze waarderingscriteria heeft als resultaat het toekennen van een score voor elk criterium. De optelsom van de score per criterium leidt tot een totale waarderingscore voor elke sectorale referentiefunctie.

De waarderingscore van de sectorale referentiefuncties wordt nooit publiek bekendgemaakt.

Artikel 4 : Functiecategorieën en functiedepartementen

Aan de hand van de totale waarderingscore voor elke referentiefunctie wordt een rangorde van de sectorale referentiefuncties opgemaakt. Die rangorde maakt het mogelijk om de sectorale referentiefuncties op basis van hun waarderingscores te clusteren in categorieën van functies met een gelijke waarde. Er zijn 17 categorieën van toepassing.

Elke categorie heeft een boven en een ondergrens , uitgedrukt in waarderingscores.

des problèmes et corrélation des diverses tâches et situations dans l'exécution de la fonction.

5. Responsabilité: l'espace de décision ou l'autonomie dont dispose la personne concernée et l'impact des décisions prises sur le plan matériel ou immatériel pour l'organisation ou d'autres fonctions dans l'organisation.
6. Facteurs d'environnement : facteurs aggravants, défavorables ou dangereux dans l'exercice normal de la fonction c'est-à-dire les désagréments structurels dans l'exercice des tâches sur le plan matériel, physique ou psychique et la mesure dans laquelle ils apparaissent.

L'analyse des fonctions de référence sur base des critères de pondération a comme résultat l'attribution d'un score de pondération à chaque critère. La somme des scores par critère donne un score total de pondération à chaque fonction sectorielle de référence.

La valeur du score de pondération de la fonction sectorielle de référence n'est jamais rendue publique.

Article 4: Catégories et départements de fonctions:

Sur base du score de pondération total pour chaque fonction de référence, un ordre des fonctions de référence sectorielles est établi.

Cet ordre permet de ranger les fonctions de référence sectorielles sur base du score de valorisation en catégories de fonctions avec une valeur similaire. Il existe 17 catégories d'application.

Chaque catégorie a une limite supérieure et inférieure exprimées par les scores de pondération.

Categorie 4 : waarderingscore tussen 128 en 144,5
Categorie 5 : waarderingscore tussen 145 en 164,5
Categorie 6 : waarderingscore tussen 165 en 188,5
Categorie 7 : waarderingscore tussen 189 en 211,5
Categorie 8 : waarderingscore tussen 212 en 238,5
Categorie 9 : waarderingscore tussen 239 en 270
Categorie 10 : waarderingscore tussen 270,5 en 304,5
Categorie 11: waarderingscore tussen 305 en 343,5
Categorie 12: waarderingscore tussen 344 en 387,5
Categorie 13: waarderingscore tussen 388 en 435,5
Categorie 14 : waarderingscore tussen 436 en 489,5
Categorie 15 : waarderingscore tussen 490 en 543,5
Categorie 16 : waarderingscore tussen 544 en 598,5
Categorie 17 : waarderingscore tussen 599 en 654,5
Categorie 18 : waarderingscore tussen 655 en 709,5
Categorie 19 : waarderingscore tussen 710 en 763,5
Categorie 20 : waarderingscore tussen 764 en 815

De toegekende categorie per referentiefunctie wordt opgenomen in de functiewijzer in **bijlage 1**.

Artikel 5. De sectorale referentiefuncties worden eveneens ondergebracht in 6 functiedepartementen en 14 functiefamilies. Binnen het functiedepartement verpleging en verzorging wordt eveneens een onderverdeling gemaakt naargelang de sector(en) waarin de functies voorkomen.

1. Administratie
 - a. administratie
 - b. financiële dienst
 - c. informatica
 - d. personeelsdienst
2. Hotel, logistiek en techniek
 - a. hoteldienst
 - b. technische dienst
 - c. magazijn en aankoop
 - d. keuken
3. Medisch-technisch en apotheek
 - a. apotheek
 - b. laboratorium
 - c. medisch-technische dienst
4. Paramedisch
 - a. paramedische diensten
5. Psycho-sociaal
 - a. psycho-sociale dienst
6. Verpleging – verzorging

Catégorie 4 : valeur du score entre 128 et 144,5
Catégorie 5 : valeur du score entre 145 et 164,5
Catégorie 6 : valeur du score entre 165 et 188,5
Catégorie 7 : valeur du score entre 189 et 211,5
Catégorie 8 : valeur du score entre 212 et 238,5
Catégorie 9 : valeur du score entre 239 et 270
Catégorie 10: valeur du score entre 270,5 et 304,5
Catégorie 11: valeur du score entre 305 et 343,5
Catégorie 12: valeur du score entre 344 et 387,5
Catégorie 13: valeur du score entre 388 et 435,5
Catégorie 14 : valeur du score entre 436 et 489,5
Catégorie 15 : valeur du score entre 490 et 543,5
Catégorie 16 : valeur du score entre 544 et 598,5
Catégorie 17 : valeur du score entre 599 et 654,5
Catégorie 18 : valeur du score entre 655 et 709,5
Catégorie 19 : valeur du score entre 710 et 763,5
Catégorie 20 : valeur du score entre 764 et 815

La catégorie d'application par fonction de référence est reprise dans l'éventail de fonctions en **annexe 1**.

Article 5. Les fonctions de référence sectorielles sont également réparties en 6 départements et en 14 familles de fonctions. Au sein du département de fonctions « infirmier-soignant » il existe également une répartition selon le(s) secteur(s) où se trouvent les fonctions :

1. Administration
 - a. administration
 - b. service financier
 - c. informatique
 - d. service du personnel
2. Hôtelier, logistique et technique
 - a. service hôtelier
 - b. service technique
 - c. magasin et achats
 - d. cuisine
3. Médico-technique et pharmacie
 - a. pharmacie
 - b. laboratoire
 - c. service médico-technique
4. Paramédical
 - a. services paramédicaux
5. Psycho-social
 - a. service psycho-social
6. Infirmier-soignant

- a. alle sectoren
- b. algemene ziekenhuizen
- c. psychiatrie
- d. residentiële ouderenzorg / thuisverpleging
- e. revalidatie / wijkgezondheidscentra / bloedtransfusiecentra

De departementen en functiefamilies zijn indicatief om een vlotte lezing mogelijk te maken.

Artikel 6. In **bijlage 1** van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de functiewijzer opgenomen.

De functiewijzer bevat een lijst met vermelding van:

- de titel van de sectorale referentiefuncties
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort
- de unieke IF-IC functiecode per sectorale referentiefunctie.
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort.

Artikel 7. In **bijlage 2** van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de beschrijvingen van alle sectorale referentiefuncties integraal opgenomen.

Elke sectorale functiebeschrijving vermeldt :

- de titel van de sectorale referentiefunctie
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort
- de unieke IF-IC functiecode per sectorale referentiefunctie.
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort.
- Algemeen doel
- Activiteiten en taken
- Criteria

Artikel 8. Het onderhoud van de sectorale referentiefuncties

- a. tous secteurs
- b. hôpitaux généraux
- c. psychiatrie
- d. soins résidentiels personnes âgées / soins à domicile
- e. revalidation / maisons médicales / centres de transfusion sanguine

Les départements et familles de fonctions sont indicatifs et visent à permettre une lecture aisée.

Article 6. En **annexe 1** de la présente convention est repris l'éventail de fonctions.

Cet éventail contient une liste reprenant les informations suivantes:

- le titre des fonctions de référence sectorielles
- les catégories auxquelles correspondent les fonctions de référence sectorielles
- le code unique de fonction IF-IC par fonction de référence
- le département et la famille de fonctions auxquels correspondent les fonctions de référence sectorielles.

Article 7. En **annexe 2** de la présente convention collective de travail est reprise l'intégralité des descriptions de toutes les fonctions de référence sectorielles.

Chaque description de fonction mentionne:

- le titre de la fonction de référence sectorielle
- la catégorie à laquelle appartient la fonction de référence sectorielle
- le code unique IF-IC par fonction de référence sectorielle.
- le département et la famille de fonctions auxquels appartient la fonction de référence sectorielle.
- Objectif général
- Activités et tâches
- Critères

Article 8. L'entretien des fonctions de référence sectorielles

Onder onderhoud wordt verstaan :

- Het aanpassen van bestaande sectorale functiebeschrijvingen omdat de inhoud van de functie gewijzigd is;
- Het toevoegen van nieuwe sectorale functiebeschrijvingen omdat er bijkomende functies ontstaan;
- Het schrappen van bestaande sectorale functiebeschrijvingen omdat functies verdwijnen;

Minstens één keer per jaar beslist de if-ic stuurgroep voor welke sectorale referentiefuncties een onderhoudsprocedure wordt opgestart, teneinde de sectorale functieclassificatie actueel te houden.

Hiervoor kunnen de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten evoluties in organisaties en in functies melden.

Vragen tot onderhoud moeten gemeld worden aan de VZW if-ic met het formulier in **bijlage 3**.

Artikel 9

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het sectoraal functieclassificatiesysteem, juridisch bindend¹ garandeert aan de ondertekenende partijen.

§2 Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan, door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt.

¹ Bv. via tripartite overeenkomst, via de regelgeving, ...

² Ex. via un accord tripartite, via la réglementation, ...

Ce qui est entendu par entretien:

- La modification de descriptions de fonctions sectorielles existantes car le contenu de la fonction a changé;
- L'ajout de nouvelles descriptions de fonctions sectorielles car il existe des fonctions supplémentaires;
- La suppression des descriptions de fonctions sectorielles existantes car les fonctions ont disparu;

Le groupe de pilotage de l'if-ic décide au moins une fois par année pour quelles fonctions de référence sectorielles une procédure d'entretien est lancée, afin de maintenir actuelle la classification de fonctions sectorielle.

A cette fin, les organisations patronales et syndicales représentées dans la Commission Paritaire pour les établissements et services de santé, peuvent signaler des évolutions dans les organisations et fonctions.

Des demandes pour entretien doivent être adressées à l'asbl if-ic sur base du formulaire type en **annexe 3**.

Article 9

§1 La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse un budget structurel et adapté aux salaires indexés, spécifiquement en vue de la mise en oeuvre (partielle) du système de classification sectorielle de fonctions, juridiquement obligatoire² vis-à-vis des parties soussignées.

§ 2 Les parties conviennent explicitement que l'implémentation stipulée dans la présente convention n'est d'application qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, mis à disposition par l'autorité de tutelle compétente via un financement structurel.

§3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt ten vroegste in werking op 28 september 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.

Bijlage 1: functielijst

Bijlage 2: functiebeschrijvingen

Bijlage 3: Formulier onderhoudsprocedure

§3 Cette convention entrera en vigueur au plus tôt le 28 septembre 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois de leur réception.

Annexe 1 : liste de fonctions

Annexe 2 : descriptions de fonctions

Annexe 3 : formulaire type procédure d'entretien