

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

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

**Gecoördineerde versie**

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

Gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021

**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.

**Version coordonnée**

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

Modifié par la convention collective de travail du 19 avril 2021

**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.

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

### **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-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en netwerken palliatieve zorgen die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

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

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

### **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.
- des « multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en netwerken palliatieve zorgen » qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande.

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.

uitzondering van de artsen in de  
wijkgezondheidscentra.

## **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

## **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

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 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

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 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.
- Pondere les descriptions de fonctions sectorielles selon la méthode if-ic en vue de

- Adviseert de if-ic stuurgroep tot onderhoud van bestaande sectorale functiebeschrijvingen of tot schrapping van verouderde functiebeschrijvingen

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.

De if-ic medewerkers stellen de sectorale functiebeschrijvingen voor aan de if-ic technische werkgroep op basis van interviews in de instellingen.

Les collaborateurs de l'if-ic proposent les 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/X
- Unieke functiecode, functiecategorie
- Functiedepartement, functiefamilie
- Algemeen doel
- Activiteiten en taken
- Criteria

- Titre avec mention de H/F/X
- 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.

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. 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.
5. Verantwoordelijkheid: de beslissingsruimte of autonomie waarover de functiehouders 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 bezaaid, 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.

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 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.

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.

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/HR
2. Hotel, logistiek en techniek
  - a. hoteldienst
  - b. technische dienst
  - c. magazijn en aankoop
  - d. keuken
3. Medisch-technisch en apotheek

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.

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/RH
2. Hôtelier, logistique et technique
  - a. service hôtelier
  - b. service technique
  - c. magasin et achats
  - d. cuisine
3. Médico-technique et pharmacie

- a. apotheek
- b. laboratorium
- c. medisch-technische dienst
- 4. Paramedisch
  - a. paramedische diensten
- 5. Psycho-sociaal
  - a. psycho-sociale dienst
- 6. Verpleging – verzorging
  - a. alle sectoren
  - b. algemene ziekenhuizen
  - c. psychiatrie
  - d. residentiële ouderenzorg / thuisverpleging
  - e. revalidatie / wijkgezondheidscentra / bloedtransfusiecentra

- a. pharmacie
- b. laboratoire
- c. service médico-technique
- 4. Paramédical
  - a. services paramédicaux
- 5. Psycho-social
  - a. service psycho-social
- 6. Infirmier-soignant
  - a. tous secteurs
  - b. hôpitaux généraux
  - c. psychiatrie
  - d. soins résidentiels personnes âgées / soins à domicile
  - e. revalidation / maisons médicales / centres de transfusion sanguine

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

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

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

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

De functiewijzer bevat een lijst met vermelding van:

Cet éventail contient une liste reprenant les informations suivantes:

- 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
- De datum van inwerkingtreding waarop de functiebeschrijving effectief wijzigt, geschrapt wordt, of toegevoegd wordt ten gevolge van de onderhoudsprocedure voorzien in artikel 8.

- 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
- La date d'entrée en vigueur à laquelle la description de fonction est effectivement modifiée, supprimée ou ajoutée à la suite de la procédure d'entretien prévue à l'article 8.

**Artikel 7.** De meest recent van toepassing zijnde functiebeschrijvingen van alle sectorale referentiefuncties, waarvan de titel is opgenomen in de lijst in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen integraal geconsulteerd en gedownload worden op de website van de VZW IFIC : [www.ific.org](http://www.ific.org)

**Article 7.** Les descriptions de fonctions les plus récemment applicables de toutes les fonctions de référence sectorielles, dont le titre est repris dans la liste en annexe 1 de la présente convention collective de travail, peuvent être intégralement consultées et téléchargées sur le site web de l'IFIC asbl : [www.if-ic.org](http://www.if-ic.org)

Elke sectorale functiebeschrijving vermeldt : de titel van de sectorale referentiefunctie

Chaque description de fonction mentionne: le titre de la fonction de référence sectorielle



de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort

- de unieke IFIC 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**

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 gezondheidsinstellingen en diensten evoluties in organisaties en in functies melden.

Vragen tot onderhoud moeten gemeld worden aan de VZW IFIC met het formulier in bijlage 2. Ontbrekende functies moeten gemeld worden aan de VZW IFIC 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

la catégorie à laquelle appartient la fonction de référence sectorielle

- le code unique IFIC 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**

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.

Les demandes d'entretien doivent être adressées à l'asbl IFIC au moyen du formulaire en annexe 2. Les fonctions manquantes doivent être signalées à l'IFIC au moyen du formulaire 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

geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het sectoraal functieclassificatiesysteem, juridisch bindend<sup>1</sup> 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.

§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: Formulier onderhoudsprocedure

Bijlage 3 : Formulier ontbrekende functie.

structurel et adapté aux salaires indexés, spécifiquement en vue de la mise en oeuvre (partielle) du système de classification sectorielle de fonctions, juridiquement obligatoire<sup>2</sup> vis-à-vis des parties soussignées.

§ 2 Les parties conviennent expressément 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 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 : formulaire type procédure d'entretien

Annexe 3 : Formulaire fonction manquante

---

<sup>1</sup> Bv. via tripartite overeenkomst, via de regelgeving, ...

<sup>2</sup> Ex. via un accord tripartite, via la réglementation, ...

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
1010	19	Administration	Administration	Responsable du département administratif et financier	Administratie	Administratie	Departementsverantwoordelijke administratie en financiën	/	/	/
1020	16	Administration	Administration	Chef de service administratif	Administratie	Administratie	Dienstverantwoordelijke administratie	/	/	/
1030	15	Administration	Administration	Chef-adjoint du service administratif	Administratie	Administratie	Adjunct-dienstverantwoordelijke administratie	/	/	/
1040	18	Administration	Administration	Attaché aux affaires juridiques	Administratie	Administratie	Juridisch stafmedewerker	/	/	/
1041	17	Administration	Administration	Coordinateur qualité	Administratie	Administratie	Kwaliteitscoördinator	/	/	/
1042	16	Administration	Administration	Responsable qualité centre de transfusion sanguine	Administratie	Administratie	Verantwoordelijke kwaliteit bloedtransfusiecentrum	/	/	/
1043	16	Administration	Administration	Attaché à la communication	Administratie	Administratie	Stafmedewerker communicatie	/	/	/
1050	14	Administration	Administration	Chef d'équipe administrative	Administratie	Administratie	Teamverantwoordelijke administratie	/	/	/
1070	14	Administration	Administration	Secrétaire de direction	Administratie	Administratie	Directiesecretaris	/	/	/
1071	13	Administration	Administration	Employé enregistrement médical	Administratie	Administratie	Bediende medische registratie	/	/	/
1072	13	Administration	Administration	Collaborateur à la qualité centre de transfusion sanguine	Administratie	Administratie	Medewerker kwaliteit bloedtransfusiecentrum	/	/	/
1073	12	Administration	Administration	Secrétaire de service ou de département	Administratie	Administratie	Secretaris op een dienst of departement	/	/	/
1074	12	Administration	Administration	Employé accueil maison médicale	Administratie	Administratie	Medewerker onthaal wijkgezondheidscentrum	/	/	/
1075	8	Administration	Administration	Employé accueil/réception/téléphonie	Administratie	Administratie	Medewerker onthaal /receptie/telefonie	/	/	/
1076	12	Administration	Administration	Sécretaire médical	Administratie	Administratie	Medisch secretaris	/	/	/
1077	11	Administration	Administration	Employé admissions	Administratie	Administratie	Medewerker opname	/	/	/
1078	11	Administration	Administration	Employé au service de permanence	Administratie	Administratie	Medewerker permanentiedienst	/	/	/
1079	10	Administration	Administration	Employé administratif	Administratie	Administratie	Administratief bediende	/	/	/
1080	6	Administration	Administration	Employé administratif archives	Administratie	Administratie	Administratief medewerker archief	/	/	/
1081	4	Administration	Administration	Aide administrative secrétariat	Administratie	Administratie	Administratieve hulp secretariaat	/	/	/
1083	14	Administration	Administration	Recruteur des donneurs de sang	Administratie	Administratie	Bloeddonor werver	/	/	/
1084	15	Administration	Administration	Responsable gestion des donneurs	Administratie	Administratie	Verantwoordelijke beheer van de bloeddonoren	/	/	/
1085	11	Administration	Administration	Employé administratif consultation	Administratie	Administratie	Administratief bediende in de raadpleging	/	/	/
1220	17	Administration	Finances	Chef comptable	Administratie	Financiële dienst	Hoofdboekhouder	/	/	/
1221	16	Administration	Finances	Chef du service facturation	Administratie	Financiële dienst	Dienstverantwoordelijke facturatie	/	/	/
1222	16	Administration	Finances	Chef du service contentieux	Administratie	Financiële dienst	Dienstverantwoordelijke klachtendienst	/	/	/
1230	15	Administration	Finances	Chef-adjoint comptable	Administratie	Financiële dienst	Adjunct-hoofdboekhouder	/	/	/
1231	15	Administration	Finances	Chef-adjoint du service facturation	Administratie	Financiële dienst	Adjunct-dienstverantwoordelijke facturatie	/	/	/
1232	15	Administration	Finances	Chef-adjoint du service contentieux	Administratie	Financiële dienst	Adjunct-dienstverantwoordelijke klachtendienst	/	/	/
1240	17	Administration	Finances	Attaché à la gestion budgétaire	Administratie	Financiële dienst	Stafmedewerker budgetbeheer	/	/	/
1270	13	Administration	Finances	Comptable	Administratie	Financiële dienst	Boekhouder	/	/	/
1271	10	Administration	Finances	Caissier	Administratie	Financiële dienst	Kassier	/	/	/
1272	12	Administration	Finances	Employé contentieux	Administratie	Financiële dienst	Medewerker klachtendienst	/	/	/
1273	12	Administration	Finances	Employé facturation	Administratie	Financiële dienst	Bediende facturatie	/	/	/

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.  
 Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
1274	10	Administration	Finances	Employé à la gestion de l'argent de poche	Administratie	Financiële dienst	Administratief bediende zakgeldadministratie	/	/	/
1290	9	Administration	Finances	Aide-comptable	Administratie	Financiële dienst	Hulpboekhouder	/	/	/
1293	8	Administration	Finances	Aide à la facturation	Administratie	Financiële dienst	Hulp facturatie	/	/	/
1420	17	Administration	Informatique	Chef du service informatique	Administratie	Informatica	Dienstverantwoordelijke informatica	/	/	/
1450	14	Administration	Informatique	Chef d'équipe PC support	Administratie	Informatica	Ploegverantwoordelijke PC support	/	/	/
1465	16	Administration	Informatique	Gestionnaire système	Administratie	Informatica	Systeembeheerder	/	/	/
1470	15	Administration	Informatique	Analyste	Administratie	Informatica	Analist	/	/	/
1471	14	Administration	Informatique	Gestionnaire des réseaux	Administratie	Informatica	Netwerkbeheerder	/	/	/
1472	11	Administration	Informatique	Opérateur	Administratie	Informatica	Operator	/	/	/
1473	11	Administration	Informatique	Employé PC support	Administratie	Informatica	Medewerker PC support	/	/	/
1474	10	Administration	Informatique	Employé entretien PC	Administratie	Informatica	Onderhoudsmedewerker PC	/	/	/
1476	13	Administration	Informatique	Programmeur	Administratie	Informatica	Programmeur	/	/	/
1610	19	Administration	Service du personnel/RH	Responsable du service du personnel	Administratie	Personeelsdienst/H R	Verantwoordelijke personeelsdienst	/	/	/
1620	16	Administration	Service du personnel/RH	Chef du service développement RH	Administratie	Personeelsdienst/H R	Dienstverantwoordelijke HR ontwikkeling	/	/	/
1621	16	Administration	Service du personnel/RH	Chef du service administration du personnel	Administratie	Personeelsdienst/H R	Dienstverantwoordelijke personeelsadministratie	/	/	/
1640	16	Administration	Service du personnel/RH	Attaché à la formation	Administratie	Personeelsdienst/H R	Stafmedewerker vorming	/	/	/
1660	14	Administration	Service du personnel/RH	Collaborateur spécialisé développement RH	Administratie	Personeelsdienst/H R	Gespecialiseerd medewerker HR ontwikkeling	/	/	/
1661	14	Administration	Service du personnel/RH	Employé spécialisé administration du personnel	Administratie	Personeelsdienst/H R	Gespecialiseerd medewerker personeelsadministratie	/	/	/
1670	13	Administration	Service du personnel/RH	Collaborateur développement RH	Administratie	Personeelsdienst/H R	Medewerker HR ontwikkeling	/	/	/
1671	12	Administration	Service du personnel/RH	Employé administration du personnel	Administratie	Personeelsdienst/H R	Medewerker personeelsadministratie	/	/	/
2010	19	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Responsable du département hôtelier	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Departementsverantwoordelijke hoteldiensten	/	/	/
2020	15	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Chef du service entretien ménager	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Dienstverantwoordelijke huishoudelijk onderhoud	/	/	/
2030	13	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Chef-adjoint du service entretien ménager	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Adjunct-dienstverantwoordelijke huishoudelijk onderhoud	/	/	/
2051	8	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Brigadier	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Voorwerker	/	/	/
2070	9	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Chauffeur transport des patients	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Chauffeur patiëntenvoer	/	/	/

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
2071	6	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Coiffeur	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Kapper	/	/	/
2072	4	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Technicien de surface	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Schoonmaker	/	/	/
2073	6	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Couturier	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Naaier	/	/	/
2074	5	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Préposé buanderie	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Medewerker wasserij	/	/	/
2075	7	Hôtelier, Logistique et Technique	Service hôtelier	Chauffeur	Hotel, Logistiek en Techniek	Hoteldienst	Chauffeur	/	/	/
2210	19	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Responsable du département technique	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Verantwoordelijke technisch departement	/	/	/
2220	16	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Chef du service technique	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Dienstverantwoordelijke technische dienst	/	/	/
2221	18	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Conseiller en prévention - chef du service	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Preventieadviseur - dienstverantwoordelijke	/	/	/
2230	15	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Conseiller en prévention - chef-adjoint du service	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Preventieadviseur - adjunct-dienstverantwoordelijke	/	/	/
2240	17	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Attaché à la gestion des bâtiments	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Stafmedewerker gebouwenbeheer	/	/	/
2250	14	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Chef d'équipe service technique	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Ploegverantwoordelijke technische dienst	/	/	/
2260	12	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Technicien spécialisé	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Gespecialiseerd vakman	/	/	/
2261	14	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Biotechnicien	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Biotechnicus	/	/	/
2270	10	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Technicien	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Vakman	/	/	/
2271	10	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Préposé polyvalent entretien technique	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Polyvalent medewerker technisch onderhoud	/	/	/

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.  
 Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
2272	7	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Garde	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Bewaker	/	/	/
2273	6	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Jardinier	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Tuinman	/	/	/
2290	6	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Aide-technicien	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Hulpvakman	/	/	/
2291	5	Hôtelier, Logistique et Technique	Service technique	Préposé maintenance	Hotel, Logistiek en Techniek	Technische dienst	Onderhoudsmedewerker	/	/	/
2420	17	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Chef du service achats	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Dienstverantwoordelijke aankoop	/	/	/
2422	14	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Chef du service magasin	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Dienstverantwoordelijke magazijn	/	/	/
2430	16	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Chef-adjoint du service achats	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Adjunct-dienstverantwoordelijke aankoop	/	/	/
2432	13	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Chef-adjoint du service magasin	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Adjunct-dienstverantwoordelijke magazijn	/	/	/
2470	15	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Acheteur	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Aankoper	/	/	/
2471	10	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Employé administratif achats	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Administratief medewerker aankoop	/	/	/
2472	10	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Magasinier	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Magazijnier	/	/	/
2473	9	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Employé économat	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Medewerker economaat	/	/	/
2492	5	Hôtelier, Logistique et Technique	Magasin et Achats	Aide-magasinier	Hotel, Logistiek en Techniek	Magazijn en Aankoop	Hulpmagazijnier	/	/	/
2620	16	Hôtelier, Logistique et Technique	Cuisine	Chef du service alimentation	Hotel, Logistiek en Techniek	Keuken	Dienstverantwoordelijke voeding	/	/	/
2621	14	Hôtelier, Logistique et Technique	Cuisine	Chef-cuisinier	Hotel, Logistiek en Techniek	Keuken	Chef-kok	/	/	/

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
2671	11	Hôtelier, Logistique et Technique	Cuisine	Cuisinier	Hotel, Logistiek en Techniek	Keuken	Kok	/	/	/
2672	5	Hôtelier, Logistique et Technique	Cuisine	Préposé restaurant/caféteria	Hotel, Logistiek en Techniek	Keuken	Medewerker restaurant/cafetaria	/	/	/
2690	6	Hôtelier, Logistique et Technique	Cuisine	Aide-cuisinier/commis	Hotel, Logistiek en Techniek	Keuken	Hulpkok	/	/	/
2691	4	Hôtelier, Logistique et Technique	Cuisine	Aide-cuisine	Hotel, Logistiek en Techniek	Keuken	Keukenhulp	/	/	/
3010	20	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Pharmacien en chef	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Hoofdapotheker	/	/	/
3030	19	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Pharmacien en chef-adjoint	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Adjunct-hoofdapotheker	/	/	/
3070	18	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Pharmacien hospitalier	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Ziekenhuisapotheker	/	/	/
3071	10	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Magasinier à la pharmacie	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Magazijnier apotheek	/	/	/
3072	11	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Assistant pharmaceutico-technique	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Farmaceutisch-technisch assistent	/	/	/
3073	5	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Employé distribution à la pharmacie	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Medewerker distributie apotheek	/	/	/
3090	6	Médico-Technique et Pharmacie	Pharmacie	Aide en pharmacie	Medisch-Technisch en Apotheek	Apotheek	Hulp in de apotheek	/	/	/
3220	16	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Chef-technologue de laboratoire médical	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Hoofdtechnoloog medisch laboratorium	/	/	/
3230	15	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Chef-adjoint technologue de laboratoire médical	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Adjunct-hoofdtechnoloog medisch laboratorium	/	/	/
3241	16	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Coordinateur qualité laboratoire	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Kwaliteitscoördinator laboratorium	/	/	/
3270	14	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Technologue de laboratoire médical	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Technoloog medisch laboratorium	Modifiée	Aangepast	01-07-21

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
3271	7	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Employé réception et distribution d'échantillons	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Medewerker ontvangst stalen en verdeling	/	/	/
3272	13	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Préleveur	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Prikker	/	/	/
3290	10	Médico-Technique et Pharmacie	Laboratoire	Aide-laborantin	Medisch-Technisch en Apotheek	Laboratorium	Hulplaborant	/	/	/
3420	16	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Chef du service médico-technique	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Dienstverantwoordelijke medisch-technische dienst	/	/	/
3421	20	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Radiophysicien en chef	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Hoofd stralingsfysicus	Modifiée	Aangepast	01-07-21
3423	16	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Chef du service stérilisation	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Diensthofd centrale sterilisatie afdeling	/	/	/
3470	19	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Radiophysicien	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Stralingsfysicus	Modifiée	Aangepast	01-07-21
3471	14	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Technologue imagerie médicale/infirmier imagerie médicale	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Technoloog medische beeldvorming/verpleegkundige medische beeldvorming	Modifiée	Aangepast	01-07-21
3472	11	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Technicien service médico-technique	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Technicus medisch-technische dienst	/	/	/
3473	11	Médico-Technique et Pharmacie	Service médico-technique	Collaborateur en stérilisation/auxiliaire en stérilisation	Medisch-Technisch en Apotheek	Medisch-technische Dienst	Medewerker centrale sterilisatie/centrale sterilisatie assistent	/	/	/
4020	16	Paramédical	Services paramédicaux	Chef des services paramédicaux	Paramedisch	Paramedische diensten	Dienstverantwoordelijke paramedische diensten	/	/	/
4021	16	Paramédical	Services paramédicaux	Chef du service kinésithérapie	Paramedisch	Paramedische diensten	Dienstverantwoordelijke kinesitherapie	/	/	/
4022	16	Paramédical	Services paramédicaux	Chef du service ergothérapie	Paramedisch	Paramedische diensten	Dienstverantwoordelijke ergotherapie	/	/	/
4024	16	Paramédical	Services paramédicaux	Chef du service logopédie	Paramedisch	Paramedische diensten	Dienstverantwoordelijke logopedie	/	/	/
4025	16	Paramédical	Services paramédicaux	Chef du service diététique	Paramedisch	Paramedische diensten	Dienstverantwoordelijke diëtiëk	/	/	/
4026	14	Paramédical	Services paramédicaux	Chef du service animation	Paramedisch	Paramedische diensten	Dienstverantwoordelijke animatie	/	/	/
4027	16	Paramédical	Services paramédicaux	Coordinateur des psychomotriciens	Paramedisch	Paramedische diensten	Coördinator bewegingstherapeuten	/	/	/
4040	17	Paramédical	Services paramédicaux	Coordinateur thérapeutique	Paramedisch	Paramedische diensten	Therapeutisch coördinator	/	/	/



Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.  
 Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
4071	15	Paramédical	Services paramédicaux	Kinésithérapeute	Paramedisch	Paramedische diensten	Kinesitherapeut	/	/	/
4073	14	Paramédical	Services paramédicaux	Ergothérapeute	Paramedisch	Paramedische diensten	Ergotherapeut	/	/	/
4074	14	Paramédical	Services paramédicaux	Logopède	Paramedisch	Paramedische diensten	Logopedist	/	/	/
4075	14	Paramédical	Services paramédicaux	Diététicien	Paramedisch	Paramedische diensten	Diëtist	/	/	/
4076	12	Paramédical	Services paramédicaux	Animateur	Paramedisch	Paramedische diensten	Animator	/	/	/
4077	12	Paramédical	Services paramédicaux	Accompagnateur activités	Paramedisch	Paramedische diensten	Activiteitenbegeleider	/	/	/
4078	12	Paramédical	Services paramédicaux	Animateur dans les soins résidentiels aux personnes âgées	Paramedisch	Paramedische diensten	Animator in residentiële ouderenzorg	/	/	/
4079	12	Paramédical	Services paramédicaux	Pédicure	Paramedisch	Paramedische diensten	Pedicure	/	/	/
4080	14	Paramédical	Services paramédicaux	Psychomotricien	Paramedisch	Paramedische diensten	Bewegingstherapeut	/	/	/
4081	14	Paramédical	Services paramédicaux	Audiologue	Paramedisch	Paramedische diensten	Audioloog	Modifiée	Aangepast	01-07-21
4086	15	Paramédical	Services paramédicaux	Kinésithérapeute dans une maison médicale	Paramedisch	Paramedische diensten	Kinesitherapeut wijkgezondheidscentrum	/	/	/
5020	17	Psycho-Social	Service psycho-social	Chef du service psychologie clinique	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Dienstverantwoordelijke klinische psychologische dienst	Modifiée	Aangepast	01-07-21
5022	16	Psycho-Social	Service psycho-social	Chef du service accompagnement spirituel	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Dienstverantwoordelijke spirituele begeleiding	/	/	/
5023	16	Psycho-Social	Service psycho-social	Chef du service social	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Dienstverantwoordelijke sociale dienst	/	/	/
5030	15	Psycho-Social	Service psycho-social	Chef-adjoint du service social	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Adjunct-dienstverantwoordelijke sociale dienst	/	/	/
5070	16	Psycho-Social	Service psycho-social	Psychologue clinique	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Klinisch psycholoog	Modifiée	Aangepast	01-07-21
5071	14	Psycho-Social	Service psycho-social	Assistant en psychologie	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Psychologisch assistent	/	/	/
5072	15	Psycho-Social	Service psycho-social	Accompagnateur spirituel	Psycho-Sociaal	Psycho-Sociale dienst	Spiritueel begeleider	/	/	/
5073	14	Psycho-social	Service psycho-social	Collaborateur au service social	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Medewerker sociale dienst	/	/	/
5074	14	Psycho-social	Service psycho-social	Collaborateur au service social - revalidation	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Medewerker sociale dienst - revalidatie	/	/	/
5075	14	Psycho-social	Service psycho-social	Collaborateur au service social - maison médicale	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Medewerker sociale dienst - wijkgezondheidscentrum	/	/	/
5076	14	Psycho-social	Service psycho-social	Collaborateur service social dans une unité/un centre psychiatrique	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Medewerker sociale dienst in een psychiatrische eenheid/centrum	/	/	/

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
5077	14	Psycho-social	Service psycho-social	Collaborateur service social dans les soins résidentiels aux personnes âgées	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Medewerker sociale dienst in de residentiële ouderenzorg	/	/	/
5078	15	Psycho-social	Service psycho-social	Médiateur droits du patient	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Bemiddelaar patiëntenrechten	Modifiée	Aangepast	01-07-21
5079	14	Psycho-social	Service psycho-social	Médiateur interculturel	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Intercultureel bemiddelaar	Modifiée	Aangepast	01-07-21
5080	14	Psycho-social	Service psycho-social	Référent hospitalier	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Ontslagmanager	/	/	/
5081	15	Psycho-social	Service psycho-social	Promoteur à la santé en maison médicale	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Gezondheidspromotor wijkgezondheidscentrum	/	/	/
5082	13	Psycho-social	Service psycho-social	Responsable des bénévoles	Psycho-sociaal	Psycho-sociale dienst	Verantwoordelijke vrijwilligers	/	/	/
6010	19	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Infirmier - chef de service	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Verpleegkundige - diensthoofd	/	/	/
6040	16	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Attaché à la gestion des soins	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Stafmedewerker zorgbeleid	/	/	/
6050	15	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Infirmier premier responsable	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Verpleegkundige eerste verantwoordelijke	/	/	/
6071	8	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Aide logistique dans une unité de soins ou de résidence	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Logistiek medewerker in een verpleeg- of verblijfseenheid	/	/	/
6072	8	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Employé transport interne des patients	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Medewerker intern patiëntenvervoer	/	/	/
6073	14	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Infirmier chargé accueil et encadrement du personnel infirmier nouveau, rentrant et stagiaire	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Begeleider verpleegkundige intreders, herintreders en stagiaires	/	/	/
6111	18	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en chef - coordinateur	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Hoofdverpleegkundige - coördinator	/	/	/
6120	17	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en chef en hôpital	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Hoofdverpleegkundige ziekenhuis	/	/	/
6121	17	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Sage-femme en chef	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Hoofdvroedkundige	/	/	/
6122	16	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en chef en hôpital (petite unité)	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Hoofdverpleegkundige ziekenhuis (kleine afdeling)	/	/	/
6124	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Responsable du transport interne des patients	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verantwoordelijke intern patiëntentransport	/	/	/
6130	16	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en chef-adjoint en hôpital	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Adjunct-hoofdverpleegkundige ziekenhuis	/	/	/
6131	16	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Sage-femme en chef-adjoint	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Adjunct-hoofdvroedkundige	/	/	/
6161	16	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Infirmier référence discipline	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Referentieverpleegkundige	/	/	/
6162	17	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier-hygiéniste	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige ziekenhuishygiénist	/	/	/
6163	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier chargé d'études	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Studieverpleegkundige	/	/	/

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
6164	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en urgences	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Spoedverpleegkundige	/	/	/
6165	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en soins intensifs	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige intensieve zorgen	/	/	/
6166	15	Infirmier-soignant	Tous secteurs	Infirmier de référence dans une unité/un service	Verpleging-verzorging	Alle sectoren	Referentieverpleegkundige binnen dienst/afdeling	/	/	/
6167	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier SMUR	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	MUG verpleegkundige	/	/	/
6168	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier au bloc opératoire	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige operatiekwartier	/	/	/
6169	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en soins néonataux intensifs	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige intensieve neonatale zorgen	/	/	/
6170	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en hôpital	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige ziekenhuis	/	/	/
6171	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Sage-femme	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Vroedkundige	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6172	11	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Aide-soignant hôpital	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Zorgkundige ziekenhuis	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6173	11	Infirmier-Soignant	Hôpitaux généraux	Ambulancier	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Ambulancier	/	/	/
6174	15	Infirmier-Soignant	Hôpitaux généraux	Coordinateur transplantation	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Transplantcoördinator	/	/	/
6175	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier expert en auto-gestion du diabète	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige educator diabetologie	/	/	/
6176	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Sage-femme post-partum	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Vroedkundige postpartum	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6177	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en consultation	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige in de raadpleging	/	/	/
6178	11	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Puéricultrice	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Kinderverzorgende	/	/	/
6179	8	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Employé à la morgue	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Bediende mortuarium	/	/	/
6180	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en salle de plâtres	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Gipsverpleegkundige	/	/	/
6181	14	Infirmier-Soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier oncologie hôpital de jour	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige oncologisch dagziekenhuis	/	/	/
6182	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier dans un service oncologique	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige in een oncologische afdeling	/	/	/
6183	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en hémodialyse	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige hemodialyse	/	/	/
6184	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en soins palliatifs	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige palliatieve zorg	/	/	/
6185	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en gériatrie	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige gériatrie	/	/	/
6186	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier pédiatrie	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige pediatrie	/	/	/

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
6187	15	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier mid-care	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige mid-care	Ajoutée	Toegevoegd	01-07-21
6188	14	Infirmier-soignant	Hôpitaux généraux	Infirmier en salle de réveil	Verpleging-verzorging	Algemene ziekenhuizen	Verpleegkundige ontwaakzaal	Ajoutée	Toegevoegd	01-07-21
6220	17	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Infirmier en chef dans une unité/un centre psychiatrique	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Hoofdverpleegkundige in een psychiatische eenheid/centrum	/	/	/
6221	18	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Coordinateur habitations protégées	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Coördinator beschut wonen	/	/	/
6230	16	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Infirmier en chef-adjoint dans une unité/un centre psychiatrique	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Adjunct-hoofdverpleegkundige in een psychiatische eenheid/centrum	/	/	/
6270	14	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Infirmier dans une unité/un centre psychiatrique	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Verpleegkundige in een psychiatische eenheid/centrum	/	/	/
6271	14	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Accompagnateur habitations protégées	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Begeleider beschut wonen	/	/	/
6272	11	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Aide-soignant dans une unité/un centre psychiatrique	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Zorgkundige in een psychiatische eenheid / centrum	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6273	14	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Educateur/accompagnateur dans une unité/un centre psychiatrique	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Opvoeder/begeleider in een psychiatische eenheid / centrum	/	/	/
6274	14	Infirmier-soignant	Psychiatrie	Infirmier/éducateur /collaborateur équipe mobile en soins psychiatriques	Verpleging-verzorging	Psychiatrie	Verpleegkundige/opvoeder/medewerker mobiel team in de psychiatische zorg	Ajoutée	Toegevoegd	01-07-21
6320	17	Infirmier-soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier en chef soins résidentiels personnes âgées	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Hoofdverpleegkundige residentiële ouderenzorg	/	/	/
6330	16	Infirmier-soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier en chef-adjoint soins résidentiels personnes âgées	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Adjunct-hoofdverpleegkundige residentiële ouderenzorg	/	/	/
6370	14	Infirmier-soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier soins résidentiels personnes âgées	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Verpleegkundige residentiële ouderenzorg	/	/	/
6371	12	Infirmier-soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Accompagnateur CANTOU	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Begeleider genormaliseerd wonen	/	/	/

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
6372	11	Infirmier-soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Aide-soignant soins résidentiels personnes âgées	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Zorgkundige residentiële ouderenzorg	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6420	17	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier en chef soins à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Hoofdverpleegkundige thuisverpleging	/	/	/
6430	16	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier en chef-adjoint soins à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Adjunct-hoofdverpleegkundige thuisverpleging	/	/	/
6460	15	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier référence discipline soins infirmiers à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Referentieverpleegkundige thuisverpleging	/	/	/
6461	14	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier psychiatrique à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Psychiatrisch verpleegkundige in de thuiscontext	/	/	/
6462	14	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier expert en auto-gestion du diabète soins à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Verpleegkundige educator diabetologie thuisverpleging	/	/	/
6470	14	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Infirmier soins à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Verpleegkundige thuisverpleging	/	/	/

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.  
 Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
6472	11	Infirmier-Soignant	Soins résidentiels personnes âgées / Soins infirmiers à domicile	Aide-soignant soins à domicile	Verpleging-verzorging	Residentiële ouderenzorg / Thuisverpleging	Zorgkundige thuisverpleging	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6601	20	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Médecin généraliste maison médicale	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Huisarts wijkgezondheidscentrum	/	/	/
6610	18	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Coordinateur général maison médicale	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Algemeen coördinator wijkgezondheidscentrum	/	/	/
6620	17	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Coordinateur des soins maison médicale	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Zorgcoördinator wijkgezondheidscentrum	/	/	/
6670	14	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Infirmier maison médicale	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Verpleegkundige wijkgezondheidscentrum	/	/	/
6672	12	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Aide-soignant maison médicale	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Zorgkundige wijkgezondheidscentrum	Modifiée	Aangepast	01-07-21
6720	17	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Infirmier en chef - centre de transfusion sanguine	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Hoofdverpleegkundige bloedtransfusiecentrum	/	/	/

Annexe 1 - CCT du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Bijlage 1 - CAO van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

CODE	Categorie	Département FR	Famille FR	Titre fonction FR	Departement NL	Famille NL	Functietitel NL	Statut dans le cadre de l'entretien	Statuut in het kader van het onderhoud	Date d'entrée en vigueur de la fonction entretenue / Datum van inwerkingtreding van de onderhouden functie
6730	16	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Infirmier en chef-adjoint centre de transfusion sanguine	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Adjunct-hoofdverpleegkundige bloedtransfusiecentrum	/	/	/
6750	14	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Infirmier chef d'équipe centre de transfusion sanguine	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Ploegverantwoordelijke verpleegkundige bloedtransfusiecentrum	/	/	/
6770	14	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Infirmier centre de transfusion sanguine	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Verpleegkundige bloedtransfusiecentrum	/	/	/
6771	11	Infirmier-Soignant	Revalidation / Maisons Médicales / Centres de transfusion sanguine	Assistant 'prise de sang'	Verpleging-verzorging	Revalidatie / Wijkgezondheidscentra / Bloedtransfusiecentra	Bloedafname assistent	/	/	/

**AANVRAAG TOT ONDERHOUD VAN DE SECTORALE REFERENTIEFUNCTIES  
NIEUWE of GEWIJZIGDE FUNCTIE**

<b>ORGANISATIE</b>	
<b>Gegevens van de aanvrager</b> - organisatie - contactgegevens	
<b>Titel gewijzigde/te schrappen/ nieuwe functie</b> (indicatieve titel)	
<b>Aantal betrokken instellingen of functiehouders</b>	
<b>Naam en contactgegevens van de betrokken instellingen<sup>1</sup></b>	
<b>Plaats van de functie</b> (instelling, departement, dienst, ....)	

**1. MOTIVERING VAN DE AANVRAAG**

Argumenteer de wijziging / schrapping of toevoeging van een functiebeschrijving:

- De functie is nieuw in de onderneming en nog niet opgenomen in de functieclassificatie
- De inhoud van de bestaande referentiefunctie is fundamenteel gewijzigd (nieuwe taken en verantwoordelijkheden)
- De referentiefunctie bestaat niet meer op het terrein.

**2. BESCHRIJVING VAN DE NIEUWE/GEWIJZIGDE FUNCTIE**

- Indien het om een nieuwe functie gaat:  
Geef een korte omschrijving van het doel en de voornaamste taken. Er moet nog geen volledige functiebeschrijving worden opgemaakt, maar indien die reeds voorhanden is, dient ze worden toegevoegd aan de aanvraag tot onderhoud.

- Indien het om een gewijzigde functie gaat:  
Geef aan welke taken moeten worden toegevoegd aan de referentiefunctiebeschrijving.

---

<sup>1</sup> Deze gegevens worden opgevraagd om in een later stadium eventueel functie-interviews af te nemen.



**Geef ev. aan welke taken zijn weggevallen en dus moeten worden geschrapt in de bestaande referentiefunctiebeschrijving.**

**3. AANVRAGER**

<b>Datum</b>	
<b>Handtekening</b>	

**4. EVENTUELE OPMERKINGEN**

**DEMANDE D'ENTRETIEN DES FONCTIONS DE REFERENCE  
FONCTION NOUVELLE OU MODIFIEE**

<b>ORGANISATION</b>	
<b>Données du demandeur</b> - organisation - données de contact	
<b>Titre de la fonction changée / à supprimer / à rajouter</b> (titre indicatif)	
<b>Nombre d'institutions ou de titulaires concernés</b>	
<b>Nom et données de contact des institutions<sup>1</sup> concernées</b>	
<b>Lieu de la fonction</b> (institution, département, service, ...)	

**1. MOTIVATION DE LA DEMANDE**

**Argumentez pourquoi une description de fonction doit être rédigée, modifiée ou supprimée :**

- La fonction est nouvelle dans l'entreprise et n'est pas encore reprise dans la classification de fonctions
- Le contenu de la fonction de référence existante a été modifiée fondamentalement (nouvelles tâches et responsabilités)
- La fonction de référence n'existe plus sur le terrain

**2. DESCRIPTION DE LA FONCTION NOUVELLE/MODIFIEE**

- S'il s'agit d'une nouvelle fonction :  
Donnez un bref descriptif de l'objectif et des tâches principales. Il ne faut pas encore rédiger de description entière, mais si elle existe déjà, elle peut être ajoutée à la demande d'entretien.
  
- S'il s'agit d'une fonction modifiée :  
Indiquez quelles tâches doivent être ajoutées à la description de fonction de référence.

---

<sup>1</sup> Ces données sont demandées afin de faire éventuellement des interviews dans une phase ultérieure.

**Indiquez éventuellement quelles tâches ont été annulées et doivent donc être supprimées dans la description de fonction de référence existante.**

**3. DEMANDEUR**

<b>Date</b>	
<b>Signature</b>	

**4. REMARQUES EVENTUELLES**

## FORMULIER C : VERKLARING VAN EEN ONTBREKENDE FUNCTIE

Indien de werkgever vaststelt dat de toewijzing niet kan plaatsvinden in overeenstemming met de classificatiebeginselen omdat er geen overeenkomstige sectorale referentiefunctie bestaat, benoemt de werkgever de ontbrekende functie in dit formulier en stuurt het per e-mail naar IFIC. IFIC stuurt een elektronische ontvangstbevestiging.

<b>DEEL 1 : GEGEVENS VAN DE WERKGEVER</b>											
<b>1. Gegevens van de werkgever:</b>	<p>1.1 NAAM VAN DE INSTELLING :                      .....</p> <p>1.2 Adres                      .....                      N° .....</p> <p>1.3 Postcode _____ Gemeente : .....</p> <p>1.4. RSZ-kengetal + RSZ n° : _____ / _____ / _____  <i>Voorbeeld : 911-0127003-95</i></p> <p>1.5 Omvang van de instelling (aantal werknemers fysiek aanwezig op het moment van de aanvraag)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 tot 4 werknemers</td> <td><input type="checkbox"/> 100 tot 199 werknemers</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5 tot 9 werknemers</td> <td><input type="checkbox"/> 200 tot 499 werknemers</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 10 tot 19 werknemers</td> <td><input type="checkbox"/> 500 tot 999 werknemers</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 20 tot 49 werknemers</td> <td><input type="checkbox"/> 1000 werknemers of meer</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 50 tot 99 werknemers</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1 tot 4 werknemers	<input type="checkbox"/> 100 tot 199 werknemers	<input type="checkbox"/> 5 tot 9 werknemers	<input type="checkbox"/> 200 tot 499 werknemers	<input type="checkbox"/> 10 tot 19 werknemers	<input type="checkbox"/> 500 tot 999 werknemers	<input type="checkbox"/> 20 tot 49 werknemers	<input type="checkbox"/> 1000 werknemers of meer	<input type="checkbox"/> 50 tot 99 werknemers	
<input type="checkbox"/> 1 tot 4 werknemers	<input type="checkbox"/> 100 tot 199 werknemers										
<input type="checkbox"/> 5 tot 9 werknemers	<input type="checkbox"/> 200 tot 499 werknemers										
<input type="checkbox"/> 10 tot 19 werknemers	<input type="checkbox"/> 500 tot 999 werknemers										
<input type="checkbox"/> 20 tot 49 werknemers	<input type="checkbox"/> 1000 werknemers of meer										
<input type="checkbox"/> 50 tot 99 werknemers											
<b>2. Gegevens van de contactpersoon</b>	<p>2.1. Naam – voornaam van de contactpersoon (procesverantwoordelijke)                      .....</p> <p>2.2. Functie :                      .....</p> <p>2.3. Tel (direct) : .....</p> <p>2.4. emailadres :                      .....</p>										
<b>DEEL 2 : GEGEVENS VAN DE ONTBREKENDE FUNCTIE</b>											
<b>3. Geef de ontbrekende interne functietitel weer</b>	<p>.....</p>										

<p><b>4. Specifieer het departement/de familie waar de functie zich bevindt</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Verpleging verzorging</p> <p><input type="checkbox"/> Medisch-technisch</p> <p><input type="checkbox"/> Paramedische diensten</p> <p><input type="checkbox"/> Psychosociale diensten</p> <p><input type="checkbox"/> Hotel, logistiek en techniek</p> <p><input type="checkbox"/> Administratie</p> <p><input type="checkbox"/> Andere : ..... (vul aan)</p>
<p><b>5. Aantal werknemers in deze functie</b></p>	<p>5.1 Aantal fysieke personen : ..... FP</p> <p>5.2 Aantal voltijdse equivalente : ..... VTE</p>
<p><b>6. BESCHRIJVING VAN DE ONTBREKENDE FUNCTIE</b></p> <p><b>6.1. Geef een korte omschrijving van het doel van de ontbrekende functie:</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><b>6.2 Vermeld de categorie die u in het kader van de ontbrekende functie heeft toegewezen aan de werknemer.....</b></p> <p><b>6.3 Specifieer de belangrijkste activiteiten en taken.</b> Indien er een interne functiebeschrijving bestaat, moet deze als bijlage toegevoegd worden.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

.....  
.....  
.....  
.....

**7. Datum van aanvraag : --/--/----**

**8. Namens de werkgever (naam en handtekening van de procesverantwoordelijke)**

Naam : .....

Handtekening : .....

\* Kruis het passende vakje aan.

## FORMULAIRE C : DECLARATION D'UNE FONCTION MANQUANTE

Si l'employeur constate que l'attribution ne peut avoir lieu conformément aux principes de classification car aucune fonction de référence sectorielle correspondante n'existe, l'employeur identifie la fonction manquante au moyen de ce formulaire et le communique par mail à l'asbl IF-IC. L'IF-IC transmettra un accusé de réception électronique.

<b>PARTIE 1: DONNEES DE L'EMPLOYEUR</b>											
<b>1. Données de l'employeur :</b>	<p>1.1. NOM DE L'ORGANISATION : .....</p> <p>1.2. Rue ..... N° .....</p> <p>1.3. Code postal ____ Ville : .....</p> <p>1.4. Indice ONSS + no ONSS : ____ / ____ / ____ <i>Exemple : 911-0127003-95</i></p> <p>1.5. Taille de l'institution (nombre de travailleurs occupés en personnes physiques au moment de la demande)* :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 1 à 4 travailleurs</td> <td><input type="checkbox"/> 100 à 199 travailleurs</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 5 à 9 travailleurs</td> <td><input type="checkbox"/> 200 à 499 travailleurs</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 10 à 19 travailleurs</td> <td><input type="checkbox"/> 500 à 999 travailleurs</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 20 à 49 travailleurs</td> <td><input type="checkbox"/> 1000 travailleurs ou plus</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 50 à 99 travailleurs</td> <td></td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> 1 à 4 travailleurs	<input type="checkbox"/> 100 à 199 travailleurs	<input type="checkbox"/> 5 à 9 travailleurs	<input type="checkbox"/> 200 à 499 travailleurs	<input type="checkbox"/> 10 à 19 travailleurs	<input type="checkbox"/> 500 à 999 travailleurs	<input type="checkbox"/> 20 à 49 travailleurs	<input type="checkbox"/> 1000 travailleurs ou plus	<input type="checkbox"/> 50 à 99 travailleurs	
<input type="checkbox"/> 1 à 4 travailleurs	<input type="checkbox"/> 100 à 199 travailleurs										
<input type="checkbox"/> 5 à 9 travailleurs	<input type="checkbox"/> 200 à 499 travailleurs										
<input type="checkbox"/> 10 à 19 travailleurs	<input type="checkbox"/> 500 à 999 travailleurs										
<input type="checkbox"/> 20 à 49 travailleurs	<input type="checkbox"/> 1000 travailleurs ou plus										
<input type="checkbox"/> 50 à 99 travailleurs											
<b>2. Données de la personne de contact</b>	<p>2.1. Nom – Prénom de la personne de contact (responsable-processus) : .....</p> <p>2.2. Fonction : .....</p> <p>2.3. Tel direct : .....</p> <p>2.4. Adresse e-mail : .....</p>										
<b>PARTIE 2 : DONNEES DE LA FONCTION MANQUANTE</b>											
<b>3. Indiquez le titre interne de la fonction manquante</b>	.....										
<b>4. Précisez le département</b>	<input type="checkbox"/> Infirmier soignant  <input type="checkbox"/> Médico-technique										

<p><b>/famille dans laquelle cette fonction se situe</b></p>	<p><input type="checkbox"/> Services paramédicaux</p> <p><input type="checkbox"/> Service psycho-social</p> <p><input type="checkbox"/> Service hôtelier, logistique et technique</p> <p><input type="checkbox"/> Administration</p> <p><input type="checkbox"/> Autre : ..... (complétez)</p>
<p><b>5. Nombre de travailleurs concernés par la fonction</b></p>	<p>5.1. Nombre en personnes physiques : ..... PP</p> <p>5.2. Nombre en équivalent temps plein : ..... ETP</p>
<p><b>6. DESCRIPTION DE LA FONCTION MANQUANTE</b></p> <p><b>6.1. Donnez une brève description de l'objectif de la fonction manquante:</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><b>6.2. Indiquez la catégorie de référence sectorielle (classe) pour cette fonction manquante :</b></p> <p>.....</p> <p><b>6.3. Précisez les activités les plus importantes et les tâches.</b> Si une description de fonction interne existe, celle-ci doit être jointe à la présente demande. :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	



..... ..... ..... .....
<b>7. Date de la demande : --/--/----</b>
<b>8. Pour l'employeur (nom et signature du responsable-processus),</b>  Nom : .....  Signature : .....

\* Cochez la case correspondant à votre choix.

## Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC**

**Context:** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te vervangen, met ingang van de datum vermeld in artikel 21, §2, 2<sup>e</sup> lid:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd, later gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 (156727/CO/330);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende het bepalen van het percentage van de delta betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd (163538/CO/330).

Het nieuwe loonmodel wordt in 2 fasen ingevoerd, waarbij de 1<sup>e</sup> fase werd gerealiseerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd en de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende het bepalen van het percentage van de delta betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd. De tweede én laatste fase wordt gerealiseerd door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze laatste fase betekent meteen ook de uitrol aan 100% van de IFIC barema's of de volledige invoering van het IFIC loonmodel.

#### **Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied**

##### Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3<sup>o</sup> en 4<sup>o</sup>, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen) ;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6<sup>o</sup> van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5<sup>o</sup> van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op het leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4<sup>o</sup> van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (135642/CO/330) zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, noch op de artsen.

#### **Hoofdstuk 2: Doel**

<p>Artikel 2.</p> <p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen ten behoeve van ondernemingen en hun werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.</p> <p>§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om de volledige invoering van de nieuwe loonschalen te realiseren.</p> <p>§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoofdstuk 2.1.1. van het vijfde Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 voor de social/ non profitsectoren voor de periode 2018-2020, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.</li> <li>- het Deel III – Geregionaliseerde sectoren, Punt 1 Koopkrachtmaatregelen, Punt 1.1 PC 330- Geregionaliseerd, van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk 3: Algemene voorafgaande principes</b></p>
<p>Artikel 3.</p> <p>§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag op geen enkele wijze aanleiding geven tot een verlaging van het salaris voor de medewerkers die uiterlijk op 31 maart 2021 in dienst zijn.</p> <p>§2. De werknemer in dienst heeft bij de start van deze fase van invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema, met uitsluiting van</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de werknemer die in de vorige fase reeds gekozen heeft om naar de IFIC barema's over te stappen</li> <li>- en de werknemers die na 31 oktober 2019 in dienst zijn getreden, uitgezonderd de werknemers bedoeld in artikel 6 § 2 (t.t.z. verpleegkundigen met recht op een premie BBT-BBK bij hun vorige werkgever).</li> </ul> <p>De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC barema te openen.</p> <p>§3. De werknemers die vanaf 1 juli 2021 in dienst treden, genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder de IFIC barema's, uitgezonderd de werknemers bedoeld in artikel 6 § 2 (t.t.z. verpleegkundigen met recht op een premie BBT-BBK bij hun vorige werkgever).</p> <p>§4. Dit keuzerecht en de gevolgen ervan worden verder gespecificeerd in hoofdstuk 7, afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>Artikel 4.</p> <p>§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de invoering van de nieuwe loonschalen slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voorgedijoverheid recurrent garandeert. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren. De door de overheid beschikbaar gestelde budgetten kunnen enkel worden aangewend voor de doeleinden waarvoor ze zijn bedoeld.</p>

§2. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost zal een rapportering van loongegevens worden gedaan voor de jaren 2021 en 2022 . De sociale partners bepalen, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de termijnen, de modaliteiten en welke gegevens door IFIC vzw zullen worden verzameld en hoe deze gegevens zullen worden verzameld. De partijen benadrukken dat de extra werklast die een dergelijke maatregel voor de betrokken werkgevers met zich zou brengen, zoveel mogelijk moet worden vermeden.

#### **Hoofdstuk 4: Het IFIC barema**

##### **Artikel 5.**

§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, legt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC barema vast. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar een IFIC barema(s) aan gekoppeld is(zijn).

§2. In de functiecategorie 14 wordt, voor de sectorale referentiefuncties verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd FIC-barema bepaald:

- 14 voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleiding op bachelor niveau
- 14B voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleidingsniveau dat lager is dan bachelor niveau

§3. Voor de ontbrekende functies van verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen in categorie 14 binnen het departement verpleging-verzorging wordt een gedifferentieerd IFIC barema zoals vermeld in bovenstaande §2 bepaald. Deze differentiëring is van toepassing sinds 1 januari 2020 voor alle werknemers met zulke functies, met uitzondering van de werknemers die voor 1 januari 2020 reeds betaald werden volgens een IFIC barema. Deze werknemers behouden –uitgezonderd een functiewijziging - het IFIC barema dat hen werd toegewezen voor 1 januari 2020, inclusief alle toekomstige evoluties ervan, ook wanneer na periodiek onderhoud van de functieclassificatie de ontbrekende functie wordt beschreven en opgenomen in de lijst van sectorale referentiefuncties in categorie 14 van het functiedepartement verpleging en verzorging.

§4. Sinds 1 januari 2020, is de werkgever ertoe gehouden het intern paritair overlegorgaan te informeren over de creatie van iedere nieuwe ontbrekende functie in categorie 14 binnen het departement verpleging en verzorging. Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR), bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie.

#### **Hoofdstuk 5: het IFIC barema voor de nieuwe werknemers die in dienst treden vanaf 1 juli 2021**

##### **Artikel 6**

§1. De werknemer die vanaf 1 juli 2021 in dienst treedt, heeft onmiddellijk recht op het IFIC barema dat hoort bij de functiecategorie die op hem van toepassing is.

De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

§2 In afwijking van §1 van dit artikel, zal de verpleegkundige die, voor zijn indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever vallend onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, door middel van een attest kan bewijzen dat hij bij zijn vroegere werkgever (bedoeld wordt zowel de private als de publieke werkgevers) recht had op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)), én dat hij een verpleegkundige functie uitoefende bij zijn uitdiensttreding, én hij bij zijn nieuwe werkgever eveneens een verpleegkundige functie uitoefent, bij zijn indiensttreding éénmalig de keuze hebben tussen een betaling van het op basis van de toegewezen functiecategorie overeenstemmende IFIC barema of een betaling

van de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die hem het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 1 november 2019 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog steeds van het voordeel (premie BBT/BBK) genoot.

#### **Hoofdstuk 6: Het IFIC-barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021 en die reeds betaald worden volgens het IFIC barema ingevolge de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd**

*Dit hoofdstuk behandelt de werknemers die ten laatste op 30 juni 2021 reeds volgens het IFIC barema betaald worden, ofwel omwille van hun eerdere keuze ofwel omwille van indiensttreding na oktober 2019. A contrario, de situatie van de werknemers die reeds voor het IFIC barema hebben gekozen, maar die ten laatste op 30 juni 2021 nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden omdat hun startbarema nog steeds interessanter is dan hun IFIC barema, wordt behandeld in hoofdstuk 7.*

##### Artikel 7

§1 De werknemer die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd het recht heeft geopend op en betaald wordt volgens het IFIC barema, geniet automatisch de uitbetaling van zijn IFIC barema zoals omschreven in bijlage 1 van onderhavige cao voor de functiecategorie die op hem van toepassing is vanaf de betaling van het loon van de maand juli 2021.

§2 Het recht op het IFIC barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 april 2021. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand juli 2021.

#### **Hoofdstuk 7: Het IFIC barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021 en die nog niet betaald worden volgens het IFIC barema ingevolge de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd**

*Dit hoofdstuk behandelt de specifieke groepen medewerkers die ten laatste op 30 juni 2021 nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden, ofwel omdat ze niet voor het IFIC barema gekozen hadden, ofwel omdat ze voor het IFIC barema gekozen hadden (en dus hun recht op het IFIC barema geopend hadden) maar hun startbarema nog steeds interessanter is dan het IFIC barema, ofwel omdat ze uitgesloten waren van de keuze omdat ze houder waren een premie BBT/BBK.*

##### **Afdeling 1: Inleidende begrippen**

##### Artikel 8

§ 1. **Doelbarema:** Het "doelbarema" is de te bereiken finale sectorale loonschaal die per sectorale functiecategorie wordt bepaald. Het doelbarema wordt in fasen bereikt. Het doelbarema wordt beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij het bereiken van het doelbarema is het IFIC barema gelijk aan het doelbarema.

§ 2. **Startbarema:** Het "startbarema" is de loonschaal die van toepassing is op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op het IFIC barema effectief aanvangt, en die het vertrekpunt vormt voor het bepalen van het IFIC barema. Het startbarema wordt verder beschreven in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. **IFIC barema:** Het "IFIC barema" is de minimale loonschaal waarop de werknemer recht heeft en die wordt opgemaakt voor elke fase. Bij het bereiken van het doelbarema stemt het IFIC barema overeen met het doelbarema.

Zolang het doelbarema niet is bereikt, wordt het IFIC barema gebaseerd op de combinatie van het startbarema en het doelbarema dat aan de werknemer is toegekend.

**Opmerking :**

*In het kader van de volledige invoering van het nieuwe loonmodel zoals geregeld in de huidige overeenkomst wordt het IFIC barema gelijk aan het IFIC barema aan 100% en gelijk aan het Doelbarema, en dit vanaf 1 april 2021.*

Het IFIC barema, alsook een verdere specificering van de rechthebbende werknemers, worden verder beschreven in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**§ 4. Haard- of standplaatstoelage:** het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 (KB 23/10/2002 – BS 5/11/2002) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (64175/CO/305).
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de toekenning van een haard- en of standplaatstoelage (56976/CO/305).

**§ 5. Functiecomplement:** het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 (KB 1/10/2008 – BS 27/11/2008) betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (89936/CO/305).

**§ 6. Functietoeslag:** het aan de werknemer toegekende voordeel conform

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de functietoeslag voor de hoofden, afgesloten tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties (uitgezonderd Becoprivé), vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 1992 betreffende de toekenning van een functietoeslag voor de diensthoofden, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten (31.034/CO/305.02).

**§ 7. Premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT):** het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

- Hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties zoals gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2016 tot wijziging van artikel 1 van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.

**Afdeling 2: Het bepalen van het startbarema van de werknemer**

**Artikel 9.**

§1. Het startbarema is gelijk aan de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal in de onderneming op 31 maart 2021, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen.

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn, worden opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijlage 3 bepaalt enkele veel gebruikte barema's die niet zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten opgenomen in bijlage 2.

§2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Koninklijke besluiten vermeld in artikel 8 §4 t.e.m. §7. Het betreft meer bepaald:

- De haard- of standplaatstoelage
- Het functiecomplement
- De functietoeslag
- De premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.

§3 Behalve de looncomponenten vermeld in §2 hierboven, mag het startbarema dat van toepassing is op de werknemer slechts verhoogd worden met andere looncomponenten voor zover die cumulatief aan de 3 volgende voorwaarden voldoen:

- Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ);
- Functiegebonden;
- Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.

§4. De onderdelen van het startbarema vermeld in § 2 en 3 van dit artikel die toegekend worden over een andere betaalperiode dan maandelijks, moeten worden omgezet in bruto maandbedragen.

Het bruto maandbedrag is gelijk aan het door twaalf gedeelde jaarbedrag, met twee decimalen na de komma.

De afrondingen gebeuren door het cijfer na de 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 gelijk is aan of hoger is dan vijf.

§5. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het startbarema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

### **Afdeling 3: Het bepalen van het IFIC barema**

Artikel 10.

§1. Vanaf 1 april 2021 is het IFIC barema gelijk aan het barema omschreven in bijlage 1 voor de functiecategorie die op de werknemer van toepassing is.

§2. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het IFIC barema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

### **Afdeling 4: De keuze van de werknemer**

Artikel 11.

§1. De werknemer heeft op het moment van de volledige invoering van het nieuwe loonmodel eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of voor het IFIC barema, zoals beschreven in artikel 10 van deze overeenkomst, met uitsluiting van de werknemer die in de vorige fase reeds gekozen heeft om naar de IFIC- barema's over te stappen .

§2. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werknemer die kiest voor het IFIC barema, maar zich op het ogenblik van de keuze in een anciënniteitsjaar bevindt waar het startbarema hoger is dan het IFIC barema, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, tot de maand waarop het IFIC barema nominaal hoger ligt dan het startbarema, aan eenzelfde tewerkstellingsbreuk. Vanaf die maand volgt hij het IFIC barema.

§4. De verpleegkundige die op 30 juni 2021 nog steeds begunstigde is van het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) wordt niet langer uitgesloten van het keuzerecht voorzien in §1 van dit artikel.

De verpleegkundige die de keuze maakt om vanaf 1 april 2021 over te stappen naar het IFIC barema, heeft in september 2021 nog recht op de betaling van de op hem van toepassing zijnde premie BBT-BBK, en dit pro rata het aantal maanden dat hij nog niet betaald werd volgens het IFIC barema tijdens de lopende referteperiode (1

september 2020 tot 31 augustus 2021). Eenzelfde pro rata regeling geldt indien de effectieve betaling van het IFIC barema op een later moment zal gebeuren als gevolg van de maatregel voorzien in §3 van dit artikel.

De verpleegkundige die niet kiest voor het IFIC barema behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden inbegrepen het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)).

Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die hem het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 1 november 2019 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog steeds van het voordeel (premie BBT/BBK) genoot.

§5. Indien het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) wijzigt (i.c. verlaagt dan wel wegvalt) door een beslissing van de subsidiërende overheid, geniet de verpleegkundige die nog steeds begunstigde is van het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) in afwijking op de bepalingen van artikel 11, §1, opnieuw het keuzerecht conform de bepalingen in onderhavige afdeling 4.

In afwijking op de bepalingen van artikel 12, informeert de werkgever uiterlijk één maand na de inwerkingtreding van de gewijzigde regelgeving de werknemer gevat door deze paragraaf over de keuzemogelijkheid.

In afwijking op paragraaf 6 van artikel 11, is de werknemer verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever binnen een termijn van 1 maand, gerekend vanaf de datum van ontvangst door de werknemer van de voor het maken van zijn keuze noodzakelijke informatie, verstrekt door de werkgever.

§6. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever op uiterlijk 30 juni 2021. De werknemer die binnen deze termijn geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

De werknemer die opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst vanaf de betaling van het loon van de maand juli 2021.

Het recht op het IFIC barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 april 2021. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021 voor zover de werknemer nog in dienst is op 1 juni 2021. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand juli 2021.

## Artikel 12.

§1. De werkgever informeert de werknemer gevat door dit hoofdstuk ten laatste op 1 juni 2021 over de keuzemogelijkheid conform de bepalingen van artikel 11. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema en het IFIC barema dat ingaat vanaf 1 april 2021, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 11. De werkgever informeert de werknemer vóór de eerste dag waarop de werknemer zijn keuze kan maken.

De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon over de resterende loopbaan dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's, vanaf 1 april 2021. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 1 april 2021, de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.

§2. De berekening van het cumulatief loon zoals bedoeld in voorgaande paragraaf dient te gebeuren met de tool die door de VZW IFIC ter beschikking wordt gesteld.



<b>Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen</b>
<p><b>Artikel 13. Integratie loonschalen en looncomponenten</b></p> <p>De werknemer waarop het IFIC barema van toepassing is, heeft vanaf dit moment en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, hier bovenop geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 8 § 4 t.e.m. §7. Deze voordelen zijn in het IFIC barema geïntegreerd.</p> <p>De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten bijlage 2 of de loonschalen opgenomen in bijlage 3.</p>
<p><b>Artikel 14. Verloning hybride functies</b></p> <p>§1. De werknemer aan wie een hybride sectorale referentiefunctie werd toegekend, conform de bepalingen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic, wordt een maandloon toegekend dat samengesteld wordt pro rata de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elk van de sectorale referentiefuncties.</p> <p>§2. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC barema voor deze functie.</p>
<p><b>Artikel 15. Index</b></p> <p>§1. De in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene 'IFIC barema's worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017.</p> <p>De aanpassing gebeurt overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.</p> <p>§2. Het geïndexeerde IFIC-barema is een barema met twee decimalen. De afronding gebeurt door het cijfer na de 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 gelijk is aan of hoger is dan vijf.</p>
<p><b>Artikel 16. Uurloon</b></p> <p>Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan:</p> <p><u>maandloon x 12</u> 1976</p> <p>Het resultaat van deze berekening is een uurloon met vier decimalen. De afronding gebeurt door het cijfer na de 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 gelijk is aan of hoger is dan vijf.</p>
<p><b>Artikel 17. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC barema</b></p> <p>Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever schriftelijk aan de werknemer bedoeld in hoofdstuk 7, artikel 11, § 1 over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie";</li> <li>- De gecombineerde baremacode(s) van het startbarema en het IFIC-barema;</li> <li>- De baremacode(s) van het IFIC barema</li> <li>- Deze baremacode(s) wordt(worden) vooraf gegaan door het woord « IFIC barema » indien het IFIC barema wordt toegekend aan de betrokken werknemer;</li> <li>- De baremieke anciënniteit van de werknemer in jaren en maanden op 1 april 2021;</li> </ul>

- Voor werknemers in dienst op 30 juni 2021, die nog niet betaald worden volgens het IFIC barema, dient ook te worden vermeld welke looncomponenten voorzien in artikel 8 §4 tem §7 in het startbarema werden geïntegreerd;
- In voorkomend geval worden de looncomponenten vermeld die worden bedoeld in artikel 9 §3
- In voorkomend geval wordt het huisbarema vermeld dat van toepassing is op de betrokken werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer ook beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.

#### Artikel 18. Verworven anciënniteit

De werknemer die het recht opent op het IFIC barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit

#### Artikel 19. Verworven anciënniteit bij functiewijziging

Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.

#### Artikel 20. Procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie beschrijft de maatregelen die genomen worden om de gevolgen van het onderhoud van het functietapijt zoals voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie op te vangen, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

### **Hoofdstuk 9: Slotbepalingen**

#### Artikel 21.

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

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021, met uitzondering van artikel 1 en hoofdstuk 7 die in werking treden op het moment van afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en vervangt vanaf 1 juli 2021

- de collectieve arbeidsovereenkomst van van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd (registratienummer 156.727/CO/330), evenals de wijzigingen voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 (registratienummer xx/330)
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende het bepalen van het percentage van de delta betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd (registratienummer 163.538/CO/330).

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

§4. 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.

Artikel. 22.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

BIJLAGEN

Bijlage 1: IFIC barema's/IFIC-doelbarema

Bijlage 2: Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bijlage 3: Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst (cfr. Artikel 9, §1, 3<sup>de</sup> lid)

Bijlage 1 : IFIC-barema's/ Doelbarema's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

spilindexcijfer – indice pivot 103.04 (basis, base 2013), 1/06/2017.

ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	1903,79	1913,99	1942,67	1982,09	2027,14	2083,44	2151,02	2235,48	2336,84	2415,67	2.415,67	2612,75	2798,57	3051,96	3299,73	3626,32	3.952,91	4.279,51
1	1938,72	1956,21	1987,46	2029,62	2077,00	2134,49	2203,48	2282,42	2395,26	2488,14	2.497,80	2706,81	2899,32	3164,89	3415,22	3753,24	4.091,27	4.429,29
2	1971,62	1989,12	2022,81	2067,59	2117,20	2175,81	2246,14	2326,76	2450,65	2557,19	2.576,36	2796,95	2995,87	3273,21	3525,78	3874,75	4.223,72	4.572,69
3	2002,57	2020,07	2056,09	2103,38	2155,11	2214,77	2286,37	2368,57	2503,07	2622,82	2.651,31	2883,10	3088,15	3376,83	3631,37	3990,79	4.350,21	4.709,63
4	2031,65	2049,14	2087,39	2137,05	2190,81	2251,46	2324,25	2407,94	2552,59	2685,10	2.722,65	2965,25	3176,14	3475,72	3731,96	4101,34	4.470,71	4.840,09
5	2058,94	2076,43	2116,78	2168,71	2224,38	2285,97	2359,87	2444,95	2599,31	2744,07	2.790,42	3043,40	3259,85	3569,86	3827,59	4206,43	4.585,27	4.964,11
6	2084,52	2109,30	2151,64	2205,71	2263,20	2325,66	2400,62	2479,72	2643,32	2799,82	2.854,67	3117,59	3339,32	3659,31	3918,31	4306,13	4.693,94	5.081,76
7	2108,47	2133,26	2177,48	2233,57	2292,78	2356,06	2432,00	2512,34	2684,71	2852,43	2.915,47	3187,89	3414,62	3744,12	4004,21	4400,53	4.796,85	5.193,17
8	2130,88	2155,67	2201,66	2259,67	2320,50	2384,56	2461,42	2542,91	2723,60	2902,02	2.972,90	3254,39	3485,85	3824,39	4085,42	4489,77	4.894,13	5.298,49
9	2151,83	2176,62	2224,29	2284,10	2346,46	2411,23	2488,96	2571,53	2760,10	2948,68	3.027,08	3317,18	3553,10	3900,23	4162,05	4574,00	4.985,94	5.397,88
10	2171,40	2196,19	2245,43	2306,94	2370,73	2436,18	2514,72	2598,31	2794,31	2992,53	3.078,10	3376,39	3616,52	3971,77	4234,27	4653,36	5.072,45	5.491,55
11	2189,67	2221,74	2272,47	2335,57	2400,72	2466,79	2546,09	2623,33	2826,34	3033,70	3.126,09	3432,13	3676,22	4039,16	4302,23	4728,05	5.153,87	5.579,69
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,31	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5.230,39	5.662,53
13	2222,58	2254,66	2308,08	2374,08	2441,68	2508,90	2589,56	2668,51	2884,33	3108,47	3.213,49	3533,76	3785,08	4162,12	4426,07	4864,14	5.302,22	5.740,29
14	2237,38	2269,46	2324,09	2391,41	2460,13	2527,85	2609,13	2688,84	2910,50	3142,32	3.253,14	3579,93	3834,54	4218,01	4482,29	4925,93	5.369,57	5.813,21
15	2251,16	2283,24	2339,01	2407,56	2477,32	2545,52	2627,37	2707,80	2934,93	3173,97	3.290,28	3623,20	3880,88	4270,41	4534,96	4983,81	5.432,67	5.881,52
16	2260,27	2299,64	2356,37	2425,97	2500,62	2566,14	2648,42	2722,10	2967,74	3211,42	3.325,02	3668,21	3929,09	4326,11	4582,84	5036,43	5.490,03	5.943,62
17	2268,73	2308,10	2365,73	2436,30	2515,53	2578,53	2661,21	2735,39	2998,43	3246,48	3.357,49	3710,35	3974,24	4378,30	4627,60	5085,62	5.543,65	6.001,67
18	2276,58	2315,95	2374,43	2445,89	2529,40	2590,04	2673,10	2747,75	3027,11	3279,26	3.387,82	3749,79	4016,48	4427,16	4669,41	5131,57	5.593,73	6.055,89
19	2283,87	2323,24	2382,50	2454,80	2542,31	2600,74	2684,15	2759,23	3053,90	3309,89	3.416,13	3786,65	4055,96	4472,86	4708,43	5174,45	5.640,47	6.106,49
20	2290,64	2330,01	2389,99	2463,07	2554,31	2610,68	2694,41	2769,89	3078,89	3338,48	3.442,54	3821,09	4092,85	4515,57	4744,82	5214,45	5.684,07	6.153,70
21	2296,91	2343,58	2404,23	2478,04	2572,75	2627,20	2711,23	2779,79	3102,20	3365,16	3.467,15	3853,23	4127,28	4555,45	4778,75	5251,73	5.724,71	6.197,70
22	2302,73	2349,40	2410,68	2485,17	2583,11	2635,77	2720,07	2788,99	3123,93	3390,04	3.490,09	3883,22	4159,39	4592,67	4810,36	5286,47	5.762,58	6.238,69
23	2308,13	2354,80	2416,66	2491,78	2592,74	2643,72	2728,28	2797,52	3144,16	3413,21	3.511,44	3911,16	4189,33	4627,38	4839,79	5318,81	5.797,83	6.276,85
24	2313,14	2359,80	2422,20	2497,91	2601,67	2651,10	2735,90	2805,43	3163,00	3434,80	3.531,31	3937,20	4217,22	4659,73	4867,17	5348,91	5.830,64	6.312,38
25	2317,78	2364,44	2427,35	2503,59	2609,96	2657,94	2742,96	2812,78	3180,53	3454,90	3.549,79	3961,45	4243,19	4689,86	4892,65	5376,91	5.861,16	6.345,42
26	2322,08	2376,04	2439,41	2516,15	2624,95	2671,58	2756,81	2819,59	3196,84	3473,59	3.566,98	3984,02	4267,36	4717,91	4916,34	5402,94	5.889,54	6.376,14
27	2326,06	2380,02	2443,82	2521,04	2632,09	2677,47	2762,88	2825,90	3212,00	3490,98	3.582,96	4005,01	4289,85	4744,01	4938,36	5427,14	5.915,92	6.404,70
28	2329,76	2383,71	2447,92	2525,57	2638,72	2682,92	2768,52	2831,75	3226,09	3507,15	3.597,80	4024,53	4310,76	4768,29	4958,82	5449,62	5.940,43	6.431,23
29	2333,18	2387,13	2451,71	2529,76	2644,86	2687,98	2773,74	2837,18	3239,18	3522,17	3.611,59	4042,67	4330,19	4790,86	4977,82	5470,51	5.963,19	6.455,88
30	2336,35	2390,30	2455,23	2533,65	2650,55	2692,67	2778,58	2842,21	3251,34	3536,12	3.624,39	4059,53	4348,25	4811,84	4995,47	5489,90	5.984,33	6.478,76
31	2339,28	2400,48	2465,73	2544,49	2663,08	2704,25	2790,30	2846,87	3262,63	3549,08	3.636,27	4075,19	4365,02	4831,33	5011,85	5507,90	6.003,95	6.500,01
32	2342,00	2403,20	2468,74	2547,83	2667,97	2708,27	2794,46	2851,18	3273,10	3561,11	3.647,30	4089,73	4380,60	4849,43	5027,05	5524,61	6.022,16	6.519,72
33	2344,52	2405,72	2471,53	2550,92	2672,50	2712,00	2798,31	2855,18	3282,83	3572,28	3.657,54	4103,23	4395,06	4866,24	5041,15	5540,11	6.039,06	6.538,01
34	2346,85	2408,05	2474,12	2553,78	2676,71	2715,46	2801,87	2858,89	3291,85	3582,64	3.667,03	4115,76	4408,48	4881,84	5054,23	5554,48	6.054,73	6.554,98
35	2349,01	2410,21	2476,52	2556,43	2680,60	2718,65	2805,17	2862,32	3300,21	3592,25	3.675,83	4127,38	4420,93	4896,32	5066,37	5567,82	6.069,27	6.570,72

<b>Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten</b>	<b>Liste des conventions collectives de travail sectorielles</b>
<b>PVT en beschut wonen</b>	<b>MSP et habitation protégé</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330).	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé (91588/co/330).
<b>Ouderenzorg</b>	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 28/06/2009-BS 01/01/2009) betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de rustoorden voor bejaarden en van de rust en verzorgingstehuizen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen.( 91044/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 28/06/2009-MB 01/01/2009) concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés.( 91044/co/330)
<b>Revalidatiecentra</b>	<b>Centres de revalidation</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 03/08/2012-BS 09/11/2012) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in de Revalidatiecentra, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (91047/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 03/08/2012-MB 09/11/2012) relative aux conditions de travail et de rémunération dans les centres de revalidation, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (91047/co/330)
<b>Collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten voor alle federale gezondheidsdiensten.</b>	<b>Conventions collectives de travail conclues pour tous les secteurs fédéraux de la santé .</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (KB 12/05/2014-BS 29/10/2014) betreffende de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (118385/co/330)	Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (AR 12/05/2014-MB 29/10/2014) concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (118385/co/330)
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 (KB 27/04/1977-BS 17/05/1977) tot vaststelling van de berekening van de anciënniteit bij de indienstneming van bepaalde werknemers, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten (305.00).	Convention collective de travail du 01 juillet 1975 (AR 27/04/1977-MD 17/05/1977) fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (305.00).
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 (KB 07/06/2004-BS 07/07/2004) betreffende de vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten. (69047/co/305)	Convention collective de travail du 27 octobre 2003 (AR 07/06/2004-MB 07/07/2004) concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière, conclue dans la commission paritaire des services de santé (69047/co/305).
<b>Assistentiewoningen</b>	<b>Résidence-services</b>

Bijlage 2 - Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van 9 december 2019	Convention Collective de Travail concernant les conditions de rémunération et de travail du 9 décembre 2019
--	---

Bijlage 3

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

<p><b>Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst (cfr. artikel 9, §1, 3<sup>e</sup> lid)</b></p>	<p><b>Echelles barémique hors convention collective de travail (cf. article 9, §1, 3<sup>e</sup> alinéa)</b></p>
<p>De loonschalen opgenomen in deze bijlage zijn vaak gebruikte loonschalen die niet opgenomen zijn in andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Les échelles barémiques incluses dans cette annexe sont des échelles barémiques fréquemment utilisées qui ne sont pas reprises dans les autres conventions collectives de travail sectorielles mentionnées à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>De loonschalen in deze bijlage worden geïndexeerd op dezelfde wijze als voorzien in artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330).</p>	<p>Les échelles barémiques de cette annexe doivent être indexées de la même façon que prévu dans l'article 19 de la convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et services de santé (91588/co/330).</p>
<p>Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningscoëfficiënt van 170,69% die sinds 1 september 2018 van kracht is.</p>	<p>Lors de la conclusion de cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 170,69%, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, est d'application.</p>

## Bijlage 3

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

<b>ANC/CODE</b>	<b>1.91</b>	<b>1.92</b>	<b>1.93</b>	<b>1.94</b>	<b>1.95</b>
0	27.420,30	29.400,99	29.705,73	30.619,88	32.082,55
1	28.060,21	30.040,93		31.259,82	
2			31.077,00		33.453,80
3	29.180,07	31.023,68		32.379,65	
4			32.448,27		34.825,10
5	30.299,90	32.006,40		33.499,49	
6			33.819,52		36.196,37
7	31.419,76	32.989,12		34.619,37	
8			35.190,79		37.567,62
9	32.539,59	33.971,85		35.739,18	
10			36.562,09		38.938,89
11	33.659,45	34.954,60		36.859,04	
12			37.933,31		40.310,14
13	34.779,29	35.937,35		37.978,87	
14			39.304,61		41.681,41
15	35.899,15	36.920,07		39.098,73	
16			40.675,86		43.052,66
17	37.019,01	37.902,77		40.218,57	
18			42.047,13		44.423,96
19	38.138,82	38.885,52		41.338,43	
20			43.418,38		45.795,18
21	39.258,70	39.868,27		42.458,26	
22			44.789,67		47.166,48
23	40.378,53	40.851,02			
24					48.537,75
25					
26					49.909,00
27					
28					51.280,27



## **Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : IFIC

### **Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied**

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, l, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen);
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, l, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen;

§2. 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 behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (135642/CO/330) zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, noch op de artsen.

### **Hoofdstuk 2: Doel**

Artikel 2.

§1. De sectorale functieclassificatie zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (hierna genoemd CAO "classificatie") is evolutief. Het periodieke onderhoud ervan is voorzien in artikel 8 van deze bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst. In het kader van het onderhoud, kunnen sectorale referentiefuncties worden herzien, worden toegevoegd aan de sectorale functieclassificatie of worden geschrapt.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures en de baremieke overgangsmaatregelen van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan:

-Hoofdstuk 2.1.1. van het vijfde Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 voor de social/ non profitsectoren voor de periode 2018-2020, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.  
Het Deel III – Geregionaliseerde sectoren, Punt 1 Koopkrachtmaatregelen, Punt 1.1 PC 330-Geregionaliseerd, van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds..

### **Hoofdstuk 3: Procedures van toepassing voor de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie**

Artikel 3.

§1. In het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie, is de werkgever verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de voorziene procedures op alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beschreven procedures moeten systematisch worden toegepast door de werkgever ten laatste drie maanden na de periodieke herziening, in het kader van het onderhoud, van de bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (hierna genoemd "periodiek onderhoud")

#### Artikel 4

§1. Na elk periodiek onderhoud voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar alle werknemers die in de instelling zijn tewerkgesteld om hen te informeren over de lijst van sectorale referentiefuncties die:

- Onderhouden werden (gewijzigde bestaande functies)
- Toegevoegd werden aan de sectorale functieclassificatie (nieuwe functies)
- Geschrappt werden uit de sectorale functieclassificatie (verouderde functies)

De functiecategorie van de betrokken functies moet ook vermeld worden (categorie voor en na het onderhoud).

De communicatie bevat ook het adres van de website van het Instituut voor Functieclassificatie (IFIC) waarop de beschrijvingen van de sectorale referentiefuncties beschikbaar zijn gesteld in hun meest recente versie.

#### Artikel 5

§1. Na elk periodiek onderhoud, voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar de lokale paritaire overlegorganen in de instelling (de Ondernemingsraad (OR)) of bij gebreke hieraan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij gebreke hieraan de Syndicale Delegatie (SD).

Deze communicatie moet verplicht het volgende bevatten:

- De lijst van de onderhouden, toegevoegde of geschrapte functies in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie;
- De categorie van de betrokken functies (na en voor het onderhoud, of de categorie gewijzigd werd ingevolge het onderhoud van de sectorale referentiefunctie);
- Een lijst van de werknemers die betrokken zijn bij deze functies binnen de instelling, opgesteld met inachtneming van de geheimhoudingsregels die gelden binnen het desbetreffende interne paritaire overlegorgaan (OR/CPBW/SD) en met inachtneming van de voorschriften van de GDPR, uitsluitend en alleen voor het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gebruik.

#### Artikel 6.

§1. Als een bestaande sectorale referentie functiebeschrijving gewijzigd wordt in het kader van het onderhoud, zal de gewijzigde functiebeschrijving automatisch van toepassing zijn op alle tewerkgestelde werknemers aan wie deze functie werd toegewezen, evenals op de nieuwe werknemers die in dienst treden in dezelfde functie.

§2. Deze bepaling is van toepassing op alle betrokken werknemers, en dit vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie". De werkgever moet geen specifieke individuele communicatie hierover voorzien naar alle betrokken werknemers, behalve wanneer, na het onderhoud, de categorie van de functie gewijzigd wordt. In dit geval, communiceert de werkgever naar de betrokken werknemers de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC ([www.if-ic.org](http://www.if-ic.org)).

#### Artikel 7.

§1. Wanneer een nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving wordt toegevoegd aan de classificatie in het kader van het onderhoud, wijst de werkgever de nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving toe aan de betrokken tewerkgestelde werknemers. Het kan gaan over werknemers die tot heden een ontbrekende functie hebben toegewezen gekregen of, op basis van hun effectieve taken, één of meerdere minder geschikte sectorale referentiefunctie(s) in vergelijking met de aan het systeem toegevoegde nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving.

De nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving is ook van toepassing op de nieuwe werknemers die in dienst treden voor dezelfde functie.

§2. Voor de toewijzing, blijft de werkgever toezicht houden op de naleving van de classificatieprincipes (vuistregels), zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk communiceren naar elke betrokken werknemer in dienst over het feit dat een nieuwe sectorale functie hem wordt toegewezen, en over de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC ([www.if-ic.org](http://www.if-ic.org)).

§4. De werknemer die, binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, behoudt zijn functie die hem eerder werd toegewezen (sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie), evenals de vorige toepasselijke loonvoorwaarden horend bij deze vorige toegewezen functie.

#### Artikel 8

§1. Als een sectorale referentiefunctie geschrapt wordt uit de classificatie in het kader van het onderhoud, zal de werkgever aan de betrokken werknemer in dienst een andere sectorale referentiefunctie moeten toewijzen (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie).

De geschrapte sectorale referentiefunctie kan niet meer worden toegewezen aan nieuwe werknemers.

§2. Voor de nieuwe toewijzing zal de werkgever nauwgezet de classificatieprincipes (vuistregels) toepassen, zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk naar elke betrokken werknemer in dienst communiceren over het feit dat de sectorale referentiefunctie, die hij toegewezen had gekregen, geschrapt is en dat een andere sectorale referentiefunctie (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie) hem ter vervanging werd toegewezen. De werkgever communiceert ook aan de werknemer de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in het artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC ([www.if-ic.org](http://www.if-ic.org)).

§4. Als de werkgever beslist om een andere sectorale referentiefunctie toe te wijzen aan de werknemer ter vervanging van de geschrapte functie (en dus geen ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie), zal de werknemer, die binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, in ieder geval zijn vorige functietoewijzing zien vervangen worden door een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie. In dit geval, behoudt de werknemer zijn vorige van toepassing zijnde loonvoorwaarden horend bij deze vorige functietoewijzing

#### **Hoofdstuk 4: Baremieke overgangsmatregelen van toepassing op de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie**

#### Artikel 9

§1. Voor alle werknemers betrokken bij het onderhoud volgens de modaliteiten beschreven in artikel 6 tot en met artikel 8 van deze overeenkomst, kan het onderhoud op baremiek vlak leiden tot de volgende drie situaties:

- De baremieke categorie van de werknemer blijft onveranderd na het onderhoud
- De baremieke categorie van de werknemer verhoogt na het onderhoud
- De baremieke categorie van de werknemer verlaagt na het onderhoud

Dit artikel bepaalt de baremieke overgangsmatregelen van toepassing op elk van deze situaties.

Om dit artikel te kunnen interpreteren, moeten de concepten "IFIC-barema" en "recht op het IFIC-barema" begrepen worden zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuwe loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd: IFIC.

§2. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer onveranderd blijft na het onderhoud, is geen enkele baremieke overgangsmatregel van toepassing.

§3. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer verhoogt als gevolg van het onderhoud, dan ontvangt de werknemer in dienst automatisch het voor deze verhoogde baremieke categorie van toepassing zijnde IFIC-barema vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie", en dit voor zover zijn recht op het IFIC-barema open is op die datum.

De werknemer in dienst waarvan het recht op het IFIC barema nog niet is geopend en waarvan de baremieke categorie verhoogt als gevolg van het onderhoud, krijgt eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn loonvoorwaarden, inbegrepen de toekomstige verhogingen en een overstap naar het IFIC barema. Deze keuze gebeurt volgens dezelfde principes als deze beschreven in artikel 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd: IFIC

Wanneer de werknemer kiest voor het IFIC barema van de verhoogde baremieke categorie, heeft hij hierop recht vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie"

De verhoogde baremieke categorie is direct van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.

§4. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer in dienst verlaagt als gevolg van het onderhoud, behoudt de werknemer in dienst – behalve in geval van een verandering van de functie - zijn verworven recht op het IFIC-barema in een hogere categorie waar hij recht op had voor de inwerkingtreding van de resultaten van het onderhoud, inbegrepen de hierbij horende toekomstige evoluties, voor zover zijn recht op het IFIC barema open is op het moment van inwerkingtreding van de resultaten van het periodieke onderhoud van de functie toegewezen aan die werknemer.

De verlaagde baremieke categorie is onmiddellijk van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.

## **Hoofdstuk 5: Slotbepalingen**

### **Artikel 10**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 23 april 2021 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 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

§2. 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.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gelijktijdig afgesloten met de collectieve arbeidsovereenkomst 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuw loonmodel binnen de federale gezondheidsdiensten: IFIC.

### **Artikel 11**

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

## **BIJLAGEN**

Bijlage 1: Toewijzingsregels

## Bijlage 1: Toewijzingsregels

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : IFIC

**Deze vuistregels hebben betrekking op de toewijzing van de sectorale referentiefunctie door de werkgever zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst.**

**REGEL 1: Navigeer doorheen de functiewijzer (bijlage 1 de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie)**

Zoek in de eerste plaats het functiedepartement waar de sectorale referentiefunctie kan voorkomen, kijk dan naar de verschillende functiefamilies. Voor het functiedepartement verpleging en verzorging kan je zoeken in de sector(en) waarin de referentiefuncties voorkomen.

**Regel 2: Vergelijk de functie-inhoud met de sectorale functiebeschrijving.**

De functietitel geldt slechts als een indicatie voor het vinden van de juiste sectorale referentiefunctie(s).

Op de IFIC-website ([www.if-ic.org](http://www.if-ic.org)) staat voor elke functie de meest recente versie van elke sectorale referentiefunctiebeschrijving vermeld. De inhoud van functie die voorkomt in de onderneming dient vergeleken te worden met de inhoud van de sectorale referentiefunctie(s), op basis van de functietitel, de activiteiten en de taken. Elementen die niet in aanmerking komen voor de vergelijking van de functie-inhoud met de sectorale referentiefunctie (niet-exhaustieve lijst) zijn de graad of het diploma, het functioneren van de betrokken werknemer of het huidige barema.

**REGEL 3: 80% regel van de functie-inhoud**

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

1. De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de sectorale referentiefunctie. De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren.
2. De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de sectorale referentiefunctie (80% gelijkens met takenpakket). De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren. Het gaat hierbij om de volgende gevallen:
  - De uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor het algemeen doel van de sectorale referentiefunctie wordt aangetast.
  - De afwijkingen op één of meerdere criteria (kennis en kunde, leidinggeven, communicatie,

probleemoplossing, verantwoordelijkheid en omgevingsfactoren) zijn niet niveau-bepalend voor de functie.

#### **REGEL 4: de hybride functie: een combinatie van sectorale referentiefuncties**

In bepaalde gevallen toont de vergelijking aan dat de werknemer in de onderneming niet één maar meerdere sectorale referentiefuncties uitoefent. Er is sprake van een hybride functie indien de werknemer in het kader van éénzelfde arbeidsovereenkomst verschillende sectorale referentiefuncties met elkaar combineert, voor zover de gecombineerde functies niet hiërarchisch met elkaar verbonden zijn of gelijkaardige taken in dezelfde beroepscategorie omvatten. Gespecialiseerde en uitvoerende functies in dezelfde beroepsgroep kunnen niet met elkaar gecombineerd worden: in functies met een grotere complexiteit worden de courante taken (bv klasseren, kopiëren) niet meegenomen, terwijl zij wel worden opgenomen in uitvoerende functies waar ze tot de essentie van het takenpakket behoren (vb administratieve hulp).

Er kunnen maximaal 3 sectorale referentiefuncties worden toegewezen, elk met een aanduiding van het arbeidsvolume, uitgedrukt in procenten, dat aan elke toegewezen sectorale referentiefunctie wordt besteed. Een sectorale referentiefunctie waaraan de werknemer niet meer dan 10 % van de arbeidstijd besteedt, komt niet in aanmerking voor de toewijzing van een hybride functie.

#### **REGEL 5: ontbrekende sectorale referentiefunctie(s)**

Indien de werkgever vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren omdat er geen overeenstemmende sectorale referentiefunctie bestaat, kent hij verplicht toch een categorie toe, door middel van vergelijking met één of meerdere gelijkaardige sectorale referentiefuncties waarvan de relatieve waarde en het functieniveau overeenstemt met de uitgeoefende functie in de onderneming.

**Bovenstaande vuistregels worden uitvoerig omschreven en geïllustreerd met concrete voorbeelden in de handleiding voor het correct gebruik van de functieclassificatie, die wordt uitgegeven door de vzw IFIC. De handleiding is een aanvulling op deze bijlage.**

<b>Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen</b>
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2021 betreffende de toekenning van een IFIC-opstap in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025</b>
<b>Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied</b>
Artikel 1.
Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:
- de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen) ;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen.
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen
<b>Hoofdstuk 2: Doel</b>
Artikel 2.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de toekenning te regelen van de IFIC-opstap zoals bepaald in het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2020, Luik III, Deel III, 1.1. PC 330 geregionaliseerd. De IFIC opstap wordt hernoemd als VIA 6 opstap.
<b>Hoofdstuk 3: VIA 6 opstap</b>
Artikel 3.
§1. Het bedrag van deze VIA 6 opstap wordt vastgelegd op €900,00 bruto voor een voltijdse tewerkstelling in de periode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021,
Per maand in de betrokken referentieperiode vertegenwoordigt dit een maximaal bedrag van € 300,00.
§2. Het bedrag van de VIA 6 opstap wordt voor elke werknemer bepaald pro rata de tewerkstellingstijd tijdens de referentieperiode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021. Periodes waarvoor geen gewaarborgd loon wordt betaald, worden niet in aanmerking genomen.
De berekening gebeurt op maandbasis. Het totale bedrag van de VIA 6 opstap wordt vermeld op de loonfiche van de maand van uitbetaling met een uiteenzetting van de samenstellende onderdelen.
§3. Het bedrag van de VIA 6 opstap is niet verschuldigd aan de werknemers die in dienst treden vanaf 1 juli 2021 of uit dienst zijn vanaf 1 juni 2021.
<b>Hoofdstuk 4: Toekenningsvoorwaarden</b>

#### Artikel 4.

§1. Voor de werknemers die, in uitvoering van Artikel 7§2 of Artikel 11§6 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC, recht hebben op een looncorrectie voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021, wordt de éénmalige toeslag berekend door het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap, zoals bepaald in Artikel 3§1, 2<sup>e</sup> lid van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst, en de looncorrectie voor de maanden gelegen in de referentieperiode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021 op te tellen.

Indien het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap en de looncorrectie een positief getal als uitkomst heeft dan behoudt de werknemer het recht op de looncorrectie en ontvangt hij het bedrag gelijk aan dat verschil onder de vorm van een éénmalige toeslag voor de betrokken maand.

Indien het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap en de looncorrectie 0 (nul) als uitkomst heeft dan behoudt de werknemer het recht op de looncorrectie maar vervalt het recht op een éénmalige toeslag voor de betrokken maand.

Indien het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap en de looncorrectie een negatief getal als uitkomst heeft dan behoudt de werknemer het recht op de looncorrectie maar vervalt het recht op een éénmalige toeslag voor de betrokken maand.

§2. Voor de werknemers die, in uitvoering van hoofdstuk 6 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen, recht hebben op een looncorrectie voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021, wordt de éénmalige toeslag berekend door het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap, zoals bepaald in Artikel 3§1, 2<sup>e</sup> lid van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst, en de maandelijkse looncorrectie voor de maanden gelegen in de referentieperiode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021 op te tellen.

Indien het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap en de looncorrectie een positief getal als uitkomst heeft dan behoudt de werknemer het recht op de looncorrectie en ontvangt hij het bedrag gelijk aan dat verschil onder de vorm van een éénmalige toeslag voor de betrokken maand.

Indien het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap en de looncorrectie 0 (nul) als uitkomst heeft dan behoudt de werknemer het recht op de looncorrectie maar vervalt het recht op een éénmalige toeslag voor de betrokken maand.

Indien het verschil tussen het bedrag van de VIA 6 opstap en de looncorrectie een negatief getal als uitkomst heeft dan behoudt de werknemer het recht op de looncorrectie maar vervalt het recht op een éénmalige toeslag voor de betrokken maand.

§3. De werknemers die, in functie Artikel 11§3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC, nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden omdat ze voor het IFIC barema gekozen hadden (en dus hun recht op het IFIC barema geopend hadden) maar hun startbarema nog steeds interessanter is dan het IFIC barema, hebben recht op het volledige bedrag zoals bepaald in Artikel 3 onder de vorm van een éénmalige toeslag.

Indien het IF.IC barema in de loop van de referentieperiode van april tot en met juni 2021 van toepassing wordt, wordt de VIA 6 opstap bepaald conform de bepalingen van artikel 4, §1 voor de maanden/dagen dat de werknemer het IF.IC barema ontvangt.



§4. De werknemers die, in functie van Artikel 9§ 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen, nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden omdat ze voor het IFIC barema gekozen hadden (en dus hun recht op het IFIC barema geopend hadden) maar hun startbarema nog steeds interessanter is dan het IFIC barema, hebben recht op het volledige bedrag zoals bepaald in Artikel 3 onder de vorm van een éénmalige toeslag.

Indien het IF.IC barema in de loop van de referentieperiode van april tot en met juni 2021 van toepassing wordt, wordt de VIA 6 opstap bepaald conform de bepalingen van artikel 4, §2 voor de maanden/dagen dat de werknemer het IF.IC barema ontvangt.

§5. De werknemers die, in functie van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC, kiezen voor het behoud van hun bestaande loonvoorwaarden, hebben recht op het volledige bedrag zoals bepaald in Artikel 3 onder de vorm van een éénmalige toeslag.

§6. De werknemers die, in functie van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen, kiezen voor het behoud van hun bestaande loonvoorwaarden, hebben recht op het volledige bedrag zoals bepaald in Artikel 3 onder de vorm van een éénmalige toeslag.

§7. De betaling van de éénmalige toeslag zal in één keer gebeuren en uiterlijk in de maand augustus 2021.

## **Hoofdstuk 5: Slotbepalingen**

### Artikel 5.

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

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en is gesloten voor een bepaalde duur tot en met 31 december 2021.

§3. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

§4. 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.

### Artikel 6.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

## **Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie in de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en netwerken palliatieve zorgen

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe 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.

### **Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied**

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:

- De multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg en netwerken palliatieve zorgen

§2. 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, behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330), noch op de artsen.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op medewerkers die in dienst treden vanaf 18/05/2021. Werknemers, die in dienst treden na 17/05/2021, krijgen onmiddellijk een sectorale referentiefunctie toegewezen zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28/09/2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330) en zijn uitgesloten van de procedures zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Een besluit tot einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan 17/05/2021, sluit de werknemer uit van het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op voorwaarde dat deze niet meer in dienst zal zijn op 01/07/2021.

### **Hoofdstuk 2: Actoren**

Artikel 2.

§1. Intern paritair overlegorgaan: Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR) of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of, bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (SD).

§2. Procesverantwoordelijke: De procesverantwoordelijke faciliteert de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De procesverantwoordelijke wordt aangesteld door en werkt onder de eindverantwoordelijkheid van de werkgever. Hij heeft louter een adviserende en sturende rol.

§3. Begeleidingscommissie: De begeleidingscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het intern paritair overlegorgaan. De begeleidingscommissie heeft als opdracht de ondersteuning van de werkgever, alsook van de procesverantwoordelijke, bij de toewijzing van de functies. Hiertoe kan de begeleidingscommissie de werkgever en procesverantwoordelijke adviseren en bijstaan daar waar de begeleidingscommissie dit nodig acht.

Voor instellingen zonder intern paritair overlegorgaan wordt de begeleidingscommissie opgericht op sectoraal en indien wenselijk/noodzakelijk op regionaal niveau, en samengesteld door het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten. In voorkomend geval spreken we van een sectorale begeleidingscommissie.

§4. Interne beroepscommissie: De interne beroepscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het intern paritair overlegorgaan. De interne beroepscommissie heeft als taak het intern beroep van de werknemer tegen de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie en/of categorie in het kader van een ontbrekende functie en/of de verdeling van de arbeidstijd in het kader van een hybride functie te bespreken, te oordelen over de ontvankelijkheid van het beroep en te beslissen over een alternatieve functietoewijzing of, ingeval van een ontbrekende functie, een alternatieve categorie, of, ingeval van een hybride functie, over een verdeling conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor instellingen zonder intern paritair overlegorgaan wordt de “interne” beroepscommissie opgericht op sectoraal en indien wenselijk/hoodzakelijk op regionaal niveau, en samengesteld door het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. In voorkomend geval spreken we van een sectorale beroepscommissie.

§5. Externe beroepscommissie: De externe beroepscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. De externe beroepscommissie moet het extern beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§6. Vzw if-ic: De vzw if-ic is de systeemhouder van de classificatiemethode onderliggend aan de sectorale functieclassificatie zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28/09/2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330).

### **Hoofdstuk 3: Doel**

#### Artikel 3.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt in hoofdstuk 4 de procedures die moeten gevolgd worden om de sectorale referentiefuncties, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330), toe te wijzen aan de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, evenals de te ondernemen stappen in de instellingen met het oog op de implementatie van deze nieuwe functieclassificatie.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan deel II Koopkrachtmaatregelen, punt 1.1. Geregionaliseerde sectoren, punt 1.1.1. Private sectoren van het Voorakkoord Zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 24/11/2020 voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2021-2025, , afgesloten tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse Regering anderzijds.

### **Hoofdstuk 4: Toewijzing sectorale referentiefuncties en implementatie van de nieuwe functieclassificatie**

#### **Procedures voor instellingen zonder een intern paritair overlegorgaan**

#### Artikel 4. Verantwoordelijkheden van de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever wordt hierin bijgestaan door de procesverantwoordelijke.

§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke een opleiding volgt tijdens één van de opleidingssessies georganiseerd door de vzw IFIC.

Deze vorming moet afgerond zijn uiterlijk tegen 04/03/2021 voor de materie inzake de functieclassificatie

#### Artikel 5. Procesverantwoordelijke

De procesverantwoordelijke wordt door de werkgever aangesteld, uiterlijk op 25/02/2021. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke dient de werkgever zo snel als mogelijk diens vorming, zoals bedoeld in het voorgaande artikel, te organiseren.
Artikel 6. Kalender
Het implementatieproces verloopt in stappen. Op 17/05/2021 communiceert de werkgever zijn definitieve toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan de individuele werknemers. Elke stap moet de deadlines in het schema in bijlage 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strikt respecteren.
Artikel 7. Communicatie
<p>§1. De werkgever organiseert ten laatste op 04/03/2021 een algemene schriftelijke communicatie, al dan niet in elektronische vorm, naar de werknemers. In ieder geval zal deze communicatie gebeuren middels bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats.. Hiertoe wordt door IFIC een model van communicatie ter beschikking gesteld van de werkgevers.</p> <p>Deze communicatie omvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling;</li> <li>- een toelichting bij de procedures die doorlopen worden;</li> <li>- informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren;</li> <li>- de kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie;</li> <li>- uitleg over de mogelijkheid en de modaliteiten voor de indiening van een beroep en de syndicale ondersteuning;</li> <li>- het webadres van IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden<sup>1</sup>.</li> </ul>
§2. Wijzigingen van de bovenvermelde kennisgeving communiceert de werkgever onverwijld op dezelfde wijze.
Artikel 8. Voorbereiding door de procesverantwoordelijke
De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de toewijzing door de werkgever tegen uiterlijk midden maart.
<p>Deze voorbereiding behelst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De opmaak van een personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</li> <li>- De opmaak van een organigram, met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling evenals de aanduiding van de hiërarchische positie van de directieleden, de diensthoofden en, in voorkomend geval, de departements- en afdelingsverantwoordelijken van elke dienst.</li> <li>- Het verzamelen van de functiebeschrijvingen die in de instelling werden opgemaakt.</li> </ul>
Artikel 9. Voorstel van toewijzing door werkgever
§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, de identificatie van een ontbrekende functie. In het geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever middels een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, een categorie toewijzen aan de werknemer.
§2. De werkgever neemt voor de toewijzing de classificatieprincipes (vuistregels) in acht, zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
§3. De werkgever kan bij de toewijzingen advies vragen aan de directe leidinggevende van de betrokken werknemer. Zij moeten hiertoe toegang hebben tot de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330), en geïnformeerd zijn over de algemene

<sup>1</sup> Deze wordt ook niet-digitaal ter beschikking gesteld op dezelfde plaats/manier als het arbeidsreglement.

classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. De werkgever kan aan de procesverantwoordelijke advies vragen over de correcte toepassing van de classificatieprincipes (vuistregels) opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever kan zich ook laten bijstaan door de experts uit de werkgeversorganisatie.

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben:

- De toewijzing van één overeenstemmende sectorale referentiefunctie;
- De toewijzing van een hybride functie, zoals omschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst
- De vaststelling dat er geen sectorale referentiefunctie kan toegewezen worden. In dit geval is er sprake van een ontbrekende functie.

§6. Indien de werkgever een ontbrekende functie vaststelt, moet hij enerzijds een categorie toewijzen aan de werknemer middels vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, en anderzijds de ontbrekende functie identificeren op basis van het formulier in bijlage 4 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het formulier wordt onverwijld ingevuld en overgemaakt aan de vzw IFIC. Deze ontbrekende functies zullen behandeld worden in de onderhoudsprocedure zoals omschreven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

§7. Indien de werkgever beroep wenst te doen op de sectorale begeleidingscommissie, informeert hij de voor zijn organisatie verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie hierover tegen uiterlijk 26/02/2021. De verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie wordt bepaald op basis van de maatschappelijke zetel.

De werkgever bezorgt de informatie aan de verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie uiterlijk op 15/03/2021

#### Artikel 10. Samenstelling van de sectorale begeleidingscommissie

§1. Het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten stelt ten laatste op 25/02/2021 een sectorale begeleidingscommissie samen voor de respectievelijke sectoren gevat door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, indien wenselijk en/of noodzakelijk is een bijkomende geografische opsplitsing mogelijk.

§2. De begeleidingscommissies zijn paritair samengesteld uit experts aangesteld door de syndicale organisaties en de werkgeversorganisaties die zitting hebben in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. Het totaal aantal leden per begeleidingscommissie wordt bepaald door het paritair comité, rekening houdend met de vereisten van efficiëntie en representativiteit.

De sectorale begeleidingscommissies stellen elk een secretaris aan. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol. De secretaris is bij voorkeur een medewerker-expert aangesteld bij de vzw IFIC.

De zetelende werkgeversorganisaties duiden een voorzitter aan in de werkgeversdelegatie.

De procesverantwoordelijke betrokken bij het ingediende dossier participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn organisatie, doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen. Hij waakt tijdens de besprekingen over het respect voor de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. Minstens de helft van het aantal aan werknemerszijde en de helft van het aantal aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen en beraadslagen.

§4. De vergaderkalender wordt door de begeleidingscommissie vastgelegd. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in §2 van dit artikel de begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen.

#### Artikel 11. Werking van de sectorale begeleidingscommissie

<p>§1. De werkgever bezorgt de begeleidingscommissie de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid, uiterlijk op 15/03/2021. Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de werktijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen.</p>
<p>§2. De leden in de begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen tegen uiterlijk 02/04/2021. Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor wordt in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aangeduid welke elementen niet overeenstemmen met de reële functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de reële functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.</p>
<p><b>Artikel 12. Definitieve toewijzing door de werkgever</b></p>
<p>§1. De werkgever beslist na het advies van de begeleidingscommissie over de definitieve toewijzing. Deze beslissing wordt ten laatste op 23/04/2021 ter informatie voorgelegd aan de verantwoordelijke begeleidingscommissie.</p>
<p>§2. Op 17/05/2021 communiceert de werkgever schriftelijk de beslissing met betrekking tot de toewijzing aan elke werknemer. Deze beslissing heeft betrekking op de situatie waarin de werknemer zich bevindt op de dag 16/05/2021.</p>
<p>§3. Deze schriftelijke communicatie, al dan niet in elektronische vorm, omvat minstens volgende informatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De huidige functietitel(s) (uitgevoerde functie(s) op 16/05/2021);</li> <li>- De toegewezen sectorale referentiefunctie(s) en de overeenstemmende unieke functiecode(s) of in voorkomend geval de vaststelling van een ontbrekende functie;</li> <li>- In het geval van hybride functies, het percentage toegewezen aan elke sectorale referentiefunctie;</li> <li>- De categorie waarin de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) is(zijn) ingeschaald of, in voorkomend geval, de categorie waarin de werkgever de ontbrekende functie van de werknemer heeft ondergebracht;</li> <li>- De plaats in de instelling waar de werknemers de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren;</li> <li>- De mogelijkheden en procedures inzake het beroep;</li> <li>- De plaats waar de type formulieren (bijlagen 2 en 3) kunnen bekomen worden om respectievelijk beroep aan te tekenen en de plaats waar het beroep moet ingediend worden. De werkgever kan dit formulier desgewenst beschikbaar stellen op zijn intranet of, indien van toepassing, kan de werknemer hiervoor doorverwijzen naar de website van de vzw IFIC, <a href="http://www.if-ic.org">www.if-ic.org</a>. De werkgever moet het formulier ook meesturen samen met zijn beslissing;</li> <li>- De contactgegevens van de secretaris van de bevoegde sectorale en externe beroepscommissie;</li> <li>- De mogelijkheid om bijstand te vragen bij de werknemersvertegenwoordigers in de instelling;</li> <li>- De onderhoudsprocedure;</li> <li>- Het webadres van IFIC en de plaats waar men algemene informatie over de classificatie kan terugvinden.</li> </ul>
<p>§4. De werknemer wordt geacht in kennis gesteld te zijn van de beslissing van zodra hij deze voor ontvangst heeft bevestigd of getekend, dan wel dat ze hem aangetekend ter kennis is gebracht. Deze kennisname houdt geen goedkeuring in vanwege de werknemer.</p>
<p>§5. Na de individuele communicatie van de functietoewijzing aan de werknemer, moet het advies van de begeleidingscommissie en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die erom verzoekt.</p>
<p><b>Het beroep, de betwisting van de toewijzing</b></p>
<p><b>Artikel 13. Het instellen van beroep</b></p>
<p>§1. De werknemer die niet akkoord gaat met de toegewezen functie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie, kan hiertegen individueel beroep aantekenen. Het beroep mag enkel de toewijzing betwisten, gebaseerd op de inhoud van de door de werknemer uitgeoefende functie en de beschreven sectorale</p>

referentiefuncties. De sectorale functiebeschrijvingen en de weging van de functie die geleid hebben tot de indeling in categorieën kunnen niet ter discussie gesteld worden.

Beroep is enkel mogelijk m.b.t. de tewerkstellingssituatie op de dag voor 17/05/2021

Het extern beroep, zoals omschreven in artikel 16, kan enkel ingesteld worden na doorlopen van de interne, in voorkomend geval sectorale, beroepsprocedure zoals omschreven in artikel 15 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Het sectoraal beroep moet betekend worden uiterlijk tegen 31/05/2021 middels een verzoekschrift. Het extern beroep moet betekend worden binnen de 2 weken na kennisname van het besluit van de sectorale beroepscommissie.

De beroepen moeten schriftelijk overgemaakt worden middels een schrijven met ondertekende en gedateerde ontvangstbevestiging of middels aangetekend schrijven. De postdatum of datum van de handtekening voor ontvangst, is bepalend. Het verzoekschrift wordt opgestuurd naar:

- Bij sectorale procedure voor instellingen zonder een intern paritair overlegorgaan: de secretaris van de verantwoordelijke sectorale beroepscommissie met kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling. De vzw IF.IC verzorgt het secretariaat van de sectorale beroepscommissie.
- Bij de externe procedure: de secretaris van de externe beroepscommissie met kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling.

§3. Het sectoraal beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier zoals opgenomen in bijlage 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het extern beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier zoals opgenomen in bijlage 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het type-formulier moet ter beschikking gesteld worden door de werkgever en op de website van IFIC, [www.if-ic.org](http://www.if-ic.org).

§4. De indiening van het sectoraal en extern beroep gebeurt door de werknemer. De indiening van het sectoraal beroep kan eveneens gebeuren via de werknemersafgevaardigde die hiertoe schriftelijk gemandateerd is door de werknemer die vragende partij is. Een beroep kan slechts betrekking hebben op één werknemer.

§5. Gelijkaardige beroepen (vb. zelfde functies) kunnen door de secretaris gegroepeerd worden voor de besprekingen in de sectorale beroepscommissie, erover wakend dat de deadline conform artikel 15 §7 niet overschreden wordt.

§6. De werknemer argumenteert in zijn verzoekschrift waarom hij niet akkoord is met de toewijzing van een sectorale referentiefunctie, de vaststelling van een ontbrekende functie, of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of met de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. Concreet duidt de werknemer aan op welke punten de uitgevoerde functie wezenlijk verschilt van de toegewezen sectorale referentiefunctie. De werknemer duidt in voorkomend geval ook aan welke alternatieve sectorale referentiefunctie hij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

In het geval dat er geen functie werd toegewezen (ontbrekende functie), duidt de werknemer ook aan welke sectorale referentiefunctie hij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

§7. In het geval van hybride functies, kan het beroep gaan over zowel de sectorale referentiefuncties als het percentage van verdeling tussen de toegewezen functies. In dat geval moet de werknemer in het verzoekschrift een alternatief voorstel motiveren en argumenteren.

§8. Het verzoekschrift dat, na controle door de sectorale en externe beroepscommissie, niet voldoet aan bovenvermelde formele verplichtingen en indieningstermijn, is niet ontvankelijk. De werknemer die vaststelt dat zijn verzoekschrift om vormelijke reden niet ontvankelijk is, kan een nieuw verzoekschrift indienen conform de bovenvermelde verplichtingen en indieningstermijn, mits hij hierbij uitdrukkelijk aangeeft dat dit nieuwe verzoekschrift zijn vorig verzoekschrift vervangt.

§9. Het verzoekschrift moet alle relevante stukken bevatten. Stukken die de werknemer later wil toevoegen aan zijn dossier, worden geweerd uit de debatten, tenzij de sectorale en externe beroepscommissie anders beslist.

Artikel 14. De sectorale beroepscommissie

§1. Het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten stelt ten laatste op 25/02/2021 een sectorale beroepscommissie samen voor de respectievelijke sectoren die onder onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vallen, indien wenselijk en/of noodzakelijk is een bijkomende geografische opsplitsing mogelijk.

§2. De sectorale beroepscommissies zijn paritair samengesteld uit experts aangesteld door de syndicale organisaties en de werkgeversorganisaties die zitting hebben in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. Zij bestaan uit minimum 3 leden per bank (vertegenwoordiging werknemers en werkgevers) en maximaal 6 leden in totaal.

Hier bovenop participeert de procesverantwoordelijke in alle vrijheid aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn organisatie, doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen.

De leden van de sectorale beroepscommissies duiden een voorzitter aan.

§3. De sectorale beroepscommissies stellen elk een secretaris aan. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

De secretaris is bij voorkeur een medewerker-expert aangesteld bij de vzw IFIC.

§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de sectorale beroepscommissie kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen. De beslissingen worden genomen middels unanimité onder de aanwezige leden.

#### Artikel 15. De behandeling van sectoraal beroep

§1. De secretaris maakt het verzoekschrift na ontvangst onverwijld over aan de leden van de beroepscommissie, samen met de bijgevoegde stukken. Stukken die een lid van de beroepscommissie wilt toevoegen aan het dossier, maakt hij onverwijld over aan de secretaris, die ze overmaakt aan de andere commissieleden. Het betrokken commissielid mag het stuk ook, onverwijld, overmaken aan alle leden van de beroepscommissie. De beroepscommissie onderzoekt bij ontvangst van het verzoekschrift of dit voldoet aan de vormvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 13.

Stukken die pas op de laatste werkdag voor de zittingsdag van de beroepscommissie of later worden aangebracht, worden geweerd uit de debatten, tenzij de beroepscommissie anders beslist.

De beroepscommissie behandelt alle beroepen. Indien de beroepscommissie het nodig acht, kan ze een hoorzitting organiseren waarbij de werknemer de argumenten mondeling kan toelichten. Ook de leidinggevende van de werknemer kan daarbij gehoord worden. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een syndicale vertegenwoordiger.

§2. De beroepscommissie beoordeelt eerst de ontvankelijkheid van het beroep. Dit behelst enerzijds een beoordeling of het beroep binnen de juiste termijn en volgens de correcte procedure werd ingediend. Het beroep is niet ontvankelijk als de termijnen en de procedures niet werden gerespecteerd. Anderzijds dienen de aangebrachte argumenten eveneens op ontvankelijkheid te worden behandeld. Het beroep is niet ontvankelijk als de argumenten niet classificatiegebonden zijn (diploma, huidig of toekomstig loon, prestatiebeoordeling, titel classificatie andere werknemers enz.).

§3. Indien een beroep ontvankelijk is, bestudeert de beroepscommissie de aangebrachte argumenten op hun inhoud en volgens de classificatieprincipes (vuistregels) zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Het beroep kan verschillende beslissingen opleveren:

- De beroepscommissie stelt unaniem de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast.
- De beroepscommissie bevestigt unaniem de toewijzing en/of de verdeling van hybride functies door de werkgever.
- De beroepscommissie stelt unaniem een alternatieve toewijzing voor en/of een nieuwe verdeling van hybride functies.



- De beroepscommissie stelt unaniem vast dat het een ontbrekende functie betreft en stelt unaniem een categorie voor.
- De beroepscommissie neemt geen beslissing omdat ze geen unaniem besluit kan nemen. In dat geval blijft de toewijzing van de werkgever van kracht.

§5. Het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de sectorale beroepscommissie wordt schriftelijk meegedeeld aan de werkgever uiterlijk op 18/06/2021 per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De werkgever is vrij om zijn toewijzing aan te passen of te handhaven. De werkgever deelt het advies samen met de functietoewijzing schriftelijk mee aan de werknemer uiterlijk op de 7<sup>e</sup> dag volgend op de ontvangst van het advies. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.

De beroepscommissie kan een latere kennisgevingsdatum vastleggen, voor zover hij dit onverwijld meedeelt aan de betrokken werknemer.

Indien de werkgever, op advies van de sectorale beroepscommissie, beslist dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, wordt de ontbrekende functie aan IFIC gerapporteerd door de werkgever middels het formulier in bijlage 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en moet de werkgever toch een categorie toewijzen.

§6. Na afloop van de sectorale beroepsprocedure kan de werknemer beroep aantekenen bij de externe beroepscommissie. De werknemer dient dit te doen binnen de 2 weken na kennisname van het advies van de sectorale beroepscommissie en de functietoewijzing zoals vermeld in artikel 15§5. In ieder geval kan na 07/07/2021 geen extern beroep meer aangetekend worden bij de externe beroepscommissie.

Artikel 16. De externe beroepscommissie en de behandeling van het externe beroep

§1. De externe beroepscommissie moet het beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De externe beroepscommissie wordt paritair samengesteld uit experts aangesteld door werknemers en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten –en inrichtingen. De samenstelling en benoeming gebeurt door het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen.

De externe beroepscommissie moet paritair samengesteld zijn, met minimaal 2 leden die de werkgeversfederaties lid van het Paritair Comité 330 en minimaal 2 leden die de werknemersorganisaties lid van het Paritair Comité 330 vertegenwoordigen, met een maximum van tien deelnemers per vergadering.

§3. De secretaris van de externe beroepscommissie wordt aangesteld door de externe beroepscommissie. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

De secretaris is bij voorkeur een medewerker-expert aangesteld bij de vzw IFIC.

§4. De vergaderkalender en interne werking wordt door de externe beroepscommissie bepaald. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in §3 van dit artikel de externe beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van IFIC vzw.

§5. Minstens de helft van het aantal aan werknemerszijde en de helft van het aantal aan werkgeverszijde met een minimum van twee leden per bank zijn vereist opdat de externe beroepscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen.

De beslissing van de externe beroepscommissie is bindend voor alle partijen.

De externe beroepscommissie stelt, na haar oprichting, in unanimititeit een huishoudelijk reglement op over de wijze waarop ze tot een besluit komt.
<p>§6. De externe beroepscommissie kan volgende beslissingen nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De externe beroepscommissie stelt de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast;</li> <li>- De externe beroepscommissie wijst definitief een sectorale referentiefunctie toe;</li> <li>- De externe beroepscommissie wijst definitief een nieuwe verdeling van hybride functies toe;</li> <li>- De externe beroepscommissie wijst definitief een categorie toe in het kader van een ontbrekende functie.</li> </ul>
<p>§7. Indien de externe beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de externe beroepscommissie door middel van vergelijking toch een categorie uit de functiewijzer toewijzen. Deze toewijzing is definitief.</p>
<p>§8. De externe beroepscommissie dient de ontbrekende functies te melden aan de vzw IFIC. De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330).</p>
<p>§9. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en zijn werkgever uiterlijk op 30/09/2021. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt gemotiveerd.</p>
<p><b>Hoofdstuk 5: Slotbepalingen</b></p>
<p>Artikel 17.</p>
<p>De besprekingen en alle informatie verkregen over individuele werknemers in de, respectievelijk sectorale begeleidingscommissie en beroepscommissie alsook de externe beroepscommissie, zijn vertrouwelijk. De werknemersvertegenwoordigers respecteren de vertrouwelijkheid van de debatten en de informatie die gecommuniceerd wordt tijdens deze debatten, alsook de voorgelegde beslissingen en verslagen. Een uitwisseling met betrekking tot de voorgestelde functietoewijzing kan echter plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger en de betrokken werknemer indien hier onduidelijkheden over bestaan. De argumenten uit de besprekingen in de begeleidingscommissie kunnen, door de werknemersvertegenwoordigers gebruikt worden uitsluitend om een correcte toewijzing te garanderen en om individuele werknemers bij te staan indien deze daarom verzoeken (in het kader van beroepsprocedure volgens hoofdstuk 4. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst).</p>
<p>Artikel 18.</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de evolutie van de index, de evolutie van de anciënniteit en de evolutie van het aantal VTE aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.</p>
<p>§2. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige arbeidsovereenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan door de bevoegde voorgedijverheid middels structurele financiering die ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt.</p>
<p>Artikel 19.</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 25/02/2021 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 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.</p>
<p>§2. 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.</p>
<p>Artikel 20.</p>

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

#### **BIJLAGEN**

Bijlage 1: Procedures en toewijzingsregels

Bijlage 2: Formulier voor sectoraal beroep

Bijlage 3: Formulier voor extern beroep

Bijlage 4: Formulier voor de identificatie van ontbrekende functies

Bijlage 5: Overzichtstabel timing

## Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 (**gewijzigd via CAO van 11 oktober 2021**) in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen

### Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen

§2. 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 behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, noch op de artsen.

### Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen ten behoeve van ondernemingen en hun werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om een invoering van de nieuwe loonschalen tot stand te brengen.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan Deel III – Geregionaliseerde sectoren, Punt 1 Koopkrachtmaatregelen, Punt 1.1 PC 330-Geregionaliseerd, van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.

### Hoofdstuk 3: Inleidende begrippen

Artikel 3.

§ 1. **IFIC barema:** Het “IFIC barema” is de te bereiken finale sectorale loonschaal die per sectorale functiecategorie wordt bepaald. Het IFIC barema wordt verder beschreven in hoofdstuk 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. **Startbarema:** Het “startbarema” is de loonschaal die van toepassing is op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op het IFIC barema effectief aanvangt. Het startbarema wordt verder beschreven in hoofdstuk 6, afdeling 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### Hoofdstuk 4: Algemene voorafgaande principes

Artikel 4.

§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag op geen enkele wijze aanleiding geven tot een verlaging van het salaris voor de werknemers die in dienst zijn op uiterlijk 31 maart 2021.

§2. De werknemer heeft bij de invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7.

De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC barema te openen.

§3. De werknemers die vanaf 1 juli 2021 in dienst treden, genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder de IFIC barema's.

§4. Dit keuzerecht en de gevolgen ervan worden verder verduidelijkt in hoofdstuk 6, afdeling 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 5.

§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de invoering van de nieuwe loonschalen slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheid recurrent garandeert. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren. De door de overheid beschikbaar gestelde budgetten kunnen enkel worden aangewend voor de doeleinden waarvoor ze zijn bedoeld conform Deel III – Geregionaliseerde sectoren, Punt 1 Koopkrachtmaatregelen, Punt 1.1 PC 330-Geregionaliseerd, van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.

§2. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost zal een rapportering van loongegevens worden gedaan voor de jaren 2021 en 2022. De sociale partners bepalen, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de termijnen, de modaliteiten en welke gegevens door IFIC vzw zullen worden verzameld en hoe deze gegevens zullen worden verzameld. De partijen benadrukken dat de extra werklust die een dergelijke maatregel voor de betrokken werkgevers met zich zou brengen, zoveel mogelijk moet worden vermeden.

### Hoofdstuk 5: Het IFIC barema

#### Artikel 6.

§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (135642/CO/330), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, legt deze collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC barema vast. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De IFIC barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar een doelbarema(s) aan gekoppeld is(zijn).

§2. In de functiecategorie 14 wordt, voor zowel de sectorale referentiefuncties als ontbrekende functies van verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd doelbarema bepaald:

- 14 voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleiding op bachelor niveau;
- 14B voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleidingsniveau dat lager is dan bachelor niveau.

§3. De werkgever is ertoe gehouden het intern paritair overlegorgaan te informeren over de creatie van iedere nieuwe ontbrekende functie in categorie 14 binnen het departement verpleging en verzorging. Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR), bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie.

## Hoofdstuk 6: Het IFIC barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021

### Afdeling 1: Het bepalen van het startbarema van de werknemer

#### Artikel 7.

§1. Het startbarema is gelijk aan de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal in de onderneming op 31 maart 2021, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen.

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten tot en met 31 maart 2021 in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze arbeidsovereenkomsten.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn, worden opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform collectieve arbeidsovereenkomsten. Het betreft meer bepaald:

- De haard- of standplaatstoelage
- Het functiecomplement
- De functietoeslag
- De premie een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.

§3 Behalve de looncomponenten vermeld in §2 hierboven, mag het startbarema dat van toepassing is op de werknemer slechts verhoogd worden met andere looncomponenten voor zover die cumulatief aan de 3 volgende voorwaarden voldoen:

- Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ);
- Functiegebonden;
- Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.

§4. De onderdelen van het startbarema vermeld in § 2 en 3 van dit artikel die toegekend worden over een andere betaalperiode dan maandelijks, moeten worden omgezet in bruto maandbedragen vooraleer de delta te berekenen.

Het bruto maandbedrag is gelijk aan het door twaalf gedeelde jaarbedrag, met twee decimalen na de komma.

De afrondingen gebeuren door het cijfer na de 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 gelijk is aan of hoger is dan vijf.

§5. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het startbarema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

### Afdeling 2: Het bepalen van het IFIC barema

#### Artikel 8.

§1. Het IFIC barema is gelijk aan het barema omschreven in bijlage 1 voor de functiecategorie die op de werknemer van toepassing is.

§2. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het IFIC barema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

### Afdeling 3: De keuze van de werknemer

#### Artikel 9.

§1. De werknemer heeft bij de invoering van de nieuwe loonschalen eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of voor het IFIC barema zoals beschreven in artikel 8 van deze overeenkomst.

§2. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7.

§3. De werknemer die kiest voor het IFIC barema, maar zich op het ogenblik van de keuze in een anciënniteitsjaar bevindt waar het startbarema hoger is dan het IFIC barema, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, tot de maand waarop het IFIC barema nominaal hoger ligt dan het startbarema, aan eenzelfde tewerkstellingsbreuk. Vanaf die maand volgt hij definitief het IFIC barema.

§4. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever uiterlijk op 31 mei 2021. De werknemer die ten laatste op 30 juni 2021 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

De werknemer die opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst vanaf de betaling van het loon van de maand juli 2021.

Het recht op het IFIC barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 april 2021. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021 voor zover de werknemer nog in dienst is op 17 mei 2021. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand juli 2021.

§5. In afwijking op §4 van dit artikel, kan de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid tot sectoraal of extern beroep, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, zijn keuze, zoals bedoeld in §1 van dit artikel, pas maken nadat het besluit van de sectorale of de externe beroepscommissie schriftelijk aan hem is meegedeeld door de werkgever.

Vanaf de kennisname van het besluit van de sectorale beroepscommissie heeft de werknemer tot 7 juli 2021 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Indien de werknemer in extern beroep gaat, heeft hij vanaf de kennisname van het besluit van het externe beroepscommissie tot 30 september 2021 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Deze bekendmaking van de keuze gaat gepaard met een expliciete afstand van recht om het dispuut verder te betwisten.

De werknemer die in dit geval opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst de maand volgend op de bekendmaking van zijn keuze. In voorkomend geval dient de werkgever voor de werknemer eenmalig een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 april 2021 en de maand van de bekendmaking van zijn keuze.

De werknemer die binnen bovenvermelde termijn geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

§6. Werknemers die vanaf 17 mei 2021 tot en met 30 juni in dienst komen, krijgen de keuze voor het oude barema conform de loonschalen opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of voor het IFIC barema.

De werknemers zoals bedoeld in deze paragraaf moeten hun keuze schriftelijk bekendmaken aan de werkgever ten laatste op 30 juni 2021.

De werknemer die op 30 juni 2021 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

§7. Werknemers die vanaf 17 mei 2021 tot en met 30 juni 2021 contractueel van functie wijzigen, krijgen de keuze voor het oude barema conform de loonschalen opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of voor het IFIC barema.

De werknemers zoals bedoeld in deze paragraaf moeten hun keuze schriftelijk bekendmaken aan de werkgever ten laatste op 30 juni 2021.

De werknemer die op 30 juni 2021 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

Artikel 10.
<p>§1. De werkgever informeert de werknemer op 17 mei 2021 over de keuzemogelijkheid. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema en het IFIC barema, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 9.</p> <p>De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's gedurende de resterende loopbaan. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 31 maart 2021, de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.</p>
§2. De berekening van het cumulatief loon zoals bedoeld in voorgaande paragraaf dient te gebeuren met de tool die door de VZW IFIC ter beschikking wordt gesteld.
<b>Hoofdstuk 7: het IFIC barema voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 juli 2021</b>
Artikel 11.
<p>De werknemer die vanaf 1 juli 2021 in dienst treedt, heeft onmiddellijk recht op het IFIC barema dat hoort bij de functiecategorie die op hem van toepassing is. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.</p>
<b>Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen</b>
Artikel 12. Integratie loonschalen en looncomponenten
<p>De werknemer waarop het IFIC barema van toepassing is, heeft vanaf de start van de uitbetaling van het IFIC barema en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, bovenop het toegekende IFIC barema geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 7 §2 en §3. Deze voordelen zijn in het IFIC barema geïntegreerd.</p> <p>De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft geen recht meer op de loonschalen opgenomen in het startbarema conform artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief hun toekomstige indexeringen, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
Artikel 13. Verloning hybride functies
<p>§1. De werknemer aan wie een hybride sectorale referentiefunctie werd toegekend, conform de bepalingen in bijlage 1 collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, wordt een maandloon toegekend dat samengesteld wordt pro rata de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elk van de sectorale referentiefuncties.</p>
§2. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC barema voor deze functie.
Artikel 14. Index
<p>§1. De in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene doelbarema's, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen (<b>gewijzigd via CAO van 11 oktober 2021</b>), worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017.</p> <p>De aanpassing gebeurt overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.</p>



<p>§2. Het geïndexeerde doelbarema is een barema met twee decimalen.</p> <p>De afronding gebeurt door het cijfer na de 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 gelijk is aan of hoger is dan vijf.</p>
<p><b>Artikel 15. Uurloon</b></p> <p>Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan:</p> <p><u>maandloon x 12</u> 1976</p> <p>Het resultaat van deze berekening is een uurloon met vier decimalen. De afronding gebeurt door het cijfer na de 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.</p>
<p><b>Artikel 16. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC barema</b></p> <p>Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever schriftelijk aan de werknemer over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (330/CO/ 135642), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie;</li> <li>- De gecombineerde baremacode(s) van het startbarema en het IFIC barema;</li> <li>- Deze baremacode(s) wordt(worden) vooraf gegaan door het woord « IFIC barema » indien het IFIC barema wordt toegekend aan de betrokken werknemer;</li> <li>- De baremieke anciënniteit van de werknemer in jaren en maanden;</li> <li>- Voor alle werknemers die het ific-barema genieten, dient ook te worden vermeld welke looncomponenten werden geïntegreerd conform artikel 7 §2 tem 3 in het startbarema (of het referentiebarema) werden geïntegreerd;</li> <li>- In voorkomend geval wordt het huisbarema vermeld dat van toepassing is op de betrokken werknemer.</li> </ul> <p>Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.</p>
<p><b>Artikel 17. Verworven anciënniteit</b></p> <p>De werknemer die het recht opent op het IFIC barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit</p>
<p><b>Artikel 18. Verworven anciënniteit bij functiewijziging</b></p> <p>Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.</p>
<p><b>Hoofdstuk 9: Slotbepalingen</b></p>
<p><b>Artikel 19.</b></p> <p>§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, die door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt aan de sector.</p> <p>§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van zijn afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur.</p> <p>§3. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.</p>

§4. 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.

§5. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

#### BIJLAGEN

Bijlage 1: IFIC-barema's/ Doelbarema's

Bijlage 2: Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bijlage 1 : IFIC-barema's/ Doelbarema's

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen

spilindexcijfer – indice pivot 103.04 (basis, base 2013), 1/06/2017.

ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	1903,79	1913,99	1942,67	1982,09	2027,14	2083,44	2151,02	2235,48	2336,84	2415,67	2.415,67	2612,75	2798,57	3051,96	3299,73	3626,32	3.952,91	4.279,51
1	1938,72	1956,21	1987,46	2029,62	2077,00	2134,49	2203,48	2282,42	2395,26	2488,14	2.497,80	2706,81	2899,32	3164,89	3415,22	3753,24	4.091,27	4.429,29
2	1971,62	1989,12	2022,81	2067,59	2117,20	2175,81	2246,14	2326,76	2450,65	2557,19	2.576,36	2796,95	2995,87	3273,21	3525,78	3874,75	4.223,72	4.572,69
3	2002,57	2020,07	2056,09	2103,38	2155,11	2214,77	2286,37	2368,57	2503,07	2622,82	2.651,31	2883,10	3088,15	3376,83	3631,37	3990,79	4.350,21	4.709,63
4	2031,65	2049,14	2087,39	2137,05	2190,81	2251,46	2324,25	2407,94	2552,59	2685,10	2.722,65	2965,25	3176,14	3475,72	3731,96	4101,34	4.470,71	4.840,09
5	2058,94	2076,43	2116,78	2168,71	2224,38	2285,97	2359,87	2444,95	2599,31	2744,07	2.790,42	3043,40	3259,85	3569,86	3827,59	4206,43	4.585,27	4.964,11
6	2084,52	2109,30	2151,64	2205,71	2263,20	2325,66	2400,62	2479,72	2643,32	2799,82	2.854,67	3117,59	3339,32	3659,31	3918,31	4306,13	4.693,94	5.081,76
7	2108,47	2133,26	2177,48	2233,57	2292,78	2356,06	2432,00	2512,34	2684,71	2852,43	2.915,47	3187,89	3414,62	3744,12	4004,21	4400,53	4.796,85	5.193,17
8	2130,88	2155,67	2201,66	2259,67	2320,50	2384,56	2461,42	2542,91	2723,60	2902,02	2.972,90	3254,39	3485,85	3824,39	4085,42	4489,77	4.894,13	5.298,49
9	2151,83	2176,62	2224,29	2284,10	2346,46	2411,23	2488,96	2571,53	2760,10	2948,68	3.027,08	3317,18	3553,10	3900,23	4162,05	4574,00	4.985,94	5.397,88
10	2171,40	2196,19	2245,43	2306,94	2370,73	2436,18	2514,72	2598,31	2794,31	2992,53	3.078,10	3376,39	3616,52	3971,77	4234,27	4653,36	5.072,45	5.491,55
11	2189,67	2221,74	2272,47	2335,57	2400,72	2466,79	2546,09	2623,33	2826,34	3033,70	3.126,09	3432,13	3676,22	4039,16	4302,23	4728,05	5.153,87	5.579,69
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,31	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5.230,39	5.662,53
13	2222,58	2254,66	2308,08	2374,08	2441,68	2508,90	2589,56	2668,51	2884,33	3108,47	3.213,49	3533,76	3785,08	4162,12	4426,07	4864,14	5.302,22	5.740,29
14	2237,38	2269,46	2324,09	2391,41	2460,13	2527,85	2609,13	2688,84	2910,50	3142,32	3.253,14	3579,93	3834,54	4218,01	4482,29	4925,93	5.369,57	5.813,21
15	2251,16	2283,24	2339,01	2407,56	2477,32	2545,52	2627,37	2707,80	2934,93	3173,97	3.290,28	3623,20	3880,88	4270,41	4534,96	4983,81	5.432,67	5.881,52
16	2260,27	2299,64	2356,37	2425,97	2500,62	2566,14	2648,42	2722,10	2967,74	3211,42	3.325,02	3668,21	3929,09	4326,11	4582,84	5036,43	5.490,03	5.943,62
17	2268,73	2308,10	2365,73	2436,30	2515,53	2578,53	2661,21	2735,39	2998,43	3246,48	3.357,49	3710,35	3974,24	4378,30	4627,60	5085,62	5.543,65	6.001,67
18	2276,58	2315,95	2374,43	2445,89	2529,40	2590,04	2673,10	2747,75	3027,11	3279,26	3.387,82	3749,79	4016,48	4427,16	4669,41	5131,57	5.593,73	6.055,89
19	2283,87	2323,24	2382,50	2454,80	2542,31	2600,74	2684,15	2759,23	3053,90	3309,89	3.416,13	3786,65	4055,96	4472,86	4708,43	5174,45	5.640,47	6.106,49
20	2290,64	2330,01	2389,99	2463,07	2554,31	2610,68	2694,41	2769,89	3078,89	3338,48	3.442,54	3821,09	4092,85	4515,57	4744,82	5214,45	5.684,07	6.153,70
21	2296,91	2343,58	2404,23	2478,04	2572,75	2627,20	2711,23	2779,79	3102,20	3365,16	3.467,15	3853,23	4127,28	4555,45	4778,75	5251,73	5.724,71	6.197,70
22	2302,73	2349,40	2410,68	2485,17	2583,11	2635,77	2720,07	2788,99	3123,93	3390,04	3.490,09	3883,22	4159,39	4592,67	4810,36	5286,47	5.762,58	6.238,69
23	2308,13	2354,80	2416,66	2491,78	2592,74	2643,72	2728,28	2797,52	3144,16	3413,21	3.511,44	3911,16	4189,33	4627,38	4839,79	5318,81	5.797,83	6.276,85
24	2313,14	2359,80	2422,20	2497,91	2601,67	2651,10	2735,90	2805,43	3163,00	3434,80	3.531,31	3937,20	4217,22	4659,73	4867,17	5348,91	5.830,64	6.312,38
25	2317,78	2364,44	2427,35	2503,59	2609,96	2657,94	2742,96	2812,78	3180,53	3454,90	3.549,79	3961,45	4243,19	4689,86	4892,65	5376,91	5.861,16	6.345,42
26	2322,08	2376,04	2439,41	2516,15	2624,95	2671,58	2756,81	2819,59	3196,84	3473,59	3.566,98	3984,02	4267,36	4717,91	4916,34	5402,94	5.889,54	6.376,14
27	2326,06	2380,02	2443,82	2521,04	2632,09	2677,47	2762,88	2825,90	3212,00	3490,98	3.582,96	4005,01	4289,85	4744,01	4938,36	5427,14	5.915,92	6.404,70
28	2329,76	2383,71	2447,92	2525,57	2638,72	2682,92	2768,52	2831,75	3226,09	3507,15	3.597,80	4024,53	4310,76	4768,29	4958,82	5449,62	5.940,43	6.431,23
29	2333,18	2387,13	2451,71	2529,76	2644,86	2687,98	2773,74	2837,18	3239,18	3522,17	3.611,59	4042,67	4330,19	4790,86	4977,82	5470,51	5.963,19	6.455,88
30	2336,35	2390,30	2455,23	2533,65	2650,55	2692,67	2778,58	2842,21	3251,34	3536,12	3.624,39	4059,53	4348,25	4811,84	4995,47	5489,90	5.984,33	6.478,76
31	2339,28	2400,48	2465,73	2544,49	2663,08	2704,25	2790,30	2846,87	3262,63	3549,08	3.636,27	4075,19	4365,02	4831,33	5011,85	5507,90	6.003,95	6.500,01
32	2342,00	2403,20	2468,74	2547,83	2667,97	2708,27	2794,46	2851,18	3273,10	3561,11	3.647,30	4089,73	4380,60	4849,43	5027,05	5524,61	6.022,16	6.519,72
33	2344,52	2405,72	2471,53	2550,92	2672,50	2712,00	2798,31	2855,18	3282,83	3572,28	3.657,54	4103,23	4395,06	4866,24	5041,15	5540,11	6.039,06	6.538,01
34	2346,85	2408,05	2474,12	2553,78	2676,71	2715,46	2801,87	2858,89	3291,85	3582,64	3.667,03	4115,76	4408,48	4881,84	5054,23	5554,48	6.054,73	6.554,98
35	2349,01	2410,21	2476,52	2556,43	2680,60	2718,65	2805,17	2862,32	3300,21	3592,25	3.675,83	4127,38	4420,93	4896,32	5066,37	5567,82	6.069,27	6.570,72

<b>Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten</b>	<b>Liste des conventions collectives de travail sectorielles</b>
PVT en beschut wonen en MBE palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen	MSP et habitation protégé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330).	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé (91588/co/330).
<b>Ouderenzorg</b>	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 28/06/2009-BS 01/01/2009) betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de rustoorden voor bejaarden en van de rust en verzorgingstehuizen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen.( 91044/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 28/06/2009-MB 01/01/2009) concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés.( 91044/co/330)
<b>Revalidatiecentra</b>	<b>Centres de revalidation</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 03/08/2012-BS 09/11/2012) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in de Revalidatiecentra, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (91047/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 03/08/2012-MB 09/11/2012) relative aux conditions de travail et de rémunération dans les centres de revalidation, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (91047/co/330)
<b>Collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten voor alle federale gezondheidsdiensten.</b>	<b>Conventions collectives de travail conclues pour tous les secteurs fédéraux de la santé .</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (KB 12/05/2014-BS 29/10/2014) betreffende de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (118385/co/330)	Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (AR 12/05/2014-MB 29/10/2014) concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (118385/co/330)
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 (KB 27/04/1977-BS 17/05/1977) tot vaststelling van de berekening van de anciënniteit bij de indienstneming van bepaalde werknemers, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten (305.00).	Convention collective de travail du 01 juillet 1975 (AR 27/04/1977-MD 17/05/1977) fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (305.00).
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 (KB 07/06/2004-BS 07/07/2004) betreffende de vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten. (69047/co/305)	Convention collective de travail du 27 octobre 2003 (AR 07/06/2004-MB 07/07/2004) concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière, conclue dans la commission paritaire des services de santé (69047/co/305).
<b>Assistentiewoningen</b>	<b>Résidence-services</b>

Bijlage 2 - Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van 9 december 2019	Convention Collective de Travail concernant les conditions de rémunération et de travail du 9 décembre 2019
--	---