

Gecoördineerde versie

Version coordonnée

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

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

Gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021

Modifié par la convention collective de travail du 19 avril 2021

Voorwoord

Préambule

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

Tenant compte de ces considérations,

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-pediatische 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 uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

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.

Artikel 2 : Doel

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

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

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

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

Artikel 3 : De classificatiemethode IF-IC

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

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

Article 2 : Objectif

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

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

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

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

Article 3 : La méthode de classification IF-IC

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

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

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

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 leur validation par le groupe de pilotage de l'if-ic

functiebeschrijvingen

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

De sectorale functiebeschrijvingen zijn gender neutraal opgesteld.

Elke functiebeschrijving wordt als volgt opgemaakt :

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

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

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

- Conseille le groupe de pilotage de l'if-ic pour entretenir des descriptions de fonctions sectorielles existantes ou pour supprimer les descriptions de fonctions obsolètes.

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

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

Chaque description de fonction est rédigée comme suit :

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

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

1. Connaissance et savoir-faire : connaissance, savoir-faire et compétences, ainsi que la période de familiarisation nécessaire pour exercer la fonction à un niveau normal. La manière dont la connaissance a été acquise n'a pas d'importance.
2. Gestion d'équipe: gestion hiérarchique ou non hiérarchique de collaborateurs au sein de l'organisation en vue d'atteindre les objectifs fixés au préalable ; la gestion d'équipe hiérarchique signifie gérer et superviser les travaux d'un groupe de collaborateurs hiérarchiquement inférieurs, dans la même organisation. La gestion d'équipe non hiérarchique signifie la gestion de travailleurs dans la même organisation dans le cadre de la délégation de tâches ou de gestion disciplinaire des collaborateurs dans des projets structurels.
3. Communication: aptitudes nécessaires y compris l'empathie pour entretenir des

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

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.

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.

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.

De waarderingscore van de sectorale referentiefuncties wordt nooit publiek bekendgemaakt.

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

Artikel 4 : Functiecategorieën en functiedepartementen

Aan de hand van de totale waarderingscore voor elke referentiefunctie wordt een rangorde van de sectorale referentiefuncties opgemaakt.

Die rangorde maakt het mogelijk om de sectorale referentiefuncties op basis van hun waarderingscores

Article 4: Catégories et départements de fonctions:

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

Cet ordre permet de ranger les fonctions de référence sectorielles sur base du score de

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
 - a. apotheek
 - b. laboratorium

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. pharmacie
 - b. laboratoire

- 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

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

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

De functiewijzer bevat een lijst met vermelding van:

- de titel van de sectorale referentiefuncties
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort
- de unieke IF-IC functiecode per sectorale referentiefunctie.
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort
- **De datum van inwerkingtreding waarop de functiebeschrijving effectief wijzigt, geschrapt wordt, of toegevoegd wordt ten gevolge van de onderhoudsprocedure voorzien in artikel 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

Elke sectorale functiebeschrijving vermeldt :
de titel van de sectorale referentiefunctie
de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort

- 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

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

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

Cet éventail contient une liste reprenant les informations suivantes:

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

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

Chaque description de fonction mentionne:
le titre de la fonction de référence sectorielle
la catégorie à laquelle appartient la fonction de référence sectorielle

- de unieke IFIC functiecode per sectorale referentiefunctie.
 - het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort.
 - Algemeen doel
 - Activiteiten en taken
 - Criteria
- 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

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 gezondheidsinrichtingen 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 geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het sectoraal

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 structurel et adapté aux salaires indexés, spécifiquement en vue de la mise en oeuvre

functieclassificatiesysteem, juridisch bindend¹ garandeert aan de ondertekenende partijen.

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

§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.

(partielle) du système de classification sectorielle de fonctions, juridiquement obligatoire² 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

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

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

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 14/03/2022 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions

Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement nécessaire convenu dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni d'autre part, soit garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

CHAPITRE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

§1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services de santé (CP 330 - secteurs transférés) mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune :

- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour pour personnes âgées ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs

§2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre :

- par « employeur » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une institution (établissement ou service de santé) et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention.
- par « travailleur » : le personnel salarié masculin et féminin.
- par « sous-secteur » : les établissements et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1^{er}.

§3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux médecins ni au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, et ce, en ce qui concerne le personnel de direction. Concrètement, cela signifie qu'aucune fonction de référence sectorielle ne doit être attribuée ni communiquée au personnel de direction.

§4. La présente convention collective de travail s'applique au personnel étudiant, à l'exception des articles 21 à 26. Concrètement, cela signifie que le personnel étudiant doit se voir attribuer une fonction de référence sectorielle selon la procédure prévue dans la présente convention mais qu'il n'est pas concerné par la procédure de recours.

§5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui entrent en service à partir de la date E (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard). Les travailleurs qui entrent en service à partir de la date E (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard) reçoivent directement une fonction de référence sectorielle telle que reprise à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), et ne sont pas concernés par les procédures telles que reprises dans la présente convention collective de travail.

§6. Une décision de fin de contrat préalable à la date E (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard) exclut le travailleur du champ d'application de la présente convention collective de travail, à condition qu'il ne soit plus en service à la date E + 4 semaines.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS

Article 2.

§ 1er. **Employeur :**

- L'employeur désigne le responsable-processus (ainsi que le président de la commission d'accompagnement et le président de la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention). Il veille à ce que le responsable-processus (et les membres de ces commissions, le cas échéant) suive(nt) les formations IFIC ad hoc.
- L'employeur veille à ce que le responsable-processus (ainsi que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention) dispose(nt) des moyens nécessaires pour accomplir sa (leur) mission.
- L'employeur est responsable de la décision d'attribution des fonctions sectorielles aux travailleurs. Il rapporte les fonctions manquantes de son institution à l'asbl IFIC.
- L'employeur détermine la date E qui sera d'application dans son institution, conformément aux modalités prévues à l'article 4 de la présente convention.

§2. **Organe de concertation paritaire interne :**

- Lorsqu'un organe de concertation paritaire est présent au niveau de l'institution, on entend par « organe de concertation paritaire interne » le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS) de l'institution.
- Pour les institutions qui disposent d'un organe de concertation paritaire centralisé (CE ou, à défaut, CPPT ou, à défaut, DS) au niveau d'un groupement d'institutions, les missions attribuées par la présente convention à l'organe de concertation paritaire interne peuvent être déléguées, le cas échéant et sous réserve de l'accord des partenaires sociaux locaux, à cet organe de concertation paritaire centralisé.

§3. **Responsable-processus :** Le responsable-processus est désigné par l'employeur et effectue sa mission sous la responsabilité finale de ce dernier. Il facilite la mise en œuvre de l'implémentation de la classification de fonctions : il a un rôle de conseil et de pilotage.

- Dans les institutions ne disposant pas d'un organe de concertation paritaire interne ou centralisé et ne disposant pas au minimum d'un mi-temps administratif habilité à avoir accès aux données RH des membres du personnel, le rôle de responsable-processus peut le cas échéant être exercé par l'employeur lui-même.
- Dans les institutions appartenant à un groupement d'institutions, un responsable-processus est obligatoirement désigné dans chaque institution du groupe. Moyennant l'accord de l'organe de concertation constitué au niveau du groupement d'institutions, un responsable-processus complémentaire peut également être désigné au niveau du groupement d'institutions.

§4. **Commission d'accompagnement :**

- La commission d'accompagnement a pour mission de soutenir l'employeur ainsi que le responsable-processus pour l'attribution des fonctions. À cette fin, la commission d'accompagnement peut conseiller et assister l'employeur et le responsable-processus lorsque la commission d'accompagnement l'estime nécessaire. La composition de la commission d'accompagnement est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail. Nous parlons dans ce cas d'une commission d'accompagnement sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition de ces commissions d'accompagnement sectorielles.

§5. **Commission de recours interne :**

- La commission de recours interne a pour mission de discuter du recours interne du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante et/ou la catégorie dans le cadre d'une fonction manquante et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride, d'examiner la recevabilité du recours et de décider d'une attribution de fonction(s) alternative(s) ou, dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou, dans le cas d'une fonction hybride, d'une répartition suivant les modalités de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours interne est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission de recours « interne » est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail. Nous parlons dans ce cas d'une commission de recours sectorielle. La commission paritaire

des établissements et des services de santé fixe la composition des commissions de recours sectorielles.

§6. **Commission de recours externe** : La Commission de recours externe doit discuter du recours externe du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction alternative ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours externe est fixée par la commission paritaire des établissements et services de santé.

§7. **L'asbl IFIC** : L'asbl IFIC est la détentrice du système et de la méthode de classification sous-jacente à la classification sectorielle de fonctions telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

CHAPITRE 3 : OBJET

Article 3.

§1er. La présente convention collective de travail définit les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles, telles qu'elles sont décrites dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), aux travailleurs en service dans les institutions qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que les mesures à prendre dans les institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.

§2. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale.

§3. Les procédures prévues pour l'application de la présente convention collective de travail se déroulent en 3 phases distinctes :

- Phase 1 : phase de préparation des attributions de fonctions de référence sectorielles
- Phase 2 : phase de communication des attributions individuelles
- Phase 3 : phase de recours

La présente convention collective de travail fixe en ses chapitres 5 à 8 les procédures relatives aux phases 1, 2 et 3.

CHAPITRE 4 : CALENDRIER DES DIFFERENTES PHASES

Article 4.

Pour le déroulement optimal des différentes phases décrites à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les employeurs veilleront à suivre les délais repris dans le schéma des annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail. Ce calendrier guide les institutions afin d'organiser l'ensemble des activités indispensables.

Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS) avec l'employeur, ou l'employeur seul en l'absence d'organe de concertation paritaire interne peut adapter les délais uniquement dans la phase préparatoire (phase 1).

A la date E, l'employeur communique individuellement à chaque membre du personnel son attribution de fonction sectorielle IFIC.

Pour le 31/05/2022 au plus tard, l'employeur détermine, après concertation avec le CE ou, à défaut avec le CPPT ou, à défaut avec la DS (ou seul, en l'absence d'organe de concertation paritaire interne) la date E qui sera d'application dans son institution.

Cette date E est à fixer entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023.

CHAPITRE 5 : PHASE 1 : PHASE DE PREPARATION DES ATTRIBUTIONS DES FONCTIONS DE REFERENCE SECTORIELLES

5.1. Procédures pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne

Article 5. Responsabilités de l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard pour le 01/04/2022.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus, les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne suivent une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 24/05/2022 pour les responsables-processus, au plus tard le 30/06/2022 pour les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne.

A cette fin, des formations seront organisées par l'asbl IFIC :

- Pour les responsables-processus entre le 28/04/2022 et le 24/05/2022
- Pour les membres des commissions d'accompagnement et pour les membres des commissions de recours interne : entre le 13/06/2022 et le 30/06/2022

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

§3. L'employeur veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne puissent se réunir. Il veille à ce que ces commissions disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission convenablement.

§4. Au sein de la commission d'accompagnement, l'employeur communique et se consulte au sujet de la situation et de l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la présente convention collective de travail.

Article 6. Responsabilités du Responsable-processus

§1^{er}. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, se charge du secrétariat de la commission d'accompagnement et de la commission de recours interne. Il rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment, pour autant qu'il en informe sans tarder l'organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, et motive sa décision. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 7. Responsabilités de la Commission d'accompagnement

§1^{er}. L'organe de concertation paritaire interne compose avec l'employeur une commission d'accompagnement pour le 31/05/2022 au plus tard. Il en valide la composition et les modalités d'organisation.

§2. La commission d'accompagnement est composée de manière paritaire et doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire internes de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres est déterminé par l'organe de concertation paritaire interne en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité ; l'organe de concertation paritaire interne peut également décider de prévoir ou non des membres suppléants.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission d'accompagnement, sans pouvoir de décision, à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3.

L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission d'accompagnement fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission d'accompagnement en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement se réunisse et délibère valablement.

§5. En cas de nécessité ou en cas de problèmes dans le fonctionnement de la commission et après motivation, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement peuvent avoir recours à des experts des organisations syndicales ou patronales. Ceux-ci peuvent participer aux réunions à la demande des membres. Ils ont un rôle de conseiller.

Article 8. Communication

§1^{er}. Le 19/04/2022 au plus tard, l'employeur communique le nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (le CE, ou à défaut le CPPT, ou à défaut la DS).

L'employeur communique le nom du responsable processus à la commission d'accompagnement et à la commission de recours interne après leur composition et au plus tard le 31/05/2022.

§2. L'employeur organise, après concertation avec la commission d'accompagnement, une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'intention des travailleurs, au plus tard le 13/06/2022. Cette communication est effectuée par le biais d'une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur¹. À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'asbl IFIC.

Cette communication générale reprend :

- Une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- Une explication des procédures à suivre ;
- Une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- Le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- Des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;
- L'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions ;
- La date E fixée dans l'institution (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023).

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, fait l'objet d'une convention collective de travail relative aux procédures d'attribution, conclue par les partenaires sociaux le 14/03/2022, tenant compte de l'enveloppe budgétaire disponible.

§3. Le cas échéant, l'employeur communique les modifications éventuelles à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

¹ Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement de travail.

Article 9. Préparation par le responsable-processus

§1^{er}. Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux de la commission d'accompagnement pour le 01/09/2022 au plus tard.

§2. Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- la liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- le(s) organigramme(s), avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance des travailleurs et de leurs représentants, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions internes déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 10. Proposition d'attribution par l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts de son organisation patronale.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- L'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- L'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail ;
- Le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires et, d'autre part, rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§7. L'employeur transmet à la commission d'accompagnement, pour la date E-8 semaines au plus tard (le 21/11/2022 au plus tard), la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions à la commission d'accompagnement.

Les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour la date E-2 semaines au plus tard (le 02/01/2023 au plus tard). Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (à la date E, soit entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

§8. Le responsable-processus veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention.

Article 11. L'attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1^{er}. L'employeur décide, après concertation au sein de la commission d'accompagnement visée à l'article précédent, de l'attribution définitive des fonctions. Cette décision est présentée à titre informatif à la date E-1 semaine au plus tard (le 09/01/2023 au plus tard) à la commission d'accompagnement.

5.2. Procédures pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne

Article 12. Responsabilités de l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard le 01/04/2022.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus suive une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC entre le 28/04/2022 et le 24/05/2022, et suit lui-même cette formation. La formation doit être finalisée au plus tard pour le 24/05/2022.

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Article 13. Responsabilités du Responsable-processus

§1^{er}. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, et est la personne de contact dans l'institution pour la commission d'accompagnement sectorielle et la commission de recours sectorielle.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 14. Communication

§1^{er}. L'employeur organise une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'attention des travailleurs, au plus tard le 13/06/2022. En tout cas, cette communication se fait moyennant une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur². À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'IFIC.

Cette communication générale reprend :

- Une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- Une explication des procédures à suivre ;
- Une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- Le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- Des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;
- L'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions².
- La date E fixée dans l'institution (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023).

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concernant les attributions de fonctions fait l'objet d'une convention collective de travail relative aux procédures, conclue par les partenaires sociaux le 14/03/2022, tenant compte de l'enveloppe budgétaire disponible.

§2. L'employeur communique les modifications à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 15. Préparation par le responsable-processus

Le responsable-processus se charge de la préparation de l'attribution par l'employeur pour le 09/09/2022 au plus tard.

Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- La liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail ;
- Un organigramme, avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance du personnel, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours) ;
- Les descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 16. Proposition d'attribution par l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes

² Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement de travail.

généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts des organisations patronales.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- L'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- L'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail ;
- Le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires, et d'autre part rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§7. Si l'employeur souhaite faire appel à la commission d'accompagnement sectorielle, il en informe la commission d'accompagnement sectorielle compétente pour son institution pour le 09/09/2022 au plus tard, et lui transmet les coordonnées de contact de son responsable-processus. La commission d'accompagnement sectorielle compétente est déterminée sur la base du secteur dont relève l'employeur et, le cas échéant, sur base du siège social.

L'employeur transmet les informations prévues à l'article 18§1 à la commission d'accompagnement sectorielle pour le 16/09/2022 au plus tard.

Article 17. Composition de la commission d'accompagnement sectorielle

§1^{er}. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard le 11/07/2022 une commission d'accompagnement sectorielle pour les secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail.

§2. Les commissions d'accompagnement sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres par commission d'accompagnement est déterminé par la commission paritaire en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité.

Les commissions d'accompagnement sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Les organisations patronales siégeant dans la commission désignent un président au sein de la délégation patronale.

Le responsable-processus concerné par le dossier introduit participe en toute liberté aux débats sur les attributions de son institution, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 13§3). Il veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention.

§3. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement sectorielle se réunisse et délibère valablement.

§4. La commission d'accompagnement sectorielle fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, le secrétaire visé au §2 du présent article peut réunir la commission d'accompagnement sectorielle en urgence.

Article 18. Fonctionnement de la commission d'accompagnement sectorielle

§1^{er}. Le cas échéant, l'employeur transmet à la commission d'accompagnement sectorielle la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel ainsi que l'ensemble des éléments prévus à l'article 15 de la présente convention, pour le 16/09/2022 au plus tard. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions.

§2. Les membres de la commission d'accompagnement sectorielle communiquent leurs remarques et avis sur les attributions entre le 23/09/2022 et le 02/01/2023 au plus tard. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (à la date E, soit entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

Article 19. Attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1^{er}. L'employeur décide, le cas échéant après avis de la commission d'accompagnement sectorielle, de l'attribution définitive des fonctions.

CHAPITRE 6 : PHASE 2 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DES FONCTIONS

6.1. L'attribution individuelle des fonctions

Article 20. Communication de l'attribution individuelle des fonctions

§1 À la date E, entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard, l'employeur communique par écrit la décision définitive relative à l'attribution à chaque travailleur. Cette décision concerne la situation du travailleur à la veille de la date E (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard).

§2. Cette communication écrite, sous forme électronique ou non, contient au minimum les informations suivantes :

- Le(s) titre(s) de fonction(s) actuelle(s) (fonction(s) exercée(s) à la veille de la date E (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard) ;
- La ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s) et le(s) code(s) fonction(s) unique(s) correspondant(s) ou le cas échéant le constat d'une fonction manquante ;
- En cas de fonctions hybrides, le pourcentage affecté à chacune des fonctions de référence sectorielles ;
- La catégorie dans laquelle la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) est(sont) classée(s) ou, le cas échéant, la catégorie dans laquelle l'employeur a classé la fonction manquante du travailleur ;
- L'endroit dans l'institution où les travailleurs peuvent consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- Les possibilités et procédures de recours ;
- Le lieu où les formulaires types peuvent être obtenus en vue d'introduire respectivement un recours interne/sectoriel ou externe (site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org) et le lieu où le recours doit être introduit. L'employeur peut éventuellement mettre ce document à disposition sur son intranet ou, si d'application, renvoyer le travailleur vers le site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org. L'employeur doit également transmettre le formulaire en même temps que sa décision ;
- Les coordonnées du secrétaire des commissions de recours sectorielle et externe compétentes ;
- La possibilité de demander du soutien auprès des représentants des travailleurs de l'institution ;
- La procédure d'entretien ;
- L'adresse du site web de l'asbl IFIC et l'endroit où l'on peut trouver les informations générales sur la classification de fonctions.

§3. Le travailleur est supposé avoir pris connaissance de la décision dès qu'il l'a confirmée ou signée pour réception, ou qu'il l'a reçue par voie recommandée. Cette prise de connaissance n'induit pas une approbation dans le chef du travailleur.

§4. Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (à la date E - entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard), l'avis de la commission d'accompagnement ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

CHAPITRE 7 : PHASE 3 : LE RECOURS, LA CONTESTATION DE L'ATTRIBUTION

Article 21. L'introduction d'un recours

§1^{er}. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la(les) fonction(s) qui lui a(ont) été attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou, dans le cas d'une fonction manquante, la catégorie qui lui a été attribuée et/ou, dans le cadre d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail, peut introduire un recours individuel contre cette attribution. Le recours peut uniquement contester l'attribution, sur la base du contenu de la fonction exercée par le travailleur et des fonctions de référence sectorielles décrites. Les descriptions de fonctions sectorielles et la pondération de fonctions qui a mené à leur répartition en catégories ne peuvent pas être remises en question.

Le recours n'est possible que pour la situation de travail à la veille de la date E (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023 au plus tard).

Le recours externe, tel que décrit à l'article 25, peut uniquement être introduit après avoir suivi la procédure de recours interne, le cas échéant la procédure de recours sectorielle, telle qu'elle est décrite à l'article 23 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, doit être signifié à la Date E + 4 semaines, et pour le 13/02/2023 au plus tard au moyen d'une requête. Le recours externe doit être signifié au plus tard dans les 2 semaines qui suivent la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, et dans tous les cas, au plus tard le 31/05/2023.

Les recours doivent être introduits au moyen d'un écrit avec accusé de réception signé et daté ou, par courrier recommandé. La date de la poste ou la date de l'accusé de réception est déterminante. La requête est envoyée :

- Dans le cadre d'une procédure interne pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne : au responsable-processus. Le responsable-processus intervient en tant que secrétaire de la commission de recours interne.
- Dans le cadre d'une procédure sectorielle pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne : au secrétaire de la commission de recours sectorielle responsable avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.
- Dans le cadre de la procédure externe : au secrétaire de la commission de recours externe avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.

§3. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours interne ou sectoriel mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le recours externe peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours externe mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire-type doit être mis à disposition par l'employeur également.

§4. L'introduction du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel, et du recours externe, est effectuée par le travailleur. L'introduction du recours interne peut aussi être effectuée via le délégué syndical dûment mandaté par écrit par le travailleur qui est demandeur. Chaque recours ne peut concerner qu'un seul travailleur.

§5. Des recours similaires (par ex. concernant les mêmes fonctions) peuvent être regroupés par le secrétaire pour les discussions au sein de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, tout en veillant à ce que cela n'engendre pas un dépassement du délai conformément à l'article 24, §6).

§6. Le travailleur argumente dans sa requête la raison pour laquelle il n'est pas d'accord avec l'attribution de la fonction de référence sectorielle, le constat d'une fonction manquante ou l'attribution de la catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou avec la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Concrètement, le travailleur indique sur quels points la fonction exercée diffère substantiellement de la fonction de référence sectorielle qui lui a été attribuée. Le travailleur indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle alternative qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

Dans l'hypothèse où aucune fonction n'a été attribuée (fonction manquante), le travailleur indique également la fonction de référence sectorielle qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

§7. En cas de fonctions hybrides, le recours peut porter aussi bien sur les fonctions de référence sectorielles que sur le pourcentage de répartition entre les fonctions attribuées. Dans ce dernier cas, le travailleur doit faire, dans sa requête, une proposition alternative, motivée et argumentée.

§8. La requête qui, après contrôle par la commission de recours interne, ou le cas échéant la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, ne répond pas aux conditions de forme et délais d'introduction susmentionnés, n'est pas recevable. Le travailleur qui constate que sa demande n'est pas recevable sur la forme peut introduire une nouvelle requête conformément aux conditions et délais susmentionnés, s'il indique expressément que cette nouvelle requête remplace la requête précédente.

§9. La requête doit contenir toutes les pièces pertinentes. Les pièces que le travailleur voudrait ajouter ultérieurement à son dossier seront écartées des débats, à moins que la commission de recours interne respectivement la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, n'en décident autrement.

Article 22. Commission de recours interne

§1^{er}. L'organe de concertation paritaire interne compose, avec l'employeur, pour le 31/05/2022 au plus tard une commission de recours interne.

L'organe concerné (CE/CPPT/DS) peut changer la composition ultérieurement. Si le changement intervient après que la formation pour les membres de la commission de recours interne, visée à l'article 5, §2 a déjà eu lieu, l'employeur réorganise dès que possible la planification de cette formation pour les nouveaux membres.

§2. La commission de recours interne doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent l'employeur et minimum 2 membres qui représentent les travailleurs, avec un maximum de six membres au total. La commission de recours interne doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locaux de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission de recours interne, mais sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission de recours interne.

§3. La commission de recours interne fixe son calendrier de réunion. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission de recours interne en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours interne puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 23. La commission de recours sectorielle

§1^{er}. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard pour le 11/07/2022 une commission de recours sectorielle pour les sous-secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail.

§2. Les commissions de recours sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Elles se composent de minimum 3 membres par banc (représentation des travailleurs et des employeurs) et compte au maximum 6 membres.

En outre, le responsable-processus participe en toute liberté aux débats, sur les attributions de son organisation, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3).

Les membres des commissions de recours sectorielles désignent un président.

§3. Les commissions de recours sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours sectorielle puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 24. Le traitement du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel

§1^{er}. Le secrétaire transmet sans délai la requête ainsi que toutes les pièces jointes aux membres de la commission de recours. Les pièces qu'un membre de la commission de recours souhaiterait ajouter au dossier doivent être transmises sans délai au secrétaire qui lui-même les communique aux autres membres de la commission. Le membre de la commission concerné peut également communiquer les pièces sans délai à tous les membres de la commission de recours. À la réception de la requête, la commission de recours examine si celle-ci répond aux conditions de forme telles que prévues à l'article 21.

Les pièces qui seraient déposées le dernier jour ouvrable précédant la séance de la commission de recours ou plus tard sont écartées des débats, à moins que la commission de recours n'en décide autrement.

La commission de recours traite tous les recours. Si la commission de recours l'estime nécessaire, elle peut organiser une procédure d'audition au cours de laquelle le travailleur explique ses arguments oralement. Le responsable hiérarchique du travailleur peut y être entendu également. Le travailleur peut se faire assister lors de l'audition par un représentant syndical.

§2. La commission de recours statue d'abord sur la recevabilité du recours. Ceci implique de d'abord examiner si le recours a été introduit en respectant les délais et suivant la procédure correcte. Le recours n'est pas recevable si les délais et les procédures ne sont pas respectés. Par ailleurs, les arguments présentés doivent également être traités sur le plan de leur recevabilité. Le recours n'est pas recevable si les arguments ne sont pas liés à la classification (diplôme, salaire actuel ou futur, évaluation de prestation, titre, classification d'autres travailleurs, etc.).

§3. Si un recours est recevable, la commission de recours examine les arguments présentés sur leur contenu et selon les principes de classification (règles-clés) tels que repris dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§4. La commission de recours prend ses décisions à l'unanimité. Le recours peut mener à plusieurs décisions :

- La commission de recours constate l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours confirme l'attribution et/ou la répartition d'une fonction hybride, effectuée par l'employeur.
- La commission de recours propose une attribution alternative et/ou une nouvelle répartition d'une fonction hybride.
- La commission de recours constate qu'il s'agit d'une fonction manquante et propose une catégorie.
- La commission de recours ne prend pas de décision car elle ne parvient pas prendre de décision. Dans ce cas, l'attribution de l'employeur reste d'application.

§5. Si la commission de recours constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. La commission de recours doit attribuer une catégorie.

L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§6. La décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours interne est signé par les membres de la commission de recours présents et est communiqué par écrit au travailleur dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours interne (date E + 4 mois, soit le 16/05/2023 au plus tard) par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

§7. En dérogation aux § 5 et 6, la décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours sectorielle est communiqué par écrit à l'employeur à la date E + 4 mois (soit le 16/05/2023 au plus tard) par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir sa proposition d'attribution. L'employeur communique l'avis avec l'attribution de fonction par écrit au travailleur au plus tard le 7^e jour suivant la réception de l'avis. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

Si l'employeur décide, sur avis de la commission de recours sectorielle, que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC et il doit quand même attribuer une catégorie.

§8. Le travailleur peut tenter un recours auprès de la commission de recours externe dans les 15 jours calendrier qui suivent la réception par le travailleur de la décision d'attribution à l'issue de son recours interne (ou sectoriel), et au plus tard le 31/05/2023.

Article 25. La commission de recours externe et le traitement du recours externe

§1^{er}. La Commission de recours externe doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction(s) alternative, ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§2. La commission de recours externe est composée de façon paritaire d'experts désignés par les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. La composition et la désignation se font par la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La commission de recours externe doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent les fédérations patronales et minimum 2 membres qui représentent les organisations syndicales membres de la Commission paritaire 330, avec un maximum de dix membres par réunion.

§3. Le secrétaire de la commission de recours externe est désigné par la commission de recours externe. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Le secrétaire est de préférence un collaborateur-expert désigné par l'asbl IFIC.

§4. La commission de recours externe fixe le calendrier des réunions et les modalités de fonctionnement interne. Le secrétaire tel que défini au §3 du présent article peut, en cas d'urgence, convoquer une réunion de la commission de recours externe en dehors du calendrier existant, en principe durant les heures de travail normales de l'asbl IFIC.

§5. La présence de la moitié des membres du banc syndical et de la moitié des membres du banc patronal, avec un minimum de deux membres sur chaque banc, est au minimum, requise pour que la commission de recours externe puisse se réunir, délibérer et décider valablement.

La décision de la commission de recours externe lie toutes les parties.

La commission de recours externe adopte à l'unanimité, après sa mise en place, un règlement d'ordre intérieur sur la manière dont les décisions sont prises.

§6. La commission de recours externe peut prendre les décisions définitives suivantes à l'unanimité :

- La commission de recours externe constate l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours externe attribue une fonction de référence sectorielle.
- La commission de recours externe attribue une nouvelle répartition de fonctions hybrides.
- La commission de recours externe attribue une catégorie en cas de fonction manquante.

§7. Si la commission de recours externe constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris en annexe 1 de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, la commission de recours externe doit attribuer une catégorie de l'éventail de fonctions sur base comparative. Cette attribution est définitive.

§8. La commission de recours externe doit rapporter les fonctions manquantes à l'asbl IFIC. L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§9. La décision de la commission de recours externe est communiquée par écrit au travailleur et à son employeur au plus tard le 16/12/2023. La décision de la commission de recours externe est motivée.

CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

Article 26. Confidentialité

Les discussions et toutes les informations reçues concernant les travailleurs individuels au sein des commissions d'accompagnement et de recours internes/sectorielles et au sein de la commission de recours externe sont confidentielles. Les représentants des travailleurs respectent la confidentialité des discussions et des informations communiquées lors des débats, ainsi que des décisions et comptes rendus transmis. Un échange relatif à l'attribution de fonction proposée peut toutefois avoir lieu entre le représentant de l'organisation syndicale et le travailleur concerné si des incompréhensions subsistent à cet égard. Les arguments issus des discussions en commission d'accompagnement peuvent être utilisés à titre individuel par les représentants des travailleurs, et ce, exclusivement afin de garantir une bonne attribution pour les travailleurs et de soutenir les travailleurs individuels qui en feraient la demande (dans le cadre de la procédure de recours, et ce, comme prévu aux articles 10§7 et 18§2 de la présente convention collective de travail).

Article 27.

§1er. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle stipulée dans la présente convention collective de travail n'est d'application qu'à concurrence du financement structurel par l'autorité subsidiante des coûts sectoriels d'implémentation pour les secteurs visés par le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni d'autre part.

§ 2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, un budget structurel et adapté à l'index, à l'évolution de l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre (partielle) du système de classification de fonctions.

Article 28.

§1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 14/03/2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois, adressé au (à la) Président(e) de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

§2. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit, dans un courrier ordinaire adressé au (à la) Président(e) de la Commission paritaire des établissements et services de santé, en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations signataires s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception de ce courrier au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

ANNEXES

Annexe 1 : Procédures et règles d'attribution

Annexe 2 : Aperçu schématique du timing pour les institutions AVEC organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 1 : Procédure et règles d'attribution

Ces règles-clés sont d'application dans le cadre de l'attribution des fonctions de référence sectorielles par l'employeur aux travailleurs concernés, telle que prévue par la présente convention collective de travail.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions

(Annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « visant à déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle », également disponible en ligne sur le site web de l'IFIC : www.if-ic.org).

L'éventail de fonctions compte 221 fonctions de référence sectorielles différentes. Cherchez en premier lieu le département de fonctions où la fonction de référence sectorielle peut se trouver. Regardez ensuite les différentes familles de fonctions. Pour le département de fonctions « infirmier-soignant », vous pouvez chercher dans le(s) secteur(s) où les fonctions de référence se trouvent.

RÈGLE 2 : Comparer le contenu de la fonction avec la description de fonction sectorielle

L'intitulé de la fonction ne sert que comme indication pour trouver la(les) bonne(s) fonction(s) de référence sectorielle(s). Sur le site web de l'IFIC, vous pouvez consulter la description de fonction sectorielle de référence complète pour chaque fonction de référence sectorielle IFIC, dans sa version la plus récente. Le contenu de la fonction exercée dans l'institution doit être comparé avec le contenu de la(des) fonction(s) de référence sectorielle(s) sur la base du titre de fonction, des activités et des tâches. Les éléments qui n'entrent pas en considération pour la comparaison du contenu de la fonction avec la(les) fonction(s) de référence sectorielle(s) sont notamment le grade ou le diplôme, le fonctionnement du travailleur concerné ou le barème actuel.

RÈGLE 3 : Appliquer la règle des 80 % du contenu de la fonction

En comparant le contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

1. La fonction dans l'institution correspond entièrement avec la fonction de référence sectorielle. La fonction de référence sectorielle peut être attribuée.
2. La fonction dans l'institution diffère peu de la fonction de référence sectorielle (correspond à 80% avec le paquet de tâches). L'attribution de la fonction de référence sectorielle peut avoir lieu. Il s'agit des cas suivants :
 - a. L'exercice de la fonction dans l'institution comprend moins ou plus d'activités, sans que cela n'impacte l'objectif général de la fonction de référence sectorielle.
 - b. Les différences dans un ou plusieurs critères (connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et facteurs d'environnement) ne sont pas déterminantes pour le niveau de la fonction.

RÈGLE 4 : la fonction hybride : une combinaison de fonctions de référence sectorielles

Dans certains cas, la comparaison démontre que le travailleur dans l'institution n'exerce pas une, mais plusieurs fonctions de référence sectorielles. Il est question de fonction hybride lorsque le travailleur combine plusieurs fonctions de référence sectorielles dans le cadre d'un seul contrat de travail, pour autant que les fonctions combinées ne soient pas hiérarchiquement liées entre elles ou n'englobent pas de tâches comparables au sein d'une même catégorie de métier. Des fonctions spécialisées et exécutives au sein d'un même groupe professionnel ne peuvent pas être combinées entre elles : dans les fonctions avec une complexité plus grande, les tâches courantes (par exemple classer, faire des photocopies) ne sont pas reprises, alors qu'elles sont reprises dans des fonctions exécutives où elles relèvent de l'essentiel du paquet de tâches (par exemple aide-administratif).

Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, avec une indication du volume de travail, exprimé en pourcentage, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées. Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur ne consacre pas plus de 10% de son temps de travail n'entre pas en ligne de compte pour l'attribution.

RÈGLE 5 : fonction(s) de référence sectorielle(s) manquante(s)

Si l'employeur constate que l'attribution ne peut pas se faire car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, il attribue quand même une catégorie au travailleur (c'est-à-dire qu'il positionne la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles semblables, dont la valeur relative et le niveau de fonction correspondent à la fonction exercée dans l'institution.

Les règles-clés mentionnées ci-dessus sont détaillées et illustrées au moyen d'exemples concrets dans le manuel de classification de fonctions, édité en ligne par l'asbl IFIC (www.if-ic.org). Le manuel constitue un complément à cette annexe.

Annexe 2 : calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions **AVEC** un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Le 01/04/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation du responsable-processus par l'employeur
Le 19/04/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Communication du nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)
Entre le 28/04/2022 et le 24/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Le 31/05/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Composition commission d'accompagnement (BCA)/ commission de recours interne (CRI)
	<ul style="list-style-type: none"> • Communication du nom du responsable-processus à la BCA et CRI
	<ul style="list-style-type: none"> • Communication à la BCA et la CRI de la date E fixée dans l'institution (entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023)
Le 13/06/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Communication générale aux travailleurs
Entre le 13/06/2022 et le 30/06/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Sessions de formation « classification de fonctions » aux membres BCA/CRI
Le 01/09/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation responsable-processus + information aux membres BCA (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Jusqu'à la date E - 8 semaines, et pour le 21/11/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission à la BCA de la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel
Jusqu'à la date E – 2 semaines, et pour le 02/01/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion des attributions en BCA
Jusqu'à la date E - 1 semaine, et pour le 09/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Communication de l'employeur de l'attribution définitive des fonctions à la BCA, avant communication au travailleur
Date E : à fixer entre le 17/10/2022 et 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Communication au travailleur de l'attribution de fonction
Date E + 4 semaines, et pour le 13/02/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Si recours interne : introduction du dossier
Date E + 4 mois, et pour le 16/05/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Communication de la décision du recours interne au travailleur, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Le 31/05/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Dès le résultat du recours interne : choix d'introduire un recours externe (15 jours calendrier)
Le 16/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

Annexe 3 : calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions **SANS** un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Le 01/04/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 28/04/2022 et le 24/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Le 13/06/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Communication générale aux travailleurs
Le 11/07/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Composition de la commission d'accompagnement sectorielle et composition de la commission de recours sectorielle
Le 09/09/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation responsable-processus + le cas échéant, information aux membres de la commission d'accompagnement sectorielle (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
	<ul style="list-style-type: none"> • Le cas échéant : notification par l'employeur de son intention de faire appel aux services de la commission d'accompagnement sectorielle (+ communications coordonnées de contact du responsable-processus)
Le 16/09/2022 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Envoyer les propositions d'attribution à la BCA sectorielle
Entre le 23/09/2022 et le 02/01/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Discussion des attributions en commission d'accompagnement sectorielle
Jusqu'à la date E - 1 semaine, et pour le 09/01/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Communication de la commission d'accompagnement sectorielle à l'employeur des remarques et avis sur l'attribution
Date E : à fixer entre le 17/10/2022 et 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Communication au travailleur de l'attribution de fonction
Date E + 4 semaines, et pour le 13/02/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Si recours sectoriel : introduction du dossier
Date E + 4 mois, et pour le 16/05/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Communication de la décision du recours sectoriel au travailleur, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Le 31/05/2023 au plus tard	<ul style="list-style-type: none"> • Dès le résultat du recours sectoriel : choix d'introduire un recours externe (15 jours calendrier)
Le 16/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

Commission paritaire des établissements et des services de santé
Convention collective de travail du 11/07/2022 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services de santé qui sont agréés et/ou subventionnés par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune
Chapitre 1° : Champ d'application
Article 1 ^{er} .
§ 1 ^{er} . La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services de santé (CP 330 - secteurs transférés) mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune :
<ul style="list-style-type: none"> - les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour pour personnes âgées ; - les maisons de soins psychiatriques ; - les initiatives d'habitation protégée ; - les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs.
§ 2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre : <ul style="list-style-type: none"> - par « employeur » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une institution (établissement ou service de santé) et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention - par « travailleur » : le personnel salarié masculin et féminin. - par « sous-secteur » : les établissements et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1^{er}.
§ 3. La présente convention collective de travail ne s'applique ni aux médecins, ni au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4 ^o de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales.
§ 4. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs pour lesquels une décision de fin de contrat est connue avant la date E et qui ne sont plus en service 4 semaines après la date E.
Chapitre 2 : Objet
Article 2.
§ 1 ^{er} . La présente convention collective de travail a pour objectif de déterminer de nouvelles échelles salariales applicables dans les institutions visées à l'article 1 ^{er} , §1 ^{er} aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective de travail.
§ 2. La présente convention collective de travail détermine les échelles salariales pour les catégories de fonction telles qu'elles sont fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).
§ 3. La présente convention collective de travail établit toutes les mesures nécessaires à l'implémentation des nouvelles échelles salariales.
§ 4. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non marchands de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Chapitre 3 : Définitions

Article 3.

§ 1^{er}. **Barème IFIC** : Le « barème IFIC » correspond à l'échelle salariale sectorielle qui est établie pour chaque catégorie de fonction sectorielle. Il s'agit du barème minimum sectoriel auquel les travailleurs ont droit. Le barème IFIC et ses caractéristiques sont décrits au chapitre 5 de la présente convention collective de travail.

§ 2. **Barème de départ** : Le « barème de départ » correspond à l'échelle salariale, majorée le cas échéant de certains éléments, applicable au moment où le travailleur active son droit au barème IFIC. Le barème de départ et ses caractéristiques sont décrits au chapitre 6, section 1^{ère}, de la présente convention collective de travail.

§ 3. **Date E** : La « date E » est la date à laquelle l'employeur communique individuellement à chaque travailleur son attribution de fonction de référence sectorielle et la simulation salariale individuelle relative à cette attribution de fonction. Conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail du 14/03/2022 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions, la date E se situe entre le 17/10/2022 et le 16/01/2023.

§ 4. **Allocation de foyer ou de résidence** : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément :

- à la convention collective de travail du 25 septembre 2002 (AR du 23/10/2002 - MB du 5/11/2002) concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence, conclue dans la Commission paritaire des établissements et services de santé (64175/CO/305) ;
- à la convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (56976/CO/305).

§ 5. **Complément de fonction** : Il s'agit de l'avantage octroyé à certains travailleurs chefs de service à partir de 18 ans d'ancienneté pécuniaire conformément à la convention collective de travail du 30 juin 2006 (AR du 1/10/2008 - MB du 27/11/2008) concernant l'octroi d'un complément de fonction à certains travailleurs, chefs de service en fonction, conclue dans la Commission paritaire des établissements et services de santé (89936/CO/305).

Dans le secteur des MRPA et MRS, il s'agit du complément de fonction octroyé via la sous-partie E2 du forfait journalier.

§ 6. **Supplément de fonction** : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :

- la convention collective de travail du 29 juin 1992 concernant les suppléments de fonction pour les chefs de service, conclue entre organisations syndicales et patronales (à l'exception de Cobéprivé), représentés dans la sous-commission paritaire des hôpitaux privés ;
- la convention collective de travail du 26 août 1992, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé, octroyant un supplément de fonction pour les chefs de service (31.034/CO/305.02).

§ 7. **Primes pour titres (TPP) ou qualifications (QPP) professionnels particuliers** : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément au chapitre 1er de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables.

§ 8. **Complément de fonction (E1)** : il s'agit de l'avantage octroyé sous la forme d'un complément de salaire à certains travailleurs infirmiers en chef uniquement en maison de repos et de soins (MRS) conformément à l'article 28 de l'arrêté ministériel du 6 novembre 2003 fixant le montant et les conditions d'octroi de l'intervention visée à l'article 37, § 12, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, dans les maisons de repos et de soins et dans les maisons de repos pour personnes âgées.

Chapitre 4 : Principes généraux

Article 4.

§ 1^{er}. L'introduction des nouvelles échelles salariales ne peut en aucune manière avoir pour conséquence une diminution du salaire des travailleurs qui sont en service au plus tard le jour précédant la date E, fixée dans l'institution.

§ 2. Lors de l'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur en service a le choix entre le maintien de ses conditions de rémunération existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le passage au barème IFIC. Le choix du barème IFIC est irréversible.

Les conditions de rémunération existantes demeurent d'application si le travailleur n'opte pas pour l'ouverture de son droit au barème IFIC.

§ 3. Ce droit de choisir entre, d'une part, le maintien du barème de départ, et, d'autre part, le barème IFIC, est, au même titre que les conséquences qui en découlent, spécifié au chapitre 6, section 3, de la présente convention collective de travail.

§ 4. Les travailleurs qui entrent en service à partir de la date E ne bénéficient pas du droit de choisir et reçoivent directement le barème IFIC correspondant à la catégorie de la fonction qui leur a été attribuée (à l'exception des travailleurs bénéficiant d'une prime TPP/QPP, cf. article 11 §2).

Article 5.

§ 1^{er}. Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement global nécessaire tel que convenu dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non marchands de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni d'autre part, soit suffisant, garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire.

§ 2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, une adaptation du financement visé au paragraphe 1^{er} à l'index, à l'évolution de l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre du système de classification de fonctions et du modèle salarial qui y est lié.

§ 3. Afin de vérifier la corrélation entre le budget mis à disposition par l'autorité et le coût réel global, un rapportage des données salariales peut être réalisé. Les partenaires sociaux déterminent, au moyen d'une convention collective de travail, les délais, les modalités et quelles seront les données collectées par l'asbl IFIC et la manière dont ces données seront collectées, le cas échéant.

Chapitre 5 : Le barème IFIC

Article 6.

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail détermine un barème IFIC pour toutes les catégories de fonctions telles qu'elles sont fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonctions sont repris à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail. Les barèmes IFIC sont exprimés en salaire mensuel brut.

Chaque fonction de référence sectorielle exercée par un travailleur se situe dans une catégorie pour laquelle un (des) barème(s) IFIC est(sont) applicable(s).

§ 2. Dans la catégorie de fonctions 14, un barème IFIC différencié est établi tant pour les fonctions de référence sectorielles que pour les fonctions manquantes d'infirmier, d'éducateur et d'accompagnateur au sein du département Infirmier – Soignant :

- 14 pour les infirmiers, éducateurs et accompagnateurs ayant un niveau de formation de bachelier ;
- 14B pour les infirmiers, éducateurs et accompagnateurs ayant un niveau de formation inférieur au niveau de bachelier.

L'employeur est tenu d'informer l'organe de concertation paritaire interne de la création de toute nouvelle fonction manquante dans la catégorie 14 au sein du département infirmier et soignant. Par organe de concertation paritaire interne, on entend le Conseil d'entreprise (CE), à défaut le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale.

§ 3. En cas d'hybridation (attribution, conformément aux dispositions de l'annexe 1 de la convention collective de travail du 14 mars 2022 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions, de plus d'une fonction de référence sectorielle ou manquante à un travailleur au sein d'un même contrat de travail), le barème IFIC est calculé sur la base d'un prorata du temps de travail que le travailleur consacre à chaque fonction de référence sectorielle ou fonction manquante.

§ 4. Lorsque la fonction de référence sectorielle ou fonction manquante ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70% ou plus du temps de travail contractuel du travailleur, celui-ci est alors rémunéré pour 100% de son temps de travail contractuel selon le barème IFIC correspondant à cette fonction.

Chapitre 6 : Le barème IFIC pour les travailleurs en service au plus tard la veille de la date E

Section 1^{re} - Détermination du barème de départ du travailleur

Article 7.

§ 1^{er}. Le barème de départ correspond à l'échelle salariale, majorée le cas échéant de certains éléments, d'application pour le travailleur dans l'institution, y compris les augmentations futures convenues, au 30 juin 2022 (ou à la date d'entrée en service dans la fonction si celle-ci se situe entre le 1^{er} juillet 2022 et la veille de la date E).

Le barème de départ est, le cas échéant, au moins égal à l'échelle salariale sectorielle d'application, conformément aux conventions collectives de travail conclues jusqu'au 30 juin 2022 au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé d'application pour les entreprises et travailleurs qui relèvent du champ d'application de ces conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail sectorielles de référence pour la détermination de l'échelle salariale visée à l'alinéa précédent sont reprises à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Pour déterminer le barème de départ, l'échelle salariale applicable au travailleur est, le cas échéant, majorée, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composantes salariales auxquelles le travailleur a droit conformément aux conventions collectives de travail et arrêtés royaux mentionnés aux § 4 à 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail. Cela concerne plus précisément :

- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- le complément de fonction (E2 pour les MRPA-MRS) ;
- le supplément de fonction ;
- la prime pour un titre professionnel particulier ou une qualification professionnelle particulière.

§ 3. Le barème de départ doit, le cas échéant, être majoré du complément de fonction (E1), tel que mentionné au § 8 de l'article 3 de la présente convention collective de travail, octroyé sous la forme de complément de salaire à certains infirmiers en chef dans les maisons de repos et de soins (MRS).

§ 4. Le barème de départ d'application pour le travailleur ne peut être majoré d'autres composantes salariales que celles mentionnées aux §2 et 3 du présent article que si elles répondent simultanément aux 3 conditions suivantes :

- être assujetties à la sécurité sociale (ONSS);
- être liées à la fonction;
- être accordées de manière collective à tous les travailleurs à qui la même fonction a été attribuée dans l'institution.

Ces autres composantes salariales doivent viser la valorisation d'éléments qui ont été pris en considération dans les critères de pondération déterminant la catégorie barémique des nouvelles fonctions IFIC.

§ 5. Les éléments du barème de départ, mentionnés aux paragraphes 2 et 4 du présent article, qui sont octroyés sur une période de paiement autre que mensuelle, doivent être convertis en montants mensuels bruts.

Le montant mensuel brut est égal au montant annuel divisé par douze, avec deux décimales après la virgule.

L'arrondissement s'effectue en supprimant le nombre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq ou en amenant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si cette décimale est égale ou supérieure à cinq.

§ 6. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions faisant l'objet de plus d'un contrat de travail, le barème de départ est déterminé pour chaque contrat de travail séparément.

Section 2 : La détermination du barème IFIC

Article 8.

§ 1^{er}. Le barème IFIC est égal au barème défini à l'annexe 1 pour la catégorie de fonction applicable au travailleur.

§ 2. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions faisant l'objet de plus d'un contrat de travail, le barème IFIC est déterminé pour chaque contrat de travail séparément.

Section 3 : Le choix du travailleur

Article 9.

§ 1^{er}. Lors de l'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur a une seule fois le choix entre le maintien de ses conditions de rémunération existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le barème IFIC tel que défini à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Le choix du barème IFIC est irréversible.

Par conséquent, le travailleur qui opte pour le barème IFIC n'a plus droit aux échelles salariales, ni aux autres composantes salariales de son barème de départ reprises à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le travailleur qui opte pour le barème IFIC, mais qui se trouve au moment de l'activation de son droit au barème IFIC dans une année d'ancienneté durant laquelle le barème de départ est plus élevé que le barème IFIC, conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, jusqu'au mois durant lequel le barème IFIC atteint une valeur nominale supérieure à celle du barème de départ, à temps de travail identique. À partir de ce mois, il recevra définitivement le barème IFIC.

Par conséquent, l'infirmier ayant droit à l'avantage décrit au § 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail (prime TPP/QPP) et qui fait le choix d'opter pour le barème IFIC a encore droit au paiement annuel de cette prime TPP/QPP, et ce au prorata du nombre de mois pour lesquels il n'a pas été payé selon le barème IFIC durant la période de référence.

§ 4. Le travailleur visé au § 1er du présent article est obligé de notifier son choix à l'employeur par voie écrite dans les 4 semaines à compter de la date E et au plus tard le 13/02/2023. Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix à cette date conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Le travailleur qui opte pour le barème IFIC bénéficie pour la première fois du paiement de son barème IFIC à partir du paiement du salaire du mois qui suit la notification de son choix.

Le droit au barème IFIC prend cours à compter de sa date d'entrée en service, mais pas avant le 1er juillet 2022. Par conséquent, l'employeur doit effectuer une correction salariale pour le travailleur pour la période entre le 01/07/2022 (ou la date d'entrée en service si celle-ci se situe entre le 01/07/2022 et la veille de la date E) et le mois de la notification de son choix. Le paiement de cette correction salariale s'effectuera simultanément avec le paiement du salaire du mois qui suit la notification de son choix, à condition que l'institution ait effectivement reçu les moyens budgétaires prévus pour le financement de l'implémentation de l'IFIC en 2022. Dans le cas contraire, la correction salariale peut être reportée au mois de la réception des moyens budgétaires par l'institution.

L'infirmier ayant droit à l'avantage décrit au § 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail (prime TPP/QPP) qui fait le choix d'opter pour le barème IFIC a encore droit, en septembre 2022, au paiement de la prime TPP/QPP pour la totalité de la période de référence 2021-2022. Le montant de la prime qui correspond aux mois pour lesquels s'applique la correction salariale rétroactive (juillet et août 2022, pour un travailleur en service au 1er juillet 2022) doit donc être déduit du montant total de la correction salariale, afin d'éviter un double paiement de la prime pour les mois concernés.

§ 5. Par dérogation au § 4 du présent article, le travailleur qui fait usage de la possibilité de recours interne/sectoriel ou externe, tels que décrits dans la convention collective de travail du 14 mars 2022 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions, ne peut faire son choix tel que mentionné au § 1er du présent article qu'après que la décision de la commission de recours interne/sectorielle ou externe lui a été communiquée par voie écrite.

À compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne/sectorielle, le travailleur dispose de 15 jours calendrier pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Si le travailleur introduit un recours externe, il dispose, à compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours externe, d'un délai de 15 jours calendrier, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023, pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Ce choix s'accompagne d'une renonciation explicite au droit de contester davantage le différend.

Le travailleur qui, dans ce cas, choisit d'opter pour le barème IFIC, recevra pour la première fois le paiement de son salaire selon le barème IFIC le mois qui suit la notification de son choix. Le cas échéant, l'employeur doit effectuer pour ce travailleur une correction salariale unique pour la période entre le 1er juillet 2022 (ou la date d'entrée en service si cette dernière se situe entre le 1er juillet 2022 et la veille de la date E) et le mois de la notification de son choix.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix dans le délai susmentionné conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Article 10.

§ 1^{er}. L'employeur informe, à la date E, le travailleur concernant la possibilité de choix. Pour ce faire, il fournit au travailleur un aperçu indiquant le barème de départ (à l'exception du complément de fonction (E1) visé au § 2 du présent article) et le barème IFIC, et il informe le travailleur des dispositions prévues à l'article 9.

L'employeur fournit au travailleur, pour l'ensemble de sa carrière restante, un calcul du salaire cumulatif qu'il percevrait dans chacun des deux barèmes. Ce calcul est établi sur la base de l'ancienneté barémique au 1^{er} juillet 2022 (ou à la date d'entrée en service dans la fonction si celle-ci se situe entre le 01/07/2022 et la veille de la date E), de l'âge du travailleur, de son âge légal de départ à la retraite, de son temps de travail et, en ce qui concerne ce calcul, en supposant que le travailleur reste dans la même fonction et effectue réellement des prestations jusqu'à la fin de sa carrière.

§ 2. En outre, l'employeur informe spécifiquement l'infirmier en chef en maison de repos et de soins, qui est éligible au paiement du complément de fonction (E1) visé au § 8 de l'article 3 de la présente convention :

- que ce complément de fonction (E1) est intégré à son barème de départ mais que, le montant de ce complément étant variable dans le temps selon des facteurs liés à l'institution, il n'est pas intégré à la simulation salariale individuelle qui lui est remise (cette simulation couvrant toutes les années de carrière restantes) ;
- qu'il n'a plus droit au paiement de ce complément de fonction (E1) s'il opte pour le barème IFIC, et qu'il doit donc tenir compte de cet élément dans son choix individuel.

Au moment de la notification de son choix conformément aux § 4 et 5 de l'article 9 de la présente convention, l'infirmier en chef en maison de repos et de soins, qui opte pour le barème IFIC, doit expressément mentionner qu'il accepte de renoncer au paiement de ce complément de fonction (E1). L'absence de cette renonciation expresse ne permet pas d'ouvrir le droit au barème IFIC.

§ 3. Dans le cas de travailleurs qui ont changé de fonction au sein de l'institution entre le 1^{er} juillet 2022 et la veille de la date E, l'employeur fournit au travailleur une simulation salariale, telle que définie au paragraphe 1^{er} du présent article, sur la base de la situation au 30 juin 2022, et une autre simulation salariale sur la base de l'attribution à la veille de la date E. Le travailleur fait un choix unique sur la base de ces simulations. Ce choix s'applique alors à chacune des fonctions mais ne peut mener, pour la situation antérieure à la veille de la date E, à une correction salariale négative pour aucun des mois pris individuellement (à l'exception de la récupération pour les mois de juillet et août 2022 d'un douzième de la prime TPP/QPP pour les travailleurs bénéficiant de l'avantage décrit au §7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail et qui opteraient pour le barème IFIC).

§ 4. Le calcul du salaire cumulatif tel que visé dans les paragraphes précédents doit être effectué au moyen de l'outil mis à disposition par l'asbl IFIC.

Chapitre 7 : Le barème IFIC pour les travailleurs qui entrent en service à partir de la date E

Article 11.

§ 1^{er}. A partir de la date E, le travailleur qui entre en service chez un nouvel employeur ou dans une nouvelle fonction chez le même employeur a directement droit au barème IFIC qui correspond à la catégorie de fonction qui lui est applicable. Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonction sont repris à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail.

Ces barèmes sont exprimés en salaire mensuel brut.

§ 2. Par dérogation au §1 du présent article, l'infirmier qui, avant son entrée en service chez son nouvel employeur ressortissant du champ d'application de la présente convention collective de travail, peut prouver au moyen d'une attestation qu'il avait droit chez son ancien employeur (ce qui inclut aussi bien les employeurs privés que publics) à l'avantage décrit au § 7 de l'article 3 de la présente convention collective de travail (prime TPP/QPP), et qui exerçait au moment de sa sortie de service une fonction infirmière, pour autant qu'il exerce une fonction infirmière chez son nouvel employeur, a une seule fois le choix, au moment de son entrée en service, entre une rémunération basée sur la catégorie de fonction et le barème IFIC correspondant ou une rémunération conforme aux avantages prévus dans les conventions collectives de travail et la réglementation repris à l'article 3 § 2,4,5,6 et 7 qui sont d'application à ce travailleur.

Afin que l'infirmier puisse conserver cet avantage lorsqu'il change à nouveau d'employeur, cet infirmier recevra de la part de son employeur lors de sa sortie de service, une attestation faisant preuve qu'au moment de sa sortie de service, il exerçait une fonction infirmière, et bénéficiait encore de cet avantage (prime TPP/QPP).

Chapitre 8 : Dispositions générales

Article 12. Intégration des échelles salariales et composantes salariales

A partir du début du paiement du barème IFIC et pour le restant de sa carrière, le travailleur auquel le barème IFIC s'applique n'a plus droit, en sus du barème IFIC octroyé, aux avantages visés dans les conventions collectives de travail et arrêtés royaux repris à l'article 3, §4 à §7. Il n'a plus droit non plus aux autres composantes salariales qui ont été incorporées au sein du barème de départ en vertu des § 3 et 4 de l'article 7 de la présente convention collective de travail. Ces avantages ont été intégrés dans le barème IFIC.

Le travailleur qui a opté pour le barème IFIC n'a, par conséquent, plus droit aux échelles salariales reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7 de la présente convention collective de travail, en ce compris leurs indexations futures, sans porter préjudice aux dispositions du § 3 de l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Article 13. Indexation

§ 1^{er}. Les barèmes IFIC prévus à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail sont liés à l'indice pivot 103,04 (base 2013), 1^{er} juin 2017.

L'adaptation se fait selon les modalités prévues par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 2. Le barème IFIC indexé est un barème comprenant deux décimales.

L'arrondissement s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 14 Salaire horaire

Le salaire horaire indexé (dans le régime de travail de 38 heures/semaine) est égal à:

$$\frac{\text{Salaire mensuel x 12}}{1976}$$

Le résultat de ce calcul est un salaire horaire comprenant quatre décimales.

L'arrondissement s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq, et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 15. Information au travailleur qui a droit au barème IFIC

Afin que l'application correcte de la présente convention collective de travail puisse être vérifiée, l'employeur mentionne obligatoirement par écrit au travailleur :

- Le(s) code(s) et le(s) titre(s) de la (des) fonction(s) sectorielle(s) de référence attribuée(s) au travailleur tel(s) qu'indiqué(s) à l'annexe 1 à la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (330/CO/ 135642) ou la mention de la fonction manquante. Dans le cas d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail entre les fonctions ;
- La (les) catégorie(s) barémique(s) IFIC d'application au travailleur.

Pour les travailleurs en service à la date E, l'employeur mentionne également :

- L'échelle salariale prise en considération dans le barème de départ et les composantes salariales prévues à l'article 7 §2 à §4 qui ont été intégrées dans le barème de départ ;
- Le cas échéant, le barème interne qui est d'application pour le travailleur concerné ;
- L'ancienneté barémique du travailleur (au 1^{er} juillet 2022 ou à la date d'entrée en service dans la fonction, si celle-ci se situe entre le 1^{er} juillet 2022 et la veille de la date E) exprimée en années et mois.

Pour l'application du présent article, l'incorporation dans un contrat de travail (ou un avenant au contrat de travail) entre l'employeur et le travailleur concerné est considérée comme une notification écrite.

Article 16. Ancienneté acquise

Le travailleur qui ouvre le droit au barème IFIC conserve l'ancienneté barémique acquise comme point de départ pour une évolution ultérieure de celle-ci.

Article 17. Ancienneté acquise en cas de changement de fonction

Lors d'un changement de fonction au sein de la même entreprise, le travailleur bénéficiera immédiatement de l'ancienneté barémique acquise dans la fonction précédente.

Chapitre 9 : Dispositions finales

Article 18.

§ 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de douze mois.

§ 3. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au (à la) président(e) de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à discuter de cette demande au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de sa réception.

§ 4. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXES : 2

Annexe 1 : Barèmes IFIC

IFIC barema's - Barèmes 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	3952,91	4279,51
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	4091,27	4429,29
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	4223,72	4572,69
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	4350,21	4709,63
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	4470,71	4840,09
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	4585,27	4964,11
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	4693,94	5081,76
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	4796,85	5193,17
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	4894,13	5298,49
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	4985,94	5397,88
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	5072,45	5491,55
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	5153,87	5579,69
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,11	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5230,39	5662,53
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	5302,22	5740,29
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	5369,57	5813,21
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	5432,67	5881,52
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	5490,03	5943,62
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	5543,65	6001,67
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	5593,73	6055,89
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	5640,47	6106,49
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	5684,07	6153,70
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	5724,71	6197,70
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	5762,58	6238,69
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	5797,83	6276,85
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	5830,64	6312,38
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	5861,16	6345,42
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	5889,54	6376,14
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	5915,92	6404,70
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	5940,43	6431,23
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	5963,19	6455,88
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	5984,33	6478,76
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	6003,95	6500,01
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	6022,16	6519,72
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	6039,06	6538,01
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	6054,73	6554,98
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	6069,27	6570,72

A titre d'information, les barèmes IFIC à l'index en vigueur au moment de la conclusion de la présente CCT sont présentés dans le tableau ci-dessous.

IFIC Doelbarema's - Barèmes cibles IFIC																		
Spil – Pivot 116,04 - 1/05/2022.																		
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	2144,05	2155,54	2187,83	2232,23	2282,97	2346,37	2422,48	2517,60	2631,75	2720,53	2720,53	2942,48	3151,75	3437,12	3716,16	4083,96	4451,77	4819,58
1	2183,39	2203,08	2238,28	2285,76	2339,12	2403,86	2481,56	2570,46	2697,54	2802,14	2813,02	3048,41	3265,21	3564,30	3846,22	4226,90	4607,59	4988,27
2	2220,44	2240,15	2278,09	2328,52	2384,39	2450,40	2529,60	2620,40	2759,92	2879,91	2901,50	3149,93	3373,95	3686,29	3970,73	4363,74	4756,75	5149,76
3	2255,29	2275,00	2315,57	2368,83	2427,08	2494,27	2574,91	2667,48	2818,96	2953,82	2985,91	3246,95	3477,87	3802,99	4089,65	4494,43	4899,21	5303,99
4	2288,04	2307,74	2350,82	2406,75	2467,29	2535,59	2617,57	2711,82	2874,73	3023,96	3066,25	3339,46	3576,97	3914,36	4202,93	4618,93	5034,91	5450,91
5	2318,78	2338,48	2383,92	2442,40	2505,10	2574,46	2657,69	2753,50	2927,34	3090,37	3142,57	3427,48	3671,24	4020,38	4310,63	4737,28	5163,93	5590,58
6	2347,59	2375,49	2423,18	2484,07	2548,82	2619,16	2703,58	2792,66	2976,91	3153,16	3214,93	3511,03	3760,74	4121,11	4412,80	4849,56	5286,32	5723,08
7	2374,56	2402,48	2452,28	2515,45	2582,13	2653,39	2738,92	2829,40	3023,52	3212,41	3283,40	3590,20	3845,55	4216,63	4509,54	4955,88	5402,21	5848,55
8	2399,80	2427,72	2479,51	2544,84	2613,35	2685,49	2772,05	2863,83	3067,32	3268,25	3348,08	3665,09	3925,76	4307,03	4601,00	5056,38	5511,77	5967,16
9	2423,39	2451,31	2505,00	2572,35	2642,58	2715,53	2803,07	2896,06	3108,42	3320,80	3409,10	3735,81	4001,50	4392,44	4687,30	5151,24	5615,17	6079,09
10	2445,43	2473,35	2528,80	2598,08	2669,92	2743,63	2832,08	2926,22	3146,95	3370,19	3466,56	3802,49	4072,92	4473,01	4768,63	5240,61	5712,59	6184,58
11	2466,01	2502,12	2559,26	2630,32	2703,69	2778,10	2867,41	2954,39	3183,02	3416,55	3520,60	3865,26	4140,16	4548,90	4845,17	5324,73	5804,29	6283,85
12	2485,19	2521,31	2580,00	2652,76	2727,56	2802,63	2892,72	2980,71	3216,78	3460,04	3571,38	3924,29	4203,38	4620,30	4917,11	5403,79	5890,47	6377,14
13	2503,07	2539,20	2599,36	2673,69	2749,82	2825,52	2916,36	3005,28	3248,33	3500,76	3619,03	3979,72	4262,76	4687,38	4984,64	5477,99	5971,36	6464,71
14	2519,74	2555,87	2617,39	2693,21	2770,60	2846,86	2938,40	3028,17	3277,81	3538,88	3663,69	4031,72	4318,46	4750,32	5047,95	5547,58	6047,21	6546,84
15	2535,26	2571,38	2634,19	2711,39	2789,96	2866,76	2958,94	3049,52	3305,32	3574,53	3705,51	4080,45	4370,65	4809,34	5107,27	5612,77	6118,27	6623,77
16	2545,52	2589,85	2653,74	2732,13	2816,20	2899,99	2982,65	3065,63	3342,27	3616,70	3744,64	4131,14	4424,94	4872,07	5161,19	5672,03	6182,87	6693,70
17	2555,04	2599,38	2664,29	2743,76	2832,99	2903,94	2997,05	3080,60	3376,83	3656,19	3781,21	4178,60	4475,79	4930,84	5211,60	5727,43	6243,26	6759,08
18	2563,88	2608,22	2674,08	2754,56	2848,61	2916,90	3010,45	3094,52	3409,13	3693,10	3815,36	4223,01	4523,36	4985,87	5258,69	5779,17	6299,66	6820,14
19	2572,09	2616,43	2683,17	2764,60	2863,15	2928,95	3022,89	3107,44	3439,30	3727,60	3847,25	4264,53	4567,82	5037,33	5302,63	5827,47	6352,30	6877,13
20	2579,72	2624,06	2691,61	2773,91	2876,66	2940,15	3034,44	3119,45	3467,45	3759,80	3876,99	4303,31	4609,37	5085,43	5343,62	5872,51	6401,40	6930,30
21	2586,78	2639,34	2707,64	2790,77	2897,43	2958,75	3053,39	3130,60	3493,70	3789,84	3904,70	4339,51	4648,14	5130,35	5381,83	5914,50	6447,17	6979,85
22	2593,33	2645,89	2714,91	2798,80	2909,10	2968,40	3063,34	3140,96	3518,17	3817,86	3930,54	4373,28	4684,31	5172,26	5417,43	5953,62	6489,82	7026,01
23	2599,42	2651,98	2721,64	2806,24	2919,94	2977,36	3072,59	3150,57	3540,95	3843,96	3954,58	4404,75	4718,02	5211,36	5450,57	5990,04	6529,52	7068,99
24	2605,06	2657,61	2727,88	2813,15	2930,00	2985,67	3081,17	3159,48	3562,17	3868,27	3976,96	4434,07	4749,43	5247,79	5481,41	6023,94	6566,47	7109,00
25	2610,28	2662,83	2733,68	2819,54	2939,34	2993,37	3089,12	3167,75	3581,91	3890,91	3997,77	4461,38	4778,68	5281,72	5510,10	6055,48	6600,84	7146,21
26	2615,13	2667,90	2739,26	2833,69	2956,22	3008,73	3104,72	3175,42	3600,28	3911,96	4017,13	4486,80	4805,90	5313,31	5536,78	6084,79	6632,80	7180,81
27	2619,61	2680,38	2752,23	2839,20	2964,26	3015,37	3111,56	3182,53	3617,35	3931,54	4035,13	4510,44	4831,23	5342,70	5561,58	6112,05	6662,51	7212,97
28	2623,78	2684,53	2756,85	2844,30	2971,73	3021,50	3117,91	3189,12	3633,22	3949,75	4051,84	4532,43	4854,78	5370,05	5584,62	6137,36	6690,11	7242,85
29	2627,63	2688,39	2761,12	2849,02	2978,64	3027,20	3123,79	3195,23	3647,96	3966,67	4067,37	4552,85	4876,66	5395,47	5606,02	6160,89	6715,74	7270,61
30	2631,20	2691,96	2765,08	2853,40	2985,05	3032,48	3129,24	3200,90	3661,66	3982,38	4081,79	4571,84	4897,00	5419,09	5625,90	6182,73	6739,55	7296,38
31	2634,50	2703,42	2776,91	2865,60	2999,16	3045,53	3142,44	3206,14	3674,37	3996,97	4095,17	4589,48	4915,89	5441,04	5644,35	6203,00	6761,65	7320,31
32	2637,56	2706,48	2780,29	2869,37	3004,67	3050,05	3147,12	3211,00	3686,17	4010,52	4107,59	4605,85	4933,43	5461,43	5661,46	6221,82	6782,16	7342,51
33	2640,40	2709,32	2783,44	2872,85	3009,77	3054,25	3151,46	3215,50	3697,12	4023,10	4119,12	4621,06	4949,72	5480,36	5677,34	6239,27	6801,19	7363,11
34	2643,02	2711,95	2786,35	2876,07	3014,51	3058,15	3155,47	3219,68	3707,28	4034,77	4129,81	4635,17	4964,83	5497,93	5692,07	6255,46	6818,84	7382,22
35	2645,46	2714,38	2789,06	2879,05	3018,89	3061,74	3159,18	3223,54	3716,70	4045,59	4139,72	4648,26	4978,85	5514,24	5705,75	6270,48	6835,21	7399,94

Annexe 2 : Liste des conventions collectives de travail sectorielles relatives à la détermination des échelles salariales barémiques pour les travailleurs des sous-secteurs du champ d'application (Chapitre 1 – Article 1 - §1)

Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten	Liste des conventions collectives de travail sectorielles
PVT en beschut wonen en MBE palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen	MSP et initiatives d'habitation protégée et équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs
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)
Ouderenzorg	Soins aux personnes âgées
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)
Revalidatiecentra	Centres de revalidation
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)

Collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten voor alle federale gezondheidsdiensten.	Conventions collectives de travail conclues pour tous les secteurs fédéraux de la santé
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 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van 10 januari 2022 173406/CO/330)	Convention Collective de Travail concernant les conditions de rémunération et de travail du 10 janvier 2022 (173406/CO/330)