

Gecoördineerde versie

Version coordonnée

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

Gewijzigd bij Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021

Voorwoord

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

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

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

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

Deze overwegingen, bekommernissen en ambities

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

Modifié par la convention collective de travail du 19 avril 2021

Préambule

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

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

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

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

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 functiehouders beschikt en de impact van de beslissingen op materieel of immaterieel vlak voor de organisatie of andere functies in de organisatie.
6. Omgevingsfactoren: factoren die 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, ...

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14/03/2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is indien de nodige financiering die in het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen de sociale partners enerzijds en de Brusselse Regering, het College en het Verenigd College anderzijds is overeengekomen, door de bevoegde overheden wordt gewaarborgd en ter beschikking gesteld. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe binnen dit gegarandeerde budgettair kader te werken.

HOOFDSTUK 1 : TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de gezondheidsdiensten en -inrichtingen (PC 330 – overgehevelde sectoren) hieronder vermeld die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie:

- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de assistentiewoningen, de dagverzorgingscentra, de centra voor dagopvang, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra, met inbegrip van de multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging

§2. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaat men:

- Onder “werkgever” : de natuurlijke of rechtspersoon die krachtens de wet de een instelling kan vertegenwoordigen en verbinden en die werknemers in dienst heeft die binnen het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen
- Onder “werknemer”: het loontrekkend mannelijk en vrouwelijk personeel.
- Onder “sub-sector”: de inrichtingen en diensten die onder elk lid van dit artikel in paragraaf 1 staan.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen noch op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen voor zover het directiepersoneel betreft. Concreet betekent dit dat geen enkele sectorale referentiefunctie moet worden toegekend of meegedeeld aan het directiepersoneel.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op het studentenpersoneel met uitzondering van artikels 21 t.e.m. 26. Concreet betekent dit dat het studentenpersoneel een sectorale referentiefunctie toegewezen krijgt volgens de procedure voorzien in deze overeenkomst maar dat de beroepsprocedure niet op hen van toepassing is.

§5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die in dienst treden vanaf datum E (tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023). De werknemers die in dienst treden vanaf datum E (tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023) krijgen rechtstreeks een sectorale referentiefunctie zoals beschreven in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330) en zijn uitgesloten van de procedures zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§6. Een besluit tot het einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan datum E (tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023) sluit de werknemer uit van het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze niet meer in dienst zal zijn op datum E + 4 weken.

HOOFDSTUK 2: ACTOREN

Artikel 2.

§ 1. Werkgever:

- De werkgever stelt de procesverantwoordelijke aan (alsook de voorzitter van de begeleidingscommissie en de voorzitter van de interne beroepscommissie, als hij valt onder hoofdstuk 5.1. van onderhavige overeenkomst). Hij zorgt ervoor dat de procesverantwoordelijke (en de leden van de commissies, in voorkomend geval) de ad hoc IFIC-opleidingen volgt(volgen).
- De werkgever zorgt ervoor dat de procesverantwoordelijke (alsook de leden van de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie, als hij valt onder hoofdstuk 5.1. van onderhavige overeenkomst) beschikt(beschikken) over de nodige middelen om zijn (hun) missie uit te voeren.
- De werkgever is verantwoordelijk voor de beslissing van de toewijzing van de sectorale functies aan de werknemers. Hij rapporteert de ontbrekende functies van zijn instelling aan IFIC-vzw.
- De werkgever bepaalt welke datum E van toepassing is in zijn instelling, conform de modaliteiten voorzien in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Intern paritair overlegorgaan:

- Wanneer op het niveau van de instelling een paritair overlegorgaan bestaat, wordt onder “intern paritair overlegorgaan” verstaan de ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis daarvan, het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of, bij ontstentenis daarvan de syndicale delegatie (SD) van de instelling.
- Voor de instellingen die beschikken over een gecentraliseerd paritair overlegorgaan (OR of, bij ontstentenis, CPBW of, bij ontstentenis, SD op het niveau van een groep van instellingen, kunnen de missies toegewezen door onderhavige overeenkomst aan het intern paritair overlegorgaan in voorkomend geval en met akkoord van de lokale sociale partners gedelegeerd worden aan dit gecentraliseerd paritair overlegorgaan.

§3. **Procesverantwoordelijke:** De procesverantwoordelijke wordt aangesteld door de werkgever en voert zijn missie uit onder de eindverantwoordelijkheid van deze laatste. Hij faciliteert de uitvoering van de implementatie van de functieclassificatie: hij heeft een adviserende en sturende rol.

- In de instellingen die niet beschikken over een intern of gecentraliseerd paritair overlegorgaan en die niet over minstens een halftijdse administratieve werknemer met toegang tot de personeelsgegevens van de personeelsleden beschikken, kan de rol procesverantwoordelijke indien nodig door de procesverantwoordelijke zelf worden uitgevoerd.
- In de instellingen die behoren tot een groep van instellingen wordt verplicht een procesverantwoordelijke aangesteld in iedere instelling van de groep. Mits akkoord van het overlegorgaan op niveau van de groep van instellingen kan ook een bijkomende procesverantwoordelijke op het niveau van de groep van instellingen worden aangesteld.

§4. Begeleidingscommissie :

- De begeleidingscommissie heeft als opdracht de ondersteuning van de werkgever, alsook van de procesverantwoordelijke, bij het toewijzen van de functies. Hiertoe kan de begeleidingscommissie de werkgever en de procesverantwoordelijke adviseren en bijstaan daar waar de begeleidingscommissie dit nodig acht. De samenstelling van de begeleidingscommissie wordt bepaald door het intern paritair overlegorgaan.
- Voor de instellingen zonder intern paritair overlegorgaan wordt de begeleidingscommissie opgericht op het niveau van elke sub-sector die valt onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. We spreken in dat geval van een sectorale begeleidingscommissie. Het paritair comité van de gezondheidsinstellingen en -diensten stelt deze sectorale begeleidingscommissies samen.

§5. Interne beroepscommissie:

- De interne beroepscommissie heeft als opdracht het intern beroep van de werknemer tegen de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie en/of categorie in het kader van een ontbrekende functie en/of de verdeling van de arbeidstijd in het kader van een hybride functie te bespreken, te oordelen over de ontvankelijkheid van het beroep en te beslissen over een alternatieve functietoewijzing of, ingeval van een ontbrekende functie, een alternatieve categorie, of, ingeval van een hybride functie, over een verdeling conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De interne beroepscommissie wordt samengesteld door het intern paritair overlegorgaan.
- Voor de instellingen zonder intern paritair overlegorgaan, wordt de “interne” beroepscommissie opgericht op het niveau van elke sub-sector die valt onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve

arbeidsovereenkomst. We spreken in dat geval van een sectorale beroepscommissie. Het paritair comité van de gezondheidsinrichtingen en -diensten stelt deze sectorale beroepscommissies samen.

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

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

HOOFDSTUK 3: DOEL

Artikel 3.

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

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de maatregelen betreffende de implementatie van IFIC voorzien in het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§3. De voorziene procedures voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst verlopen in 3 verschillende fasen:

- Fase 1: voorbereidingsfase van de toewijzingen van sectorale referentiefuncties
- Fase 2: communicatiefase van de individuele toewijzingen
- Fase 3: beroepsfase

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt in hoofdstukken 5 tot 8 de procedures met betrekking tot fasen 1, 2 en 3.

HOOFDSTUK 4: KALENDER VAN DE VERSCHILLENDE FASEN

Artikel 4.

Met het oog op een optimale uitvoering van de verschillende fasen die in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn beschreven, zien de werkgevers erop toe dat zij de termijnen in acht nemen die zijn vastgesteld in het schema in de bijlagen 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit tijdschema vormt voor de instellingen een leidraad bij de organisatie van alle noodzakelijke activiteiten.

De ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis daarvan, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of, bij ontstentenis daarvan, de syndicale delegatie (SD) samen met de werkgever, of de werkgever alleen bij ontstentenis van een intern paritair overlegorgaan, kan de termijnen alleen in de voorbereidende fase (fase 1) aanpassen.

Uiterlijk 31/05/2022 bepaalt de werkgever, in overleg met de OR, of bij ontstentenis het CPBW of bij ontstentenis de SD (of alleen, indien er geen intern paritair overlegorgaan is); de datum E die van toepassing zal zijn in zijn instelling. Deze datum E moet worden vastgelegd tussen 17/10/2022 en 16/01/2023.

HOOFDSTUK 5: FASE 1: VOORBEREIDINGSFASE VAN DE TOEWIJZINGEN VAN DE SECTORALE REFERENTIEFUNCTIES

5.1.Procedures voor instellingen MET een intern paritair overlegorgaan

Artikel 5. Verantwoordelijkheden van de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever wordt daartoe bijgestaan door de procesverantwoordelijke. De procesverantwoordelijke wordt aangesteld door de werkgever tegen ten laatste 01/04/2022.

§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke, de leden van de begeleidingscommissie en de leden van de interne beroepscommissie een opleiding volgen tijdens één van de opleidingssessies georganiseerd door de vzw IFIC. Deze vorming moet uiterlijk afgerond zijn tegen 24/05/2022 voor de procesverantwoordelijke, uiterlijk tegen 30/06/2022 voor de leden van de begeleidingscommissies en de leden van de interne beroepscommissies.

Daarom zullen door de vzw IFIC opleidingen georganiseerd worden :

- Voor de procesverantwoordelijken: tussen 28/04/2022 en 24/05/2022
- Voor de leden van de begeleidingscommissies en de leden van de interne beroepscommissies: tussen 13/06/2022 en 30/06/2022

De deelname aan de opleidingen van IFIC alsook de vereiste tijd om deel te nemen aan de voorziene procedure worden als werkelijke arbeidstijd geteld.

§3. De werkgever waakt erover dat de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie kunnen bijeenkomen. Hij waakt erover dat de commissies over de nodige faciliteiten beschikken om hun opdracht naar behoren te vervullen.

§4. In de begeleidingscommissie rapporteert en overlegt de werkgever over de stand van zaken en geplande werkzaamheden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6. Verantwoordelijkheden van de procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke bereidt het toewijzingswerk voor, hij neemt het secretariaat van de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie waar. Hij maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt eveneens de verslagen van de bijeenkomsten op.

§2. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen.

§3. Wanneer de functie van procesverantwoordelijke wordt uitgeoefend door de werkgever zelf neemt deze, in afwijking van §2, deel aan alle vergaderingen zonder verlies van zeggenschap bij het nemen van beslissingen, waarbij hij er zorg voor draagt dat hij de aan de procesverantwoordelijke toevertrouwde opdracht van advies en sturing onafhankelijk daarvan uitoefent.

§4. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen, mits hij de beslissing onverwijld overmaakt en motiveert aan het intern paritair overlegorgaan, de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke dient de werkgever ervoor te zorgen dat deze zodra mogelijk een IFIC-opleiding volgt zoals voorzien in het voorgaande artikel.

Artikel 7. Verantwoordelijkheden van de begeleidingscommissie

§1. Het intern paritair overlegorgaan stelt samen met de werkgever een begeleidingscommissie samen ten laatste op 31/05/2022. Het keurt diens samenstelling en de wijze van organisatie goed.

§2. De begeleidingscommissie is paritair samengesteld en dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger bevat van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in één van de lokale paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover zij erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten. Het totaal aantal leden wordt bepaald door het lokaal paritair overlegorgaan, rekening houdend met de vereisten van efficiëntie en representativiteit; het intern paritair overlegorgaan kan ook beslissen om al dan niet plaatsvervangende leden te voorzien.

Bovendien maakt de procesverantwoordelijke ook deel uit van de begeleidingscommissie, evenwel zonder stemrecht, met uitzondering van de situatie voorzien in artikel 6§3.

De werkgever duidt binnen de begeleidingscommissie een voorzitter aan in de werkgeversafvaardiging.

§3. De begeleidingscommissie legt haar vergaderkalender vast. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.

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

§5. Indien noodzakelijk of bij problemen met de werking in de commissie en mits motivering, kunnen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie beroep doen op experts van de werknemers- of werkgeversorganisaties. Deze kunnen op vraag van de leden deelnemen aan de vergaderingen. Zij hebben een adviserende rol.

Artikel 8. Communicatie

§1. Op ten laatste 19/04/2022 deelt de werkgever de naam van de procesverantwoordelijke mee aan het intern paritair overlegorgaan (de OR of bij ontstentenis daarvan het CPBW of bij ontstentenis daarvan de SD).

De werkgever deelt de naam van de procesverantwoordelijke mee aan de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie na hun samenstelling en ten laatste op 31/05/2022.

§2. De werkgever organiseert, na overleg met de begeleidingscommissie, ten laatste op 13/06/2022, een algemene schriftelijke, al dan niet in elektronische vorm, communicatie naar de werknemers. Deze communicatie gebeurt middels bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats¹. Hiertoe wordt door IFIC een model van communicatie ter beschikking gesteld van de werkgevers.

Deze communicatie omvat:

- Informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling;
- Een toelichting bij de procedures die doorlopen worden;
- Informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren;
- De kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie;
- Uitleg over de mogelijkheid en de modaliteiten voor de indiening van een beroep en de syndicale ondersteuning;
- Het webadres van IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden;
- De datum E in de instelling (tussen 17/10/2022 en 16/01/2023).

Deze algemene communicatie zal ervoor zorgen dat duidelijk wordt gemaakt dat het lopende proces van de functietoewijzing onderworpen is aan een collectieve arbeidsovereenkomst, die op 14/03/2022 gesloten is door de sociale partners, rekening houdend met de beschikbare budgettaire middelen.

§3. In voorkomend geval communiceert de werkgever wijzigingen aan de bovenvermelde communicatie onverwijld op dezelfde wijze.

¹ Deze informatie wordt ook niet-digitaal ter beschikking gesteld op dezelfde plek/dezelfde manier als het arbeidsreglement.

Artikel 9. Voorbereiding door procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de werkzaamheden van de begeleidingscommissie tegen uiterlijk 01/09/2022.

§2. Deze voorbereiding omvat het verzamelen van de volgende elementen:

- een personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
- het (de) organigram(en) met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling, evenals de aanduiding van de hiërarchische positie van de leden van de directie, de diensthoofden en in voorkomend geval de departements- of afdelingsverantwoordelijken van elke dienst. Bij ontstentenis van een dergelijk organigram zorgt de werkgever ervoor dat er een wordt opgesteld, dat het ter kennis wordt gebracht van de werknemers en hun vertegenwoordigers en dat het ter beschikking wordt gesteld van de procesverantwoordelijke voor gebruik in de verschillende opgerichte commissies (begeleidings- en beroepscommissie).
- de interne functiebeschrijvingen die reeds werden opgemaakt in de instelling.

Artikel 10. Voorstel van toewijzing door de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, de identificatie van een ontbrekende functie. In het geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever middels een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, een categorie toewijzen aan de werknemer (d.w.z. de ontbrekende functie in een van de reeds bestaande wegingscategorieën plaatsen).

§2. De werkgever neemt voor de toewijzing de classificatieprincipes (vuistregels) in acht, zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever kan bij de toewijzingen advies vragen aan de direct leidinggevende van de betrokken werknemer. Zij moeten hiertoe toegang hebben tot de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330), en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben:

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

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

§7. De werkgever bezorgt de begeleidingscommissie de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid, uiterlijk op datum E- 8 weken (ofwel ten laatste 21/11/2022). Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de arbeidstijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen aan de begeleidingscommissie.

De werknemersvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen tegen uiterlijk datum E – 2 weken (ofwel ten laatste 02/01/2023). Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor wordt in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aangeduid welke elementen niet overeenstemmen met de reële functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de reële functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

Na de individuele communicatie (op datum E, ofwel tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023) van de functietoewijzing aan de werknemer, moet dit advies en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die erom verzoekt.

§8. De procesverantwoordelijke waakt tijdens de besprekingen over het respect voor de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11. De definitieve toewijzing door de werkgever

§1. De werkgever beslist, na overleg in de begeleidingscommissie, zoals bedoeld in voorgaand artikel, over de definitieve functietoewijzing. Deze beslissing wordt ten laatste op datum E – 1 week (ofwel 09/01/2023) ter informatie voorgelegd aan de begeleidingscommissie.

Procedures voor instellingen ZONDER een paritair overlegorgaan

Artikel 12. Verantwoordelijkheden van de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever wordt hierin bijgestaan door de procesverantwoordelijke. De procesverantwoordelijke wordt door de werkgever aangeduid op ten laatste 01/04/2022.

§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke een opleiding volgt tijdens één van de opleidings sessies georganiseerd door de vzw IFIC tussen 28/04/2022 en 24/05/2022 en volgt zelf deze opleiding. De opleiding moet beëindigd zijn op ten laatste 24/05/2022.

De deelname aan de IFIC-opleidingen en de tijd vereist om deel te nemen aan de voorziene procedure worden geteld als werkelijke arbeidstijd.

Artikel 13. Verantwoordelijkheden van de procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke bereidt het toewijzingswerk voor, en is de contactpersoon in de instelling voor de sectorale begeleidingscommissie en de sectorale beroepscommissie.

§2. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen.

§.3. Wanneer de functie van procesverantwoordelijke wordt uitgeoefend door de werkgever zelf neemt deze, in afwijking van §2, deel aan alle vergaderingen zonder verlies van zeggenschap bij het nemen van beslissingen, waarbij hij er zorg voor draagt dat hij de aan de procesverantwoordelijke toevertrouwde opdracht van advies en sturing onafhankelijk daarvan uitoefent.

§4. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke dient de werkgever er voor te zorgen dat deze zodra mogelijk een IFIC-opleiding volgt zoals voorzien in het voorgaande artikel.

Artikel 14. Communicatie

§1. De werkgever organiseert ten laatste op 13/06/2022 een algemene schriftelijke communicatie, al dan niet in elektronische vorm, naar de werknemers. In ieder geval zal deze communicatie gebeuren middels bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats². Hiertoe wordt door IFIC een model van communicatie ter beschikking gesteld van de werkgevers.

Deze algemene communicatie omvat:

- Informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling;
- een toelichting bij de procedures die doorlopen worden;
- Informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren;
- De kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie;
- Uitleg over de mogelijkheid en de modaliteiten voor de indiening van een beroep en de syndicale ondersteuning;
- Het webadres van IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden.
- De datum E vastgelegd in de instelling (tussen 17/10/2022 en 16/01/2023)

Deze algemene communicatie zal ervoor zorgen dat duidelijk wordt gemaakt dat het lopende proces van de functietoewijzing onderworpen is aan een collectieve arbeidsovereenkomst, die op 14/03/2022 gesloten is door de sociale partners, rekening houdend met de beschikbare budgettaire middelen.

§2. Wijzigingen van de bovenvermelde kennisgeving communiceert de werkgever onverwijld op dezelfde wijze.

Artikel 15. Voorbereiding door de procesverantwoordelijke

De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de toewijzing door de werkgever voor ten laatste 09/09/2022.

. Deze voorbereiding omvat het verzamelen van de volgende elementen:

- Een personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- Het (de) organigram(en) met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling, evenals de aanduiding van de hiërarchische positie van de leden van de directie, de diensthoofden en in voorkomend geval de departements- of afdelingsverantwoordelijken van elke dienst. Bij ontstentenis van een dergelijk organigram zorgt de werkgever ervoor dat er een wordt opgesteld, dat het ter kennis wordt gebracht van de werknemers en hun vertegenwoordigers en dat het ter beschikking wordt gesteld van de procesverantwoordelijke voor gebruik in de verschillende opgerichte commissies (begeleidings- en beroepscommissie);
- De interne functiebeschrijvingen die reeds werden opgemaakt in de instelling.

Artikel 16. Voorstel van toewijzing door de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, de identificatie van een ontbrekende functie. In het geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever middels een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, een categorie toewijzen aan de werknemer (d.w.z. de ontbrekende functie in een van de reeds bestaande wegingscategorieën plaatsen).

§2. De werkgever neemt voor de toewijzing de classificatieprincipes (vuistregels) in acht, zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever kan bij de toewijzingen advies vragen aan de direct leidinggevende van de betrokken werknemer. Zij moeten hiertoe toegang hebben tot de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330), en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

² Deze informatie wordt ook op een niet-digitale manier ter beschikking gesteld op dezelfde plek/dezelfde manier als het arbeidsreglement.

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

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben:

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

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

§7. Indien de werkgever beroep wenst te doen op de sectorale begeleidingscommissie, informeert hij de voor zijn organisatie verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie hierover tegen uiterlijk 09/09/2022 en bezorgt hij deze de contactgegevens van zijn procesverantwoordelijke. De verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie wordt bepaald op basis van de sector waaronder de werkgever valt en, in voorkomend geval, op de maatschappelijke zetel.

De werkgever bezorgt de informatie bedoeld in artikel 18§1 aan de sectorale begeleidingscommissie voor ten laatste 16/09/2022.

Artikel 17. Samenstelling van de sectorale begeleidingscommissie

§1. Het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten stelt ten laatste op 11/07/2022 een sectorale begeleidingscommissie samen voor de respectievelijke sectoren gevat door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

De zetelende werkgeversorganisaties duiden een voorzitter aan in de werkgeversdelegatie.

De procesverantwoordelijke betrokken bij het ingediende dossier participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn organisatie, doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen (met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 13§3). Hij waakt tijdens de besprekingen over het respect voor de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

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

Artikel 18. Werking van de sectorale begeleidingscommissie

§1. De werkgever bezorgt de sectorale begeleidingscommissie de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid alsook alle elementen voorzien in artikel 15 van onderhavige collectie arbeidsovereenkomst, uiterlijk op 16/09/2022. Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de arbeidstijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen.

§2. De leden van de sectorale begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen tussen 23/09/2022 en uiterlijk 02/01/2023. Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor wordt in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aangeduid welke elementen niet overeenstemmen met de reële functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de reële functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

Na de individuele communicatie (op datum E, ofwel tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023) van de functietoewijzing aan de werknemer, moet dit advies en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die erom verzoekt.

Artikel 19. Definitieve functietoewijzing door de werkgever

§1. De werkgever beslist, in voorkomend geval na het advies van de sectorale begeleidingscommissie, over de definitieve functietoewijzing.

HOOFDSTUK 6: FASE 2: INDIVIDUELE FUNCTIETOEWIJZING

6.1. De individuele functietoewijzing

Artikel 20. Communicatie van de individuele functietoewijzing

§1 Op datum E, tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023, communiceert de werkgever schriftelijk de definitieve beslissing met betrekking tot de toewijzing aan elke werknemer. Deze beslissing heeft betrekking op de situatie waarin de werknemer zich bevindt op de dag voor datum E (tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023).

§2. Deze schriftelijke communicatie, al dan niet in elektronische vorm, omvat minstens volgende informatie:

- De huidige functietitel(s) (uitgevoerde functie(s) op datum E (tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023));
- De toegewezen sectorale referentiefunctie(s) en de overeenstemmende unieke functiecode(s) of in voorkomend geval de vaststelling van een ontbrekende functie;
- In het geval van hybride functies, het percentage toegewezen aan elke sectorale referentiefunctie;
- De categorie waarin de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) is(zijn) ingeschaald of, in voorkomend geval, de categorie waarin de werkgever de ontbrekende functie van de werknemer heeft ondergebracht;
- De plaats in de instelling waar de werknemers de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren;
- De mogelijkheden en procedures inzake het beroep;
- De plaats waar de type formulieren kunnen bekomen worden om respectievelijk intern/sectoraal of extern beroep aan te tekenen (website van de vzw IFC: www.lf-ic.org) en de plaats waar het beroep moet ingediend worden. De werkgever kan dit formulier desgewenst beschikbaar stellen op zijn intranet of, indien van toepassing, kan de werknemer hiervoor doorverwijzen naar de website van de vzw IFIC, www.if-ic.org. De werkgever moet het formulier ook meesturen samen met zijn beslissing;
- De contactgegevens van de secretaris van de bevoegde sectorale en externe beroepscommissie;
- De mogelijkheid om bijstand te vragen bij de werknemersvertegenwoordigers in de instelling;
- De onderhoudsprocedure;
- Het webadres van IFIC en de plaats waar men algemene informatie over de functieclassificatie kan terugvinden.

§3. De werknemer wordt geacht in kennis gesteld te zijn van de beslissing van zodra hij deze voor ontvangst heeft bevestigd of getekend, dan wel dat ze hem aangetekend ter kennis is gebracht. Deze kennisname houdt geen goedkeuring in vanwege de werknemer.

§4. Na de individuele communicatie (op datum E (tussen 17/10/2022 en ten laatste 16/01/2023) van de functietoewijzing aan de werknemer, moet het advies van de begeleidingscommissie en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die erom verzoekt.

HOOFDSTUK 7: FASE 3: HET BEROEP, DE BETWISTING VAN DE TOEWIJZING

Artikel 21. Het instellen van beroep

§1. De werknemer die niet akkoord gaat met de toegewezen functie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie, kan hiertegen individueel beroep aantekenen. Het beroep mag enkel de toewijzing betwisten, gebaseerd op de inhoud van de door de werknemer uitgeoefende functie en de beschreven sectorale 10 referentiefuncties. De sectorale functiebeschrijvingen en de weging van de functie die geleid hebben tot de indeling in categorieën kunnen niet ter discussie gesteld worden.

Beroep is enkel mogelijk m.b.t. tot de tewerkstellingssituatie op de dag voor datum E (tussen 17/01/2022 en ten laatste 16/01/2023).

Het extern beroep, zoals omschreven in artikel 25, kan enkel ingesteld worden na doorlopen van de interne, in voorkomend geval sectorale, beroepsprocedure zoals omschreven in artikel 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst

§ 2. Het intern, respectievelijk sectorale beroep moet betekend worden uiterlijk op datum E + 4 weken, en uiterlijk tegen 13/02/2023, middels een verzoekschrift. Het extern beroep moet betekend worden binnen de 2 weken na kennisname van het besluit van de interne, respectievelijk sectorale beroepscommissie en in alle gevallen ten laatste op 31/05/2023.

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

- Bij interne procedure voor instellingen MET een intern paritair overlegorgaan: de procesverantwoordelijke. De procesverantwoordelijke treedt op als secretaris van de interne beroepscommissie.
- Bij sectorale procedure voor instellingen ZONDER een intern paritair overlegorgaan: de secretaris van de verantwoordelijke sectorale beroepscommissie met kopie van het volledige dossier naar de procesverantwoordelijke in de instelling.
- Bij de externe procedure: de secretaris van de externe beroepscommissie met kopie van het volledige dossier naar de procesverantwoordelijke in de instelling.

§3. Het intern, respectievelijk sectorale beroep kan enkel ingediend worden door middel van het vast type-formulier daartoe ter beschikking gesteld op de website van de vzw IFIC. Het extern beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier daartoe ter beschikking gesteld op de website van de vzw IFIC. Het type-formulier moet ook ter beschikking gesteld worden door de werkgever.

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

§5. Gelijkwaardige beroepen (bv. zelfde functies) kunnen door de secretaris gegroepeerd worden voor de besprekingen in de interne, respectievelijk sectorale beroepscommissie, erover wakend dat de deadline conform artikel 24, §6 niet overschreden wordt.

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

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

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

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

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

Artikel 22. Interne beroepscommissie

§1. Het intern paritair overlegorgaan stelt, samen met de werkgever, uiterlijk op 31/05/2022 een interne beroepscommissie samen.

Het orgaan in kwestie (OR/CPBW/SD) kan de samenstelling later wijzigen. Bij een wijziging nadat de vorming voor de leden van de interne beroepscommissie, zoals bedoeld in artikel 5, §2 reeds plaatsvond, organiseert de werkgever zo spoedig mogelijk de planning van deze vorming opnieuw voor de nieuwe leden.

§2. De interne beroepscommissie dient paritair te worden samengesteld, en bestaat uit minimum 2 leden die de werkgever vertegenwoordigen en minimum 2 leden die de werknemers vertegenwoordigen, met maximaal zes leden in totaal. De interne beroepscommissie dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger bevat van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is één van de lokale paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover zij erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinstellingen – en diensten. Hier bovenop is ook de procesverantwoordelijke lid van de interne beroepscommissie, zonder stemrecht (met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 6§3). De werkgever duidt binnen de interne beroepscommissie een voorzitter aan in de werkgeversafvaardiging.

§3. De interne beroepscommissie bepaalt haar vergaderkalender. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de interne beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.

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

Artikel 23. De sectorale beroepscommissie

§1. Het paritair comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten stelt ten laatste op 11/07/2022 een sectorale beroepscommissie samen voor de respectievelijke sectoren die onder onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

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

Hier bovenop participeert de procesverantwoordelijke in alle vrijheid aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn organisatie, doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen (met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 6§3).

De leden van de sectorale begeleidingscommissies duiden een voorzitter aan.

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

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

Artikel 24. De behandeling van het intern, respectievelijk sectorale beroep

§1. De secretaris maakt het verzoekschrift na ontvangst onverwijld over aan de leden van de beroepscommissie, samen met de bijgevoegde stukken. Stukken die een lid van de beroepscommissie wilt toevoegen aan het dossier, maakt hij onverwijld over aan de secretaris, die ze overmaakt aan de andere commissieleden. Het betrokken commissielid mag het stuk ook, onverwijld, overmaken aan alle leden van de beroepscommissie. De beroepscommissie onderzoekt bij ontvangst van het verzoekschrift of dit voldoet aan de vormvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 21.

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

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

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

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

§4. De beroepscommissie neemt beslissingen met unanimité. Het beroep kan verschillende beslissingen opleveren:

- De beroepscommissie stelt de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast.
- De beroepscommissie bevestigt de toewijzing en/of de verdeling van hybride functies door de werkgever.
- De beroepscommissie stelt unaniem een alternatieve toewijzing voor en/of een nieuwe verdeling van hybride functies.
- De beroepscommissie stelt unaniem vast dat het een ontbrekende functie betreft en stelt unaniem een categorie voor.
- De beroepscommissie neemt geen beslissing omdat ze geen besluit kan nemen. In dat geval blijft de toewijzing van de werkgever van kracht.

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

De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330).

§6. Het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de interne beroepscommissie wordt ondertekend door de aanwezige leden van de beroepscommissie en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer in de 3 maanden die volgen op de indiening van het intern beroep (datum E + 4 maanden ofwel ten laatste 16/05/2023) per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.

§7. In afwijking op §5 en §6 wordt het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de sectorale beroepscommissie schriftelijk meegedeeld aan de werkgever op datum E + 4 maanden (ofwel ten laatste 16/05/2023) per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De werkgever is vrij om zijn toewijzing aan te passen of te handhaven. De werkgever deelt het advies samen met de functietoewijzing schriftelijk mee aan de werknemer uiterlijk op de 7de dag volgend op de ontvangst van het advies. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.

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

§8. De werknemer kan beroep indienen bij de externe beroepscommissie in de 15 kalenderdagen die volgen op de ontvangst door de werknemer van de beslissing van de toewijzing na afloop van zijn intern (of sectoraal) beroep en uiterlijk op 31/05/2023.

Artikel 25. De externe beroepscommissie en de behandeling van het externe beroep

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

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

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

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

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

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

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

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

De externe beroepscommissie stelt, na haar oprichting, in unanimititeit een huishoudelijk reglement op over de wijze waarop ze tot een besluit komt.

§6. De externe beroepscommissie kan met unanimititeit volgende beslissingen nemen:

- De externe beroepscommissie stelt de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast;
- De externe beroepscommissie wijst een sectorale referentiefunctie toe;
- De externe beroepscommissie wijst een nieuwe verdeling van hybride functies toe;
- De externe beroepscommissie wijst een categorie toe in het kader van een ontbrekende functie.

§7. Indien de externe beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de externe beroepscommissie door middel van vergelijking een categorie uit de functiewijzer toewijzen. Deze toewijzing is definitief.

§8. De externe beroepscommissie dient de ontbrekende functies te melden aan de vzw IFIC. De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

§9. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en zijn werkgever uiterlijk op 16/12/2023. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt gemotiveerd.

HOODSTUK 8: SLOTBEPALINGEN

Artikel 26. Vertrouwelijkheid

De besprekingen en alle informatie verkregen over individuele werknemers in de interne, respectievelijk sectorale begeleidingscommissie en beroepscommissie alsook de externe beroepscommissie, zijn vertrouwelijk. De werknemersvertegenwoordigers respecteren de vertrouwelijkheid van de debatten en de informatie die gecommuniceerd wordt tijdens deze debatten, alsook de voorgelegde beslissingen en verslagen. Een uitwisseling met betrekking tot de voorgestelde functietoewijzing kan echter plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger en de betrokken werknemer indien hier onduidelijkheden over bestaan. De argumenten uit de besprekingen in de begeleidingscommissie kunnen, door de werknemersvertegenwoordigers gebruikt worden uitsluitend om een correcte 15 toewijzing te garanderen en om individuele werknemers bij te staan indien deze daarom verzoeken (in het kader van beroepsprocedure volgens artikels 10§7 en 18§2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst).

Artikel 27.

§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige arbeidsovereenkomst beperkt wordt ten belope van de structurele financiering door de subsidiërende overheid van de sectorale implementatiekosten voor de sectoren bedoeld in het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen de sociale partners enerzijds en de Brusselse Regering, het College en het Verenigd College anderzijds.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de evolutie van de index, de evolutie van de anciënniteit en de evolutie van het aantal VTE aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.

Artikel 28.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 14/03/2022 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

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

BIJLAGEN

Bijlage 1: Procedures en toewijzingsregels

Bijlage 2: Schematisch overzicht van de timing voor de instellingen MET een intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Bijlage 3: Schematisch overzicht van de timing voor de instellingen ZONDER intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Bijlage 1: procedure en toewijzingsregels

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

REGEL 1: Navigeer doorheen de functiewijzer

(Bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van de sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie”, ook beschikbaar online op de website van IFIC: www.if-ic.org).

De functiewijzer telt 221 verschillende sectorale referentiefuncties. Zoek in de eerste plaats het functiedepartement waar de sectorale referentiefunctie kan voorkomen, kijk dan naar de verschillende functiefamilies. Voor het functiedepartement verpleging en verzorging kan je zoeken in de sector(en) waarin de referentiefuncties voorkomen.

REGEL 2: Vergelijk de functie-inhoud met de sectorale functiebeschrijving

De functietitel geldt slechts als een indicatie voor het vinden van de juiste sectorale referentiefunctie(s). Op de website van IFIC kan u de meest recente versie van de volledige functiebeschrijving van elke sectorale referentiefunctie raadplegen. De inhoud van functie die voorkomt in de onderneming dient vergeleken te worden met de inhoud van de sectorale referentiefunctie(s), op basis van de functietitel, de activiteiten en de taken. Elementen die niet in aanmerking komen voor de vergelijking van de functie-inhoud met de sectorale referentiefunctie (niet-exhaustieve lijst) zijn de graad of het diploma, het functioneren van de betrokken werknemer of het huidige barema.

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

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

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

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

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

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

REGEL 5: ontbrekende sectorale referentiefunctie(s)

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

Bovenstaande vuistregels worden uitvoerig omschreven en geïllustreerd met concrete voorbeelden in de handleiding voor het correct gebruik van de functieclassificatie, die online wordt uitgegeven door de vzw IFIC (www.if-ic.org). De handleiding is een aanvulling op deze bijlage.

Bijlage 2: kalender – schematisch overzicht van de timing voor instellingen **MET** een intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Datum	To do
Uiterlijk 01/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Aanduiding van de procesverantwoordelijke door de werkgever
Uiterlijk 19/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Mededeling van de naam van de procesverantwoordelijke aan het intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)
Tussen 28/04/2022 en 24/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding van de procesverantwoordelijken door de vzw IFIC
Uiterlijk 31/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> Samenstelling van de begeleidingscommissie (BCA)/interne beroepscommissie (IBC)
	<ul style="list-style-type: none"> Mededeling van de naam van de procesverantwoordelijke aan de BCA en IBC
	<ul style="list-style-type: none"> Mededeling van de datum E vastgelegd in de instelling (tussen 17/10/2022 en 16/01/2023) aan de BCA/IBC
Uiterlijk 13/06/2022	<ul style="list-style-type: none"> Algemene communicatie aan de werknemers
Tussen 13/06/2022 en 30/06/2022	<ul style="list-style-type: none"> Opleidingsessies “functieclassificatie” aan de leden van de BCA/IBC
Uiterlijk 01/09/2022	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereiding procesverantwoordelijke + informeren van de leden van de BCA (personeelslijst, organigram, functiebeschrijvingen)
Tot datum E – 8 weken en uiterlijk 21/11/2022	<ul style="list-style-type: none"> Doorgeven aan de BCA van het voorstel van toewijzing voor ieder personeelslid
Tot datum E – 2 weken en uiterlijk 02/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Bespreking van de toewijzingen in de BCA
Tot datum E – 1 week en uiterlijk 09/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie aan de werkgever van de definitieve functietoewijzingen aan de BCA, vóór communicatie aan de werknemer
Datum E: vast te leggen tussen 17/10/2022 en 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie aan de werknemer van de functietoewijzing
Datum E + 4 weken en uiterlijk 13/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Indien intern beroep: indienen van het dossier
Datum E + 4 maanden en uiterlijk 16/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie van de beslissing van het intern beroep aan de werknemer, in de 3 maanden die volgen op de indiening van het dossier
Uiterlijk 31/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Vanaf het resultaat van het intern beroep: keuze om extern beroep in te dienen (15 kalenderdagen)
16/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Deadline voor de behandeling en de communicatie van de definitieve toewijzing na afloop van het extern beroep

Bijlage 3: kalender – Schematisch overzicht van de timing voor instellingen **ZONDER** intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Datum	To do
Uiterlijk 01/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Aanduiding van de procesverantwoordelijke door de werkgever
Tussen 28/04/2022 en 24/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding van de procesverantwoordelijken door de vzw IFIC
Uiterlijk 13/06/2022	<ul style="list-style-type: none"> Algemene communicatie aan de werknemers
11/07/2022	<ul style="list-style-type: none"> Samenstelling van de sectorale begeleidingscommissie en samenstelling van de sectorale beroepscommissie
Uiterlijk 09/09/2022	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereiding procesverantwoordelijke + in voorkomend geval, informeren van de leden van de sectorale begeleidingscommissie (personeelslijst, organigram, functiebeschrijvingen)
	<ul style="list-style-type: none"> In voorkomend geval: kennisgeving door de werkgever van zijn intentie om gebruik te maken van de diensten van de sectorale begeleidingscommissie (+ communicatie contactgegevens van de procesverantwoordelijke)
Uiterlijk 16/09/2022	<ul style="list-style-type: none"> Toewijzingsvoorstellen versturen naar de sectorale BCA
Tussen 23/09/2022 en uiterlijk 02/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Bespreking van de toewijzingen in de sectorale begeleidingscommissie
Tot datum E – 1 week en uiterlijk 09/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie van de sectorale begeleidingscommissie aan de werkgever van de opmerkingen en adviezen over de toewijzing
Datum E: vast te leggen tussen 17/10/2022 en 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie aan de werknemer van de functietoewijzing
Datum E + 4 weken en uiterlijk 13/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Indien sectoraal beroep: indienen van het dossier
Datum E + 4 maanden en uiterlijk 16/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie van de beslissing van het sectoraal beroep aan de werknemer, in de 3 maanden die volgen op de indiening van het dossier
Uiterlijk 31/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Vanaf het resultaat van het intern beroep: keuze om extern beroep in te dienen (15 kalenderdagen)
16/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Deadline voor de behandeling en de communicatie van de definitieve toewijzing na afloop van het extern beroep

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen
Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/07/2022 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen die worden erkend en/of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied
Artikel 1.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de gezondheidsdiensten en -inrichtingen (PC 330 – overgehevelde sectoren) hieronder vermeld die erkend en/of gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie:
<ul style="list-style-type: none"> - de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de assistentiewoningen, de dagverzorgingscentra, de centra voor dagopvang, de centra voor kortverblijf voor bejaarden; - de psychiatrische verzorgingstehuizen; - de initiatieven van beschut wonen; - de revalidatiecentra, met inbegrip van de multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging.
§2. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaat men:
<ul style="list-style-type: none"> - Onder “werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon die krachtens de wet een instelling (gezondheidsdienst of -inrichting) kan vertegenwoordigen en verbinden en die werknemers in dienst heeft die binnen het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen - Onder “werknemer”: het loontrekkend mannelijk en vrouwelijk personeel. - Onder “sub-sector”: de inrichtingen en diensten die onder elk lid van dit artikel in paragraaf 1 staan.
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op artsen noch op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen.
§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers waarvoor een beslissing tot een beëindiging van hun arbeidsovereenkomst bekend is voor datum E en die 4 weken na datum E niet meer in dienst zijn.
Hoofdstuk 2: Doel
Artikel 2.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen die in de instellingen bedoeld in artikel 1, §1 van toepassing zijn op de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie” (registratienummer 135642/CO/330).
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om een invoering van de nieuwe loonschalen tot stand te brengen.
§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de maatregelen betreffende de implementatie van IFIC waarin het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voorziet voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

<p>Hoofdstuk 3: Definities</p>
<p>Artikel 3.</p>
<p>§1. IFIC-barema: Het "IFIC-barema" is de sectorale loonschaal die voor elke sectorale functiecategorie wordt vastgesteld. Het is de sectorale minimumschaal waarop werknemers recht hebben. Het IFIC-barema en de kenmerken ervan worden beschreven in hoofdstuk 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§ 2. Startbarema: Het "startbarema" is de loonschaal, eventueel verhoogd met enkele elementen, die van toepassing is op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op het IFIC-barema aanvangt. Het startbarema wordt verder beschreven in hoofdstuk 6, afdeling 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§3. Datum E: De "datum E" is de datum waarop de werkgever aan elke werknemer individueel zijn sectorale referentiefunctietoewijzing en de bij deze functietoewijzing behorende individuele salarissimulatie meedeelt. Overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14/03/2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, ligt datum E tussen 17/10/2022 en 16/01/2023.</p>
<p>§4. Haard- of standplaatstoelage: het aan de werknemer toegekende voordeel conform: de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2022 ((KB 23/10/2002 – BS 5/11/2002) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen (64175/CO/305). De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de toekenning van een haard- en of standplaatstoelage (56976/CO/305).</p>
<p>§5. Functiecomplement: het aan sommige werknemers diensthoofden toegekende voordeel vanaf 18 jaar geldelijke anciënniteit conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 (KB 1/10/2008 – BS 27/11/2008) betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en -inrichtingen (89936/CO/305). In de sector van de ROB's- RVT's is dit het functiecomplement dat via onderdeel E2 van het forfait wordt toegekend.</p>
<p>§6. Functietoeslag: het aan de werknemer toegekende voordeel conform: - de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de functietoeslag voor de hoofden, afgesloten tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties (uitgezonderd Becoprivé), vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen. - de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 1992 betreffende de toekenning van een functietoeslag voor de diensthoofden, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten (31.034/CO/305.02).</p>
<p>§7. Premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT): het aan de werknemer toegekende voordeel conform hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende de uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.</p>
<p>§8. Functiecomplement (E1): het aan sommige werknemers hoofdverpleegkundigen enkel in de rust- en verzorgingstehuizen (RVT), toegekende voordeel in de vorm van een complement op het loon, conform artikel 28 van het ministerieel besluit van 6 november 2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, § 12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden.</p>

Hoofdstuk 4 : Algemene principes

Artikel 4.

§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag in geen geval leiden tot een vermindering van het loon van de werknemers die in dienst zijn uiterlijk op de dag vóór de datum E die in de instelling werd vastgelegd.

§2. De werknemer in dienst heeft bij de invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC-barema. De keuze voor het IFIC-barema is onomkeerbaar.

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

§ 3. Dit recht om te kiezen tussen enerzijds het behouden van het startbarema en anderzijds het IFIC-barema, en de gevolgen ervan worden verder verduidelijkt in hoofdstuk 6, afdeling 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. De werknemers die in dienst treden vanaf datum E genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder het IFIC-barema dat overeenkomt met de categorie van de functie die hen is toegewezen (met uitzondering van de werknemers met een BBT/BBK premie, cf. artikel 11§2).

Artikel 5.

§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is indien de nodige financiering die in het Protocolakkoord 2021-2024 van 23/12/2021 voor de non-profit sectoren van de Franse Gemeenschapscommissie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen de sociale partners enerzijds en de Brusselse Regering, het College en het Verenigd College anderzijds is overeengekomen, door de bevoegde overheden wordt gewaarborgd en ter beschikking gesteld en voldoende is. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe binnen dit budgettair kader te werken.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid op juridisch bindende wijze aan de ondertekenende partijen een aanpassing garandeert van de in lid 1 bedoelde financiering aan de index, aan de evolutie van de anciënniteit en aan de evolutie van het aantal VTE, meer bepaald met het oog op de invoering van het systeem van functieclassificatie en het daaraan gekoppelde loonmodel.

§3. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost kan een rapportering van loongegevens worden gedaan. De sociale partners bepalen in voorkomend geval, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de termijnen, de modaliteiten en welke gegevens door IFIC vzw zullen worden verzameld en hoe deze gegevens zullen worden verzameld.

Hoofdstuk 5: Het IFIC-barema

Artikel 6.

§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie, legt deze collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC-barema vast.

De IFIC-barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De IFIC-barema's worden uitgedrukt als bruto maandloon.

Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar

een doelbarema(s) aan gekoppeld is (zijn).

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

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

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

§ 3. In geval van hybridering (toewijzing, overeenkomstig de bepalingen van bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, van meer dan één sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie aan een werknemer binnen eenzelfde arbeidsovereenkomst), wordt het IFIC-barema berekend op basis van pro rata verdeling van de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elke sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie.

§ 4. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC-barema voor deze functie.

Hoofdstuk 6: Het IFIC-barema voor de werknemers in dienst ten laatste de dag voor datum E

Afdeling 1- Het bepalen van het startbarema van de werknemer

Artikel 7.

§ 1. Het startbarema is gelijk aan de loonschaal, eventueel verhoogd met bepaalde elementen, van toepassing zijnde op de werknemer in de instelling, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, op 30 juni 2022 (of op de datum van indiensttreding in de functie als deze tussen 1 juli 2022 en de dag voor datum E ligt).

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten tot en met 30 juni 2022 in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die als referentie dienen om de loonschaal bedoeld in de vorige alinea, vast te leggen, worden opgenomen in bijlage 2 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en koninklijke besluiten vermeld in §4 tot 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het betreft meer bepaald:

- De haard- of standplaatstoelage
- Het functiecomplement (E2 voor de ROB's – RVT's)

- De functietoeslag
- De premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.

§ 3. Het startbarema moet, in voorkomend geval, vermeerderd worden met het functiecomplement (E1), zoals vermeld in § 8 van artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend in de vorm van een looncomplement voor bepaalde hoofdverpleegkundigen in de rust- en verzorgingstehuizen.

§ 4. Het startbarema van de werknemer kan slechts verhoogd worden met andere looncomponenten dan deze vermeld in § 2 en 3 van dit artikel, indien zij tegelijkertijd voldoen aan de volgende 3 voorwaarden

- zij zijn onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ);
- zij zijn gerelateerd aan de functie;
- zij worden collectief toegekend aan alle werknemers aan wie in de instelling dezelfde functie is toegewezen.

Deze andere salariscomponenten moeten erop gericht zijn de waarde te verhogen van de elementen die in aanmerking zijn genomen bij de wegingscriteria ter bepaling van de schaalcategorie van de nieuwe IFIC-functies.

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

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

De afrondingen gebeuren door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als gelijk is aan of hoger is dan vijf.

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

Afdeling 2: Het bepalen van het IFIC-barema

Artikel 8.

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

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

Afdeling 3: De keuze van de werknemer

Artikel 9.

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

§2. De keuze voor het IFIC-barema is onomkeerbaar.

De werknemer die kiest voor het IFIC-barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen

noch op de andere looncomponenten van zijn startbarema zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

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

Bijgevolg heeft een verpleegkundige die recht heeft op het voordeel beschreven in § 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (BBT/BBK-premie) en die opteert voor het IFIC-barema, nog steeds recht op de jaarlijkse betaling van deze BBT/BBK-premie, en dit naar rato van het aantal maanden tijdens dewelke hij/zij niet betaald werd volgens het IFIC-barema tijdens de referentieperiode.

§ 4. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever in de 4 weken na datum E en uiterlijk op 13/02/2022. De werknemer die voor die datum geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC-barema.

De werknemer die kiest voor het IFIC-barema, heeft voor het eerst recht op betaling van zijn IFIC-barema vanaf de uitbetaling van het salaris van de maand volgend op de kennisgeving van zijn keuze.

Het recht op het IFIC-barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 juli 2022. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 01/07/2022 (of de datum van indiensttreding indien die ligt tussen 01/07/2022 en de dag voor datum E) en de maand volgend op zijn keuze. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand volgend op de kennisgeving van zijn keuze, op voorwaarde dat de instelling daadwerkelijk de voorziene budgettaire middelen voor de financiering van de implementatie van IFIC in 2022 heeft ontvangen. Zo niet dan kan de looncorrectie worden uitgesteld tot de maand waarin de instelling de budgettaire middelen ontvangt.

De verpleegkundige die recht heeft op het voordeel beschreven in § 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (BBT/BBK-premie) en kiest voor het IFIC-barema, heeft in september 2022 nog steeds recht op de betaling van de BBT/BBK-premie voor de volledige referentieperiode 2021-2022. Het bedrag van de premie dat overeenkomt met de maanden waarvoor de looncorrectie met terugwerkende kracht geldt (juli en augustus 2022, voor een werknemer die op 1 juli 2022 in dienst was), moet dus in mindering worden gebracht op het totaalbedrag van de salariscorrectie, om dubbele betaling van de premie voor de betrokken maanden te voorkomen.

§ 5. In afwijking op §4 van dit artikel, kan de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid tot sectoraal of extern beroep, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 maart 2022 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie, zijn keuze, zoals bedoeld in §1 van dit artikel, pas maken nadat het besluit van de sectorale of de externe beroepscommissie schriftelijk aan hem is meegedeeld.

Vanaf de kennisname van het besluit van de interne/sectorale beroepscommissie heeft de werknemer 15 kalenderdagen om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Indien de werknemer in extern beroep gaat, heeft hij vanaf de kennisname van het besluit van het externe beroepscommissie 15 dagen en ten laatste tot 31 december 2023 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

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

De werknemer die in dit geval opteert om over te stappen naar het IFIC-barema, geniet de uitbetaling van zijn loon volgens het IFIC-barema voor het eerst de maand volgend op de bekendmaking van zijn keuze. In voorkomend geval dient de werkgever voor de werknemer eenmalig een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 juli 2022 (of de datum van indiensttreding van de werknemer indien deze ligt tussen 1 juli 2022 en de dag voor datum E) en de maand van de bekendmaking van zijn keuze.

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

Artikel 10.

§ 1. De werkgever informeert de werknemer op datum E over de keuzemogelijkheid. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema (met uitzondering van het functiecomplement (E1), bedoeld in §2 van het huidig artikel) en het IFIC-barema, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 9.

De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's gedurende de resterende loopbaan. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 1 juli 2022 (of op de datum van indiensttreding in de functie indien die ligt tussen 01/07/2022 en de dag voor datum E), de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.

§ 2. Bovendien informeert de werkgever specifiek de hoofdverpleegkundige in een rust- en verzorgingstehuis, die in aanmerking komt voor het functiecomplement (E1), beoogd in § 8 van artikel 3 van de huidige overeenkomst, ervan:

- dat dit functiecomplement E1 geïntegreerd is in zijn startbarema maar dat dit niet geïntegreerd is in de individuele loonsimulatie die hem wordt overhandigd aangezien het bedrag van het complement variabel is in de tijd naargelang factoren gelinkt aan de instelling (deze simulatie dekt alle jaren van de overblijvende carrière);
- dat hij geen recht meer heeft op de uitbetaling van dit functiecomplement (E1), indien hij kiest voor het IFIC barema, en dat hij dus rekening moet houden met dit element bij zijn individuele keuze.

Op het moment van de melding van de keuze conform § 4 en 5 van artikel 9 van de huidige overeenkomst, moet de hoofdverpleegkundige in een rust- en verzorgingstehuis, die voor het IFIC-barema kiest, expliciet vermelden dat hij akkoord gaat om afstand te doen van de betaling van dit functiecomplement (E1). Het ontbreken van deze expliciete kwijtschelding laat niet toe om het recht op het IFIC-barema te openen.

§ 3. Voor werknemers die tussen 1 juli 2022 en de dag vóór datum E binnen de instelling van functie zijn veranderd, verstrekt de werkgever de werknemer een salarissimulatie, als omschreven in lid 1 van dit artikel, op basis van de situatie op 30 juni 2022 en een andere salarissimulatie op basis van de verdeling op de dag vóór datum E. De werknemer maakt op basis van deze simulaties één enkele keuze. Deze keuze geldt dan voor elk van de functies, maar mag voor de situatie voorafgaand aan datum E niet leiden tot een negatieve looncorrectie voor een van de maanden afzonderlijk (met uitzondering van de recuperatie voor de maanden juli en augustus 2022 van een twaalfde van de BBT/BBK-premie voor werknemers die het voordeel genieten beschreven in §7 van artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst en die kiezen voor het IFIC-barema).

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

Hoofdstuk 7: Het IFIC-barema voor de werknemers die in dienst treden vanaf datum E

Artikel 11.

§1. De werknemer die vanaf datum E in dienst treedt bij een nieuwe werkgever of in een nieuwe functie bij dezelfde werkgever, heeft onmiddellijk recht op het IFIC-barema dat hoort bij de functiecategorie die op hem van toepassing is. De IFIC-barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

§2. In afwijking van §1 van dit artikel heeft de verpleegkundige die, alvorens in dienst te treden bij zijn nieuwe werkgever die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst valt, door middel van een attest kan aantonen dat hij bij zijn vorige werkgever (waaronder zowel de privé- als de overheidswerkgevers vallen) recht had op het voordeel bedoeld in § 7 van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst (BBT/BBK-premie), en die op het ogenblik van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende, voor zover hij bij zijn nieuwe werkgever een verpleegkundige functie uitoefent, een eenmalige keuze tussen een verloning op basis van de functiecategorie en het overeenkomstige IFIC-barema of een verloning overeenkomstig de voordelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de regelgeving bedoeld in artikel 3, § 2,4,5,6, en 7 die op deze werknemer van toepassing zijn.

Opdat de verpleegkundige dit voordeel zou kunnen behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, ontvangt deze verpleegkundige bij de uitdiensttreding van zijn werkgever een attest waaruit blijkt dat hij op het ogenblik van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog van dit voordeel genoot (BBT/BBK-premie).

Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen

Artikel 12. Integratie loonschalen en looncomponenten

De werknemer waarop het IFIC-barema van toepassing is, heeft vanaf de start van de uitbetaling van het IFIC-barema en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, bovenop het toegekende IFIC-barema geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 3 §4 tot §7. Hij heeft geen recht meer op de andere looncomponenten die krachtens artikel 7 §3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het startbarema zijn opgenomen. Deze voordelen zijn in het IFIC-barema geïntegreerd.

De werknemer die kiest voor het IFIC-barema heeft geen recht meer op de loonschalen opgenomen in het startbarema conform artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief hun toekomstige indexeringen, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 9 §3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 13. Index

§ 1. De in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene doelbarema's worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017.

De aanpassing gebeurt overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

§ 2. Het geïndexeerde IFIC-barema is een barema met twee decimalen.

De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als gelijk is aan of hoger is dan vijf.

Artikel 14. Uurloon

Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan:

$$\frac{\text{maandloon} \times 12}{1976}$$

Het resultaat van deze berekening is een uurloon met vier decimalen.

De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als het gelijk is aan of hoger is dan vijf.

Artikel 15. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC-barema

Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever verplicht schriftelijk aan de werknemer over:

- De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (330/CO/135642), of de melding van een ontbrekende functie. In het geval van een hybride functie, de verdeling van de arbeidstijd tussen de functies;
- De IFIC-baremacategorie(ën) van toepassing op de werknemer.

Voor de werknemers in dienst op datum E vermeldt de werkgever ook:

- Welke loonschaal en welke looncomponenten in het startbarema werden geïntegreerd conform artikel 7 §2 tot 4;
- In voorkomend geval het intern barema dat van toepassing is op de betrokken werknemer;
- De baremieke anciënniteit van de werknemer (op 1 juli 2022 of op de datum van indiensttreding in de functie als deze tussen 1 juli 2022 en de dag voor datum E ligt) uitgedrukt in jaren en maanden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst (of een avenant aan de arbeidsovereenkomst) tussen de werkgever en de betrokken werknemer beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.

Artikel 16. Verworven anciënniteit
De werknemer die het recht opent op het IFIC-barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit.
Artikel 17. Verworven anciënniteit bij functiewijziging
Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.
Hoofdstuk 9: Slotbepalingen
Artikel 18.
§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur.
§ 2. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.
§ 3. 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.
§ 4. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.
BIJLAGEN: 2

Bijlage 1 : IFIC-barema's

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	3072,31	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	5933,62
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

Ter informatie vindt u in de tabel hieronder de IFIC-barema's die van kracht waren ten tijde van het afsluiten van de cao.

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	2675,90	2747,26	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

BIJLAGE 2 : Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de vaststelling van loonschalen voor de werknemers van de sub-sectoren van het toepassingsgebied (Hoofdstuk 1 – Artikel 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)