

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen	Commission paritaire des établissements et des services de santé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.	Convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant les procédures et mesures de transition barémiques d'application dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.
Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied	Chapitre 1er : Champ d'application
Artikel 1.	Article 1er.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:	§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs:
<ul style="list-style-type: none"> - de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, l, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen; - de forensisch psychiatrische centra; - de revalidatiecentra meer bepaald, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, l, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen; - de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België; - de thuisverpleging; - de medisch-pediatische centra; - de wijkgezondheidscentra. 	<ul style="list-style-type: none"> - des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés dans l'article 5, §1er, l, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ; - des centres de psychiatrie légale ; - des centres de revalidation, plus précisément les institutions pour lesquelles le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention, et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, l, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ; - des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ; - des soins infirmiers à domicile ; - des centres médico-pédiatriques ; - des maisons médicales.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.	§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.
Hoofdstuk 2: Doel	Chapitre 2 : Objectif
Artikel 2.	Article 2.
§1. De sectorale functieclassificatie zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (hierna genoemd CAO "classificatie") is evolutief. Het periodieke onderhoud ervan is voorzien in artikel 8 van deze bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst. In het kader van het onderhoud,	§1. La classification sectorielle de fonctions telle qu'établie par la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (ci-après dénommée CCT « Classification ») est évolutive. Son entretien périodique est prévu à l'article 8 de la convention collective de travail

kunnen sectorale referentiefuncties worden herzien, worden toegevoegd aan de sectorale functieclassificatie of worden geschrapt.	susmentionnée. Dans le cadre de l'entretien, des fonctions de référence sectorielles peuvent être modifiées, ajoutées à la classification sectorielle de fonctions, ou supprimées.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures en de baremieke overgangsmaatregelen van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.	§2. La présente convention collective de travail a pour objectif de stipuler les procédures et mesures de transition barémiques d'application aux travailleurs en service dans les institutions qui tombent sous le champ d'application de la présente convention collective de travail, dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan:	§3. La présente convention collective de travail met en œuvre :
- het hoofdstuk 1 "IFIC", zoals beschreven in het sociaal akkoord van 25 oktober 2017, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Maggie De Block, en de Vicepremier en Minister van Werk, Economie en Consumentenzaken, Kris Peeters, anderzijds.	- le chapitre 1er : "IFIC", tel que décrit dans l'accord social du 25 octobre 2017, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Maggie De Block, et du Vice-premier et Ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, Kris Peeters, d'autre part.
- het hoofdstuk 1 "Lonen", zoals beschreven in het sociaal akkoord voor de federale zorgsectoren van 12 november 2020, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds, en de Vice- [*] en Minister van sociale zaken en volksgezondheid, Frank Vandenbroucke, en de Vice- [*] en Minister van Economie en Werk, Pierre-Yves Dermagne, anderzijds. <i>* eerstminister</i>	- le chapitre 1er « Salaires », tel que décrit dans l'accord social des secteurs fédéraux des soins de santé du 12 novembre 2020, conclu entre les partenaires sociaux d'une part, et le Vice-premier et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Frank Vandenbroucke, et le Vice-Premier ministre et Ministre de l'Economie et du Travail, Pierre-Yves Dermagne, d'autre part.
Hoofdstuk 3: Procedures van toepassing voor de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie	Chapitre 3 : Procédures d'application aux travailleurs dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions
Artikel 3.	Article 3.
§1. In het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie, is de werkgever verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de voorziene procedures op alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.	§1. Dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions, l'employeur est responsable de l'application correcte des procédures prévues à tous les travailleurs concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
§2. De in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beschreven procedures moeten systematisch worden toegepast door de werkgever ten laatste drie maanden na de periodieke herziening, in het kader van het onderhoud, van de bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (hierna genoemd "periodiek onderhoud")	§2. Les procédures décrites dans la présente convention collective de travail doivent systématiquement être mises en œuvre par l'employeur au plus tard dans les trois mois qui suivent la mise à jour périodique, dans le cadre de l'entretien, de l'annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (ci-après désignée par la formule « entretien périodique »).
Artikel 4	Article 4
Na elk periodiek onderhoud voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar alle werknemers die in de instelling zijn tewerkgesteld om hen te informeren over de lijst van sectorale referentiefuncties die:	Après chaque entretien périodique, l'employeur prévoit systématiquement une communication générale vers l'ensemble des travailleurs en service dans son institution afin de les informer de la liste des fonctions de référence sectorielles :
- Onderhouden werden (gewijzigde bestaande functies) ;	- Ayant été entretenues (fonctions existantes modifiées) ;

<ul style="list-style-type: none"> - Toegevoegd werden aan de sectorale functieclassificatie (nieuwe functies); - Geschrappt werden uit de sectorale functieclassificatie (verouderde functies). <p>De functiecategorie van de betrokken functies moet ook vermeld worden (categorie voor en na het onderhoud).</p> <p>De communicatie bevat ook het adres van de website van het Instituut voor Functieclassificatie (IFIC) waarop de beschrijvingen van de sectorale referentiefuncties beschikbaar zijn gesteld in hun meest recente versie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ayant été ajoutées à la classification sectorielle de fonctions (fonctions nouvelles); - Ayant été supprimées de la classification sectorielle de fonctions (fonctions obsolètes). <p>La catégorie des fonctions concernées doit également être mentionnée (catégorie avant et après entretien).</p> <p>La communication doit également mentionner l'adresse du site internet de l'Institut de classification de fonctions (IFIC), sur lequel les descriptions de fonctions de référence sectorielles sont accessibles dans leur version la plus récente.</p>
<p>Artikel 5</p> <p>§1. Na elk periodiek onderhoud, voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar de lokale paritaire overlegorganen in de instelling (de Ondernemingsraad (OR)) of bij gebreke hieraan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij gebreke hieraan de Syndicale Delegatie (SD).</p> <p>Deze communicatie moet verplicht het volgende bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De lijst van de onderhouden, toegevoegde of geschrapte functies in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie; - De categorie van de betrokken functies (na en voor het onderhoud, of de categorie gewijzigd werd ingevolge het onderhoud van de sectorale referentiefunctie); - Een lijst van de werknemers die betrokken zijn bij deze functies binnen de instelling, opgesteld met inachtneming van de geheimhoudingsregels die gelden binnen het desbetreffende interne paritaire overlegorgaan (OR/CPBW/SD) en met inachtneming van de voorschriften van de GDPR, uitsluitend en alleen voor het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gebruik. <p>§2. Als de instelling beschikt over een intercentra overlegorgaan moet de bovenvermelde communicatie door de werkgever overgemaakt worden aan het intercentra overlegorgaan.</p>	<p>Article 5</p> <p>§1. Après chaque entretien périodique, l'employeur prévoit systématiquement une communication vers l'organe de concertation paritaire interne de l'institution (le Conseil d'entreprise (CE)) ou à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS)).</p> <p>Cette communication doit obligatoirement mentionner :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La liste des fonctions entretenues, ajoutées ou supprimées dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions ; - La catégorie des fonctions concernées (catégorie avant et après entretien, si la catégorie a été modifiée suite à l'entretien de la fonction de référence sectorielle); - Une liste des travailleurs en service concernés par chacune de ces fonctions au sein de l'institution, établie dans le respect des règles de confidentialité d'application au sein de l'organe de concertation paritaire interne concerné (CE/CPPT/DS) et de la réglementation prévue par le RGPD, et ce, en vue du seul et strict usage prévu par la présente convention collective de travail. <p>§2. Dans le cas des institutions disposant d'un organe de concertation inter-centre, la communication susmentionnée doit être adressée par l'employeur à l'organe de concertation inter-centre.</p>
<p>Artikel 6.</p> <p>§1. Als een bestaande sectorale referentie functiebeschrijving gewijzigd wordt in het kader van het onderhoud, zal de gewijzigde functiebeschrijving automatisch van toepassing zijn op alle tewerkgestelde werknemers aan wie deze functie werd toegewezen, evenals op de nieuwe werknemers die in dienst treden in dezelfde functie.</p> <p>§2. Deze bepaling is van toepassing op alle betrokken werknemers, en dit vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie". De werkgever moet geen</p>	<p>Article 6</p> <p>§1. Lorsqu'une description de fonction de référence sectorielle existante est modifiée dans le cadre de l'entretien, la description de fonction ainsi modifiée s'applique automatiquement à l'ensemble des travailleurs en service à qui cette fonction est déjà attribuée, ainsi qu'aux nouveaux travailleurs qui entrent en service dans la même fonction.</p> <p>§2. Cette disposition est d'application à tous les travailleurs concernés, et ce, à partir de la date d'entrée en vigueur mentionnée à cet effet pour chacune des fonctions concernées dans l'annexe 1 de la CCT</p>

<p>specifieke individuele communicatie hierover voorzien naar alle betrokken werknemers, behalve wanneer, na het onderhoud, de categorie van de functie gewijzigd wordt. In dit geval, communiceert de werkgever naar de betrokken werknemers de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).</p>	<p>« Classification ». L'employeur ne doit pas prévoir à ce sujet de communication individuelle spécifique vers les travailleurs concernés, sauf dans le cas où, suite à l'entretien, la catégorie de la fonction a été modifiée. Dans ce cas, l'employeur communique par écrit aux travailleurs concernés les modalités barémiques d'application, telles que prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail. La communication s'effectue au moyen du formulaire standardisé prévu à cet effet, disponible sur le site de l'IFIC (www.if-ic.org).</p>
<p>Artikel 7.</p>	<p>Article 7</p>
<p>§1. Wanneer een nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving wordt toegevoegd aan de classificatie in het kader van het onderhoud, wijst de werkgever de nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving toe aan de betrokken tewerkgestelde werknemers. Het kan gaan over werknemers die tot heden een ontbrekende functie hebben toegewezen gekregen, of een op basis van hun effectieve taken een of meerdere minder geschikte sectorale referentiefunctie(s) in vergelijking met de aan het systeem toegevoegde nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving. De nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving is ook van toepassing op de nieuwe werknemers die in dienst treden voor dezelfde functie.</p> <p>§2. Voor de toewijzing, blijft de werkgever toezicht houden op de naleving van de classificatieprincipes (vuistregels), zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk communiceren naar elke betrokken werknemer in dienst over het feit dat een nieuwe sectorale functie hem wordt toegewezen, en over de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).</p> <p>§4. De werknemer die, binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, behoudt zijn functie die hem eerder werd toegewezen (sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie), evenals de vorige toepasselijke loonvoorwaarden horend bij deze vorige toegewezen functie.</p>	<p>§1. Lorsqu'une nouvelle description de fonction de référence sectorielle est ajoutée à la classification dans le cadre de l'entretien, l'employeur attribue la nouvelle description de référence sectorielle aux travailleurs en service concernés. Il peut s'agir de travailleurs qui jusqu'alors s'étaient vu attribuer une fonction manquante, ou bien une ou plusieurs fonction(s) de référence sectorielle(s) moins adaptée(s) à leurs tâches effectives que la nouvelle description de fonction de référence sectorielle ajoutée au système. La nouvelle description de fonction de référence sectorielle s'applique également aux nouveaux travailleurs qui entrent en service dans la même fonction.</p> <p>§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif au respect des principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.</p> <p>§3. L'employeur doit communiquer individuellement et par écrit à chacun des travailleurs en service concernés le fait qu'une nouvelle fonction de référence sectorielle lui a été attribuée, ainsi que les modalités barémiques d'application, telles que prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail. La communication s'effectue obligatoirement au moyen du formulaire standardisé prévu à cet effet, disponible sur le site de l'IFIC (www.if-ic.org).</p> <p>§4. Le travailleur qui, dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la communication de la nouvelle attribution par l'employeur, fait savoir explicitement par écrit à l'employeur qu'il s'oppose à cette nouvelle attribution, conserve la fonction qui lui avait été anciennement attribuée (fonction de référence sectorielle ou fonction manquante), ainsi que les conditions salariales antérieures qui lui étaient applicables pour cette fonction anciennement attribuée.</p>
<p>Artikel 8</p>	<p>Article 8</p>
<p>§1. Als een sectorale referentiefunctie geschrapt wordt uit de classificatie in het kader van het onderhoud, zal de werkgever aan de betrokken werknemer in dienst een andere sectorale referentiefunctie moeten toewijzen (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie).</p>	<p>§1. Lorsqu'une description de fonction de référence sectorielle est supprimée de la classification dans le cadre de l'entretien, l'employeur doit attribuer une autre fonction de référence sectorielle (ou, le cas échéant, une fonction manquante) aux travailleurs en service concernés.</p>

<p>De geschrapte sectorale referentiefunctie kan niet meer worden toegewezen aan nieuwe werknemers.</p> <p>§2. Voor de nieuwe toewijzing zal de werkgever nauwgezet de classificatieprincipes (vuistregels) toepassen, zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk naar elke betrokken werknemer in dienst communiceren over het feit dat de sectorale referentiefunctie, die hij toegewezen had gekregen, geschrapt is en dat een andere sectorale referentiefunctie (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie) hem ter vervanging werd toegewezen. De werkgever communiceert ook aan de werknemer de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in het artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).</p> <p>§4. Als de werkgever beslist om een andere sectorale referentiefunctie toe te wijzen aan de werknemer ter vervanging van de geschrapte functie (en dus geen ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie), zal de werknemer, die binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, in ieder geval zijn vorige functietoewijzing zien vervangen worden door een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie. In dit geval, behoudt de werknemer zijn vorige van toepassing zijnde loonvoorwaarden horend bij deze vorige functietoewijzing.</p>	<p>La fonction de référence sectorielle supprimée ne peut plus être attribuée aux nouveaux travailleurs.</p> <p>§2. Pour la nouvelle attribution, l'employeur est attentif au respect des principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.</p> <p>§3. L'employeur doit communiquer individuellement et par écrit à chacun des travailleurs en service concernés le fait que la fonction de référence sectorielle qui lui était d'application a été supprimée, et qu'une autre fonction de référence sectorielle (ou, le cas échéant, une fonction manquante de catégorie identique à celle de la fonction supprimée) lui a été attribuée en remplacement. L'employeur communique également au travailleur les modalités barémiques d'application, telles que prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail. La communication s'effectue obligatoirement au moyen du formulaire standardisé prévu à cet effet, disponible sur le site de l'IFIC (www.if-ic.org).</p> <p>§4. Dans le cas où l'employeur a choisi d'attribuer une autre fonction de référence sectorielle au travailleur en remplacement de la fonction supprimée (et non une fonction manquante de catégorie identique à celle de la fonction supprimée), le travailleur qui, dans un délai de 1 mois à dater de la réception de la communication de la nouvelle attribution par l'employeur, fait savoir explicitement par écrit à l'employeur qu'il s'oppose à cette nouvelle attribution, voit dans tous les cas son ancienne attribution de fonction remplacée par l'attribution d'une fonction manquante de catégorie identique à celle de la fonction supprimée. Dans ce cas, le travailleur conserve les conditions salariales antérieures qui lui étaient applicables pour son ancienne attribution de fonction.</p>
<p>Hoofdstuk 4: Baremieke overgangsmaatregelen van toepassing op de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie</p>	<p>Chapitre 4 : Mesures de transition barémiques d'application aux travailleurs dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions</p>
<p>Artikel 9</p> <p>§1. Voor alle werknemers betrokken bij het onderhoud volgens de modaliteiten beschreven in artikel 6 tot en met artikel 8 van deze overeenkomst, kan het onderhoud op baremiek vlak leiden tot de volgende drie situaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De baremieke categorie van de werknemer blijft onveranderd na het onderhoud ; - De baremieke categorie van de werknemer verhoogt na het onderhoud ; - De baremieke categorie van de werknemer verlaagt na het onderhoud . <p>Dit artikel bepaalt de baremieke overgangsmaatregelen van toepassing op elk van deze situaties.</p> <p>Om dit artikel te kunnen interpreteren, moeten de concepten "IFIC-barema" en "recht op het IFIC-barema" begrepen worden zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de</p>	<p>Article 9</p> <p>§1. Pour les travailleurs concernés par l'entretien selon les modalités décrites aux articles 6 à 8 de la présente convention, l'entretien peut mener sur le plan barémique à l'une des trois situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la catégorie barémique du travailleur demeure inchangée suite à l'entretien ; - la catégorie barémique du travailleur augmente suite à l'entretien ; - la catégorie barémique du travailleur diminue suite à l'entretien. <p>Le présent article définit les modalités de transition barémiques d'application pour chacune de ces situations.</p> <p>Pour l'interprétation de cet article, les notions de « barème IFIC » et de « droit au barème IFIC » s'entendent au sens prévu par la convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction</p>

<p>volledige invoering van het nieuwe loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten: IFIC.</p>	<p>complète d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé : IFIC.</p>
<p>§2. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer onveranderd blijft na het onderhoud, is geen enkele baremieke overgangsmaatregel van toepassing.</p>	<p>§2. Dans le cas où la catégorie barémique du travailleur demeure inchangée suite à l'entretien, aucune modalité de transition barémique spécifique ne s'applique.</p>
<p>§3. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer verhoogt als gevolg van het onderhoud, dan ontvangt de werknemer in dienst automatisch het voor deze verhoogde baremieke categorie van toepassing zijnde IFIC-barema vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie", en dit voor zover zijn recht op het IFIC-barema open is op die datum.</p> <p>De werknemer in dienst waarvan het recht op het IFIC barema nog niet is geopend en waarvan de baremieke categorie verhoogt als gevolg van het onderhoud, krijgt eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn loonvoorwaarden, inbegrepen de toekomstige verhogingen en een overstap naar het IFIC barema. Deze keuze gebeurt volgens dezelfde principes als deze beschreven in artikel 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten : IFIC</p> <p>Wanneer de werknemer kiest voor het IFIC barema van de verhoogde baremieke categorie, heeft hij hierop recht vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie"</p> <p>De verhoogde baremieke categorie is direct van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.</p>	<p>§3. Dans le cas où la catégorie barémique du travailleur en service augmente suite à l'entretien, le travailleur en service bénéficie automatiquement du barème IFIC d'application pour cette catégorie barémique augmentée à partir de la date d'entrée en vigueur mentionnée à cet effet pour chacune des fonctions concernées dans l'annexe 1 de la CCT « Classification », et ce, pour autant que son droit au barème IFIC soit ouvert à cette date.</p> <p>Le travailleur en service dont le droit au barème IFIC n'est pas encore ouvert et dont la catégorie barémique augmente suite à l'entretien a une seule fois le choix entre le maintien de ses conditions salariales existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le passage vers le barème IFIC. Le choix s'effectue selon les mêmes principes que ceux prévus aux articles 11 et 12 de la convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé : IFIC.</p> <p>Si le travailleur opte pour le barème IFIC d'application pour cette catégorie barémique augmentée, il y a droit à partir de la date d'entrée en vigueur mentionnée à cet effet pour chacune des fonctions concernées dans l'annexe 1 de la CCT « Classification ».</p> <p>La catégorie barémique augmentée s'applique directement au nouveau travailleur, à dater de son entrée en service dans la fonction.</p>
<p>§4. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer in dienst verlaagt als gevolg van het onderhoud, behoudt de werknemer in dienst – behalve in geval van een verandering van de functie -</p> <p>zijn verworven recht op het IFIC-barema in een hogere categorie waar hij recht op had voor de inwerkingtreding van de resultaten van het onderhoud, inbegrepen de hierbij horende toekomstige evoluties, voor zover zijn recht op het IFIC barema open is op het moment van inwerkingtreding van de resultaten van het periodieke onderhoud van de functie toegewezen aan die werknemer.</p> <p>De verlaagde baremieke categorie is onmiddellijk van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.</p>	<p>§4. Dans le cas où la catégorie barémique du travailleur en service diminue suite à l'entretien, le travailleur en service conserve – sauf en cas de changement de fonction – son droit acquis au barème IFIC de catégorie plus élevée auquel il avait droit avant l'entrée en vigueur des résultats de l'entretien, en ce compris les évolutions futures qui y sont liées, pour autant que son droit au barème IFIC soit ouvert au moment de l'entrée en vigueur des résultats de l'entretien périodique de la fonction d'application à ce travailleur.</p> <p>La catégorie barémique diminuée s'applique directement au nouveau travailleur, à dater de son entrée en service dans la fonction.</p>
<p>Hoofdstuk 5: Slotbepalingen</p>	<p>Chapitre 5 : Dispositions finales</p>
<p>Artikel 10</p>	<p>Article 10</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31 maart 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een</p>	<p>§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 mars 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois déposé par la partie signataire la plus</p>

opzeggingstermijn van 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.	diligente auprès du président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
§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.	§2. L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation ou la révision doit faire part de ses raisons et rendre des propositions d'amendement par simple lettre au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres organisations s'engagent à en discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le mois suivant sa réception.
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gelijktijdig afgesloten met de collectieve arbeidsovereenkomst 31 maart 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuw loonmodel binnen de federale gezondheidsdiensten: IFIC.	§3. La présente convention collective de travail est simultanément conclue avec la convention collective de travail du 31 mars 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial dans les services fédéraux des soins de santé : IFIC.
Artikel 11	Article 11
Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.	Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la conclusion de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.
BIJLAGEN	ANNEXES
Bijlage 1: Toewijzingsregels	Annexe 1: Règles d'attribution

Bijlage 1: Toewijzingsregels

Collectieve arbeidsovereenkomst van 31/03/2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

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

REGEL 1: Navigeer doorheen de functiewijzer (bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van de sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.)

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

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

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

REGEL 3: 80% regel van de functie-inhoud

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

1. De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de sectorale referentiefunctie. De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren.
2. De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de sectorale referentiefunctie (80% 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 (vb administratieve hulp).

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

REGEL 5: ontbrekende sectorale referentiefunctie(s)

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

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

Annexe 1 : Règles d'attribution

Convention collective de travail du 31/03/2021 concernant les procédures et mesures de transition barémiques d'application dans le cadre de l'entretien périodique de la classification sectorielle de fonctions.

Ces règles-clés sont relatives à l'attribution des fonctions de référence sectorielles par l'employeur, comme prévue dans la présente convention collective de travail.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions (annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 visant à déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle)

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

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

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

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

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

1. La fonction dans l'institution correspond entièrement avec la fonction de référence sectorielle. La fonction de référence sectorielle peut être attribuée.
2. La fonction dans l'institution diffère peu de la fonction de référence sectorielle (correspond à 80% avec le paquet de tâches). L'attribution de la fonction de référence sectorielle peut avoir lieu. Il s'agit des cas suivants :
 - a. L'exercice de la fonction dans l'institution comprend moins ou plus d'activités, sans que cela n'impacte l'objectif général de la fonction de

référence sectorielle.

- b. Les différences dans un ou plusieurs critères (connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et facteurs d'environnement) ne sont pas déterminantes pour le niveau de la fonction.

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

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

Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, avec une indication du volume de travail, exprimé en pourcentage, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées.

Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur ne consacre pas plus de 10% de son temps de travail n'entre pas en ligne de compte pour l'attribution.

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

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

Les règles-clés mentionnées ci-dessus sont détaillées et illustrées au moyen d'exemples concrets dans le manuel pour un usage correct de la classification de fonctions, édité par l'asbl IFIC. Le manuel constitue un complément à cette annexe.