



ERRATUM

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

**CCT n° 174440/CO/330
du 13/12/2021**

Correction du texte français :

- A l'annexe 1ère, les figures 1 et 2 au point 3 doivent être remplacées par :

ERRATUM

Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten

**CAO nr. 174440/CO/330
van 13/12/2021**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In bijlage 1 moeten de figuren 1 en 2 in punt 3 vervangen worden door :

		1.12 Base (euros brut)	1.14 Base	1.12-1.14 Saut après 10 ans
Ancienneté barémique	0	1 866,32	1 866,32	1 866,32
	1	1 947,33	1 982,09	1 947,33
	2	1 957,56	2 001,01	1 957,56
	3	1 967,79	2 019,93	1 967,79

	9	2 029,16	2 133,45	2 029,16
	10	2 092,14	2 205,57	2 205,57
	11	2 102,37	2 228,57	2 228,57
	12	2 112,60	2 251,57	2 251,57

	20	2 194,43	2 435,58	2 435,58
	21	2 204,66	2 458,59	2 458,59
	22	2 214,89	2 481,58	2 481,58

Figure 1 : Echelle salariale avec combinaison de barèmes

	Base (euro brut)	1/2 supplément de fonction (SF)	Montant ½ SF (euro)	1.78S + 0,5 SF (euro)	
Ancienneté barémique	0	3 110,47	= 0,5 x 4 % x basis; arrondi à 2 décimales	62,21	3 172,68
	1	3 233,63	= 0,5 x 4 % x basis; arrondi à 2 décimales	64,67	3 298,30
	2	3 233,63	= 0,5 x 4 % x basis; arrondi à 2 décimales	64,67	3 298,30
	3	3 323,64	= 0,5 x 4 % x basis; arrondi à 2 décimales	66,47	3 390,11

	9	3 593,66	= 0,5 x 8 % x basis; arrondi à 2 décimales	143,75	3 737,41
	10	3 646,71	= 0,5 x 8 % x basis; arrondi à 2 décimales	145,87	3 792,58
	11	3 736,71	= 0,5 x 8 % x basis; arrondi à 2 décimales	149,47	3 886,18
	12	3 736,71	= 0,5 x 8 % x basis; arrondi à 2 décimales	149,47	3 886,18

	20	4 096,75	= 0,5 x 12 % x basis; arrondi à 2 décimales	245,81	1 342,56
	21	4 186,76	= 0,5 x 12 % x basis; arrondi à 2 décimales	251,21	4 437,97
	22	4 186,76	= 0,5 x 12 % x basis; arrondi à 2 décimales	251,21	4 437,97

Figure 2 : Echelle salariale avec prime évolutive ».

- A l'annexe 2, les tableaux doivent être remplacés par les tableaux en annexe de cet erratum.

- In bijlage 2 moeten de tabellen vervangen worden door de tabellen in bijlage van het erratum.

Décision du

Beslissing van

10-05-2023

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en — inrichtingen
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC
Artikel 1. Toepassingsgebied
§1 . Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:
- de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen);
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen.
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (135642/CO/330), noch op de artsen.
Artikel 2. Doel
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het kader beschreven in
- artikel 4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsector voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds ;
- artikel 5, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen.

<p>§2. Voornoemde artikelen 4, §2 respectievelijk 5, §2 voorzien dat een rapportering van loongegevens gedaan zal worden om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbaar gestelde IFIC budget zich verhoudt tot de globale reële kost.</p>
<p>§3. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke gegevens aan IFIC vzw gerapporteerd moeten worden; - De manier waarop deze gegevens aan IFIC vzw moeten gerapporteerd worden; - De wijze waarop de globale reële kost (van fase I) berekend wordt; - Aan wie resultaten van de berekening van de globale reële kost (van fase I) worden gecommuniceerd.
<p>Artikel 3. Gerapporteerde gegevens</p>
<p>De werkgever moet de gegevens opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst rapporteren aan IFIC vzw ten laatste op 31/01/2022, en dit in overeenstemming met de instructies beschreven in deze bijlage.</p>
<p>Artikel 4. Wijze van rapporteren van de gegevens</p>
<p>§1. De rapportering wordt op een elektronische manier uitgevoerd, en dit uitsluitend aan de hand van de rapporteringstool opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>IFIC vzw stelt deze tool ter beschikking van de werkgevers.</p>
<p>§2. De rapporteringsgegevens worden voor indiening bij IFIC vzw door de instelling geanonimiseerd.</p>
<p>§3. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens worden aan de IFIC vzw overgemaakt via een beveiligd platform.</p>
<p>§4. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens mogen enkel gebruikt worden voor de berekeningen en analyses die noodzakelijk zijn om de doelstellingen beschreven in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst te realiseren alsook om, mits onderling akkoord van de sociale partners, macro-economische berekeningen te maken met betrekking tot de uitrol van IFIC in de betrokken sectoren (vermeld in artikel 1,§1 van onderhavige CAO).</p>
<p>Artikel 5. Wijze van berekening van de globale reële kost (van fase I)</p>
<p>Om de globale reële kost (van fase I) te berekenen wordt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC barema betaald worden. - Voor de berekening van de reële kost van fase 1 en volgende fase : de formules opgenomen in bijlage 3 respectievelijk 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegepast.
<p>Artikel 6. Aan wie de gerapporteerde gegevens worden gecommuniceerd</p>
<p>§1. Behoudens onderstaande informatieverstrekking, mogen in geen enkel geval gegevens, globale dan wel individuele van werkgevers, werknemers of instellingen ter beschikking gesteld worden aan de sociale partners, noch aan derden.</p>

<p>§2. IFIC vzw communiceert de resultaten van de berekeningen en analyses, bedoeld in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, aan de werkgevers en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigers van de sectoren vernoemd in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zetelend in het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en diensten (hierna de "sectorale sociale partners").</p>
<p>§3. IFIC vzw bezorgt aan de sectorale sociale partners de globale kost per subsector. Geen enkele berekening of analyse wordt gerealiseerd of gepresenteerd op het niveau van de individuele instelling, de individuele werkgever of de individuele werknemer.</p>
<p>§4. In afwijking op voorgaande paragrafen 1 tot en met 3 zal IFIC vzw het bedrag dat door de financierende overheid in 2021 (afrekening) en 2022 (voorschot) aan elke werkgever betaald moet worden communiceren aan het Agentschap Zorg en Gezondheid. Deze afwijking heeft uitsluitend tot doel de uitvoering mogelijk te maken van :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsector voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds; - de Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen en netwerken palliatieve zorgen.
<p>§5. In afwijking op voorgaande paragrafen 1 tot en met 3 bezorgt IFIC vzw aan het Agentschap Zorg en Gezondheid de gegevens die noodzakelijk zijn om een correcte uitvoering te waarborgen van de Samenwerkingsovereenkomst – Aanlevering betaalorder i.h.k.v. het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 tot financiering van sommige sociale akkoorden in bepaalde gezondheidsinrichtingen en -diensten, afgesloten tussen enerzijds de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door haar Regering en anderzijds het Instituut voor functieclassificatie, vertegenwoordigd door de voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor functieclassificatie.</p>
<p>Artikel 7. Slotbepalingen</p>
<p>§1 . Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, die door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt aan de sector.</p>
<p>§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van zijn ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur.</p>
<p>§3. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden</p>
<p>§4. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en — diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten te bespreken.</p>

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

Bijlagen (4):

1. Rapporteringsinstructies
2. Rapporteringstool (model)
3. Methodologie voor het berekenen van de afrekeningen voor de financiering van de reële kost voor het kalenderjaar 2021
4. Methodologie voor het berekenen van het voorschot voor de financiering van de reële kost voor een kalenderjaar

RAPPORTERINGSINSTRUCTIES:

Dit document heeft als doel de werkgevers uit de sector (toepassingsgebied conform artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) te informeren over hoe deze gegevens precies gerapporteerd moeten worden.

Deze gegevens dienen **ten laatste op 31 januari 2022** aan de vzw IFIC bezorgd te worden.

Welke werknemers moeten worden gerapporteerd?

Alle werknemers die zijn tewerkgesteld in de instelling tussen 1 januari 2021 en 31 december 2021 moeten worden gerapporteerd.

Het betreft alle werknemers met uitzondering van:

- leden van de directie ("directie" volgens artikel 4 van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen), behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330)¹;
- Artsen;
- Werknemers die geen loon van de werkgever hebben ontvangen (voor prestaties) voor de periode van 01/01/2021 tot en met 31/12/2021 (beide data inbegrepen): werknemers met een schorsing van de arbeidsovereenkomst van 100% (tijdskrediet, ouderschapsverlof), langdurig afwezig (ziekte, moederschapsverlof), werknemers in volledige SWT;
- Uitzendkrachten, het personeel van onderaannemers, personeel tewerkgesteld met een leerovereenkomst (duaal leren).

De rapportering gebeurt via een gestandaardiseerd Excelbestand dat beschikbaar wordt gesteld op de website van de vzw IFIC en dat bestaat uit vier verschillende tabbladen:

Tabblad 1. Input

Alle werknemers die zijn tewerkgesteld in de instelling tussen 1 januari 2021 en 31 december 2021 dienen te worden gerapporteerd op het tabblad 'Input' met uitzondering van de studenten (zie hieronder).

Tabblad 2. Student

Alle werknemers die werden tewerkgesteld gedurende het jaar 2021 met een studentenovereenkomst waarvoor de beperkte solidariteitsbijdrage van toepassing is, dienen te worden gerapporteerd op het tabblad 'Student'.

Tabblad 3. Interne barema's

Dit tabblad dient om de barema's die niet zijn opgenomen in de lijst van sectorale of vaak voorkomende barema's te verwerken.

Tabblad 4. VIA6-opstap

Dit tabblad dient om de IFIC-opstap premies in uitvoering van het zesde Vlaamse intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025 te rapporteren.

¹ Leidinggevenden, uitgezonderd hoofdverpleegkundigen, die een functie uit de sectorale functiewijzer bekleden, worden van toewijzing uitgesloten indien nader onderzoek aantoont dat ze effectief leidinggevende zijn zoals bedoeld in het kader van de sociale verkiezingen.

Hoe de template in te vullen?

Het doel van deze rapportering is om de bewegingen in de tewerkstelling van het personeel in kaart te brengen voor zowel de indienst- als de uitdiensttredingen van het personeel, maar ook de variaties op de gemiddelde arbeidstijden. Om dit voldoende nauwkeurig te doen, vragen wij om alle werknemers te rapporteren op de tabbladen 'Input' en/of 'Student'.

1. Input: gegevens van individuele werknemers (met normale bijdrage)

Per werknemer dient u één rapporteringslijn te gebruiken die de situatie weergeeft van de werknemer op 1 januari 2021 of op de datum van indiensttreding in de functie voor nieuwe werknemers.

Werknemers met een hybride functie² dienen op één rapporteringslijn te worden weergegeven, terwijl werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten voor dezelfde periode (bijvoorbeeld met een verschillende anciënniteit of een verschillend startbarema) wel op verschillende lijnen moeten worden gerapporteerd met steeds éénzelfde identificatiecode.

Wanneer een van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst wijzigt dan dient er een nieuwe rapporteringslijn voor de werknemer te worden aangemaakt. Concreet wil dit zeggen dat er bij volgende wijzigingen een nieuwe rapporteringslijn dient te worden aangemaakt:

- Bij een wijziging van het startbarema of van de anciënniteit (exclusief jaarlijkse anciënniteitsprong);
- Bij een wijziging van de arbeidstijd (DMFA);
- Bij een wijziging van functie.

U dient dit op de volgende manier te registreren in het bestand:

1. Op de eerste lijn van de tewerkstelling geeft u in kolom AH de laatste dag die voorafgaat van de wijziging.
2. U creëert een nieuwe tewerkstellingslijn met dezelfde identificatiecode met een begin-einddatum die beantwoorden aan de nieuwe situatie, waarbij de begindatum de eerste dag is van de nieuwe situatie.
3. Indien er zich nog een wijziging in de loop van het jaar zou voordoen, dan dient u nog een bijkomende tewerkstellingslijn aan te maken zoals hierboven beschreven.

Merk op dat een einddatum uit stap 1 niet dezelfde datum kan zijn in stap 2, want het betreft hier de eerste dag volgende op de wijziging.

Iedere rapporteringslijn dient een datum van indiensttreding (kolom AG) te bevatten voor alle werknemers. Indien de werknemer in dienst was voor 01/01/2021, dan moet u 01/01/2021 opgeven als datum van indiensttreding (kolom AG).

Dit principe geldt niet voor de datum van uitdiensttreding in kolom AH. In het geval de werknemer nog in dienst is na 31/12/2021, dient er geen datum van uitdienst te worden opgegeven in kolom AH.

² 2 of 3 functies binnen eenzelfde arbeidsovereenkomst.

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

Opgelet! De groepen van assistentiewoningen (GAW) en de lokale dienstencentra (LDC) komen ook in aanmerking voor de IFIC-invoering, maar hebben geen RIZIV-nummer.

Voor GAW's die aan een woonzorgcentrum (of een centrum voor dagverzorging) gekoppeld zijn, wordt gevraagd om de medewerkers tewerkgesteld in de GAW **in de rapporteringstool onder het RIZIV- nummer van het woonzorgcentrum te registreren.**

Voor de LDC's die aan een woonzorgcentrum (of een centrum voor dagverzorging) gekoppeld zijn, wordt gevraagd om de medewerkers tewerkgesteld in het LDC **in de rapporteringstool van het woonzorgcentrum** (of het alleenstaand centrum voor dagverzorging indien er geen woonzorgcentrum is), **maar onder het erkenningsnummer van het LDC (PEXXXX) te registreren.**

Concreet registreert u dit op onderstaande manier:

- Indien de tewerkstellingsuren onder een apart contract vallen: een lijn moet worden aangemaakt en de melding "GAW" of "LDC" moet in kolom AF worden aangegeven;
- Anders, indien de functie binnen de GAW/LDC deel uitmaakt van een hybride functie moeten twee aparte lijnen voor de werknemer gerapporteerd worden: een voor de uren die tewerkgesteld zijn in het WZC (of DVC) met de melding "WZC" (of "DVC") in kolom AF en een aparte lijn voor de uren die tewerkgesteld zijn in de GAW, respectievelijk LDC, met de melding "GAW" of "LDC" in kolom AF.

Voor de autonome GAW moet er uiteraard een aparte rapporteringstool aangeleverd worden. In dit geval wordt gevraagd om het **ondernemingsnummer** te vermelden in plaats van het RIZIV-nummer in kolom C. Voor de autonome LDC moet er uiteraard een aparte rapporteringstool aangeleverd worden. In dit geval wordt gevraagd om het **erkeningsnummer** (PEXXXX) te vermelden in plaats van het RIZIV-nummer in kolom C.

2. Student: gegevens jobstudenten met beperkte solidariteitsbijdrage

De studenten die hier dienen te worden gerapporteerd, zijn dewelke waarvoor de beperkte solidariteitsbijdrage van 8,13% geldt (waarbij 5,42% ten laste is van de werkgever en 2,71% ten laste van de student). Deze beperkte solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing indien er wordt voldaan aan volgende voorwaarden: de student heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten; de studentenarbeid kan enkel tijdens periodes waarin de student niet verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstellingen; en de tewerkstelling als student is beperkt tot een contingent van 475 uren per kalenderjaar.

Opgelet: In 2021, als gevolg van de bijzondere omstandigheden van de gezondheids crisis, wordt het quotum van 475 uren voor de eerste drie kwartalen geschorst.

Per studentenovereenkomst dient u één rapporteringslijn te gebruiken die deze situatie van de jobstudent weergeeft op de begindatum van de overeenkomst in het jaar 2021. Indien de jobstudent meerdere studentenovereenkomsten heeft gedurende het jaar, dan dient u meerdere rapporteringslijnen aan te maken voor deze jobstudent.

Werknemers met een hybride functie dienen op één rapporteringslijn te worden weergegeven, terwijl werknemers met meerdere arbeidsovereenkomsten voor dezelfde periode (bijvoorbeeld met een verschillende anciënniteit of een verschillend startbarema) wel op verschillende lijnen moeten worden gerapporteerd met steeds éénzelfde identificatiecode.

Wanneer een van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst van de student wijzigt dan dient er een nieuwe rapporteringslijn voor de jobstudent te worden aangemaakt. Concreet wil dit zeggen dat er bij volgende wijzigingen een nieuwe rapporteringslijn dient te worden aangemaakt:

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

- Bij een wijziging van het startbarema of van de anciënniteit (exclusief jaarlijkse anciënniteitssprong);
- Bij een wijziging van de arbeidstijd (DMFA);
- Bij een wijziging van functie.

U dient dit op de volgende manier te registreren in het bestand:

1. Op de eerste lijn van de tewerkstelling geeft u in kolom AH de laatste dag die voorafgaat van de wijziging.
2. U creëert een nieuwe tewerkstellingslijn met dezelfde identificatiecode met een begin- en einddatum die beantwoorden aan de nieuwe situatie, waarbij de begindatum de eerste dag is van de nieuwe situatie.
3. Indien er zich nog een wijziging in de loop van het jaar zou voordoen, dan dient u nog een bijkomende tewerkstellingslijn aan te maken zoals hierboven beschreven.

Merk op dat een einddatum uit stap 1 niet dezelfde datum kan zijn in stap 2, want het betreft hier de eerste dag volgende op de wijziging.

Iedere rapporteringslijn dient een datum van indiensttreding (kolom AG) te bevatten voor alle jobstudenten. Indien de werknemer in dienst was voor 01/01/2021, dan moet u 01/01/2021 opgeven als datum van indiensttreding (kolom AG).

Dit principe geldt niet voor de datum van uitdiensttreding in kolom AH. In het geval de werknemer nog in dienst is na 31/12/2021, dient er geen datum van uitdienst te worden opgegeven in kolom AH.

Onderstaande tabel geeft aan volgens welk exact format de gegevens moeten worden vervolledigd, teneinde te garanderen dat de gegevens correct zijn opgenomen.

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

Excel kolom	Titel	Algemene informatie over de inhoud	Formaat
A	Naam instelling	Deze informatie wordt gebruikt om de werkgever te identificeren. De tweede kolom RSZ nummer is optioneel.	Tekstformaat, maximum 50 tekens
B	RSZ nummer		xxx-xxxxxxx-xx Bv: 000-1234567-89
C	RIZIV nummer	Deze kolom mag niet leeg blijven (belangrijk voor de identificatie ter attentie van het agentschap Zorg en Gezondheid en voor de financiering) Voor de autonome GAW die geen RIZIV nummer hebben, word er gevraagd om het ondernemingsnummer (10 cijfers) in te vullen. Voor de LDC dient het erkenningsnummer (PEXXXX) te worden opgegeven.	Bv: 87654321 (8 cijfers)
D	Huidige functietitel in de instelling	Het betreft de interne benaming van de functie die de werknemer uitvoert op 1/11/2019 (of het moment van zijn indiensttreding in de functie).	Tekstformaat, maximum 50 tekens
E	Identificatiecode	Unieke code om elke individuele werknemer in de instelling te identificeren. Opgelet: één werknemer krijgt één enkele code, ook al staan de gegevens van deze werknemer op meerdere lijnen.	Tekst, nummers, of een combinatie van beiden is mogelijk. Speciale tekens zijn niet toegelaten. Bv.: * . " / \ [] ; = Opgelet: MAXIMUM 7 cijfers
F	Geboortedatum	De geboortedatum laat toe om te bepalen wat de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer is, en dus ook de datum van het pensioen en dit voor de berekening van het cumulatieve loon voor de resterende loopbaan. Zodanig dat men kan bepalen of een werknemer belang heeft om over te schakelen naar het nieuwe systeem.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj
Input G	Arbeidstijd (DMFA)	De arbeidstijd moet worden uitgedrukt in uren en mag GEEN onregelmatige prestaties bevatten. Bv.: Voltijds werk = 38, Halftijds werk = 19, (4/5) arbeidsregime = 30,40 Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 40 uren per week, maar met een bijkomende dag inhaalrust per maand, is er sprake van een contract van 38 uur. Deze informatie wordt weergegeven voor elke werknemer in uw DMFA-aangifte onder 'Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer'. Opgelet! in het geval van een wijziging van de DMFA-aangifte is het noodzakelijk om een nieuwe rapporteringslijn te gebruiken.	Numeriek in uren, maximaal 2 cijfers na de komma. Bv: een werknemer werkt 38 uur per week, vul dan enkel het cijfer 38 in

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

Student G	Arbeidstijd (DMFA)	<p>De arbeidstijd moet worden uitgedrukt in uren en mag GEEN onregelmatige prestaties bevatten. Bv.: Voltijds werk = 38, Halftijds werk = 19, (4/5) arbeidsregime = 30,40 Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 40 uren per week, maar met een bijkomende dag inhaalrust per maand, is er sprake van een contract van 38 uur. Deze informatie wordt weergegeven voor elke werknemer in uw DMFA-aangifte onder 'Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer'. Opgelet in het geval van een wijziging van de DMFA-aangifte is het noodzakelijk om een nieuwe rapporteringslijn te gebruiken.</p>	<p>Numeriek in uren, maximaal 2 cijfers na de komma. Bv: een werknemer werkt 38 uur per week, vul dan enkel het cijfer 38 in</p>
H	Opleidingsniveau	<p>Deze kolom bevat het niveau van het hoogst behaalde diploma van de werknemer. Deze kolom dient enkel ingevuld te worden indien een functie met een gedifferentieerd barema werd toegewezen aan de werknemer. <u>De functiecodes waarvoor deze informatie vereist is</u>, zijn: 6073, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186, 6188, 6270, 6271, 6274, 6273, 6370, 6461, 6462, 6470, 6670, 6770, 6999 en ontbrekende functie van categorie 14B. Voor andere functies is deze informatie niet vereist.</p>	<p>Indien vereiste informatie, kies voor één van volgende opties: - < Bachelor - Bachelor of + (Gelieve geen andere optie dan de bovenvermelde 2 opties aan te geven). In andere gevallen mag de cel leeggelaten worden. Voorbeelden: - Het opleidingsniveau van een verpleegkundige A2 is: < Bachelor; - Het opleidingsniveau van een verpleegkundige A1 is: Bachelor of +.</p>
I	Loonschaal op basis van het startbarema (vroeger benoemd als "huidige barema" in de tool gebruikt in april 2019)	<p>Het betreft de loonschaal die van toepassing is op de werknemer op 01/01/2021 of de startdatum van de rapporteringslijn (kolom AG) voor degene die niet in IFIC zijn of de loonschaal op basis van het startbarema voor degene die in IFIC zijn. Er wordt gevraagd om het barema op te geven dat toegekend wordt aan de werknemer, het kan gaan over één van barema's van PC 330 (of vaak voorkomend barema in de instellingen van de sector), of de naam van de interne loonschaal die van toepassing is op de werknemer. Enkel in het geval dat het startbarema hoger is dan het doelbarema voor alle anciënniteitsjaren, kunt u in deze kolom de optie "startbarema hoger dan doelbarema" aangeven. In de cel rechts hiervan vindt u de lijst terug van de barema's die standaard opgenomen zijn in de tool. Alle andere barema's dient u in te geven in het tabblad "Interne barema's" volgens de instructies.</p>	<p>Naam ingeven van het oude PC 330 of intern barema, erop lettend dat de naam ervan op dezelfde wijze geschreven wordt zoals hieronder aangegeven voor de PC 330 barema's, of zoals u ze heeft ingegeven voor een intern barema. Opgelet: uit voorgaande loonstudies is gebleken dat sommige instellingen een enkelvoudig barema opgaven terwijl de werknemer eigenlijk een gecombineerd barema toegewezen krijgt (bv.: 1.55 i.p.v. 1.55-1.61-1.77). Let er dan ook zeker op dat het juiste barema wordt opgegeven in geval van gecombineerde barema's. Lijst van mogelijke barema's: 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34;</p>

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

			1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77; 1.55-1.61-1.77+2j; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3, "startbarema hoger dan doelbarema"
J	Baremieke anciënniteit jaren	Betreft de baremieke anciënniteit van de werknemer op 01/01/2021 of de startdatum (kolom AG) van de rapporteringslijn. Dit gegeven wordt uitgedrukt in jaren.	Numeriek formaat: geheel getal van 0 tot en met 47
K	Baremieke anciënniteit maanden	Betreft de baremieke anciënniteit van de werknemer op 01/01/2021 of de startdatum (kolom AG) van de rapporteringslijn. Dit gegeven wordt uitgedrukt in maanden.	Numeriek formaat: geheel getal van 0 tot en met 11

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

L	Haard- of standplaatsvergoeding	<p>Betreft het recht, op basis van de persoonlijke situatie op 01/11/2019 en het inkomensniveau, op een haard- of standplaatsvergoeding of geen van beiden.</p> <p>Opgelet: voor de berekening van het IFIC-barema fase 1 wordt de persoonlijke situatie van de medewerker vastgelegd op 01/11/2019. Dit wil dus zeggen dat het barema niet meer zal wijzigen indien een alleenstaande medewerker bijvoorbeeld een familie ten laste zou hebben in 2020. Zijn IFIC-barema zal wél steeds het bedrag van zijn haardvergoeding (of standplaatsvergoeding in een omgekeerde situatie) incorporeren dat overeenstemt met de baremieke anciënniteit van zijn huidig barema. Merk op dat, indien een intern barema werd toegewezen aan een werknemer, het mogelijk is "Haard" of "Standplaats" in te geven en dat IFIC op basis van de ingegeven bruto geïndexeerde maandlonen automatisch het bedrag van de vergoeding zal berekenen voor elk anciënniteitsjaar. Opgelet, het is echter mogelijk dat een afwijking van € 0,01 vastgesteld wordt tussen het werkelijk ontvangen bedrag voor deze vergoeding en deze die door IFIC berekend zal worden. Dit komt omdat de jaarlijkse niet-geïndexeerde basisbedragen hier niet opgegeven zijn, wat tot onnauwkeurigheden kan leiden voor afrondingen. Indien u deze onnauwkeurigheid wil vermijden kan u zelf het bedrag van de vergoeding integreren in het intern barema, maar let er dan zeker op "Geen" te selecteren.</p> <p>Ter herinnering: Bedragen volgens de index van 09/2021 voor een voltijdse werknemer: Maandlonen niet hoger dan € 2.367,37: Haardvergoeding: € 106,53 Standplaatsvergoeding: € 53,27 Maandlonen hoger dan € 2.321,33 maar niet hoger dan € 2.699,37: Haardvergoeding: € 53,27 Standplaatsvergoeding: € 26,63 Maandlonen hoger dan € 2.699,37: Haardvergoeding en standplaatsvergoeding: € 0</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen - Haard - Standplaats <p>Opgelet: voor het barema 1.12 bij 0 jaar baremieke anciënniteit, waarbij de drempel van het minimumloon niet gehaald wordt wanneer de werknemer een standplaatsvergoeding zou krijgen, wordt gevraagd om toch "Standplaats" in te geven. IFIC zal zelf het bedrag in aanmerking nemen om dat minimumloon te bereiken.</p>
---	---------------------------------	--	--

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

M	Sectorale functietoeslag (Enkel voor categorale ziekenhuizen, PVT's en revalidatiecentra)	<p><u>Voor ouderenzorg, IBW en MBE:</u> Geef in ieder geval "Nee" aan: de functietoeslag is niet sectoraal voor deze sectoren, dus is het niet mogelijk om in deze kolom "Ja" aan te geven. Als het barema van de werknemer een functietoeslag, in de vorm van een evolutieve premie, bevat die in het startbarema kan worden geïntegreerd, dient u een intern barema aan te maken die deze toeslag opneemt (zie hieronder).</p> <p><u>Voor de categorale ziekenhuizen en PVT's³:</u> De sectorale functietoeslag wordt maandelijks toegekend aan sommige hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00, evenals voor de verpleegkundigen (hoofd van dienst). Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van het basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de persoon.</p> <p><u>Voor de revalidatiecentra⁴:</u> Aan de diensthoofd van de verpleegkundige dienst, de sociaal, paramedische, en therapeutische diensten alsook aan de opvoeder-groepschef wordt bovenop de brutowedde een functietoeslag toegekend. Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van het basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de persoon.</p> <p>BELANGRIJKE OPMERKING: In geval van interne barema's moet steeds "Nee" aangegeven worden in deze kolom. De functietoeslag moet immers rechtstreeks opgenomen worden in het opgegeven bedrag in de interne loonschaal.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
---	---	---	--

³ Cfr. CAO van 29/06/1992

⁴ Cfr. CAO van 26/08/1992

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

N	Sectoraal functiecompleme nt (Niet voor de revalidatiecentra)	<p><u>Voor revalidatiecentra en MBE:</u> Geef in ieder geval "Nee" aan: het functiecomplement is niet sectoraal voor deze sector, dus is het niet mogelijk om in deze kolom "Ja" aan te geven. Als het barema van de werknemer een functiecomplement bevat die aan het startbarema kan worden geïntegreerd, kan het bedrag van € 86,33 in kolom R worden aangegeven, maar de premie moet dan aan de 3 cumulatieve voorwaarden voldoen (zie hieronder). Voor werknemers die nog geen 18 jaar anciënniteit hebben maar die dat functiecomplement vanaf hun 18de jaar anciënniteit zullen verkrijgen, is het noodzakelijk om een intern barema aan te maken die het complement vanaf dat jaar opneemt (zie hieronder).</p> <p><u>Voor de categorale ziekenhuizen en PVT:</u></p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
---	---	---	--

		<p>Het sectoraal functiecomplement⁵ is een vast maandelijks bedrag van € 86,33 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan sommige hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met een geldelijke anciënniteit vanaf 18 jaar en met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00, evenals voor de verpleegkundigen (hoofd van dienst).</p> <p>Opgelet: u kan geen functiecomplement toewijzen voor andere barema's dan bovenvermelde barema's. Als het barema van de werknemer een functiecomplement bevat die aan het startbarema kan worden geïntegreerd, kan het bedrag van € 86,33 in kolom R worden aangegeven maar de premie moet dan aan de 3 cumulatieve voorwaarden voldoen (zie hieronder). Voor werknemers die nog geen 18 jaar anciënniteit hebben maar die dat functiecomplement vanaf hun 18de jaar anciënniteit zullen verkrijgen, is het noodzakelijk om een intern barema aan te maken die het complement vanaf dat jaar opneemt (zie hieronder).</p> <p>Voor de ouderenzorg en IBW: Het is een vast maandelijks bedrag van € 86,33 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan hoofdverpleegkundigen, de ermee gelijkgestelde paramedici/diensthoofden en de verpleegkundige coördinatoren die als dusdanig zijn aangesteld voor zover zij aan de baremieke anciënniteit voorwaarde van 18 jaar voldoen.</p> <p>BELANGRIJKE OPMERKING:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) In geval van interne barema's moet steeds "Nee" aangegeven worden in deze kolom. Het functiecomplement is immers rechtstreeks opgenomen in de opgegeven bedragen. 2) Opgelet: een werknemer die sowieso recht zou hebben op een functiecomplement bij 18 jaar baremieke anciënniteit (bv.: hoofdverpleegkundigen), hier MOET "Ja" aangegeven worden in deze kolom. 	
--	--	---	--

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

O	BBT/BBK	Er wordt hier gevraagd om aan te duiden of de werknemer over een premie voor een BBT of een BBK beschikt op de startdatum van de rapporteringslijn (kolom AG). Indien de werknemer hier niet over beschikt, vult u "Geen" in.		Kiezen uit één van volgende opties: - "BBT" - "BBK" - "Geen"
P	Andere vast niet-sectorale premies te integreren in het startbarema	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Deze kolommen bieden de mogelijkheid een VASTE niet-sectorale premie in te geven die cumulatief voldoet aan de 3 volgende voorwaarden: - Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ) - Functiegebonden; - Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.	Numeriek, in percentage met maximum 1 cijfer na de komma. Bv: Werknemer ontvangt een premie van 5% op bruto maandloon, u vult dan 5 in.
Q		Verklaring premie in %		
R		Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Voorbeeld: de forfaitaire vergoeding voorzien voor afdelingshoofden (225,52 euro per maand, voltijds) en adjunct-afdelingshoofden (112,64 euro per maand voltijds) in rustoorden voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen en dagverzorgingscentra voor bejaarden kan in kolommen R en S ingegeven worden.	Numeriek, in Euro met maximum 2 cijfers na de komma. Bv: Werknemer ontvangt 100 € premie, u vult het getal 100 in.

⁵ Cfr. CAO 30/06/2006

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

S		Verklaring premie in €	<p>Opgelet indien de premie NIET VAST is (jaarlijks verschillend), dient een intern barema aangemaakt te worden (zie hieronder).</p> <p><u>Merk op:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De bedragen die ingegeven worden moeten overeenkomen met hetgeen iemand die voltijds werkt, toegekend zou krijgen. IFIC zal dan zelf de omzetting maken rekening houdend met de arbeidstijd van de werknemer. 2. Indien er meerdere premies worden opgenomen: <ol style="list-style-type: none"> a. Dient men een som op te maken in de kolom dat het bedrag bevat zodat de individuele bedragen achteraf geïdentificeerd kunnen worden Bv.: = 230,03 + 50 b. Dient in de verklaring een duidelijk onderscheid gemaakt te worden tussen de verschillende premies. <p>Bv.: VVI premie afdelingshoofd + managementpremie</p>	Tekstformaat (optioneel)
T – W – Z	Code van de IFIC-functie		De code overeenkomstig met de sectorale referentiefunctie(s) (cfr. functiewijzer) op de startdatum van de rapporteringslijn (kolom AG). De functietitel dient niet aangegeven te worden, enkel de code dient in deze kolom weergegeven te worden. In geval van een ontbrekende functie geeft u “Ontbrekend” in en vult u de kolom V, Y of AB verder aan.	Numeriek voor de IFIC-codes, voor ontbrekende functies vult u “Ontbrekend” in, in tekstformaat (zonder aanhalingstekens). Opgelet, indien u gegevens uit uw database exporteert, dient u na te gaan dat de IFIC-codes als numerieke gegevens zijn geëxporteerd.
U – X – AA	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie		Betreft de verdeling (in %) van de totale arbeidstijd die de werknemer besteedt aan de verschillende IFIC functies. Opgelet: Wat de arbeidstijd in kolom G ook mag zijn, de som van de 3 percentages in kolommen U, X en AA moet steeds gelijk zijn aan 100%. Indien de werknemer slechts één functie uitvoert, moet 100% aangegeven worden in kolom U (kolom X en AA blijven leeg). In geval van een hybride functie: er moet minimum 10% toegewezen worden.	Numeriek in percentage, geen cijfers na de komma . Opgelet , de combinatie 1/3, 1/3, 1/3 kan dus niet opgegeven worden, er moet dus 34% aan één van de functies toegewezen worden, en 33% voor de andere twee functies.

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

V – Y – AB	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	In geval van een ontbrekende functie, de categorie die u eraan toewijst door ze te vergelijken met de andere bestaande IFIC-functies.	Numeriek formaat: geheel getal tussen 4 en 20 waarbij 14B ook mogelijk is Beschikbare categorieën: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14B, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
AC	Wanneer heeft de werknemer het recht op IFIC geactiveerd?	<p>De optie "Fase 1" betekent dat de werknemer zijn recht op het IFIC-barema fase 1 heeft geactiveerd: dit zijn de nieuwe werknemers vanaf 1/11/2019 (met uitsluiting van de werknemers met een BBT of BBK premie)⁶ en de werknemers die hebben gekozen voor het IFIC-barema fase 1.</p> <p>De optie "Doelbarema" betekent dat de werknemer zijn recht op het IFIC-barema fase doelbarema's heeft geactiveerd: dit zijn de nieuwe werknemers vanaf 1/04/2021 en de werknemers die hebben gekozen voor het IFIC-doelbarema (werknemer die in fase 1 niet de mogelijkheid hadden om te kiezen voor IFIC-barema fase 1 o.w.v. BBT/BBK premie en werknemers die er voor gekozen hebbe om niet in te stappen in IFIC fase 1).</p> <p>De optie "Nee" betekent dat de werknemer ervoor heeft gekozen zijn eerdere salarisvoorwaarden te handhaven en daarom geen IFIC-barema fase doelbarema ontvangt: het zijn de werknemers die niet hebben gekozen voor het IFIC-barema. Opgelet: deze werknemers moeten wel worden gerapporteerd.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fase 1 - Doelbarema - Nee
AD	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op 01/01/2021 of de startdatum van de rapporteringslijn	<p>Voor de betrokken werknemers wordt gevraagd aan te geven welk type van premie van toepassing is. Voor de werknemers die jonger zijn dan 45 jaar, of de werknemers die gekozen hebben voor de vrijstelling van arbeidsprestaties of degenen die niet aan de voorwaarden voldoen, moet "0%" worden vermeld.</p> <p>Ter herinnering: Vanaf de leeftijd van 45 jaar kunnen sommige verpleegkundigen hun recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties omzetten in een premie⁷ (% van het brutosalaris):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 jaar: 96 uren per jaar, (INDIEN optie: 5,26% op loon); • 50 jaar: 192 uren per jaar, (INDIEN optie 10,52% op loon); • 55 jaar: 288 uren per jaar, (INDIEN optie 15,78% op loon). 	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0% - 5,26% - 10,52% - 15,78%

⁶ Werknemers die in dienst zijn getreden na 01/11/2019 tussen fase 1 en fase doelbarema met een BBT of BBK premie hadden geen recht op het IFIC-barema.

⁷ Sinds 1 oktober 2005 bestaat er geen keuzemogelijkheid meer per leeftijdsgrens (45, 50 of 55 jaar), met uitzondering van het verpleegkundig personeel, verpleegkundige

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

AE	Nummer PC	Het PC-nummer wordt gebruikt om een onderscheid te maken tussen de verschillende sectoren. De regelgeving voor de sectorale elementen zijn verschillend per sector. Deze kolom moet dus worden ingevuld. Het PC-nummer wordt ook aangeduid op de individuele fiche van de werknemer. 330.01.10: PVT's en categorale ziekenhuizen 330.01.20: Ouderenzorg 330.01.41: Revalidatiecentra (CAR, verslavingszorg en overige revalidatiecentra) 330.01.51: Initiatieven van beschut wonen 330.04: Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen	Kiezen uit één van volgende opties: - 330.01.10 - 330.01.20 - 330.01.41 - 330.01.51 - 330.04
AF	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Als de instelling aan het PC 330.01.20 behoort, moet het type van de instelling vermeld worden: - WZC: Woonzorgcentra - KVC: Kortverblijfscentra - DVC: Dagverzorgingscentra - LDC: Lokale dienstencentra - GAW: Groep van assistentiewoningen	Kiezen uit één van volgende opties: - WZC - KVC - DVC - LDC - GAW
AG	Datum van indiensttreding (voor werknemers reeds in dienst, nieuw in dienst of van wie de arbeidstijd of functie is gewijzigd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021)	Deze kolom dient <u>altijd</u> te worden ingevuld. - Voor de werknemers in dienst voor 01/01/2021, is dit '01/01/2021' - Voor werknemers die van functie veranderen of waarvan de DMFA-aangifte is gewijzigd tussen de 01/01/2021 en 31/12/2021 is dit de eerste dag van de wijziging.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj
AH	Datum van uitdiensttreding (voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is gewijzigd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021)	Deze kolom dient enkel te worden ingevuld in onderstaande situatie(s): - Voor werknemers van wie de arbeidstijd of functie is gewijzigd. Dit is dan de laatste dag die voorafgaat aan de wijziging. - Voor werknemers die uit dienst zijn getreden in 2021, is dit de laatste dag van de contractuele tewerkstelling. Opgelet: voor een werknemer die nog in dienst is na 31/12/2021, dient u hier <u>geen</u> datum in te vullen.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj

diensthoofden en adjunct-diensthoofden. Het personeel, dat voor 1 oktober 2005 heeft gekozen voor de premie, behoudt de premie. De optie uitkering kan te allen tijde omgezet worden in vrijstelling. De vrijstelling is een definitieve keuze.

3. Interne barema's: barema's die niet opgenomen zijn in de lijst van sectorale of vaak voorkomende barema's

In deze tab kunnen de interne barema's eigen aan uw instelling ingegeven worden, maar ook barema's die niet rechtstreeks zijn opgenomen in de lijst met barema's die standaard voorkomen.

Typische voorbeelden hiervan zouden kunnen zijn: een evolutieve premie (de helft van een functietoeslag algemene ziekenhuizen die toegekend wordt aan een adjunct met een barema 1.78S) of een combinatie van verschillende PC 330 barema's afhankelijk van de baremieke anciënniteit (bv.: 1.12- 1.14, 1.26-1.30-1.35). Voor al deze gevallen moet u zelf voor elk anciënniteitsjaar het bedrag van het overeenkomstig brutoloon berekenen.

Opgelet: bijkomende toegekende baremieke anciënniteit geldt niet als een intern barema.

U dient de bedragen op te geven aan de waarden op de start van het te rapporteren jaar (01/01/2021). IFIC zal voor u de indexering op de interne barema's voor u uitvoeren met 2% bij de indexering.

Opgelet:

- Elk barema moet de bedragen (met twee cijfers na de komma) bevatten voor een voltijdse werknemer (VTE)
- Een eventuele haard- of standplaatstoelage mag niet geïntegreerd worden. Er moet namelijk al in kolom N (tab 'input') aangegeven worden of de werknemer hier recht op heeft;
- De benaming van het barema (zie verder) mag geen speciale tekens bevatten.

Hieronder zijn twee voorbeelden uitgewerkt:

		1.12 <i>basis (€ bruto)</i>	1.14 <i>basis</i>	1.12-1.14 <i>sprong na 10 jaar</i>
Baremieke anciënniteit	0	1.866,32	1.866,32	1.866,32
	1	1.947,33	1.982,09	1.947,33
	2	1.957,56	2.001,01	1.957,56
	3	1.967,79	2.019,93	1.967,79

	9	2.029,16	2.133,45	2.029,16
	10	2.092,14	2.205,57	2.205,57
	11	2.102,37	2.228,57	2.228,57
	12	2.112,60	2.251,57	2.251,57

	20	2.194,43	2.435,58	2.435,58
	21	2.204,66	2.458,59	2.458,59
	22	2.214,89	2.481,58	2.481,58
...	

Figuur 1: Loonschaal met combinatie van barema's

		Basis (€ bruto)	1/2 functietoeslag	Bedrag ½ FT (€)	1.78S + 0,5FT (€)
Baremieke anciënniteit	0	3.110,47	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	62,21	3.172,68
	1	3.233,63	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	64,67	3.298,30
	2	3.233,63	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	64,67	3.298,30
	3	3.323,64	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	66,47	3.390,11

	9	3.593,66	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	143,75	3.737,41
	10	3.646,71	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	145,87	3.792,58
	11	3.736,71	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	149,47	3.886,18
	12	3.736,71	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	149,47	3.886,18

	20	4096,75	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	245,81	4.342,56
	21	4186,76	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	251,21	4.437,97
	22	4186,76	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	251,21	4.437,97

Figuur 2: Loonschaal met evolutieve premie

Een unieke naam dient aan elk van deze barema's gegeven te worden (deze naam mag dus niet - volledig - overeenkomen met de benaming van de barema's die standaard zijn opgenomen cfr. kolom I tab "Input").

Voor elk jaar baremieke anciënniteit (cfr. kolom C tot AX) moet een bruto maandbedrag ingegeven worden. Indien het interne barema niet tot 47 jaar doorloopt, dient het bedrag van het laatste jaar overgenomen te worden voor de volgende anciënniteitsjaren.

Deze tab kan **maximaal 100 verschillende loonschalen** bevatten.

Opgepast !!! Deze beperking dient strikt gerespecteerd te worden.

4. VIA6-opstap: de VIA6-opstap/IFIC-opstap premie voor de werknemers uit de Vlaamse Geregionaliseerde sectoren.

Voor de financiering van de premie VIA6-opstap/IFIC-opstap zoals toegekend conform de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2021 *betreffende de toekenning van een IFIC opstap in uitvoering van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025*, dient het totale bedrag van de te betalen premies per instelling te worden vermeld op dit afzonderlijk tabblad in de rapporteringsfiche.

Hiervoor dienen volgende gegevens te worden aangevuld:

Uitbetaald bedrag: dit is het totale bedrag van alle VIA6-opstappremies voor alle werknemers per RIZIV-nummer in overeenstemming met de toekenningsvoorwaarden uit de cao van 12/07/2021 hoofdstuk 4§4. Om dit bedrag te berekenen dient u de som te maken voor van alle VIA6-opstappremies die worden vermeld op de loonfiches in de maanden van uitbetaling voor de periode van 1 april 2021 tot en met 30 juni 2021.

Het te rapporteren bedrag (Uitbetaald bedrag) dient in overeenstemming te zijn met de berekeningswijze zoals bepaald in artikel 3 van de cao van 12/07/2021.

Onderstaande tabel geeft aan volgens welk exact format de gegevens moeten worden vervolledigd, teneinde te garanderen dat de gegevens correct zijn opgenomen.

Excel cel	Titel	Algemene informatie over de inhoud	Formaat
C	RIZIV-nummer	Gelieve het RIZIV-nummer op te geven voor identificatie ter attentie van het agentschap Zorg en Gezondheid voor de financiering van de IFIC-opstap premie. Voor de autonome GAW die geen RIZIV-nummer hebben, word er gevraagd om het ondernemingsnummer (10 cijfers) in te vullen. De LDC dient bij het RIZIV-nummer van het wzc te rapporteren.	Bv: 87654321 (8 cijfers)
D	Uitbetaald bedrag	Het betreft het totale brutobedrag van de IFIC-opstap premie voor alle werknemers van de instelling waarvoor de rapporteringsfiche wordt ingediend.	Numeriek, in Euro met maximum 2 cijfers na de komma.
E	Aantal VTE	Het betreft het totale aantal VTE in de instelling waarop het aangegeven bedrag van de premie van toepassing is.	Numeriek getal, maximaal 2 cijfers na de komma.
F	Ondertekenaar	De volledige naam en voornaam van de persoon die eindverantwoordelijk is voor de IFIC-rapportering.	Tekstformaat

Om de "verklaring op eer" bij de aanvraag van een financiering voor de VIA6-opstappremie correct te verwerken is het noodzakelijk dat alle gevraagde informatie wordt aangevuld en dat onderaan de verklaring (checkbox) wordt aangevinkt. Het niet correct aanleveren van deze gevraagde informatie, kan er toe leiden tot dat financiering van de VIA6-opstap mogelijks niet kan worden bepaald

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

Bij vragen rond het gebruik van dit model, of indien u meer dan 100 interne barema's wenst te rapporteren, kan u, liefst per e-mail, contact opnemen met IFIC: rapportage@if-ic.org.

Organisaties van instellingen die één gezamenlijke rapporteringsfiche wensen in te dienen voor meerdere RIZIV-nummers kunnen op aanvraag een aangepaste versie ontvangen van de rapporteringsfiche om meerdere verklaringen op eer toe te voegen per RIZIV-nummer.

Privacy

IFIC verzekert dat de analyses enkel op sectoraal niveau uitgevoerd zullen worden en dat de gegevens van de instellingen dus nooit afzonderlijk besproken en gepubliceerd worden. Bovendien zullen zij nooit voor andere zaken dan de kostprijnschatting en de financiering van de instellingen voor de implementatie van de IFIC barema's fase 1 en de IFIC barema's fase doelbarema's gebruikt worden. De GDPR-regelgeving wordt nageleefd. De gegevens zijn geanonimiseerd en worden enkel op macroniveau verwerkt.

RAPPORTERINGSTOOL (MODEL)

Tabblad 1 (Input):

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
					U kan de rapporteringsinstructies terug vinden op onderstaande deze link.					Baremieke anciënniteit op begindatum rapporteringslijn					
Naam instelling	RSZ nummer	RIZIV nummer	Huidige functietitel in de instelling	Identificatiecode <u>MAX 7 cijfers</u>	Geboortedatum (dd-mm-ijij)	Arbeidstijd (DMFA aangifte) <u>Volgtijds = 38 uren</u>	Opleidingsniveau < Bachelor, Bachelor of +	Loonschaal op basis van het startbarema	Jaren	maanden	Haard- of standplaats toeeloge				
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Sectorale premies			Andere vaste (niet-sectorale) premies Te integreren in het startbarema				IFIC functie 1			IFIC functie 2 (hybride)			IFIC functie 3 (hybride)		
Sectorale functietoestag (enkel voor categorale ziekenhuizen en revalidatiecentra)	Sectoraal functiecomplement (niet voor de revalidatiecentra)	BBT/BBK	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Verklaring premie in %	Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Verklaring premie in €	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegevezen aan deze functie	Categorie toegevezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegevezen aan deze functie	Categorie toegevezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegevezen aan deze functie	Categorie toegevezen aan de ontbrekende functie
AC	AD	AE	AF	AG	AH										
Wanneer heeft de werknemer het recht op IFIC geactiveerd?	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op begindatum rapporteringslijn	Nummer PC van de werkgever	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Datum van <u>indiensttreding</u> (voor werknemers die in dienst zijn of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021)	Datum van <u>uitdiensttreding</u> (voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021)										

Tabblad 2 (Student):

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
						U kan de rapporteringsinstructies terug vinden op onderstaande deze link.			Baremieke anciënniteit op begindatum rapporteringslijn						
Naam instelling	RSZ nummer	RIZIV nummer	Huidige functietitel in de instelling	Identificatiecode MAX 7 cijfers	Geboortedatum (dd-mm-jjjj)	Arbeidstijd (DMFA aangifte) Volthids = 38 uren	Opleidingsniveau < Bachelor, Bachelor of +	Loonschaal op basis van het startbarema	jaren	maanden	Haard- of standplaats toeelage				
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Sectorale premies			Andere vaste (niet-sectorale) premies Te integreren in het startbarema				IFIC functie 1			IFIC functie 2 (hybride)			IFIC functie 3 (hybride)		
Sectorale functietoeslag (enkel voor categorale ziekenhuizen en revalidatiecentra)	Sectoraal functiecomplement (niet voor de revalidatiecentra)	BBT/BBK	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Verklaring premie in %	Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Verklaring premie in €	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie
AC	AD	AE	AF	AG	AH										
Wanneer heeft de werknemer het recht op IFIC geactiveerd?	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op begindatum rapporteringslijn	Nummer PC van de werkgever	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Datum van indiensttreding (voor werknemers die in dienst zijn of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021)	Datum van uitdiensttreding (voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021)										

Tabblad 3 (Interne barema's):

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
Benaming interne barema	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47

Tabblad 4 VIA6-opstap:

Verklaring op eer bij de aanvraag van een financiering voor de VIA opstappremie

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2021 betreffende de toekenning van een IFIC opstap in uitvoering van het zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, dient u hier de totale bedrag van de te betalen premie overeenkomstig de cao van 12/07/2021 in het in te vullen in kader van de financiering van deze premie.

RIZIV-nummer instelling:	
Uitbetaald bedrag:	
Aantal vte:	
Ondertekenaar:	

Ik verklaar op eer dat de gegevens in dit document volledig en correct zijn overeenkomstig de cao van 12/07/2021.

Naam:	
Voornaam:	
Datum:	
Handtekening:	

Bijlage 3 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

METHODOLOGIE VOOR HET BEREKENEN VAN DE AFREKENINGEN VOOR DE FINANCIERING VAN DE REËLE KOST VOOR HET KALENDERJAAR 2021:

De gegevens zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavig cao moeten aan de VZW IFIC binnen de termijn en volgens de modaliteiten bepaald door onderhavig cao gerapporteerd worden, per instelling en voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

Deze derde bijlage bepaalt:

- Hoe de maandelijkse kost per werknemer voor een kalenderjaar wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per werknemer voor een kalenderjaar wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per instelling voor een kalenderjaar wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per subsector voor een kalenderjaar wordt berekend.

In uitvoering van het VIA 5 akkoord van 8 juni 2018 en het VIA 6 akkoord van 30 maart 2021 zal de afrekening 2021 bestaan uit 2 delen: een delta van 18,25% voor IFIC-fase 1 (VIA 5) en een delta van 100% voor IFIC-fase doelbarema's (VIA 6).

Als gevolg hiervan bestaat de berekening van de afrekening 2021 voor de Vlaamse geregionaliseerde sectoren uit twee periodes: een gedeelte met een berekening van een afrekening met een delta van 18,25% voor de periode januari 2021 tot en met 31 maart 2021 en een gedeelte met een delta van 100% (doelbarema) voor de periode van 1 april 2021 tot en met 31 december 2021. In werkelijkheid bestaat periode 2 uit twee subperiodes omwille van de overschrijding van de spilindex die heeft geleid tot een indexering van de barema's in september 2021.

Om de leesbaarheid van de tekst te bevorderen zal de periode met een delta van 18,25% lopende van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021 aangeduid worden met "periode 1". De periode van 1 april 2021 tot en met 31 december 2021 met een delta aan doelbarema's (100%) zal aangeduid worden als "periode 2".

Stap 1: Identificatie van de betrokken werknemers

1. *Welke werknemers worden uitgesloten voor de berekening van de afrekening 2021 (periode 1 en periode 2)?*

Voor de berekening van de kost wordt er enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC-barema van de lopende fase effectief betaald worden (cf. bijlage 2 van onderhavige cao, "Fase1" of "Doelbarema" in kolom AC van het rapporteringsbestand). De gegevens van werknemers die niet volgens de IFIC-barema's van de lopende fase betaald worden, zijn uitgesloten om de kost te berekenen.

2. *Welke werknemers worden wel in aanmerking genomen voor de berekening van de afrekening 2021 (periode 1 en periode 2)?*

Werknemers van wie het IFIC-barema fase 1 reeds was geactiveerd (zie kolom AC)⁸, worden mee opgenomen in de berekening van een afrekening voor periode 1 en een afrekening voor periode 2.

3. *Welke werknemers worden uitgesloten voor de berekening van de afrekening 2021 voor periode 1 maar kunnen in aanmerking genomen worden voor periode 2?*

Werknemers die **niet** hebben gekozen voor het **IFIC-barema fase 1** of die werden uitgesloten voor IFIC-barema fase 1 (werknemers met een BBT of BBK premie), waarvoor het recht op het IFIC-barema fase

⁸ Werknemers die in dienst zijn op het moment van de implementatie van IFIC-fase 1 en die hebben gekozen voor het IFIC-barema en zij die in dienst zijn gekomen na 1/11/2019, met uitzondering van werknemers met een BBT/BBK premie die in fase 1 niet de mogelijkheid hadden om voor het IFIC-barema te kiezen.

Bijlage 3 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

1 niet werd geactiveerd (kolom AC van het rapporteringsbestand) worden niet opgenomen in de berekening van een afrekening voor periode 1. Deze werknemers kunnen wel worden opgenomen in de berekening van de afrekening voor periode 2 op basis van het principe van de *reële keuze* (kolom AC). Indien dit het geval zou zijn, worden deze werknemers opgenomen in berekening van de afrekening voor periode 2.

Leidinggevende functies uit de WZC en de KVC uit de ouderenzorg (Bijlage 3 CAO van 9 november 2020)⁹ zijnde werknemers met als IFIC-toewijzing (hoofdcodes) codes 4020, 4021, 4022, 4040, 5022, 5023, 5030, 6010, 6111, 6120, 6122, 6220, 6230, 6320, 6330, 6420 en 6430 en waarvoor het recht op het IFIC-barema fase 1 werd geactiveerd (kolom AC van het rapporteringsbestand) zijn uitgesloten voor de berekening van de afrekening voor periode 1. Dit omwille van de financiering van deel M dat de meerkost fase 1 ten belope van 18,25% financiert voor die functies. Voor de berekening van de afrekening voor periode 2 worden deze werknemers wel mee opgenomen in de berekening, maar enkel voor het verschil tussen het doelbarema en het barema fase 1 voor het jaar 2021, aangezien het deel M reeds werd betaald.

In de tabel hieronder worden de verschillende situaties van hierboven samengevat:

	Periode 1	Periode 2
Werknemers niet betaald volgens het IFIC-barema fase 1	Nee	Ja of nee in functie van reële keuze
Werknemers betaald volgens het IFIC-barema fase 1	Ja	Ja
Leidinggevende functies in de zorg betaald volgens het IFIC-barema fase 1	Nee (deel M dekt de kost van fase 1)	Ja voor de meerkost tussen doelbarema en barema fase 1 (Deel M dekt de kost van fase 1)
Leidinggevende functies in de zorg niet betaald volgens het IFIC-barema fase 1	Nee	Ja of nee in functie van reële keuze. Als ja, alleen voor de meerkost tussen doelbarema en barema fase 1 (Deel M dekt de kost van fase 1)

Stap 2: Berekening maandelijkse kost van de werknemer

1. Baremieke kost

De baremieke kost van de afrekening wordt berekend op basis van de gerapporteerde loongegevens voor deze werknemer (cf. Excel rapporteringsbestand). De baremieke anciënniteit die wordt meegenomen in de berekening wordt bepaald voor alle maanden van het jaar 2021 en dit op basis van het gerapporteerde anciënniteitsjaar en de startdatum van de rapporteringslijn (*kolom AG – Datum van indiensttreding*). Indien er een anciënniteits-sprong zou zijn in een van de maanden van het jaar 2021 dan wordt deze meegenomen in de berekening van de afrekening voor de betrokken werknemer.

Om de baremieke kost te berekenen, wordt het bedrag van het doelbarema voor dat bepaalde anciënniteitsjaar vergeleken met het bedrag van het startbarema en de daarbij horende loonelementen.

Als het doelbarema lager is dan het startbarema dan is de kost gelijk aan €0, want er is geen meerkost voor de invoering van het IFIC-barema.

Als het doelbarema hoger is dan het startbarema, dan wordt de kost berekend op basis van het verschil tussen het doelbarema en het startbarema.

⁹ Opmerking: voor de woonzorgcentra en de kortverblijfcentra van het PC 330.01.20 wordt de kost gerelateerd aan de leidinggevende functies door een andere financieringsbron dan het IFIC-budget gefinancierd voor fase 1 van de IFIC-implementatie.

Bijlage 3 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

- In periode 1 van de afrekening wordt dit verschil vermenigvuldigd met 18,25% (delta uit IFIC-fase 1).
- In periode 2 van de afrekening wordt dit verschil vermenigvuldigd met 100% (delta IFIC-fase doelbarema's), rekening houdend met de indexering van september 2021.

2. *Impact op de onregelmatige prestaties*

Om de impact van de IFIC-barema's op de onregelmatige prestaties in rekening te nemen, wordt per werknemer en per functietoewijzing (op basis van de hoofdcode) een extra percentage op de baremieke kost toegepast. De lijst van de betrokken functies en het extra percentage per functie (gemiddelde percentage per functie op basis van reële gegevens uit de sector) worden bepaald door de sociale partners, per subsector. Dezelfde lijst en dezelfde percentages worden voor de berekeningen voor de jaren 2021 en 2022 gebruikt.

3. *Impact op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)*

Daarbovenop wordt de impact van de IFIC-barema's op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties berekend. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer kan dit percentage 0%, 5,25%, 10,52% of 15,78% bedragen. Dit wordt toegevoegd bovenop de baremieke kost voor periode 1 en periode 2. De som van deze drie elementen wordt gebruikt om de maandelijkse basiskost voor periode 1 en voor periode 2 te bepalen.

Stap 3 : Berekening jaarlijkse kost per werknemer voor het kalenderjaar

Om de berekening uit te voeren voor de jaarlijkse kost per werknemer voor het kalenderjaar van de afrekening, wordt er gebruik gemaakt van vermenigvuldigingsfactoren. Deze factoren worden toegepast om te komen tot de jaarlijkse kost per werknemer voor het voorschot.

- 12 om de 12 maanden van het jaar in rekening te brengen zijnde 3 maanden voor periode 1 en 9 maanden voor periode 2 bestaande uit 5 maanden met een lagere index en 4 maanden aan een hogere index.
- 1,3445 om de werkgeversbijdrage in rekening te brengen (34,45%)
- 1,0542 om de werkgeversbijdrage voor jobstudenten in rekening te brengen (5,42%)
- 0,92 om het dubbel vakantiegeld in rekening te brengen (92%)¹⁰
- 0,0303 om het variabele deel van de eindejaarspremie in rekening te brengen (3,03%)¹¹.

Elke van deze vermenigvuldigingsfactoren wordt op de betrokken componenten van de kost per werknemer (cf. stap 2) toegepast, conform de geldende wetgeving, om de jaarlijkse kost per werknemer te berekenen.

Stap 4 : Berekening van de jaarlijkse kost per instelling voor het kalenderjaar

De jaarlijkse kost per instelling voor het kalenderjaar wordt berekend door de jaarlijkse kost van elke gerapporteerde werknemer op te tellen per RIZIV-nummer.

Stap 5 : Berekening jaarlijkse kost per subsector voor de afrekening 2021

Voor elk van de volgende subsectoren wordt een jaarlijkse kost voor het jaar 2021 berekend:

330.01.10 PVT

330.01.10 Categorale ziekenhuizen

330.01.20 Ouderenzorg

¹⁰ Deze factor wordt toegepast op het maandelijks basissalaris

¹¹ Deze factor wordt toegepast op het jaarlijks basissalaris

Bijlage 3 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

330.01.41 Centra ambulante revalidatie

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg

330.01.41 Andere instellingen

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen

330.04 Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen

De jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2021 wordt zo berekend:

Som per subsector van de jaarlijkse kost voor het jaar 2021 van de instellingen die gerapporteerd hebben conform de modaliteiten van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 09/11/2020 *over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd.*

METHODOLOGIE VOOR HET BEREKENEN VAN HET VOORSCHOT VOOR DE FINANCIERING VAN DE REËLE KOST VOOR EEN KALENDERJAAR:

De gegevens zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavig cao moeten aan de VZW IFIC binnen de termijn en volgens de modaliteiten bepaald door onderhavig cao gerapporteerd worden, per instelling en voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

Deze vierde bijlage bepaalt:

- Voor welke werknemers een voorschot wordt berekend.
- Hoe de maandelijkse kost per werknemer voor het voorschot 2022 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per werknemer voor het voorschot 2022 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per instelling voor het voorschot 2022 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per subsector voor het voorschot 2022 wordt berekend

Stap 1: In uitvoering van het VIA 6 akkoord van 30 maart 2021 zal het voorschot 2021 bestaan uit een delta van 100% voor IFIC-fase doelbarema's (VIA 6). Identificatie van de betrokken werknemers

1. Welke werknemers worden uitgesloten voor de berekening van het voorschot?

Werknemers die **niet meer in dienst zijn op 31/12/2021** doordat einddatum in kolom AH (Datum van uitdiensttreding) werd ingevuld op de rapporteringsfiche **en jobstudenten** op basis van de rapportering op het tabblad "Student" zijn uitgesloten voor de berekening van het voorschot 2022. Werknemers die reeds de **pensioengerechtigde** leeftijd van 65 jaar hebben bereikt in 2021 of deze leeftijd zullen bereiken in 2022 op basis van de geboortedatum (kolom F van het rapporteringsbestand), worden uitgesloten voor de berekening van het voorschot 2022 van IFIC-fase doelbarema's.

2. Welke werknemers worden wel in aanmerking genomen voor de berekening van het voorschot 2022?

Werknemers van wie het IFIC-barema fase 1 of fase doelbarema reeds werd geactiveerd (zie kolom AC)¹², worden mee opgenomen in de berekening van een voorschot van het jaar 2022.

3. Welke werknemers worden uitgesloten voor de berekening van het voorschot 2022 voor periode 1 maar kunnen in aanmerking genomen worden voor periode 2?

Werknemers die **niet** hebben gekozen voor het **IFIC-barema fase 1** of het IFIC-barema fase doelbarema worden niet opgenomen in de berekening van een voorschot voor 2022.

Stap 2: Berekening maandelijkse kost van de werknemer

1. Baremieke kost

De baremieke kost voor het voorschot wordt berekend op basis van de gerapporteerde loongegevens voor deze werknemer (cf. Excel rapporteringsbestand). De baremieke anciënniteit die wordt meegenomen in de berekening wordt bepaald op de maand januari 2022 en dit op basis van het gerapporteerde anciënniteitsjaar en de startdatum van de rapporteringslijn (*kolom AG – Datum van indiensttreding*). Indien er een anciënniteitsprong zou zijn in de maand januari 2022 dan wordt deze meegenomen in de berekening van het voorschot voor de betrokken werknemer.

¹² Werknemers die in dienst zijn op het moment van de implementatie van IFIC-fase 1 en die hebben gekozen voor het IFIC-barema en zij die in dienst zijn gekomen na 1/11/2019.

Bijlage 4 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

Om de baremieke kost te berekenen, wordt het bedrag van het doelbarema voor dat bepaalde anciënniteitsjaar vergeleken met het bedrag van het startbarema en de daarbij horende loonelementen.

Als het doelbarema lager is dan het startbarema dan is de kost gelijk aan €0, want er is geen meerkost voor de invoering van het IFIC-barema.

Als het doelbarema hoger is dan het startbarema, dan wordt de kost berekend op basis van het verschil tussen het doelbarema en het startbarema.

- In het voorschot voor 2022 wordt dit verschil vermenigvuldigd met 100% (delta IFIC-fase doelbarema's).

2. Impact op de onregelmatige prestaties

Om de impact van de IFIC-barema's op de onregelmatige prestaties in rekening te nemen, wordt per werknemer en per functietoewijzing (op basis van de hoofdcode) een extra percentage op de baremieke kost toegepast. De lijst van de betrokken functies en het extra percentage per functie (gemiddelde percentage per functie op basis van reële gegevens uit de sector) worden bepaald door de sociale partners, per subsector. Dezelfde lijst en dezelfde percentages worden voor de berekeningen voor het jaar 2021 gebruikt.

3. Impact op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)

Daarbovenop wordt de impact van de IFIC-barema's op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties berekend. Afhankelijk van de leeftijd van de werknemer kan dit percentage 0%, 5,25%, 10,52% of 15,78% bedragen. Dit wordt toegevoegd boven op de baremieke kost voor het voorschot 2022.

De som van deze drie elementen wordt gebruikt om de maandelijkse basiskost voor het voorschot te bepalen.

Stap 3: Berekening jaarlijkse kost per werknemer voor het kalenderjaar

Om de berekening uit te voeren voor de jaarlijkse kost per werknemer voor het kalenderjaar van het voorschot, wordt er gebruik gemaakt van vermenigvuldigingsfactoren. Deze factoren worden toegepast om te komen tot de jaarlijkse kost per werknemer voor het voorschot.

- 12 om de 12 maanden van het jaar in rekening te brengen.
- 1,3445 om de werkgeversbijdrage in rekening te brengen (34,45%)
- 0,92 om het dubbel vakantiegeld in rekening te brengen (92%)¹³
- 0,0303 om het variabele deel van de eindejaarspremie in rekening te brengen (3,03%)¹⁴.

Elke van deze vermenigvuldigingsfactoren wordt op de betrokken componenten van de kost per werknemer (cf. stap 2) toegepast, conform de geldende wetgeving, om de jaarlijkse kost per werknemer te berekenen.

Stap 4: Berekening van de jaarlijkse kost per instelling voor het kalenderjaar

De jaarlijkse kost per instelling voor het kalenderjaar wordt berekend door de jaarlijkse kost van elke gerapporteerde werknemer op te tellen per RIZIV-nummer.

Stap 5: Berekening jaarlijkse kost per subsector voor het voorschot 2022

Voor elk van de volgende subsectoren wordt een jaarlijkse kost voor het jaar 2022 berekend:

330.01.10 PVT

330.01.10 Categorale ziekenhuizen

330.01.20 Ouderenzorg

¹³ Deze factor wordt toegepast op het maandelijks basissalaris

¹⁴ Deze factor wordt toegepast op het jaarlijks basissalaris

Bijlage 4 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 13/12/2021 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC

- 330.01.41 Centra ambulante revalidatie
- 330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg
- 330.01.41 Andere instellingen
- 330.01.51 Initiatieven van beschut wonen
- 330.04 Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen

De jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2022 wordt zo berekend:

Som per subsector van de jaarlijkse kost voor het jaar 2022 van de instellingen die gerapporteerd hebben conform de modaliteiten van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 09/11/2020 *over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd.*

Commission paritaire des établissements et des services de santé
Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC
Article 1^{er}. Champ d'application
§1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande:
- les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, §1er, l, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980);
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée;
- les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec lesquels 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 coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1er, l, 5°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.
- les équipes d'accompagnement multidisciplinaires et les réseaux de soins palliatifs.
§2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, sauf s'il s'agit d'une fonction de référence sectorielle telle que visée dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (135642/CO/330), ni aux médecins.
Article 2. Objectif
§1er. La présente convention collective de travail donne exécution au cadre décrit à
- l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 23 avril 2021 concernant l'introduction complète d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande, en exécution du sixième Accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux / non marchands pour la période 2021-2025, conclu entre les partenaires sociaux, d'une part, et le Gouvernement flamand, d'autre part;
- l'article 5, §2 de la convention collective de travail du 23 avril 2021 en exécution de l'accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande: équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs.

<p>§2. Les articles 4, §2 et 5, §2 précités prévoient un rapportage des données salariales afin de vérifier comment le budget IFIC mis à disposition par l'autorité se situe par rapport au coût global réel.</p>
<p>§3. La présente convention collective de travail détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les données qui doivent faire l'objet d'un rapportage à l'asbl IFIC; - la manière dont ces données doivent être rapportées à l'asbl IFIC; - les modalités de calcul du coût global réel (de la phase I) - à qui les résultats du calcul du coût global réel (de la phase I) sont communiqués.
<p>Article 3. Données rapportées</p>
<p>L'employeur doit rapporter à l'asbl IFIC, au plus tard le 31/01/2022, les données reprises en annexe 1 à la présente convention collective de travail, et ce conformément aux instructions décrites dans cette annexe.</p>
<p>Article 4. Manière de rapporter les données</p>
<p>§1er. Le rapportage est effectué de manière électronique, et ce uniquement à l'aide de l'outil de rapportage repris en annexe 2 à la présente convention collective de travail.</p> <p>L'asbl IFIC met cet outil à la disposition des employeurs.</p>
<p>§2. Les données de rapportage sont anonymisées par l'institution avant leur dépôt auprès de l'asbl IFIC.</p>
<p>§3. Les données rapportées par les employeurs sont transmises à l'asbl IFIC via une plate-forme sécurisée.</p>
<p>§4. Les données rapportées par les employeurs peuvent uniquement être utilisées pour les calculs et analyses nécessaires à la réalisation des objectifs décrits à l'article 2 de la présente convention collective de travail ainsi que, moyennant accord mutuel des partenaires sociaux, pour réaliser des calculs macroéconomiques concernant le déploiement de l'IFIC dans les secteurs concernés (mentionnés à l'article 1er, §1er de la présente CCT).</p>
<p>Article 5. Modalités de calcul du coût global réel (de la phase I)</p>
<p>Pour calculer le coût global réel (de la phase I),</p> <ul style="list-style-type: none"> - il est uniquement tenu compte des travailleurs payés selon le barème IFIC. - Pour le calcul du coût réel de la phase 1 et de la phase suivante: c'est la formule reprise respectivement en annexe 3 et en annexe 4 de la présente convention collective de travail qui est appliquée.
<p>Article 6 A qui communiquer les données rapportées</p>
<p>§1er. Sauf la fourniture d'information décrite ci-dessous, les données, qu'elles soient globales ou individuelles, des employeurs, des travailleurs ou des institutions, ne peuvent en aucun cas être mises à la disposition des partenaires sociaux ni de tiers.</p>

<p>§2. L'asbl IFIC communique les résultats des calculs et analyses, visés à l'article 5 de la présente convention collective de travail, aux employeurs et aux organisations de travailleurs, représentant les secteurs cités à l'article 1er de la convention collective de travail, siégeant au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (appelés ci-après "partenaires sociaux sectoriels").</p>
<p>§3. L'asbl IFIC transmet aux partenaires sociaux sectoriels le coût global par sous-secteur. Aucun calcul ni aucune analyse n'est réalisé ou présenté au niveau de l'institution individuelle, de l'employeur individuel ou du travailleur individuel.</p>
<p>§4. Par dérogation aux paragraphes précédents 1er à 3 inclus, l'asbl IFIC communiquera à l'Agence Soins et Santé le montant que l'autorité de financement doit payer à chaque employeur en 2021 (décompte) et 2022 (avance). Cette dérogation vise exclusivement à permettre de donner exécution à:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention collective de travail du 23 avril 2021 en exécution du sixième accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux / non marchands pour la période 2021-2025, conclu entre les partenaires sociaux, d'une part, et le Gouvernement flamand, d'autre part; - la convention collective de travail du 23 avril 2021 en exécution de l'accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande: équipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs.
<p>§5. Par dérogation aux paragraphes 1er à 3 inclus, l'asbl IFIC fournit à l'Agence Soins et Santé les données nécessaires à la garantie d'une exécution correcte de l'accord de coopération - Fourniture de l'ordre de paiement, dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018 portant financement de certains accords sociaux dans certains établissements et services de santé, conclu entre, d'une part la Communauté flamande, représentée par son Gouvernement et, d'autre part, l'Institut de classification de fonctions, représenté par le président du conseil d'administration de l'Institut de classification de fonctions.</p>
<p>Article 7. Dispositions finales</p>
<p>§1er. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle prévue dans la présente convention est limitée à la prise en charge effective des coûts globaux encourus, mis à disposition du secteur par l'autorité de tutelle compétente au moyen d'un financement structurel en vue de l'implémentation.</p>
<p>§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.</p>
<p>§ 3. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.</p>
<p>§ 4. 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 de sa demande et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à discuter de cette demande au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de sa réception.</p>
<p>§5. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs</p>

d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXES (4) :

1. Instructions de rapportage
2. Outil de rapportage (modèle)
3. Méthodologie pour le calcul des décomptes pour le financement du coût réel pour l'année civile 2021
4. Méthodologie pour le calcul de l'avance pour le financement du coût réel pour une année civile

Instructions de rapportage :

Le présent document a pour objectif d'informer les employeurs du secteur (champ d'application conformément à l'article 1er de la présente convention collective de travail) sur les modalités précises de rapportage de ces données.

Ces données doivent être transmises à l'asbl IFIC **au plus tard le 31 janvier 2022**.

Quels sont les travailleurs qui doivent faire l'objet d'un rapportage ?

Tous les travailleurs employés dans l'institution entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 doivent faire l'objet d'un rapportage.

Tous les travailleurs sont concernés à l'exception :

- des membres de la direction ("direction" au sens de l'article 4 de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales), sauf s'il s'agit d'une fonction de référence sectorielle telle que visée dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330)¹;
- des médecins
- des travailleurs qui n'ont pas reçu de leur employeur un salaire (pour des prestations) pour la période du 01/01/2021 au 31/12/2021 (les deux dates comprises) : Il s'agit des travailleurs ayant une suspension du contrat de travail de 100% (crédit-temps, congé parental), des travailleurs absents de longue durée (maladie, congé de maternité), des travailleurs en RCC complet;
- des intérimaires, du personnel engagé par des sous-traitants, du personnel occupé dans les liens d'un contrat d'apprentissage (formation en alternance).

Le rapportage se fait via un fichier Excel standardisé disponible sur le site internet de l'asbl IFIC et qui se compose de trois onglets différents :

Onglet 1 : Input

Tous les travailleurs occupés dans l'institution entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 doivent être rapportés dans l'onglet « Input » à l'exception des étudiants (voir ci-dessous).

Onglet 2 : Student

Tous les travailleurs qui ont été occupés au cours de l'année 2021 avec un contrat de travail pour étudiants pour lequel une cotisation de solidarité limitée s'applique doivent être rapportés dans l'onglet « Student ».

Onglet 3 : Barèmes internes

Cet onglet permet de traiter les barèmes qui ne figurent pas dans la liste des barèmes sectoriels habituels.

Onglet 4 : Tremplin VIA 6

Cet onglet est destiné à rapporter les primes tremplin IFIC en exécution du sixième accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux/non-profit pour la période 2021-2025.

¹ Les fonctions dirigeantes, à l'exception des infirmiers chefs, qui occupent une fonction se trouvant dans l'éventail de fonctions sectoriel, sont exclues de l'attribution, si un examen plus poussé montre qu'il s'agit effectivement de dirigeants tels que visés lors des élections sociales.

Comment compléter le modèle ?

Le but de ce rapportage est de cartographier les mouvements du personnel tant pour les embauches que pour les départs, mais aussi les variations de la durée moyenne de travail. Afin de garantir une précision suffisante, nous vous prions de rapporter tous les travailleurs sous les onglets « Input » et/ou « Student ».

1. Input : données des travailleurs individuels (avec des cotisations normales)

Vous devez utiliser, par travailleur, une seule ligne de rapportage qui rend compte de la situation du travailleur concerné au 1er janvier 2021 ou à la date d'entrée en service dans la fonction.

Les travailleurs qui occupent une fonction hybride² doivent être rapportés sur une seule ligne de rapportage, tandis que les travailleurs qui ont plusieurs contrats de travail simultanément (par exemple avec une ancienneté différente ou un barème de départ différent) doivent être rapportés sur des lignes différentes en utilisant toujours le même code d'identification.

Lorsque les modalités du contrat de travail ont été modifiées, une nouvelle ligne de rapportage doit être créée pour le travailleur. Concrètement, cela signifie qu'une nouvelle ligne de rapportage doit être créée pour les modifications suivantes :

- En cas de modification du barème de départ ou de l'ancienneté (hors saut annuel d'ancienneté);
- En cas de modification du temps de travail (DmfA);
- En cas de changement de fonction.

Il vous est demandé d'enregistrer la modification dans le fichier de la manière suivante :

1. Sur la première ligne relative à l'occupation du travailleur, inscrire dans la colonne AH la date du jour qui précède la modification.
2. Créer une nouvelle ligne d'occupation du travailleur avec le même code d'identification et y indiquer les dates de début et de fin de la nouvelle situation, la date de début correspondant au premier jour de la nouvelle situation.
3. S'il y a un autre changement pendant l'année, vous devez à nouveau créer une ligne d'occupation supplémentaire comme décrit ci-dessus.

Notez qu'une date de fin de l'étape 1 ne peut pas être la même date dans l'étape 2 car il s'agit ici du premier jour suivant la modification.

Chaque ligne de rapportage doit inclure une date d'entrée en fonction (colonne AG) pour tous les travailleurs. Si le travailleur était employé avant le 01/01/2021, vous devez indiquer le 01/01/2021 comme date d'entrée en fonction (colonne AG).

Ce principe ne s'applique pas pour la date d'arrêt de fonction dans la colonne AH. Dans le cas où le travailleur est toujours employé après le 31/12/2021, aucune date de départ ne doit être inscrite dans la colonne AH.

² Lorsqu'on attribue 2 ou 3 fonctions dans l'exercice d'un contrat de travail unique

Attention! Les groupes de résidences services (GAW) et les « lokale dienstcentra » (LDC) entrent également en ligne de compte pour l'implémentation de l'IFIC mais n'ont pas de numéro INAMI. Pour les GAW qui sont liés à un centre de soins résidentiels (WZC) (ou à un centre de soins de jour (DVC)), il est demandé d'identifier les collaborateurs occupés dans les GAW dans **l'outil de rapportage sous le numéro INAMI du centre de soins résidentiels**.

Pour les LDC qui sont liés à un centre de soins résidentiels (WZC) (ou à un centre de soins de jour (DVC)), il est demandé d'identifier les collaborateurs occupés dans le LDC dans **l'outil de rapportage du centre de soins résidentiels** (ou du centre de soins de jour s'il n'y a pas de centre de soins résidentiels), mais **sous le numéro d'agrément du LDC (PEXXXX)**.

Concrètement, l'enregistrement doit se faire de la manière suivante :

- Si les heures d'occupation relèvent d'un contrat séparé : une ligne doit être créée pour ce contrat et la mention « GAW » ou « LDC » doit apparaître dans la colonne AF;
- Autrement, si la fonction au sein du GAW/LDC fait partie d'une fonction hybride, il convient de rapporter deux lignes distinctes pour le travailleur : une pour les heures où il est occupé dans le centre de soins résidentiels (WZC) ou dans le centre de soins de jour (DVC) avec la mention « WZC » ou « DVC » dans la colonne AF, et une ligne distincte pour les heures où il est occupé dans le GAW ou le LDC avec la mention « GAW » ou « LDC » dans la colonne AF.

Pour les GAW autonomes, un outil de rapportage séparé doit être établi. Dans ce cas, il convient de mentionner le **numéro d'entreprise** en lieu et place du numéro INAMI dans la colonne C. Pour les LDC autonomes, un outil de rapportage séparé doit aussi être établi. Dans ce cas, il convient de mentionner dans la colonne C le **numéro de l'agrément** (PEXXX) en lieu et place du numéro INAMI.

2. Student : données des travailleurs étudiants assujettis à la cotisation de solidarité limitée

Les étudiants qui doivent être rapportés ici sont ceux qui sont assujettis à la cotisation de solidarité limitée de 8,13% (5,42% étant à la charge de l'employeur et 2,71% à celle de l'étudiant). Cette cotisation de solidarité limitée ne s'applique que si les conditions suivantes sont remplies : l'étudiant dispose d'un contrat de travail étudiant écrit; le travail étudiant n'est possible que durant les périodes où l'étudiant n'est pas tenu d'être présent dans les établissements scolaires ; le travail étudiant est limité à 475 heures par année calendrier.

Attention : En 2021, en raison des circonstances particulières de la crise sanitaire, le quota de 475 heures est suspendu pendant les trois premiers trimestres.

Par contrat d'étudiant, vous devez utiliser une seule ligne de rapportage qui reflète cette situation du travailleur étudiant à la date de début du contrat en 2021. Si le travailleur étudiant a plusieurs contrats d'étudiant au cours de l'année, vous devez faire plusieurs lignes de rapportage pour ce travailleur étudiant.

Les travailleurs qui occupent une fonction hybride doivent être rapportés sur une seule ligne de rapportage, tandis que les travailleurs qui ont plusieurs contrats de travail pour la même période (par exemple avec une ancienneté différente ou un barème de départ différent) doivent être rapportés sur des lignes différentes en utilisant toujours le même code d'identification.

Lorsque les modalités du contrat de travail étudiant ont été modifiées, une nouvelle ligne de rapportage doit être créée pour le travailleur étudiant. Concrètement, cela signifie qu'une nouvelle ligne de rapportage doit être créée pour les modifications suivantes :

- en cas de modification du barème de départ ou de l'ancienneté (hors saut annuel d'ancienneté);
- en cas de modification du temps de travail (DmfA);
- en cas de changement de fonction.

Il vous est demandé d'enregistrer la modification dans le fichier de la manière suivante :

1. Sur la première ligne relative à l'occupation du travailleur, inscrire dans la colonne AH la date du jour qui précède la modification.
2. Créer une nouvelle ligne d'occupation du travailleur avec le même code d'identification et y indiquer les dates de début et de fin de la nouvelle situation, la date de début correspondant au premier jour de la nouvelle situation.
3. S'il y a un autre changement pendant l'année, vous devez à nouveau créer une ligne d'occupation supplémentaire comme décrit ci-dessus.

Notez qu'une date de fin de l'étape 1 ne peut pas être la même date dans l'étape 2 car il s'agit ici du premier jour suivant la modification.

Chaque ligne de rapportage doit inclure une date d'entrée en fonction (colonne AG) pour tous les travailleurs étudiants. Si le travailleur était en service avant le 01/01/2021, vous devez indiquer 01/01/2021 comme date d'entrée en service (colonne AG).

Ce principe ne s'applique pas pour la date d'arrêt de fonction dans la colonne AH. Dans le cas où le travailleur est toujours occupé après le 31/12/2021, aucune date de départ ne doit être inscrite dans la colonne AH.

Le tableau ci-dessous indique selon quel format exactement les données doivent être complétées pour garantir qu'elles soient reprises correctement.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

Colonne Excel	Titre	Information générale sur le contenu	Format
A	Nom de l'institution	Cette information est utilisée pour identifier l'employeur. La deuxième colonne numéro ONSS est optionnelle.	Format texte, maximum 50 signes
B	Numéro ONSS		xxx-xxxxxx-xx Ex : 000-1234567-89
C	Numéro INAMI	Cette colonne ne peut pas rester vide (importante pour l'identification à l'attention de l'agence "Zorg en Gezondheid" et pour le financement) Pour les GAW autonomes qui n'ont pas de numéro INAMI, il est demandé d'indiquer le numéro d'entreprise (10 chiffres). Pour le LDC, c'est le numéro d'agrément (PEXXXX) qui doit être indiqué.	Ex : 87654321 (8 chiffres)
D	Titre actuel de la fonction dans l'institution	Il s'agit de la dénomination interne de la fonction exercée par le travailleur le 1/11/2019 (ou au moment de son entrée dans la fonction)	Format texte, maximum 50 signes
E	Code d'identification	Code unique pour identifier chaque travailleur individuel dans l'institution. Attention : un seul code est donné par travailleur, même si les données relatives à ce travailleur se retrouvent sur plusieurs lignes.	Texte, numéros ou une combinaison des deux sont possibles. Les signes spéciaux ne sont pas autorisés . Par ex. : * " / \ [] ; = Attention: MAXIMUM 7 chiffres
F	Date de naissance	La date de naissance permet de déterminer l'âge légal de la pension du travailleur, et donc aussi la date du départ à la retraite, et ce pour le calcul du salaire cumulatif pour le reste de la carrière. Cela permet de déterminer si un travailleur a intérêt à basculer vers le nouveau système.	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa
Input G	Temps de travail moyen (DmfA)	Le temps de travail doit être exprimé en heures et NE peut PAS comprendre de prestations irrégulières. Ex. : Temps plein = 38, mi-temps=19, régime 4/5= 30,40. Si un travailleur a un contrat de travail pour 40 heures par semaine mais avec un jour supplémentaire de repos compensatoire par mois, il est question d'un contrat de 38h. Cette information est indiquée pour chaque travailleur dans votre déclaration DmfA sous « Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur » Attention! En cas de modification de la déclaration DmfA, il est nécessaire d'utiliser une nouvelle ligne de rapportage.	Numérique en heures, maximum 2 chiffres après la virgule Ex. : si un travailleur preste 38 heures par semaine, complétez en indiquant uniquement le chiffre 38.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

Student G	Temps de travail (DMFA)	<p>Le temps de travail doit être exprimé en heures et NE peut PAS comprendre de prestations irrégulières. Ex.: Temps plein = 38 , mi-temps = 19, régime 4/5 = 30,40 Si un travailleur a un contrat de travail pour 40 heures par semaine mais avec un jour supplémentaire de repos compensatoire par mois, il est question d'un contrat de 38h. Cette information est indiquée pour chaque travailleur dans votre déclaration DmfA sous « Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur » Attention : en cas de modification de la déclaration DmfA, il est nécessaire d'utiliser une nouvelle ligne de rapportage.</p>	<p>Numérique en heures, maximum 2 chiffres après la virgule Ex : un travailleur travaille 38 heures par semaine, complétez en indiquant uniquement 38.</p>
H	Niveau de formation	<p>Cette colonne indique le niveau du diplôme le plus élevé obtenu par le travailleur. Cette colonne doit uniquement être complétée si une fonction à barème différencié a été attribuée au travailleur. <u>Les codes de fonctions pour lesquels cette information est requise sont</u> : 6073, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186, 6188, 6270, 6271, 6274, 6273, 6370, 6461, 6462, 6470, 6670, 6770, 6999 et la fonction manquante en catégorie 14B. Pour les autres fonctions, cette information n'est pas requise.</p>	<p>Si l'information est requise, choisissez une des options suivantes : - < Bachelor - Bachelor ou + (Veuillez ne pas indiquer d'autres options que les deux ci-dessus). Dans les autres cas, la cellule peut rester vide. Exemples : - le niveau de formation - d'un(e) infirmier(e)A2 est : < Bachelor; Le niveau de formation d'un(e) infirmier(e) A1 est : Bachelor ou +</p>
I	Echelle salariale sur la base du barème de départ (appelé précédemment « barème actuel » dans l'outil utilisé en avril 2019)	<p>Il s'agit de l'échelle salariale qui s'applique au travailleur le 01/01/2021 ou à la date de début de la ligne de rapportage (colonne AG) pour ceux qui ne sont pas dans IFIC ou de l'échelle salariale sur la base du barème de départ pour ceux qui sont dans IFIC. On demande d'indiquer le barème accordé au travailleur, il peut s'agir d'un des barèmes de la CP 330 (ou d'un barème fréquent dans les institutions du secteur) ou le nom de l'échelle salariale interne qui s'applique au travailleur. C'est uniquement dans le cas où le barème de départ est supérieur au barème cible pour toutes les années d'ancienneté que vous pouvez indiquer dans cette colonne l'option 'startbarema hoger dan doelbarema' (barème de départ supérieur au barème cible). Dans la cellule à droite, vous trouvez la liste des barèmes repris de manière standard dans l'outil. Tous les autres barèmes doivent être repris dans l'onglet « échelles salariales internes » selon les instructions.</p>	<p>Indiquer le nom de l'ancien barème de la CP 330 ou du barème interne, en veillant à ce que ce nom soit écrit de la même manière qu'indiqué ci-dessous pour les barèmes de la CP 330 ou comme vous l'avez encodé pour un barème interne. Attention : nous avons remarqué lors des études salariales précédentes que certaines institutions avaient indiqué un barème simple alors que le travailleur se voyait en fait attribuer un barème combiné (par exemple 1.55 au lieu de 1.55-1.61-1.77). Veuillez dès lors à encoder le barème correct en cas de barèmes combinés. Liste des barèmes possibles : 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24;</p>

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

			1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34; 1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77 1.55-1.61-1.77+2a; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3, "startbarema hoger dan doelbarema" (barème de départ supérieur au barème cible)
J	Ancienneté barémique en années	Il s'agit de l'ancienneté barémique du travailleur au 01/01/2021 ou à la date de démarrage de la ligne de rapportage telle que mentionnée dans la colonne AG. Cette donnée est exprimée en années.	Format numérique : nombre entier entre 0 et 47
K	Ancienneté barémique en mois	Il s'agit de l'ancienneté barémique du travailleur au 01/01/2021 ou à la date de démarrage de la ligne de rapportage telle que mentionnée dans la colonne AG. Cette donnée est exprimée en mois.	Format numérique : nombre entier entre 0 et 11

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

L	Allocation de foyer ou de résidence	<p>Concerne le droit, sur la base de la situation personnelle au 01/11/2019 et du niveau de revenu, à une allocation de foyer ou de résidence ou à aucune des deux.</p> <p>Attention : Pour le calcul du barème IFIC phase 1, la situation personnelle du collaborateur est arrêtée au 01/11/2019. Ceci veut donc dire que le barème ne changera plus si un collaborateur isolé se retrouvait, par exemple, avec une famille à charge en 2020. Son barème IFIC incorporera toujours le montant de son allocation de foyer (ou de son allocation de résidence dans la situation inverse) correspondant à l'ancienneté barémique de son barème actuel.</p> <p>Notez que si un barème interne a été attribué à un travailleur, il est possible d'encoder « Haard » ou « Standplaats » et que l'IFIC calcule automatiquement, sur la base des salaires mensuels indexés bruts indiqués, le montant de l'allocation pour chaque année d'ancienneté. Attention, il est toutefois possible que l'on constate une différence de 0,01€ entre le montant réellement perçu pour cette allocation et celui qui est calculé par l'IFIC. Ceci s'explique par le fait que les montants de base annuels non indexés ne sont pas indiqués ici, ce qui peut entraîner des imprécisions pour les arrondis. Si vous voulez éviter ce type d'imprécision, vous pouvez intégrer vous-même le montant de l'allocation dans le barème interne mais veuillez bien à alors sélectionner « Geen ».</p> <p>Pour rappel:</p> <p>Montants selon l'index de 09/2021 pour un travailleur à temps plein :</p> <p>Salaires mensuels pas supérieurs à € 2.367,37: Allocation de foyer: € 106,53 Allocation de résidence : € 53,27</p> <p>Salaires mensuels supérieurs à € 2.321,33 mais pas supérieurs à € 2.699,37: Allocation de foyer: € 53,27 Allocation de résidence: € 26,63</p> <p>Salaires mensuels supérieurs à € 2.699,37: Allocation de foyer et allocation de résidence : € 0</p>	<p>Choisissez une des options suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen - Haard - Standplaats <p>Attention: Pour le barème 1.12 avec 0 année d'ancienneté barémique, où le seuil du salaire minimum n'est pas atteint si le travailleur devait recevoir une allocation de résidence, on demande d'encoder malgré tout "Standplaats". L'IFIC prendra lui-même en compte le montant permettant d'atteindre ce salaire minimum.</p>
---	-------------------------------------	--	--

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

M	Supplément de fonction sectoriel (uniquement pour les hôpitaux catégoriels, MSP et centres de revalidation)	<p><u>Pour l'aide aux personnes âgées, les Initiatives d'habitation protégée et les MBE :</u> Indiquez en tout cas : « Nee » ; le supplément de fonction n'est pas sectoriel pour ces secteurs, il n'est donc pas possible d'indiquer « Ja » dans cette colonne. Si le barème du travailleur comprend un supplément de fonction, sous la forme d'une prime évolutive, qui peut être intégré au barème de départ, vous devez créer un barème interne reprenant ce supplément (cf. infra).</p> <p><u>Pour les hôpitaux catégoriels et les MSP³</u> Le supplément de fonction sectoriel est accordé mensuellement à certains infirmiers chefs, chefs de service paramédicaux avec les barèmes 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 et 1.00 ainsi qu'aux infirmiers (chefs de service). Ce supplément évolue (4%, 8% ou 12% du salaire mensuel brut de base), en fonction de l'ancienneté barémique de la personne.</p> <p><u>Pour les centres de revalidation⁴:</u> Un supplément de fonction est accordé, en sus du salaire brut, aux chefs de services de soins, des services sociaux, paramédicaux et thérapeutiques, ainsi qu'aux chefs-éducateurs et aux éducateurs chefs de groupe. Ce supplément évolue (4%, 8% ou 12% du salaire mensuel brut de base), en fonction de l'ancienneté barémique de la personne.</p> <p>Remarque importante : En cas de barèmes Internes, il faut toujours indiquer "Nee" dans cette colonne. Le supplément de fonction doit en effet être repris directement dans le montant indiqué dans l'échelle salariale interne.</p>	<p>Choisissez une des options suivantes : -Ja -Nee</p>
---	---	---	--

³ Cf. CCT du 29/06/1992

⁴ Cf. CCT du 26/08/1992

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

N	Complément de fonction sectoriel (pas pour les centres de revalidation)	<p><u>Pour les centres de revalidation et les MBE :</u> Indiquez en tout cas : « Nee » ; le complément de fonction n'est pas sectoriel pour ces secteurs, il n'est donc pas possible d'indiquer « Ja » dans cette colonne. Si le barème du travailleur comprend un complément de fonction qui peut être intégré au barème de départ, le montant de € 86,33 peut être indiqué dans la colonne R mais la prime doit satisfaire aux 3 conditions cumulatives (cf. infra). Pour les travailleurs qui n'ont pas encore 18 ans d'ancienneté mais qui obtiendront un complément de fonction à partir de leur 18ème année d'ancienneté, il est nécessaire de créer un barème interne qui reprend le complément à partir de cette année (cf. infra).</p> <p><u>Pour les hôpitaux catégoriels et les MSP</u></p>	<p>Choisissez une des options suivantes : - Ja - Nee</p>
---	---	--	--

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

		<p>Le complément de fonction sectoriel ⁵est un montant mensuel fixe de 86,33 euros (pour un travailleur à temps plein) accordé à certains infirmiers chefs, chefs de service <u>paramédicaux avec une ancienneté pécuniaire d'au moins 18 ans et avec les échelles salariales 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 et 1.00 de même qu'aux infirmiers chefs de service.</u></p> <p>Attention : vous ne pouvez pas attribuer de complément de fonction pour d'autres barèmes que ceux mentionnés ci-dessus.</p> <p>Si le barème du travailleur comprend un complément de fonction qui peut être intégré au barème de départ, le montant de 86,33 euros peut être indiqué dans la colonne R mais la prime doit satisfaire aux 3 conditions cumulatives (cf. infra). Pour les travailleurs qui n'ont pas encore 18 ans d'ancienneté mais qui obtiendront un complément de fonction à partir de leur 18ème année d'ancienneté, il est nécessaire de créer un barème interne qui reprend le complément à partir de cette année (cf. infra).</p> <p><u>Pour l'aide aux personnes âgées et les Initiatives d'habitation protégée :</u> Un montant mensuel fixe de 86,33 euros (pour un travailleur à temps plein) est accordé aux infirmiers en chef, aux paramédicaux/chefs de service y assimilés et aux coordinateurs infirmiers qui sont engagés en tant que tels pour autant qu'ils remplissent la condition d'ancienneté barémique de 18 ans.</p> <p>REMARQUE IMPORTANTE :</p> <p>1) En cas de barèmes internes, il faut toujours indiquer "Nee" dans cette colonne. Le complément de fonction est en effet repris directement dans les montants indiqués.</p> <p>2) Attention : pour un travailleur qui aurait, de toute façon, eu droit à un complément de fonction avec 18 ans d'ancienneté barémique (exemple infirmier chef), <u>IL FAUT</u> indiquer « Ja » dans cette colonne.</p>	
--	--	---	--

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

O	TPP/QPP	On demande ici d'indiquer si le travailleur bénéficie d'une prime pour un TPP ou QPP à la date de démarrage de la ligne de rapportage mentionnée à la colonne AG. Si le travailleur n'en bénéficie pas, indiquez « Geen ».		Choisissez une des options suivantes: - "BBT" - "BBK" - "Geen"
P	Autres primes fixes (non sectorielles) à intégrer dans le barème de départ	Prime en % par rapport au barème actuel	Ces colonnes permettent d'encoder une prime <u>FIXE</u> non sectorielle qui répond cumulativement aux 3 conditions suivantes: - être assujettie à la sécurité sociale (ONSS); - être liée à la fonction; - être accordée de manière collective à tous les travailleurs à qui la même fonction a été attribuée dans l'institution.	Numérique, en pourcentage avec <u>maximum un chiffre après la virgule</u> . Ex : le travailleur reçoit une prime de 5% sur son salaire mensuel brut, indiquez 5%.
Q		Explication de la prime en %	Cette prime peut être exprimée en % du salaire mensuel brut et/ou en tant que montant mensuel brut en euros.	Format texte (optionnel)
R		Montant mensuel brut (€) qui est ajouté au barème de base	Exemple : l'indemnité forfaitaire prévue pour les chefs de département (225,52 euros par mois à temps plein) et pour les chefs de département adjoints (112,64 euros par mois à temps plein) dans les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour pour personnes âgées peut être encodée dans les colonnes R et S.	Numérique, en euros avec <u>maximum 2 chiffres après la virgule</u> . Ex: le travailleur reçoit 100€ de prime, indiquez 100.

⁵ Cf. CCT du 30/06/2006

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

S		Explication de la prime en euros	<p>Attention : si la prime n'est PAS FIXE (change chaque année), il convient de créer un barème interne (cf. infra)</p> <p><u>Remarque:</u> 1. Les montants encodés doivent correspondre à ce que recevrait un travailleur à <u>temps plein</u>. L'IFIC fera lui-même la conversion en tenant compte du temps de travail du travailleur. Si plusieurs primes sont reprises :</p> <p>a. Il faut mentionner l'addition dans la colonne contenant le montant de sorte que l'on puisse identifier les montants individuels par la suite. Ex: 230,03 + 50 b. Dans l'explication, il faut clairement distinguer les différentes primes.</p> <p>Ex : VVI prime chef de département + prime de management</p>	Format texte (optionnel)
T-W-Z	Code de la fonction IFIC	Le code correspondant à la (aux) fonction(s) de référence sectorielle(s) (cf. éventail de fonctions) attribuée(s) à la date de démarrage de la ligne de rapportage telle que mentionnée à la colonne AG. Le titre de la fonction ne doit pas être indiqué, seul le code doit être indiqué dans cette colonne. Dans le cas d'une fonction manquante, vous notez "Ontbrekend" et vous complétez pour le reste la colonne V, Y ou AB.	Numérique pour les codes IFIC, pour les fonctions manquantes, vous indiquez « "Ontbrekend », en format texte (sans les guillemets). Attention : si vous exportez des données de votre base de données, vous devez vérifier que les <u>codes IFIC sont exportés en tant que données numériques</u> .	
U-X-AA	% du temps de travail attribué à cette fonction	Concerne la répartition (en %) du temps de travail total que le travailleur consacre aux différentes fonctions IFIC. Attention : quel que soit le temps de travail dans la colonne G, la somme des 3 pourcentages dans les colonnes U, X et AA doit toujours être égale à 100%. Si le travailleur n'occupe qu'une seule fonction, il convient d'indiquer 100% dans la colonne U (les colonnes X et AA restant vides). En cas de fonction hybride : il faut attribuer au minimum 10%.	Numérique en pourcentage, <u>pas de chiffres après la virgule</u> . <u>Attention:</u> vous ne pouvez pas indiquer la combinaison 1/3, 1/3, 1/3, il faut donc attribuer 34% à une des fonctions et 33% aux deux autres fonctions.	

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

V-Y-AB	Catégorie attribuée à la fonction manquante	En cas de fonction manquante, la catégorie que vous lui avez attribuée en la comparant avec les autres fonctions IFIC existantes.	Format numérique : nombre entier entre 4 et 20 où 14B est également possible Catégories disponibles : 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14B, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
AC	Quand le travailleur a-t-il activé son droit à l'IFIC ?	<p>L'option "Fase 1" signifie que le travailleur a activé son droit au barème IFIC lors de la phase 1 : il s'agit des nouveaux travailleurs à partir du 1/11/2019 (à l'exclusion des travailleurs bénéficiant d'une prime TPP ou QPP)⁶ et des travailleurs qui ont opté pour le barème IFIC phase 1.</p> <p>L'option "Doelbarema" signifie que le travailleur a activé son droit au barème IFIC phase des barèmes cibles : il s'agit des nouveaux travailleurs à partir du 1/04/2021 et des travailleurs qui ont opté pour l'IFIC barème cible (travailleurs qui n'avaient pas la possibilité en phase 1 d'opter pour le barème IFIC phase 1 en raison de la prime TPP ou QPP et travailleurs qui avaient choisi de ne pas entrer dans l'IFIC phase 1).</p> <p>L'option « Nee » signifie que le travailleur a choisi de conserver ses conditions salariales antérieures et qu'il ne perçoit dès lors pas le barème IFIC phase barème cible : ce sont les travailleurs qui n'ont pas opté pour le barème IFIC. Attention : ces travailleurs doivent bien être repris dans le rapportage.</p>	<p>Choisissez une des options suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fase 1 - Doelbarema - Nee
AD	Type de prime relative à la dispense de prestations de travail d'application au 01/01/2021 ou à la date de démarrage de la ligne de rapportage	<p>Il est demandé d'indiquer pour les travailleurs concernés quel type de prime s'applique à eux.</p> <p>Pour les travailleurs qui ont moins de 45 ans ou pour les travailleurs qui ont choisi la dispense de prestations de travail ou pour ceux qui ne remplissent pas les conditions, il convient de mentionner « 0% ».</p> <p>Pour rappel :</p> <p>A partir de l'âge de 45 ans, certains infirmiers peuvent transposer leur droit à une dispense de prestations en une prime ⁷(% du salaire brut):</p> <ul style="list-style-type: none"> [• 45 ans : 96 heures par an, (si option: 5,26% sur le salaire); • 50 ans: 192 heures par an, (si option 10,52% sur le salaire); • 55 ans : 288 heures par an, (si option: 15,78% sur le salaire); 	<p>Choisissez une des options suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0% - 5,26% - 10,52% - 15,78%

⁶ Les travailleurs entrés en service après le 01/11/2019 entre la phase 1 et la phase barème cible avec une prime TPP ou QPP n'avaient pas droit au barème IFIC.

⁷ Depuis le 1^{er} octobre 2005, la possibilité de choix par tranche d'âge (45, 50 ou 55 ans) n'existe plus que pour les infirmiers, infirmiers en chef et infirmiers en chef-adjoints. Le personnel qui avait opté pour la prime avant le 1^{er} octobre 2005 conserve son droit à la prime. Le fait d'avoir opté pour la prime peut à tout moment être converti en droit à la dispense de travail. La dispense est un choix définitif.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

AE	Numéro CP	<p>Le numéro de CP est utilisé pour faire une distinction entre les différents secteurs. La réglementation relative aux composantes sectorielles de la rémunération diffère selon les secteurs. Cette colonne doit donc être complétée.</p> <p>Le numéro de CP est aussi indiqué sur la fiche individuelle du travailleur.</p> <p>330.01.10 : MSP et hôpitaux catégoriels 330.01.20: Soins aux personnes âgées 330.01.41: Centres de revalidation (CAR, aide aux toxicomanes et autres centres de revalidation) 330.01.51: Initiatives d'habitation protégée 330.04 : Equipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs.</p>	<p>Choisissez une des options suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 330.01.10 - 330.01.20 - 330.01.41 - 330.01.51 - 330.04
AF	Type d'Institution (uniquement pour les institutions de la CP 330.01.20)	<p>Si l'institution relève de la CP 330.01.20, il convient d'indiquer le type d'institution:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WZC: Woonzorgcentra - KVC: Kortverblijfcentra - DVC: Dagverzorgingscentra - LDC: Lokale dienstencentra - GAW: Groep van assistentiewoningen 	<p>Choisissez une des options suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WZC - KVC - DVC - LDC - GAW
AG	Date d'entrée en service (pour les travailleurs déjà en service, les nouveaux entrants ou ceux dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021)	<p>Cette colonne doit <u>toujours</u> être complétée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les travailleurs en service avant le 01/01/2021, il faut toujours indiquer le '01/01/2021'. - Pour les travailleurs dont la fonction a changé ou dont la déclaration DmfA a été modifiée entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021, indiquez le premier jour de la modification. 	<p>Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa</p>
AH	Date de sortie de service (pour les travailleurs qui ont quitté le service ou dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021)	<p>Cette colonne doit <u>uniquement</u> être complétée pour la (les) situation(s) ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les travailleurs dont le temps de travail ou la fonction a changé. Ce sera le dernier jour avant le changement. - Pour les travailleurs qui ont quitté leur emploi en 2021, il s'agit du dernier jour de travail contractuel. <p>Attention : pour les travailleurs qui sont toujours en service après le 31/12/2021, vous <u>ne devez pas</u> indiquer de date.</p>	<p>Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa</p>

3. Barèmes internes : barèmes qui ne sont pas repris dans la liste des barèmes sectoriels ou fréquents

Dans cet onglet, vous pouvez encoder les barèmes internes propres à votre institution mais aussi les barèmes qui ne sont pas repris dans la liste des barèmes standards.

En voici quelques exemples typiques : une prime évolutive (la moitié d'un supplément de fonction hôpitaux généraux qui est accordée à un adjoint ayant un barème 1.78S) ou une combinaison de différents barèmes de la CP 330 en fonction de l'ancienneté barémique (par ex. 1.12-1.14, 1.26-1.30-1.35). Pour tous ces cas, vous devez calculer vous-même pour chaque année d'ancienneté le montant du salaire brut correspondant.

Attention : l'ancienneté barémique supplémentaire attribuée n'équivaut pas à un barème interne.

Vous devez indiquer les montants aux valeurs s'appliquant au début de l'année de rapportage (01/01/2021). L'IFIC appliquera pour vous l'indexation de 2% sur les barèmes internes en cas d'indexation.

Attention :

- Chaque barème doit contenir les montants (avec 2 chiffres derrière la virgule) pour un travailleur à temps plein **(ETP)**.
- Une éventuelle **allocation de foyer ou de résidence ne peut pas être intégrée**. En effet, ce droit est déjà repris pour le travailleur dans la colonne N (onglet 'input').
- La dénomination du barème (cf. infra) ne peut pas contenir de signes spéciaux.

Nous présentons deux exemples ci-dessous :

voici exemple

	1.12 <i>basis (€ bruto)</i>	1.14 <i>basis</i>	1.12-1.14 <i>sprong na 10 jaar</i>
0	1.866,32	1.866,32	1.866,32
1	1.947,33	1.982,09	1.947,33
2	1.957,56	2.001,01	1.957,56
3	1.967,79	2.019,93	1.967,79
...
9	2.029,16	2.133,45	2.029,16
10	2.092,14	2.205,57	2.205,57
11	2.102,37	2.228,57	2.228,57
12	2.112,60	2.251,57	2.251,57
...
20	2.194,43	2.435,58	2.435,58
21	2.204,66	2.458,59	2.458,59
22	2.214,89	2.481,58	2.481,58
...

Barémique ancienneté

Figuur 1: Loonschool met combinatie van barema's

voit evolutie

		Basis (€ bruto)	1/2 functietoelag	Bedrag ½ FT (€)	1.785 + 0,5FT (€)
Baremieke ancienniteit	0	3.110,47	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	62,21	3.172,68
	1	3.233,63	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	64,67	3.298,30
	2	3.233,63	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	64,67	3.298,30
	3	3.323,64	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	66,47	3.390,11

	9	3.593,66	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	143,75	3.737,41
	10	3.646,71	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	145,87	3.792,58
	11	3.736,71	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	149,47	3.886,18
	12	3.736,71	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	149,47	3.886,18

	20	4096,75	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	245,81	4.342,56
	21	4186,76	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	251,21	4.437,97
	22	4186,76	= afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	251,21	4.437,97

Figuur 2: Loonschaal met evolutieve premie

Un nom unique doit être donné à chacun de ces barèmes (ce nom ne peut donc pas correspondre - entièrement - à la dénomination des barèmes repris de manière standard (cf. colonne l'onglet « Input »).

Pour chaque année d'ancienneté barémique (cf. colonnes C à AX), il faut encoder un montant mensuel brut. Si le barème interne ne va pas jusqu'à 47 années, le montant de la dernière année doit être repris pour les années d'ancienneté suivantes.

Cet onglet peut contenir **au maximum 100 échelles salariales différentes.**

Attention!!! Cette limitation doit être strictement respectée.

4. Tremplin VIA6: la prime tremplin VIA6/tremplin IFIC pour les travailleurs des secteurs régionalisés flamands.

Pour le financement de la prime tremplin VIA6/tremplin IFIC octroyée conformément à la convention collective de travail du 12 juillet 2021 *relative à l'octroi d'un tremplin IFIC en exécution du sixième accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux / non marchands pour la période 2021-2025*, le montant total des primes à payer par institution doit être indiqué sous cet onglet distinct dans la fiche de rapport.

Les données suivantes doivent être complétées :

Montant payé : il s'agit du montant total de toutes les primes tremplin VIA6 pour tous les travailleurs par numéro INAMI conformément aux conditions d'octroi de la CCT du 12/07/2021 chapitre 4 §4. Pour calculer ce montant, vous devez faire la somme de toutes les primes tremplin VIA6 indiquées sur les fiches de salaire au cours des mois de paiement pour la période allant du 1^{er} avril 2021 au 30 juin 2021 inclus.

Le montant à rapporter (Montant payé) doit être conforme à la méthode de calcul déterminée à l'article 3 de la CCT du 12/07/2021.

Le tableau ci-dessous indique selon quel format exactement les données doivent être complétées pour garantir qu'elles soient reprises correctement.

Cellule Excel	Titre	Information générale sur le contenu	Format
C	Numéro INAMI	Veillez indiquer le numéro INAMI pour identification à l'attention de l'agence Zorg en Gezondheid pour le financement de la prime tremplin IFIC. Pour les GAW autonomes qui n'ont pas de numéro INAMI, on demande d'indiquer le numéro d'entreprise (10 chiffres). Pour le LDC, le rapport doit être fait sous le numéro INAMI du WZC.	Ex.: 87654321 (8 chiffres)
D	Montant payé	Il s'agit du montant brut total de la prime tremplin IFIC pour tous les travailleurs de l'institution pour laquelle la fiche de rapport est remise.	Numérique, en euros avec <u>maximum 2 chiffres après la virgule</u>
E	Nombre d'ETP	Il s'agit du nombre total d'ETP dans l'institution auquel s'applique le montant indiqué de la prime.	Numérique, maximum 2 chiffres après la virgule.
F	Signataire	Les nom et prénom complets de la personne qui est le responsable final du rapport IFIC.	Format texte

Pour traiter correctement la « déclaration sur l'honneur » dans le cadre de la demande d'un financement pour la prime tremplin VIA6, il est nécessaire de compléter toutes les informations demandées et de cocher la case en bas de la déclaration. Si les informations demandées ne sont pas correctement fournies, cela peut mener à ce que le financement de la prime tremplin VIA6 ne puisse pas être déterminé.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

En cas de questions sur l'utilisation de ce modèle, ou si vous souhaitez rapporter plus de 100 barèmes internes, veuillez prendre contact par email avec l'IFIC : rapportage@if-ic.org.

Les organisations d'institutions qui souhaitent soumettre une fiche de rapport commune pour plusieurs numéros INAMI peuvent, sur demande, recevoir une version adaptée de la fiche de rapport pour ajouter plusieurs déclarations sur l'honneur par numéro de INAMI.

Respect de la vie privée

L'IFIC garantit que les analyses seront uniquement réalisées au niveau sectoriel et que les données des institutions ne seront donc jamais discutées et publiées séparément. En outre, elles ne seront jamais utilisées à d'autres fins que l'estimation des coûts et le financement des institutions pour l'implémentation des barèmes IFIC phase 1 et des barèmes IFIC phase barèmes cibles Le règlement RGPD est respecté. Les données sont anonymisées et sont uniquement utilisées au macro-niveau.

Annexe 2 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

Onglet 2 (Student) :

A		B		C		D		E		F		G		H		I		J		K		L																									
Hoeveelheid van de functie van de werknemer op de werkdag																																															
Haarinstelling		HIS nummer		DIZV nummer		Huidige functie(s) in de instelling		Medische code MAY-Lothar		Gebortestatum (dd/mm/jj)		Aantaljaar (GWA aantal) Volgt u 33 jaar		Opleidingstitel « Bachelor Bachelor »		Levenschaal op basis van het statuut		jaar		maanden		Maat of stapel/aantal lagen																									
M			N			O			P			Q			R			S			T			U			V			W			X			Y			Z			AA			AB		
Sectorale premie						Andere vaste (niet sectorale) premies te integreren in het statuut						RIC functie 1						RIC functie 2 (hybride)						RIC functie 3 (hybride)																							
Sectorale functiebeloofte (enkel voor categorie nieuweharen en overstapende)			Sectorale functiebeloofte (niet voor de nieuweharen)			EST/EFAC			Premie in % van het bruto loons			Verhoging premie in %			Maat maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het bruto loon			Verhoging premie in €			Code van de RIC functie			% arbeidsdij toegevoegd aan deze functie			Categorie toegevoegd aan de ontbrekende functie			Code van de RIC functie			% arbeidsdij toegevoegd aan deze functie			Categorie toegevoegd aan de ontbrekende functie			Code van de RIC functie			% arbeidsdij toegevoegd aan deze functie			Categorie toegevoegd aan de ontbrekende functie		
AC		AD		AE		AF		AG		AH																																					
Wanneer heeft de werknemer het recht op IFIC voorziening?		Type van premie aangesteld op arbeidsprestaties of organisatorische voorziening		Maat van de verhoging		Type van de verhoging (alleen voor instellingen met PC 339/91/23)		Datum van indienkomst voor werknemers die in dienst zijn of van het aantaljaar of functie is veranderd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021		Datum van afloop/afloop voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de aantaljaar of functie is veranderd tussen 01/01/2021 en 31/12/2021																																					

Annexe 2 à la Convention collective de travail du 13/12/2021 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC

Onglet 3 (Barèmes Internes)

B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
Benaming interne barema	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47

Onglet 4 Tremplin VIA6:

Verklaring op eer bij de aanvraag van een financiering voor de VIA opstappremie

Dit verslag wordt opgesteld op basis van de gegevens die u op 12 juli 2021 heeft ingevuld op het formulier 'VIA opstappremie' (in bijlage) en op basis van de gegevens die u op 30 maart 2021 heeft ingevuld op het formulier 'VIA opstappremie' (in bijlage) voor de periode van 1 januari 2018 tot en met de laatste bedrag van de laatste premie overschrijving die u op 12/07/2021 heeft overgemaakt op de rekening van de Vlaamse Staat.

RIZIV nummer instelling:	
Aantal jaren:	
Ondertekener:	

Ik verklaar op eed dat de gegevens in dit document volledig en correct zijn overeenkomstig de CAO van 12/12/2021.

Naam:	
Voornaam:	
Datum:	
Handtekening:	

Onglet 1 (input)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
					Vous pouvez trouver les instructions de rapportage via ce lien.				Ancienneté barémique à la date de début de la ligne						
Nom de l'institution	Numéro ONSS	Numéro INAMI	Fonction actuelle dans l'institution	Identifiant max 7 chiffres	Date de naissance (jj/mm/aaaa)	Temps de travail (déclaration Dmfa) 38h= temps plein	Niveau de formation < Bachelier, Bachelier ou +	Echelle salariale à la base du barème de départ	années	mois	Allocation de foyer ou de résidence				
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Primes sectorielles			Autres primes non sectorielles				Fonction IFIC 1			Fonction IFIC 2 (hybride)			Fonction IFIC 3 (hybride)		
Supplément de fonction sectoriel (seulement pour les MSP et centres de revalidation)	Complément de fonction sectoriel (Pas pour les centres de revalidation)	TPP/QPP	Prime en % du barème actuel	Explication de la prime en %	Montant mensuel brut (€) en sus du barème de base	Explication de la prime en €	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail attribué à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail attribué à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail attribué à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante
AC	AD	AE	AF	AG	AH										
Quand le travailleur a-t-il activé son droit au barème IFIC?	Type de dispense de prestations dans le cadre de la fin de carrière à la date de début de la ligne	Numéro de la CP de l'employeur	Type d'institution (uniquement pour les institutions de la CP 330.01.20)	Date d'entrée en service (pour tous les travailleurs déjà en service ou qui ont changé de fonction ou de temps de travail entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021)	Date de sortie de service (uniquement pour les travailleurs qui sont sortis de service ou qui ont changé de fonction ou de temps de travail entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021)										

Onglet 2 (Student) :

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
					Vous pouvez trouver les instructions de rapportage via ce lien.				Ancienneté barémique à la date de début de la ligne		
Nom de l'institution	Numéro ONSS	Numéro INAMI	Fonction actuelle dans l'institution	Identifiant max 7 chiffres	Date de naissance (jj/mm/aaaa)	Temps de travail (déclaration Dmfa) 38h= temps plein	Niveau de formation < Bachelier. Bachelier ou +	Echelle salariale à la base du barème de départ	années	mois	Allocation de foyer ou de résidence

M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Primes sectorielles			Autres primes non sectorielles				Fonction IFIC 1			Fonction IFIC 2 (hybride)			Fonction IFIC 3 (hybride)		
Supplément de fonction sectoriel (seulement pour les MSP et centres de revalidation)	Complément de fonction sectoriel (Pas pour les centres de revalidation)	TPP/QPP	Prime en % du barème actuel	Explication de la prime en %	Montant mensuel brut (€) en sus du barème de base	Explication de la prime en €	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail attribué à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail attribué à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail attribué à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante

AC	AD	AE	AF	AG	AH
Quand le travailleur a-t-il activé son droit au barème IFIC?	Type de dispense de prestations dans le cadre de la fin de carrière à la date de début de la ligne	Numéro de la CP de l'employeur	Type d'institution (uniquement pour les institutions de la CP 330.01.20)	Date d'entrée en service (pour tous les travailleurs déjà en service ou qui ont changé de fonction ou de temps de travail entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021)	Date de sortie de service (uniquement pour les travailleurs qui sont sortis de service ou qui ont changé de fonction ou de temps de travail entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021)

Onglet 3 (Barèmes internes)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Nom des barèmes internes		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47

Onglet 4 Tremplin VIA6 :

Déclaration sur l'honneur lors de la demande de financement pour le Tremplin VIA

Conformément à la convention collective de travail du 12 juillet 2021 relative à l'octroi d'un tremplin IFIC en exécution du sixième accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 pour les secteurs sociaux/non marchands pour la période 2021-2025, vous devez, dans le cadre du financement de cette prime, indiquer ici le montant total de la prime à payer conformément à la convention collective de 12/12/2022.

Numéro INAMI de l'institution:	
Montant versé :	
Nombre d'ETP :	
Signataire :	

Je déclare sur l'honneur que les informations contenues dans ce document sont complètes et correctes conformément à la convention collective du 12/07/2021.

Nom	
Prénom	
Date :	
Signature	

MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DES DECOMPTES POUR LE FINANCEMENT DU COÛT RÉEL POUR L'ANNÉE CALENDRIER 2021 :

Les données décrites en annexe 1 de la présente CCT doivent être rapportées à l'asbl IFIC dans le délai et selon les modalités fixés par la présente CCT, par institution et pour tous les travailleurs entrant dans le champ d'application de la présente CCT.

Cette troisième annexe détermine :

- comment est calculé le coût mensuel par travailleur pour une année calendrier.
- comment est calculé le coût annuel par travailleur pour une année calendrier.
- comment est calculé le coût annuel par institution pour une année calendrier.
- Comment est calculé le coût annuel par sous-secteur pour une année calendrier.

En exécution de l'accord VIA 5 du 8 juin 2018 et de l'accord VIA 6 du 30 mars 2021, le décompte 2021 se composera de 2 parties : un delta de 18,25% pour l'IFIC phase 1 (VIA 5) et un delta de 100% pour l'IFIC - phase barèmes cibles (VIA 6).

En conséquence, le calcul du décompte 2021 pour les secteurs régionalisés flamands se composera de deux périodes : une partie avec un calcul du décompte avec un delta de 18,25% pour la période de janvier 2021 au 31 mars 2021 inclus et une partie avec un delta de 100% (barème cible) pour la période du 1er avril 2021 au 31 décembre 2021 inclus. En réalité, la période 2 comprend 2 sous-périodes en raison du dépassement de l'indice-pivot qui a entraîné une indexation des barèmes en septembre 2021.

Pour faciliter la lisibilité du texte, la période relative à un delta de 18,25% s'étendant du 1er janvier 2021 au 31 mars 2021 inclus sera appelée 'période 1'. La période du 1er avril 2021 au 31 décembre 2021 inclus avec un delta pour les barèmes cibles (100%) sera appelée 'période 2'.

Etape 1 : Identification des travailleurs concernés

1. *Quels travailleurs sont-ils exclus du calcul du décompte 2021 (période 1 et période 2)?*

Pour le calcul du coût, il est uniquement tenu compte des travailleurs qui sont effectivement payés selon le barème IFIC de la phase en cours (cf. annexe 2 de la présente convention collective, « Phase 1 » ou « Barème cible » dans la colonne AC du fichier de rapportage). Les données des travailleurs qui ne sont pas payés selon les barèmes IFIC de la phase en cours sont exclues pour calculer le coût.

2. *Quels sont les travailleurs qui sont bien pris en compte pour le calcul du décompte 2021 (période 1 et période 2)?*

Les travailleurs dont le barème IFIC phase 1 a déjà été activé (cf. colonne AC)⁸ sont pris en compte pour le calcul d'un décompte pour la période 1 et d'un décompte pour la période 2.

3. *Quels sont les travailleurs qui sont exclus pour le calcul du décompte 2021 pour la période 1 mais qui peuvent être pris en compte pour la période 2 ?*

Les travailleurs qui n'ont pas opté pour le **barème IFIC- phase 1** ou qui ont été exclus du barème IFIC phase 1 (travailleurs avec une prime TPP ou QPP), pour lesquels le droit au barème IFIC- phase 1 n'a

⁸ Travailleurs en service au moment de l'implémentation de l'IFIC phase 1 et qui ont opté pour le barème IFIC et ceux qui sont entrés en service après le 1/11/2019 à l'exception des travailleurs bénéficiant d'une prime TPP ou QPP qui n'avaient pas la possibilité d'opter pour le barème IFIC en phase 1.

pas été activé (colonne AC du fichier de rapportage) ne sont pas repris dans le calcul du décompte pour la période 1. Mais ces travailleurs peuvent être repris dans le calcul du décompte pour la période 2 sur la base du principe du *choix réel* (colonne AC). Si ce devait être le cas, ces travailleurs sont repris dans le calcul du décompte pour la période 2.

Les fonctions dirigeantes des WZC et des KVC de l'aide aux personnes âgées (Annexe 3 CCT du 9 novembre 2020)⁹ à savoir les travailleurs avec comme attribution IFIC (code principal) les codes 4020, 4021, 4022, 4040, 5022, 5023, 5030, 6010, 6111, 6120, 6122, 6220, 6230, 6320, 6330, 6420 et 6430 et pour lesquels le droit au barème IFIC phase 1 a été activé (colonne AC du fichier de rapportage) sont exclus du calcul du décompte pour la période 1. Ce en raison du financement de la partie M qui finance le coût supplémentaire de la phase 1 pour ces fonctions à concurrence de 18,25%. Pour le calcul du décompte pour la période 2, ces travailleurs sont bien repris dans le calcul mais uniquement pour la différence entre le barème cible et le barème phase 1 pour l'année 2021, étant donné que la partie M a déjà été payée.

Le tableau ci-dessous résume les différentes situations :

	Période 1	Période 2
Travailleurs qui ne sont pas payés selon le barème IFIC phase 1	Non	Oui ou non en fonction du choix réel
Travailleurs payés selon le barème IFIC phase 1	Oui	Oui
Fonctions dirigeantes dans les soins payées selon le barème IFIC phase 1	Non (la partie M couvre le coût de la phase 1)	Oui pour le coût supplémentaire entre le barème cible et le barème phase 1 (la partie M couvre le coût de la phase 1)
Fonctions dirigeantes dans les soins qui ne sont pas payées selon le barème IFIC phase 1	Non	Oui ou non en fonction du choix réel Si oui, uniquement pour le coût supplémentaire entre le barème cible et le barème phase 1 (la partie M couvre le coût de la phase 1)

Etape 2 : Calcul du coût mensuel du travailleur

1. Coût barémique

Le coût barémique du décompte est calculé sur la base des données salariales rapportées pour ce travailleur (cf. fichier de rapportage Excel). L'ancienneté barémique qui est intégrée dans le calcul est déterminée pour tous les mois de l'année 2021 et ce sur la base de l'année d'ancienneté rapportée et de la date de début de la ligne de rapportage (*colonne AG – Date d'entrée en service*). S'il devait y avoir un saut d'ancienneté au cours d'un des mois de 2021, celui-ci est pris en compte dans le calcul du décompte pour le travailleur en question.

Pour calculer le coût barémique, le montant du barème cible pour cette année d'ancienneté bien déterminée est comparée au montant du barème de départ et aux éléments salariaux qui s'y rattachent.

Si le barème cible est inférieur au barème de départ, le coût est égal à 0 euro car l'introduction du

⁹ Remarque : pour les centres de soins résidentiels et les centres de court séjour de la CP 330.01.20, le coût en rapport avec les fonctions dirigeantes est financé par une source de financement autre que le budget IFIC pour la phase 1 de l'implémentation IFIC.

barème IFIC n'engendre pas de coût supplémentaire.

Si le barème cible est supérieur au barème de départ, le coût est calculé sur la base de la différence entre le barème cible et le barème de départ.

- Au cours de la période 1 du décompte, cette différence est multipliée par 18,25% (delta de l'IFIC phase 1).
- Au cours de la période 2 du décompte, cette différence est multipliée par 100% (delta IFIC phase barèmes cibles), en tenant compte de l'indexation de septembre 2021.

2. Impact sur les prestations irrégulières

Pour prendre en compte l'impact des barèmes IFIC sur les prestations irrégulières, un pourcentage supplémentaire est appliqué au coût barémique par travailleur et par attribution de fonction (sur la base du code principal). La liste des fonctions concernées et le pourcentage supplémentaire par fonction (pourcentage moyen par fonction sur la base des données réelles du secteur) sont déterminés par les partenaires sociaux, par sous-secteur. La même liste et les mêmes pourcentages sont utilisés pour les calculs pour les années 2021 et 2022.

3. Impact sur les primes dispense de prestations de travail (VAP - vrijstelling van arbeidsprestaties)

L'impact des barèmes IFIC sur les primes de dispense de prestations est également calculé. En fonction de l'âge du travailleur, ce pourcentage peut être de 0%, 5,25%, 10,52% ou 15,78%. Ceci vient s'ajouter au coût barémique pour la période 1 et pour la période 2.

C'est la somme de ces trois éléments qui est utilisée pour déterminer le coût de base mensuel pour la période 1 et la période 2.

Etape 3 : Calcul du coût annuel par travailleur pour l'année calendrier

Pour le calcul du coût annuel par travailleur pour l'année calendrier du décompte, des facteurs multiplicateurs sont utilisés. Ces facteurs sont appliqués pour arriver au coût annuel par travailleur pour l'avance.

- 12 pour prendre en compte les 12 mois de l'année à savoir 3 mois pour la période 1 et 9 mois pour la période 2 se décomposant en 5 mois avec un index plus bas et 4 mois avec un index plus élevé.
- 1,3445 pour prendre en compte les cotisations patronales (34,45%)
- 1,0542 pour prendre en compte les cotisations patronales pour les travailleurs étudiants
- 0,92 pour prendre en compte le double pécule de vacances (92%)¹⁰
- 0,0303 pour prendre en compte la partie variable de la prime de fin d'année (3,03%)¹¹

Chacun de ces facteurs multiplicateurs est appliqué sur les composantes concernées du coût par travailleur (cf. étape 2), conformément à la législation en vigueur, afin de calculer le coût annuel par travailleur.

Etape 4 : Calcul du coût annuel par institution pour l'année calendrier

Le coût annuel par institution pour l'année calendrier est calculé en faisant la somme des coûts annuels de chaque travailleur ayant fait l'objet du rapportage par numéro INAMI.

Etape 5 : Calcul du coût annuel par sous-secteur pour le décompte 2021

¹⁰ Ce facteur est appliqué sur le salaire de base mensuel.

¹¹ Ce facteur est appliqué sur le salaire de base annuel.

Pour chacun des sous-secteurs suivants, un coût annuel est calculé pour l'année 2021 :

330.01.10 PVT (MSP)

330.01.10 Categoriële ziekenhuizen (hôpitaux catégoriels)

330.01.20 Ouderenzorg (soins aux personnes âgées)

330.01.41 Centra ambulante revalidatie (centres de revalidation ambulatoire)

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg (centres de traitement de la toxicomanie)

330.01.41 Andere instellingen (autres institutions)

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen (Initiatives d'habitation protégée)

330.04 Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen (Equipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs)

Le coût annuel par sous-secteur pour 2021 est calculé comme suit :

Somme par sous-secteur des coûts annuels pour 2021 des institutions qui ont rapporté conformément aux modalités de la Convention collective de travail du 09/11/2020 relative à la procédure de rapportage à l'asbl IFIC en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 5 avril 2019 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et les services reconnus et/ou subsidiés par la Communauté flamande.

METHODOLOGIE POUR LE CALCUL DE L'AVANCE POUR LE FINANCEMENT DU COUT REEL POUR UNE ANNEE CALENDRIER

Les données décrites en annexe 1 de la présente CCT doivent être rapportées à l'asbl IFIC dans le délai et selon les modalités fixées par la présente CCT, par institution et pour tous les travailleurs entrant dans le champ d'application de la présente CCT.

Cette quatrième annexe détermine :

- pour quels travailleurs une avance est calculée
- comment est calculé le coût mensuel par travailleur pour l'avance 2022
- comment est calculé le coût annuel par travailleur pour l'avance 2022
- comment est calculé le coût annuel par institution pour l'avance 2022
- comment est calculé le coût annuel par sous-secteur pour l'avance 2022

Etape 1 : En exécution de l'accord VIA 6 du 30 mars 2021, l'avance 2021 consistera en un delta de 100% pour l'IFIC - phase barèmes cibles (VIA 6). Identification des travailleurs concernés

1. *Quels travailleurs sont-ils exclus pour le calcul de l'avance ?*

Les travailleurs qui **ne sont plus en service au 31/12/2021** parce qu'une date de fin a été complétée dans la colonne AH (Date de sortie de service) du fichier de rapportage **et les travailleurs étudiants** sur la base du rapportage sur l'onglet "Student" sont exclus du calcul de l'avance 2022.

Les travailleurs qui ont déjà atteint **l'âge légal de la pension** de 65 ans en 2021 ou qui atteindront cet âge en 2022 sur base de leur année de naissance (colonne F du fichier de rapportage), sont exclus du calcul de l'avance 2022 de l'IFIC - phase barèmes cibles.

2. *Quels sont les travailleurs qui sont bien pris en compte pour le calcul de l'avance 2022 ?*

Les travailleurs dont le barème IFIC phase 1 ou phase barème cible a déjà été activé (cf. colonne AC)¹² sont pris en compte pour le calcul d'une avance pour l'année 2022.

3. *Quels sont les travailleurs qui sont exclus pour le calcul de l'avance 2022 pour la période 1 mais qui peuvent être pris en compte pour la période 2 ?*

Les travailleurs qui **n'ont pas** opté pour le **barème IFIC - phase 1** ou pour le barème IFIC - phase barème cible ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'avance pour 2022.

Etape 2 : Calcul du coût mensuel du travailleur

4. *Coût barémique*

Le coût barémique de l'avance est calculé sur la base des données salariales rapportées pour ce travailleur (cf. fichier de rapportage Excel). L'ancienneté barémique qui est intégrée dans le calcul est déterminée au mois de janvier 2022 et ce sur la base de l'année d'ancienneté rapportée et de la date de début de la ligne de rapportage (*colonne AG – Date d'entrée en service*). S'il devait y avoir un saut d'ancienneté au cours du mois de janvier 2022, celui-ci est pris en compte dans le calcul de l'avance pour le travailleur en question.

¹² Travailleurs en service au moment de l'implémentation de la phase 1 de l'IFIC et qui ont opté pour le barème IFIC et ceux qui sont entrés en service après le 1/11/2019

Pour calculer le coût barémique, le montant du barème cible pour cette année d'ancienneté bien déterminée est comparée au montant du barème de départ et aux éléments salariaux qui s'y rattachent.

Si le barème cible est inférieur au barème de départ, le coût est égal à 0 euro car l'introduction du barème IFIC n'engendre pas de coût supplémentaire.

Si le barème cible est supérieur au barème de départ, le coût est calculé sur la base de la différence entre le barème cible et le barème de départ.

- Dans l'avance 2022, cette différence est multipliée par 100% (delta IFIC phase barèmes cibles).

1. Impact sur les prestations irrégulières

Pour prendre en compte l'impact des barèmes IFIC sur les prestations irrégulières, un pourcentage supplémentaire est appliqué au coût barémique par travailleur et par attribution de fonction (sur la base du code principal). La liste des fonctions concernées et le pourcentage supplémentaire par fonction (pourcentage moyen par fonction sur la base des données réelles du secteur) sont déterminés par les partenaires sociaux, par sous-secteur. La même liste et les mêmes pourcentages sont utilisés pour les calculs pour l'année 2021.

2. Impact sur les primes dispense de prestations de travail (VAP - vrijstelling van arbeidsprestaties)

L'impact des barèmes IFIC sur les primes de dispense de prestations est également calculé. En fonction de l'âge du travailleur, ce pourcentage peut être de 0%, 5,25%, 10,52% ou 15,78%. Il vient s'ajouter au coût barémique pour l'avance 2022.

La somme de ces trois éléments est utilisée pour déterminer le coût de base mensuel pour l'avance.

Etape 3 : Calcul du coût annuel par travailleur pour l'année calendrier

Pour le calcul du coût annuel par travailleur pour l'année calendrier de l'avance, des facteurs multiplicateurs sont utilisés. Ces facteurs sont appliqués pour arriver au coût annuel par travailleur pour l'avance.

- 12 pour prendre en compte les 12 mois de l'année
- 1,3445 pour prendre en compte les cotisations patronales (34,45%)
- 0,92 pour prendre en compte le double pécule de vacances (92%)¹³
- 0,0303 pour prendre en compte la partie variable de la prime de fin d'année (3,03%)¹⁴

Chacun de ces facteurs multiplicateurs est appliqué sur les composantes concernées du coût par travailleur (cf. étape 2), conformément à la législation en vigueur, afin de calculer le coût annuel par travailleur.

Etape 4 : Calcul du coût annuel par institution pour l'année calendrier

Le coût annuel par institution pour l'année calendrier est calculé en faisant la somme des coûts annuels de chaque travailleur ayant fait l'objet du rapportage par numéro INAMI.

Etape 5 : Calcul du coût annuel par sous-secteur pour l'avance 2022

Pour chacun des sous-secteurs suivants, un coût annuel est calculé pour l'année 2022 :
330.01.10 PVT (MSP)

¹³ Ce facteur est appliqué sur le salaire de base mensuel.

¹⁴ Ce facteur est appliqué sur le salaire de base annuel.

- 330.01.10 Categoriële ziekenhuizen (hôpitaux catégoriels)
- 330.01.20 Ouderenzorg (soins aux personnes âgées)
- 330.01.41 Centra ambulante revalidatie (centres de revalidation ambulatoire)
- 330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg (centres de traitement de la toxicomanie)
- 330.01.41 Andere instellingen (autres institutions)
- 330.01.51 Initiatieven van beschut wonen (Initiatives d'habitation protégée)
- 330.04 Multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen (Equipes d'accompagnement multidisciplinaires de soins palliatifs et réseaux de soins palliatifs)

Le coût annuel par sous-secteur pour 2022 est calculé comme suit :

Somme par sous-secteur des coûts annuels pour l'année 2022 des institutions qui ont rapporté conformément aux modalités de la Convention collective de travail du 09/11/2020 *relative à la procédure de rapportage à l'asbl IFIC en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 5 avril 2019 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et les services reconnus et/ou subsidiés par la Communauté flamande.*