

<p>Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen</p>	<p>Commission paritaire des établissements et des services de santé</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023</p>	<p>Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023</p>
<p>Artikel 1. Toepassingsgebied</p>	<p>Article 1er. Champ d'application</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten en die behoren tot de onderstaande sectoren die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, l, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen); • de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden; • de psychiatrische verzorgingstehuizen; • de initiatieven van beschut wonen; • de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, §1, l, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen; 	<p>§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous qui sont reconnus et/ou subsidiés par la Communauté flamande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;

<ul style="list-style-type: none"> • de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen. <p>§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), zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 april 2021 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (164893/CO/330), noch op de artsen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • les équipes d'accompagnement multidisciplinaire des soins palliatifs et les réseaux de soins palliatifs. <p>§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), telle que modifiée par la convention collective de travail du 19 avril 2021 modifiant la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (164893/CO/330), ni aux médecins.</p>
<p>Artikel 2. Doel</p>	<p>Article 2. Objectif</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het kader beschreven in :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (166043/CO/330) ; - 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 (165996/CO/330). 	<p>§1er. La présente convention collective de travail donne exécution au cadre décrit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (166043/CO/330); - 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 (165996/CO/330).

<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 berekend wordt; - Aan wie resultaten van de berekening van de globale reële kost worden gecommuniceerd. 	<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; - A qui les résultats du calcul du coût global réel sont communiqués.
<p>Artikel 3. Gerapporteerde gegevens</p>	<p>Article 3. Données rapportées</p>
<p>De werkgever moet de gegevens opgenomen in BIJLAGE 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst rapporteren aan IFIC vzw ten laatste op 31/01/2024, en dit in overeenstemming met de instructies beschreven in deze bijlage.</p>	<p>L'employeur doit rapporter à l'asbl IFIC, au plus tard le 31/01/2024, les données reprises en ANNEXE 1 à la présente convention collective de travail, et ce conformément aux instructions décrites dans cette annexe.</p>
<p>Artikel 4. Wijze van rapporteren van de gegevens</p>	<p>Article 4. Manière de rapporter les données</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. 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</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. 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</p>

berekeningen te maken met betrekking tot de uitrol van IFIC in de betrokken sectoren (vermeld in artikel 1 §1 van onderhavige CAO).	macroéconomiques concernant le déploiement de l'IFIC dans les secteurs concernés (mentionnés à l'article 1er, §1 er de la présente CCT).
Artikel 5. Wijze van berekening van de globale reële kost	Article 5. Modalités de calcul du coût global réel
Om de globale reële kost te berekenen wordt: <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 wordt de formule opgenomen in BIJLAGE 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst toegepast. 	Pour calculer le coût global réel : <ul style="list-style-type: none"> - Il est uniquement tenu compte des travailleurs payés selon le barème IFIC. - Pour le calcul du coût réel, c'est la formule reprise respectivement en ANNEXE 3 de la présente convention collective de travail qui est appliquée.
Artikel 6. Aan wie de gerapporteerde gegevens worden gecommuniceerd	Article 6. A qui communiquer les données rapportées
<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 2024 (afrekening van het rechtenjaar 2023) aan elke werkgever betaald moet worden, communiceren aan het Departement Zorg. Deze afwijking heeft</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 au Département Soins le montant que l'autorité de financement doit payer à chaque employeur en 2024 (décompte de l'année 2023). Cette</p>

uitsluitend tot doel de uitvoering mogelijk te maken 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 (166043/CO/330);
- 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 (165996/CO/330).

§5. In afwijking op voorgaande paragrafen 1 tot en met 3 bezorgt IFIC vzw aan het Departement Zorg 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.

dérogation vise exclusivement à permettre de donner exécution à:

- 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 (166043/CO/330);
- 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 (165996/CO/330).

§5. Par dérogation aux paragraphes 1er à 3 inclus, l'asbl IFIC fournit au Département Soins 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.

Artikel 7. Slotbepalingen	Article 7. Dispostions finales
<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 gerede 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>	<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><u>Bijlagen:</u></p> <p>BIJLAGE I Rapporteringsinstructies</p> <p>BIJLAGE II Rapporteringstool</p> <p>BIJLAGE III Methodologie voor het berekenen van de afrekeningen voor de financiering van de reële kost voor het rechtejaar 2023</p>	<p><u>Annexes :</u></p> <p>ANNEXE I Instructions de rapportage</p> <p>ANNEXE II Outil de rapportage (modèle)</p> <p>ANNEXE III Méthodologie pour le calcul des décomptes pour le financement du coût réel pour l'année civile 2023</p>

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 2024** aan de vzw IFIC bezorgd te worden.

Welke werknemers moeten worden gerapporteerd?

Alle werknemers die zijn tewerkgesteld in de instelling tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023 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 01/01/2023 tot en met 31/12/2023 (beide data inbegrepen): werknemers met een schorsing van de arbeidsovereenkomst van 100% (tijdskrediet, ouderschapverlof), langdurig afwezig (ziekte, moederschapsverlof), werknemers in volledige SWT;
- Uitzendkrachten, het personeel van onderaannemers, personeel tewerkgesteld met een leerovereenkomst (dual leren).

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

Tabblad 1. Input

Alle werknemers die zijn tewerkgesteld in de instelling tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023 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 2023 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 niet sectorale barema's te verwerken.

¹ Leidinggevend, 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 2023 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 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 werknemers. Indien de werknemer in dienst was voor 01/01/2023, dan moet u '01/01/2023' 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 31/12/2023, dient er geen datum van uitdienst te worden opgegeven in kolom AH.

² 2 of 3 functies binnen eenzelfde arbeidsovereenkomst.

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 600 uren per kalenderjaar.

Per studentenovereenkomst dient u één rapporteringslijn te gebruiken die deze situatie van de jobstudent weergeeft op de begindatum van de overeenkomst in het jaar 2023. 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:

- 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 01/01/2023, dan moet u 01/01/2023 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 31/12/2023, 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 voor de berekeningen.

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

Excel kolom	Titel	Algemene informatie over de inhoud	Formaat
A	Naam instelling	Deze informatie wordt gebruikt om de werkgever te identificeren.	Tekstformaat, maximum 50 tekens
B	HCO-nummer	<p>Het HCO-nummer (Health Care Organisation nummer) wordt vanaf dit jaar aangevraagd om de overgang te maken van de huidige financiering op basis van het RIZIV-nummer naar een financiering door het Departement Zorg op basis van dit HCO-nummer vanaf 2024.</p> <p>Het HCO-nummer wordt aan een zorgvoorziening toegekend door de erkennende overheid. Het HCO nummer is een unieke aanduiding voor een zorgvoorziening binnen een erkennende overheid. In de praktijk kunnen er dus meerdere zorgvoorzieningen zijn met hetzelfde HCO-nummer, maar de combinatie van HCO-nummer en erkennende overheid zal altijd uniek verzekerd zijn.</p> <p>Voor Kortverbijfcentra vermeldt u het HCO nummer van het woonzorgcentrum.</p>	(XX)X.XXX tussen 4 en 6 cijfers met een punt vóór de laatste 3 cijfers
C	RIZIV-nummer	<p><u>Deze kolom mag niet leeg blijven</u> (belangrijk voor de identificatie ter attentie van het Departement Zorg en voor de financiering)</p> <p>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.</p> <p>Opgelet! Revalidatieziekenhuizen die ook werknemers in dienst hebben onder een revalidatieovereenkomst (conventie) dienen onder twee verschillende RIZIV-nummers te rapporteren en hierbij het onderscheid van het nummer van het PC (kolom AE) duidelijk aan te geven.</p>	Bv: 87654321 (8 cijfers)
D	Functietitel in de instelling	Het betreft de interne benaming van de functie, die kan verschillen van de IFIC-functietitel.	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.	<p>Tekst, nummers, of een combinatie van beiden is mogelijk.</p> <p><u>Speciale tekens zijn niet toegelaten.</u></p> <p>Bv.: * . " / \ [] ; =</p> <p>Opgelet: MAXIMUM 7 cijfers</p>
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

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

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. De functiecodes waarvoor deze informatie vereist is, 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 14 uit het departement Verpleging-Verzorging. 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 01/01/2023 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 (of van toepassing zou zijn) 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.</p>

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

			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; 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 01/01/2023 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 01/01/2023 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 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

L	Haard- of standplaatsvergoeding	<p>Betreft het recht, op basis van de persoonlijke situatie en het inkomensniveau, op een haard- of standplaatsvergoeding of geen van beiden. Deze vergoeding is nodig voor de berekening van het bedrag van de IFIC-meerkosten want dit bepaalt (met de loonschaal en andere (niet-)sectorale premies) het startpunt van de financiering. Deze premie is niet meer van toepassing voor de verloning van de werknemer volgens het IFIC-barema.</p> <p>Om deze kolom correct in te vullen, dient u naar deze drie verschillende mogelijkheden te bekijken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werknemers die in dienst waren voor 01/11/2019 en nog steeds in dienst zijn: voor deze werknemers dient u de persoonlijke situatie op te geven op het moment van de uitvoering van IFIC toetreding (01/11/2019)³. • Werknemers die in dienst zijn getreden tussen 01/11/2019 en 31/03/2021 (fase 1): voor hen dient u de persoonlijke situatie te nemen op het moment van de indiensttreding. • Werknemers die in dienst zijn getreden na 01/04/2021: voor deze werknemer vult u "standplaats" in. <p>Indien een intern barema werd toegewezen aan een werknemer, is het mogelijk om "Haard" of "Standplaats" in te geven. IFIC zal dan op basis van de ingegeven bruto geïndexeerde maandlonen automatisch het bedrag van de vergoeding berekenen voor elk anciënniteitsjaar.</p> <p><u>Ter herinnering:</u> Bedragen volgens de index van 01/2023 (verhogingscoëfficiënt 1,9999) voor een voltijdse werknemer: Maandlonen niet hoger dan € 2.666,53: Haardvergoeding: € 119,97 Standplaatsvergoeding: € 59,99 Maandlonen hoger dan € 2.666,53 maar niet hoger dan € 3.040,02: Haardvergoeding: € 59,99 Standplaatsvergoeding: € 29,99 Maandlonen hoger dan € 3.040,02: 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>
---	---------------------------------	---	--

³ Voor de berekening van het IFIC-barema fase 1 werd 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 huidige barema.

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's⁴:</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 revalidatiecentra⁵:</u> Aan de diensthoofd van de verpleegkundige dienst, de sociaal, paramedische, en therapeutische diensten alsook aan de opvoeder-groepchef 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
---	---	--	--

⁴ Cfr. CAO van 29/06/1992

⁵ Cfr. CAO van 26/08/1992

N	Sectoraal functiecomplement (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 € 97,22⁶ 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> Het sectoraal functiecomplement is een vast maandelijks bedrag van € 97,22 (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 € 97,22 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 ouderenzorg en IBW:</u> Het is een vast maandelijks bedrag van € 97,22 (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: 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: voor een werknemer die sowieso recht zou hebben op een functiecomplement bij 18 jaar baremieke anciënniteit (bv.: hoofdverpleegkundigen), MOET hier "Ja" aangegeven worden in deze kolom.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
---	--	---	--

⁶ Bedrag volgens de index van 01/2023 (verhogingscoëfficiënt 1,9999)

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

O	BBT/BBK	Er wordt hier gevraagd om aan te duiden of de werknemer over de recht aan 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 %	Deze premie kan uitgedrukt worden als percentage van het bruto maandloon en/of als bruto maandbedrag in Euro.	Tekstformaat (optioneel)
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. Opgelet indien de premie NIET VAST is (jaarlijks verschillend), dient een intern baremaa aangemaakt te worden (zie hieronder). <u>Merk op:</u>	Numeriek, in Euro met maximum 2 cijfers na de komma. Bv: Werknemer ontvangt 100 € premie, u vult het getal 100 in.
S		Verklaring premie in €	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: 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. Bv.: VVI premie afdelingshoofd + managementpremie	Tekstformaat (optioneel)

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

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 aan elke functie.	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.
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. Voor een ontbrekende functie van categorie 14 uit het departement Verpleging-Verzorging moet kolom H (Opleidingsniveau) ook ingevuld worden. Dit gaat het mogelijk maken om te bepalen of IFIC-barema 14 of 14B van toepassing is op de betrokken werknemer.	Numeriek formaat: geheel getal tussen 4 en 20 Beschikbare categorieën: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
AC	Heeft de werknemer het recht op IFIC geactiveerd?	De optie "Ja" betekent dat de werknemer zijn recht op het IFIC-barema reeds heeft geactiveerd: werknemers die effectief volgens het IFIC-barema betaald worden of die gekozen hebben voor het IFIC-barema, maar voor wie de beschermingsregel nog van toepassing is. De optie "Nee" betekent dat de werknemer ervoor heeft gekozen zijn eerdere salarisvoorwaarden te handhaven en daarom geen IFIC-barema ontvangt: het zijn de werknemers die niet hebben gekozen voor het IFIC-barema. Opgelet: deze werknemers moeten wel worden gerapporteerd.	Kiezen uit één van volgende opties: - Ja - Nee
AD	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op 01/01/2023 of de startdatum van de rapporteringslijn	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. Ter herinnering: Vanaf de leeftijd van 45 jaar kunnen sommige verpleegkundigen hun recht op een	Kiezen uit één van volgende opties: - 0% - 5,26% - 10,52% - 15,78%

Bijlage 1 aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 11/12/2023 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC voor het rechtejaar 2023

		vrijstelling van arbeidsprestaties omzetten in een premie ⁷ (% van het brutosalaris): <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). 	
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: Kortverbijfcentra - 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 01/01/2023 en 31/12/2023)	Deze kolom dient <u>altijd</u> te worden ingevuld. - Voor de werknemers in dienst voor 01/01/2023, is dit '01/01/2023' - Voor werknemers die van functie veranderen of waarvan de DMFA-aangifte is gewijzigd tussen de 01/01/2023 en 31/12/2023 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 01/01/2023 en 31/12/2023)	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 2023, is dit de laatste dag van de contractuele tewerkstelling. Opgelet: voor een werknemer die nog in dienst is na 31/12/2023, dient u hier <u>geen</u> datum in te vullen.	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj

⁷ Sinds 1 oktober 2005 bestaat er geen keuzemogelijkheid meer per leeftijdsgrens (45, 50 of 55 jaar), met uitzondering van het verpleegkundig personeel, verpleegkundige 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 **(01/01/2023)**. IFIC zal voor u de indexering op de interne barema's uitvoeren met 2% bij de indexering die van toepassing is in het jaar 2023 (i.e. november 2023).

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 zoals, * . " / \ [] ; | = ^ 2 3 , spatie(s) achteraan, formules of cel verwijzingen bevatten.

Hieronder zijn twee voorbeelden uitgewerkt:

	1.12 <i>Basis (€ bruto)</i>	1.14 <i>Basis (€ brut)</i>	1.12-1.14 Sprong na 10 jaar
0	2.064,03	2.098,09	2.064,03
1	2.236,91	2.276,84	2.236,91
2	2.248,67	2.298,58	2.248,67
3	2.260,42	2.320,31	2.260,42
...
9	2.330,91	2.450,71	2.330,91
10	2.403,26	2.533,56	2.533,56
11	2.415,01	2.559,98	2.559,98
...
20	2.520,76	2.797,77	2.797,77
21	2.532,51	2.824,20	2.824,20
22	2.544,26	2.850,61	2.850,61
...

Figuur 1: Loonschaal met combinatie van barema's

		Basis (€ bruto)	Berekening ½ functietoeslag	Bedrag 1/2 FT (€)	1.78S + 0,5 FT (€)
Baremieke anciënniteit	0	3.573,02	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	71,46	3.644,48
	1	3.714,49	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	74,29	3.788,78
	2	3.714,49	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	74,29	3.788,78
	3	3.817,89	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 4% x basis	76,36	3.894,25

	9	4.128,06	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	165,12	4.293,18
	10	4.189,00	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	167,56	4.356,56
	11	4.292,39	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	171,70	4.464,09
	12	4.292,39	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 8% x basis	171,70	4.464,09

	20	4.705,96	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	282,36	4.988,32
	21	4.809,36	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	288,56	5.097,92
	22	4.809,36	afrond. op 2 dec. van 0,5 x 12% x basis	288,56	5.097,92

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.

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 kostprijsinschatting en de financiering van de instellingen voor de implementatie van de IFIC-barema's gebruikt worden. De gerapporteerde gegevens, alsook de totale kostprijs op jaarbasis per werknemer zullen gedeeld worden met het Departement Zorg tenzij de voorziening hiervoor uitdrukkelijke bezwaar maakt. Een desbetreffend formulier wordt beschikbaar gesteld op de website van de IFIC vzw. 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 deze link.				Baremieke anciënniteit op begindatum rapporteringslijn							
Naam instelling	HCO-nummer	RIZIV-nummer	Huidige functietitel in de instelling	Identificatiecode <small>MAX 7 cijfers</small>	Geboortedatum <small>(dd-mm-iiij)</small>	Arbeidstijd (DMFA aangifte) <small>Volrijds = 38 uren</small>	Opleidingsniveau <small>< Bachelor, Bachelor of -</small>	Loonschaal op basis van het startbarema	jaren	maanden	Haard- of standplaatstoeloge					
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
Sectorale premies			Andere vaste (niet-sectorale) premies <small>Te integreren in het startbarema</small>				IFIC functie 1			IFIC functie 2 (hybride)			IFIC functie 3 (hybride)			
ge	Sectorale functietoeslag <small>(enkel voor categorale ziekenhuizen en revalidatiecentra)</small>	Sectoraal functiecomplement <small>(niet voor de revalidatiecentra)</small>	BBT/BBK	Premie in % <small>t.o.v. het huidige barema</small>	Verklaring premie in %	Bruto maandbedrag (€) <small>dat toegevoegd wordt aan het basisbarema</small>	Verklaring premie in €	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegevoezen aan deze functie	Categorie toegevoezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegevoezen aan deze functie	Categorie toegevoezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegevoezen aan deze functie	Categorie toegevoezen aan de ontbrekende functie
AC	AD	AE	AF	AG	AH											
Werd het recht op IFIC geactiveerd van de werknemer?	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op begindatum rapporteringslijn	Nummer PC van de werkgever	Type van de instelling <small>(alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)</small>	Datum van indiensttreding <small>(voor alle werknemers die in dienst zijn of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)</small>	Datum van uitdiensttreding <small>(enkel voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 01/01/2023 en 31/12/2023)</small>											

METHODOLOGIE VOOR HET BEREKENEN VAN DE AFREKENINGEN VOOR DE FINANCIERING VAN DE REËLE KOST VOOR HET RECHTENJAAR 2023:

De gegevens zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavig cao moeten aan de VZW IFIC binnen de termijn (31/01/2024) 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 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per werknemer voor het rechtenjaar 2023 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per instelling voor het rechtenjaar 2023 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per subsector het rechtenjaar 2023 wordt berekend.

In uitvoering van het VIA 6 akkoord van 30 maart 2021 zal de afrekening 2023 bestaan uit een delta van 100% voor IFIC-doelbarema's (VIA 6). In dit document wordt daarom steeds verwezen naar het IFIC-barema, die moet worden gelezen als het IFIC-doelbarema met een delta van 100%.

In werkelijkheid bestaat het kalenderjaar 2023 uit twee subperiodes omwille van de overschrijding van de spilindex in oktober 2023 die heeft geleid tot een indexering van de barema's in november 2023. Het jaar 2023 zal daarom bestaan uit de eerste periode van januari tot oktober en de tweede periode van november tot december.

Stap 1 : Identificatie van de betrokken werknemers

Welke werknemers worden uitgesloten voor de berekening van de afrekening 2023?

Voor de berekening van de kost wordt er enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC-barema effectief betaald worden (cf. bijlage 2 van onderhavige cao, "ja" in kolom AC van het rapporteringsbestand).

De gegevens van werknemers die niet volgens de IFIC-barema's betaald worden, zijn uitgesloten om een kost te berekenen.

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 2023 en dit op basis van het gerapporteerde anciënniteitsjaar en de startdatum van de rapporteringslijn (*kolom AG – Datum van indiensttreding*). Op het moment dat er een anciënniteitssprong is in een van de maanden van het jaar 2023 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 IFIC-barema voor dat bepaalde anciënniteitsjaar vergeleken met het bedrag van het startbarema en de daarbij horende loonelementen:

- Als het IFIC-barema 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 IFIC-barema hoger is dan het startbarema, dan wordt de kost bepaald als het verschil tussen het IFIC-barema en het startbarema.

De kost wordt berekend voor elk van de 12 maanden, rekening houdend met de indexering van november 2023.

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.

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 lopende jaar.

De som van deze drie elementen wordt gebruikt om de maandelijkse basiskosten te bepalen.

Stap 3 : Berekening jaarlijkse kost per werknemer voor het rechtejaar 2023

Om de berekening uit te voeren voor de jaarlijkse kost per werknemer voor het kalenderjaar van de afrekening, moeten eerst de 12 maandelijkse bedragen van stap 2 (volgens de geldende index) worden opgeteld. Vervolgens wordt er gebruik gemaakt van vermenigvuldigingsfactoren om te komen tot de jaarlijkse kost per werknemer voor de afrekening 2023.

- 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%)⁸
- 0,0303 om het variabele deel van de eindejaarspremie in rekening te brengen (3,03%)⁹.

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 rechtejaar 2023

De jaarlijkse kost per instelling voor het rechtejaar 2023 wordt berekend door de jaarlijkse kost van elke gerapporteerde werknemer die volgens het IFIC-barema wordt betaald op te tellen per RIZIV-nummer.

Stap 5 : Berekening jaarlijkse kost per subsector voor rechtejaar 2023

Voor elk van de volgende subsectoren wordt een jaarlijkse kost voor het rechtejaar 2023 berekend:

330.01.10 PVT

330.01.10 Categorale ziekenhuizen

330.01.20 Ouderenzorg

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 2023 wordt berekend als de som per subsector van de jaarlijkse kost voor het jaar 2023 van de instellingen die gerapporteerd hebben conform de modaliteiten van onderhavige cao.

⁸ Deze factor wordt toegepast op het maandelijks basissalaris

⁹ Deze factor wordt toegepast op het jaarlijks basissalaris

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 2024.**

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

Tous les travailleurs employés dans l'institution entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 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 01/01/2023 au 31/12/2023 (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 2023 et le 31 décembre 2023 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 2023 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 : Interne barema's

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

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 2023 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 : (1) En cas de modification du barème de départ ou de l'ancienneté (hors saut annuel d'ancienneté) ; (2) En cas de modification du temps de travail (DmfA) ; (3) 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 01/01/2023, vous devez indiquer le 01/01/2023 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 31/12/2023, aucune date de départ ne doit être inscrite dans la colonne AH.

Attention ! Les groupes de résidences services (GAW) et les « lokale dienstencentra » (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.

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

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

Pour les LDC qui sont liés à un centre de soins résidentiels (WZC) (ou à 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 employé. 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 également être employé. 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 600 heures par année calendrier.

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 2023. Si le travailleur étudiant a plusieurs contrats d'étudiant au cours de l'année, vous devez utiliser 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.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

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 01/01/2023, vous devez indiquer 01/01/2023 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 31/12/2023, 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 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

Colonne Excel	Titre	Information générale sur le contenu	Format
A	Nom de l'institution	Cette information est utilisée pour identifier l'employeur.	Format texte, maximum 50 signes
B	Numéro HCO	<p>Le numéro HCO (Health Care Organisation) doit désormais être rapporté afin de pouvoir effectuer la transition du financement actuel basé sur le numéro INAMI, à un financement par le "Département Zorg" sur la base de ce numéro HCO à partir de l'année 2024.</p> <p>Le numéro HCO est attribué à une institution de soins par une autorité agréée. Le numéro HCO est une désignation unique pour une institution de soins au sein d'une autorité agréée. En pratique, plusieurs institutions peuvent donc avoir le même numéro HCO, mais la combinaison du numéro HCO et de l'autorité agréée sera toujours garantie unique.</p> <p>Pour les « Kortverbijfcentra » vous mentionnez le numéro HCO de la « woonzorgcentrum ».</p>	<p>(XX)X.XXX</p> <p>Entre 4 et 6 chiffres, avec un point devant les 3 derniers chiffres</p>
C	Numéro INAMI	<p>Cette colonne ne peut pas rester vide (importante pour l'identification à l'attention du « Département Zorg » et pour le financement)</p> <p>Pour les GAW autonomes qui n'ont pas de numéro INAMI, il est demandé d'indiquer le numéro d'entreprise (10 chiffres).</p> <p>Pour le LDC, c'est le numéro d'agrément (PEXXXX) qui doit être indiqué.</p> <p>Attention ! Les hôpitaux de revalidation qui emploient également des salariés dans le cadre d'une convention de revalidation doivent déclarer leurs données sous deux numéros INAMI différents en indiquant clairement la différence via le numéro de la CP (colonne AE).</p>	<p>Ex : 87654321</p> <p>(8 chiffres)</p>
D	Titre de la fonction dans l'institution	Il s'agit de la dénomination interne de la fonction exercée par le travailleur, qui peut différer du titre de la fonction IFIC attribuée.	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.	<p>Texte, numéros ou une combinaison des deux sont possibles. Les signes spéciaux ne sont pas autorisés. Par ex. : * . " / \ [] ; =</p> <p>Attention : MAXIMUM 7 chiffres</p>
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

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

G	Temps de travail moyen (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.</p> <p>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.</p> <p>Cette information est indiquée pour chaque travailleur dans votre déclaration DmfA sous « Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur »</p> <p>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</p> <p>Ex. : si un travailleur preste 38 heures par semaine, complétez en indiquant uniquement le chiffre 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.</p> <p>Les codes de fonctions pour lesquels cette information est requise sont : 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 14 du département Infirmier-Soignant.</p> <p>Pour les autres fonctions, cette information n'est pas requise.</p>	<p>Si l'information est requise, choisissez une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - < Bachelor - Bachelor of + <p>(Veuillez ne pas indiquer d'autres options que les deux ci-dessus). Dans les autres cas, la cellule peut rester vide. Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le niveau de formation d'un(e) infirmie(è)r(e) A2 est : < Bachelor ; - Le niveau de formation d'un(e) infirmie(è)r(e) A1 est : Bachelor of +
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 01/01/2023 ou à la date de début de la ligne de rapportage (colonne AG) pour ceux qui ne sont pas dans l'IFIC ou de l'échelle salariale sur la base du barème de départ pour ceux qui sont dans l'IFIC.</p> <p>On demande d'indiquer le barème accordé au travailleur (ou qui lui aurait été d'application), 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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Liste des barèmes possibles : 1.12;</p>

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

			1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 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+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" (barème de départ supérieur au barème cible)
J	Ancienneté barémique en années	Il s'agit de l'ancienneté barémique du travailleur au 01/01/2023 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 01/01/2023 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 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

L	Allocation de foyer ou de résidence	<p>Concerne le droit, en fonction de la situation personnelle et du niveau de revenu, à une allocation de foyer ou de résidence, ou ni l'une ni l'autre. Cette indemnité est nécessaire pour le calcul du montant de l'augmentation de l'IFIC car elle détermine (avec le barème et les autres primes (non) sectorielles) le point de départ du financement. Cette prime n'est plus applicable pour rémunérer le travailleur selon le barème IFIC.</p> <p>Pour remplir correctement cette colonne, vous devez examiner ces trois possibilités différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs qui ont été embauchés avant le 01/11/2019 et qui sont toujours en poste : pour ces travailleurs, vous devez prendre la situation personnelle au moment de la mise en œuvre de l'IFIC (01/11/2019). - Les travailleurs entrés en service entre le 01/11/2019 et le 31/03/2021 (phase I) : pour eux, vous devez prendre la situation personnelle au moment de l'entrée en service. - Les travailleurs embauchés après le 01/04/2021 : pour ces travailleurs, indiquez "standplaats". <p>Si un barème interne a été attribué à un employé, il est possible de choisir « haard » ou « standplaats » et l'IFIC calculera alors automatiquement le montant de la rémunération pour chaque année d'ancienneté sur base des salaires bruts indexés renseignés.</p> <p>Pour rappel : Montants selon l'index de 01/2023 (coefficient d'augmentation 1,99) pour un travailleur à temps plein : Salaires mensuels pas supérieurs à € 2.666,53 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allocation de foyer : € 119,97 - Allocation de résidence : € 59,99 <p>Salaires mensuels supérieurs à € 2.66,53 mais pas supérieurs à € 3.040,02 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allocation de foyer : € 59,99 - Allocation de résidence : € 29,99 <p>Salaires mensuels supérieurs à € 3.040,02 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Allocation de foyer et allocation de résidence : € 0 	<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 exact permettant d'atteindre ce salaire minimum.</p>
---	-------------------------------------	--	--

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

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 dans tous les 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
---	---	---	---

³ Cf. CCT du 29/06/1992

⁴ Cf. CCT du 26/08/1992

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

N	Complément de fonction sectoriel (pas pour les centres de revalidation)	<p><u>Pour les centres de revalidation et les MBE :</u> Indiquez dans tous les 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 € 97,22⁵ 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 18^{ème} 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> Le complément de fonction sectoriel ⁶ est un montant mensuel fixe de 97,22 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 97,22 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 18^{ème} 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 97,22 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>REMARQUES IMPORTANTES : 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 dans l'onglet « Interne barema's ». 2) Attention : pour un travailleur qui aurait, de toute façon, eu droit à un complément de fonction à ses 18 ans d'ancienneté barémique (exemple infirmier chef), <u>IL FAUT</u> indiquer « Ja » dans cette colonne.</p>	<p>Choisissez une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
---	--	--	---

⁵ Montant selon l'index de 01/2023 (coefficient d'indexation 1,9999)

⁶ Cf. CCT du 30/06/2006

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

0	TPP/QPP	On demande ici d'indiquer si le travailleur bénéficie d'un droit à une prime pour un TPP ou QPP à la date de démarrage de la ligne de rapportage mentionnée en 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 FIXE 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. Cette prime peut être exprimée en % du salaire mensuel brut et/ou en tant que montant mensuel brut en euros. 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. Attention : si la prime n'est PAS FIXE (change chaque année), il convient de créer un barème interne (cf. infra) <u>Remarque :</u> 1. Les montants encodés doivent correspondre à ce que recevrait un travailleur à temps plein . L'IFIC fera lui-même la conversion en tenant compte du temps de travail du travailleur. Si plusieurs primes sont reprises : 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. Ex : VVI prime chef de département + prime de management	Numérique, en pourcentage avec maximum un chiffre après la virgule . Ex : le travailleur reçoit une prime de 5% sur son salaire mensuel brut, indiquez 5%.
Q		Explication de la prime en %	Format texte (optionnel)	
R		Montant mensuel brut (€) qui est ajouté au barème de base	Numérique, en euros avec maximum 2 chiffres après la virgule . Ex : le travailleur reçoit 100€ de prime, indiquez 100.	
S		Explication de la prime en euros		Format texte (optionnel)

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

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 indiquez "Ontbrekend" et vous complétez par ailleurs la colonne V, Y ou AB en y indiquant la catégorie que vous associez à la fonction manquante.	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 codes IFIC sont exportés en tant que données numériques.
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% à chaque fonction.	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.
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. Pour une fonction manquante de catégorie 14 du département Infirmier-Soignant, il convient également de compléter la colonne H (Niveau de formation). Cela permettra en effet de déterminer si le barème IFIC 14 ou 14B est d'application au travailleur concerné.	Format numérique : nombre entier entre 4 et 20 Catégories disponibles : 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
AC	Le travailleur a-t-il activé son droit à l'IFIC ?	L'option « Ja » signifie que le travailleur a activé son droit au barème IFIC : il s'agit des travailleurs qui sont effectivement rémunérés selon le barème IFIC, ou qui ont opté pour le barème IFIC mais bénéficient encore de la mesure de protection. 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: ce sont les travailleurs qui n'ont pas opté pour le barème IFIC. Attention : ces travailleurs doivent bien être repris dans le rapportage.	Choisissez une des options suivantes : - Ja - Nee

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

AD	Type de prime relative à la dispense de prestations de travail d'application au 01/01/2023 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 leur est d'application.</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%
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

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 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

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 01/01/2023 et le 31/12/2023)	<p>Cette colonne doit <u>toujours</u> être complétée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les travailleurs en service avant le 01/01/2023, il faut toujours indiquer le '01/01/2023'. - Pour les travailleurs dont la fonction a changé ou dont la déclaration DmfA a été modifiée entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023, indiquez le premier jour de la modification. 	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa
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 01/01/2023 et le 31/12/2023)	<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 2023, il s'agit du dernier jour de travail contractuel. <p>Attention : pour les travailleurs qui sont toujours en service après le 31/12/2023, vous <u>ne</u> devez <u>pas</u> indiquer de date.</p>	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa

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 (01/01/2023). L'IFIC appliquera pour vous l'indexation de 2% qui a eu lieu pendant l'année 2023 (i.e. en novembre 2023) sur les barèmes internes.

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, tels que * . " / \ [] ; | = ^ 3 , espace(s) à la fin, formules ou références de cellules.

Deux exemples sont exposés ci-dessous :

	1.12 <i>Base (€ brut)</i>	1.14 <i>Base (€ brut)</i>	1.12-1.14 <i>saut à 10 ans</i>
0	2.064,03	2.098,09	2.064,03
1	2.236,91	2.276,84	2.236,91
2	2.248,67	2.298,58	2.248,67
3	2.260,42	2.320,31	2.260,42
...
9	2.330,91	2.450,71	2.330,91
10	2.403,26	2.533,56	2.533,56
11	2.415,01	2.559,98	2.559,98
...
20	2.520,76	2.797,77	2.797,77
21	2.532,51	2.824,20	2.824,20
22	2.544,26	2.850,61	2.850,61
...

Figure 1 : Echelle salariale avec combinaison de barèmes

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

		Base (€ brut)	Calcul ½ supplément de fonction (SF)	Montant 1/2 SF (€)	1.78S + 0,5 SF (€)
Ancienneté barémique	0	3.573,02	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 4% x base	71,46	3.644,48
	1	3.714,49	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 4% x base	74,29	3.788,78
	2	3.714,49	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 4% x base	74,29	3.788,78
	3	3.817,89	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 4% x base	76,36	3.894,25

	9	4.128,06	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 8% x base	165,12	4.293,18
	10	4.189,00	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 8% x base	167,56	4.356,56
	11	4.292,39	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 8% x base	171,70	4.464,09
	12	4.292,39	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 8% x base	171,70	4.464,09

	20	4.705,96	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 12% x base	282,36	4.988,32
	21	4.809,36	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 12% x base	288,56	5.097,92
	22	4.809,36	Arrondi à 2 dec. de 0,5 x 12% x base	288,56	5.097,92

Figure 2 : Echelle salariale avec prime évolutive

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 I de 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.

Si vous avez des questions sur l'utilisation de ce modèle, ou si vous souhaitez déclarer plus de 100 barèmes internes, vous pouvez contacter l'IFIC, de préférence par e-mail : rapportage@if-ic.org.

Les organisations d'établissements qui souhaitent déposer un fichier de rapportage commun pour plusieurs numéros INAMI peuvent recevoir sur demande une version modifiée du fichier de rapportage afin d'ajouter plusieurs déclarations sur l'honneur par numéro RIZIV.

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. Les données déclarées, ainsi que le prix de revient total sur une base annuelle par employé, seront partagés avec le « Département Zorg », sauf si l'établissement s'y oppose expressément. Un formulaire correspondant est mis à disposition sur le site Internet de l'asbl IFIC. Le règlement RGPD est respecté. Les données sont anonymisées et sont uniquement utilisées au niveau macro.

OUTIL DE RAPPORTAGE (MODELE) :

Onglet 1 (Input) :

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
						Vous pouvez retrouver les instructions de rapportage sur ce lien.				Ancienneté barémique à la date de début de la ligne					
Nom de l'institution	Numéro HCO	Numéro INAMI	Titre de la fonction dans l'institution	Code d'identification <u>MAX 7 chiffres</u>	Date de naissance (jj-mm-aaaa)	Temps de travail moyen (DMFA) <u>Temps plein = 38 heures</u>	Niveau de formation < Bachelier, Bachelier ou +	Echelle salariale sur la base du barème de départ	années	mois	Allocation de foyer ou résidence				
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Primes sectorielles			Autres primes fixes (non sectorielles) à intégrer au barème de départ			Fonction IFIC 1			Fonction IFIC 2 (hybride)			Fonction IFIC 3 (hybride)			
Supplément de fonction sectoriel (uniquement pour les hôpitaux catégoriels, MSP et les centres de revalidation)	Complément de fonction sectoriel (pas pour les centres de revalidation)	TPP/QPP	Prime en % par rapport au barème actuel	Explication prime en %	Montant mensuel brut (€) qui s'ajoute au barème de départ	Explication 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	AG	AG	AG	AH	AH	AH	AH	AH	AH	AH	AH
Le travailleur a-t-il activé son droit à l'IFIC ?	Type de prime relative à la dispense de prestations de travail d'application au 01/01/2023 ou à la date de démarrage de la ligne de rapportage	Numéro 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. les nouveaux entrants ou ceux dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023)	Date de sortie de service (uniquement pour les travailleurs qui ont quitté le service ou dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023)										

Annexe 2 à la Convention collective de travail du 11/12/2023 concernant la procédure de rapportage à l'asbl IFIC pour l'année 2023

Onglet 2 (Student) :

A					B		C	D	E	F		G	H	I	J	K	L
										Vous pouvez retrouver les instructions de rapportage sur ce lien.					Ancienneté barémique à la date de début de la ligne		
Nom de l'institution		Numéro HCO	Numéro INAMI	Titre de la fonction dans l'institution			Code d'identification <u>MAX 7 chiffres</u>	Date de naissance (jj-mm-aaaa)	Temps de travail moyen (DMFA) <u>Temps plein = 38 heures</u>		Niveau de formation < Bachelier, Bachelier ou +		Echelle salariale sur la base du barème de départ	années	mois	Allocation de foyer ou résidence	
M		N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
Primes sectorielles			Autres primes fixes (non sectorielles) à intégrer au barème de départ				Fonction IFIC 1			Fonction IFIC 2 (hybride)			Fonction IFIC 3 (hybride)				
Supplément de fonction sectoriel (uniquement pour les hôpitaux catégoriels. MSP et les centres de revalidation)	Complément de fonction sectoriel (pas pour les centres de revalidation)		TPP/QPP	Prime en % par rapport au barème actuel	Explication prime en %	Montant mensuel brut (€) qui s'ajoute au barème de départ	Explication 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									
Le travailleur a-t-il activé son droit à l'IFIC ?	Type de prime relative à la dispense de prestations de travail d'application au 01/01/2023 ou à la date de démarrage de la ligne de rapportage		Numéro CP de l'employeur	Type d'institution (uniquement pour les institutions de la CP 330.01.20)		Date d'entrée en service (pour les étudiants déjà en service ou ceux dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023)		Date de sortie de service (pour les étudiants qui ont quitté le service ou dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023)									

MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DES DECOMPTES POUR LE FINANCEMENT DU COÛT RÉEL POUR L'ANNÉE DE DROIT 2023 :

Les données décrites en annexe 1 de la présente CCT doivent être rapportées à l'asbl IFIC dans le délai déterminé (31/01/2024) 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 troisième annexe détermine :

- Comment est calculé le coût mensuel par travailleur.
- Comment est calculé le coût annuel par travailleur pour l'année de droit 2023.
- Comment est calculé le coût annuel par institution pour l'année de droit 2023.
- Comment est calculé le coût annuel par sous-secteur pour l'année de droit 2023.

En exécution de l'accord VIA 6 du 30 mars 2021, le décompte 2023 se composera d'un delta de 100% pour les IFIC - barèmes cibles (VIA 6). C'est pourquoi, ce document réfère toujours au « barème IFIC » qui doit être lu comme le barème-cible IFIC avec un delta de 100%.

En réalité, l'année calendrier 2023 comprend deux sous-périodes en raison du dépassement de l'indice-pivot en octobre 2023 qui a entraîné une indexation des barèmes en novembre 2023. L'année 2023 sera donc constituée d'une première période de janvier à octobre, et d'une seconde période de novembre à décembre.

Etape 1 : Identification des travailleurs concernés

Quels travailleurs sont-ils exclus du calcul du décompte 2023 ?

Pour le calcul du coût, il est uniquement tenu compte des travailleurs qui sont effectivement payés selon le barème IFIC (cf. annexe 2 de la présente convention collective, « ja » (oui) dans la colonne AC du fichier de rapportage).

Les données des travailleurs qui ne sont pas payés selon les barèmes IFIC sont exclues pour calculer le coût.

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 2023 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*). Au moment où il y a un saut d'ancienneté au cours d'un des mois de 2023, 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 IFIC 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 IFIC 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 IFIC est supérieur au barème de départ, le coût est calculé comme la différence entre le barème IFIC et le barème de départ.

Le coût est calculé pour chacun des 12 mois, en tenant compte de l'indexation de novembre 2023.

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.

3. Impact sur les primes pour 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 5,25%, 10,52% ou 15,78%. Ceci vient s'ajouter au coût barémique pour l'année en cours.

C'est la somme de ces trois éléments qui est utilisée pour déterminer les coûts de base mensuels.

Etape 3 : Calcul du coût annuel par travailleur pour l'année de droit 2023.

Pour le calcul du coût annuel par travailleur pour l'année calendrier du décompte, il faut d'abord additionner les 12 montants mensuels de l'étape 2 (selon l'index en vigueur). Ensuite des facteurs multiplicateurs sont utilisés pour arriver au coût annuel par travailleur pour le décompte 2023.

- 1,3445 pour prendre en compte les cotisations patronales (34,45%)
- 1,0542 pour prendre en compte les cotisations patronales pour les travailleurs étudiants (5,42%)
- 0,92 pour prendre en compte le double pécule de vacances (92%)¹
- 0,0303 pour prendre en compte la partie variable de la prime de fin d'année (3,03%)²

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 de droit 2023.

Le coût annuel par institution pour l'année de droit 2023 est calculé en faisant la somme des coûts annuels de chaque travailleur payé selon le barème IFIC ayant fait l'objet du rapportage par numéro INAMI.

Etape 5 : Calcul du coût annuel par sous-secteur pour l'année de droit 2023

Pour chacun des sous-secteurs suivants, un coût annuel est calculé pour l'année de droit 2023 :

330.01.10 PVT (MSP)

330.01.10 Categoriele 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 2023 est calculé comme la somme par sous-secteur des coûts annuels pour 2023 des institutions qui ont rapporté conformément aux modalités de la présente CCT.

¹ Ce facteur est appliqué sur le salaire de base mensuel.

² Ce facteur est appliqué sur le salaire de base annuel.