

ERRATUM

Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé

CCT n° 173147/CO/331
du 09/12/2021

Correction du texte français :

- L'article 7, § 2 doit être modifié comme suit :
"Pour déterminer le barème de départ, l'échelle salariale applicable au travailleur est, le cas échéant pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, majorée des composantes salariales auxquelles le **travailleur** a droit conformément aux conventions collectives de travail. Cela concerne plus précisément : (...)".
- L'article 9, § 5 doit être corrigé comme suit : "Par dérogation au § 4 du présent article, dans le cas où le travailleur fait usage de la possibilité de recours ~~interne~~/sectoriel ou externe, tels (...)".
- A l'article 16, 5^{ème} tiret, "(ou le barème de référence)" doit être supprimé.

Correction du texte néerlandais :

- L'article 9, § 4, dernier alinéa doit être corrigé comme suit : "Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie van het bruto maandloon te berekenen voor de periode tussen 1 juni 2021 en 31 januari 2022. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren ~~tussen~~ samen met de eerste betaling van het nieuwe IFIC barema".

ERRATUM

Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector

CAO nr. 173147/CO/331
van 09/12/2021

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 7, § 2 moet als volgt verbeterd worden : "Pour déterminer le barème de départ, l'échelle salariale applicable au travailleur est, le cas échéant pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, majorée des composantes salariales auxquelles le **travailleur** a droit conformément aux conventions collectives de travail. Cela concerne plus précisément : (...)".
- Artikel 9, § 5 moet als volgt verbeterd worden : "Par dérogation au § 4 du présent article, dans le cas où le travailleur fait usage de la possibilité de recours ~~interne~~/sectoriel ou externe, tels (...)".
- In artikel 16, 5de streepje, moet "(ou le barème de référence)" geschrapt worden.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 9, § 4, laatste lid moet als volgt verbeterd worden : "Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie van het bruto maandloon te berekenen voor de periode tussen 1 juni 2021 en 31 januari 2022. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren ~~tussen~~ samen met de eerste betaling van het nieuwe IFIC barema".

- L'article 14, § 2, 2ème alinéa doit être corrigé comme suit : "De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als **het cijfer** gelijk is aan of hoger is dan vijf."

Correction dans les deux langues :

- A l'article 19, § 4, "Commission paritaire des établissements et des services de santé" doit être remplacé par "**Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé**".

Décision du

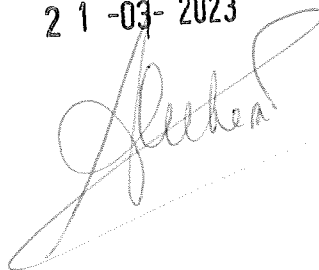
- Artikel 14, § 2, 2^{de} lid moet als volgt verbeterd worden in het Nederlands : "De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als **het cijfer** gelijk is aan of hoger is dan vijf."

Verbetering in beide talen :

- In artikel 19, § 4, moet "Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten" vervangen worden door "**Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector**".

Beslissing van

21-03-2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Leclercq', is written over a horizontal line.

Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de Centra Geestelijke Gezondheidszorg die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschapscommissie worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de centra voor geestelijke gezondheidszorg.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 "mbt tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie voor de Centra Geestelijke Gezondheidszorg", noch op de artsen.

Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen ten behoeve van ondernemingen en hun werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 "mbt tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie voor de Centra Geestelijke Gezondheidszorg".

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om een invoering van de nieuwe loonschalen tot stand te brengen.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan Luik III, Deel 1- Klassieke welzijn- en zorgsectoren – 6.1 Koopkrachtmaatregelen, 6.1.1. A. Centra Geestelijke Gezondheidszorg, van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.

Hoofdstuk 3: Inleidende begrippen

Artikel 3.

§ 1. **IFIC barema:** Het "IFIC barema" is de te bereiken finale sectorale loonschaal die per sectorale functiecategorie wordt bepaald. Het IFIC barema wordt verder beschreven in hoofdstuk 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 2. **Startbarema:** Het "startbarema" is de loonschaal die van toepassing is op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op het IFIC barema effectief aanvangt. Het startbarema wordt verder beschreven in hoofdstuk 6, afdeling 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4: Algemene voorafgaande principes

Artikel 4.

§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag op geen enkele wijze aanleiding geven tot een verlaging van het salaris voor de werknemers die in dienst zijn op uiterlijk 31 januari 2022.

§2. De werknemer heeft bij de invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, ingerepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7.

De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC barema te openen.
§3. De werknemers die vanaf 4 februari 2022 in dienst treden, genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder de IFIC barema's.
§4. Dit keuzerecht en de gevolgen ervan worden verder verduidelijkt in hoofdstuk 6, afdeling 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Artikel 5.
§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de invoering van de nieuwe loonschalen slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheid recurrent garandeert. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren. De door de overheid beschikbaar gestelde budgetten kunnen enkel worden aangewend voor de doeleinden waarvoor ze zijn bedoeld conform Luik III, Deel 1- Klassieke welzijn- en zorgsectoren – 6.1 Koopkrachtmaatregelen, 6.1.1. A. Centra Geestelijke Gezondheidszorg, van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.
§2. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost zal een rapportering van loongegevens worden gedaan voor de jaren 2021 en 2022. De sociale partners bepalen, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, de termijnen, de modaliteiten en welke gegevens door IFIC vzw zullen worden verzameld en hoe deze gegevens zullen worden verzameld. De partijen benadrukken dat de extra werklast die een dergelijke maatregel voor de betrokken werkgevers met zich zou brengen, zoveel mogelijk moet worden vermeden.
Hoofdstuk 5: Het IFIC barema
Artikel 6.
§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie voor de Centra Geestelijke Gezondheidszorg", legt deze collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC barema vast. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De IFIC barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon. Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar een doelbarema(s) aan gekoppeld is(zijn).
§2. In de functiecategorie 14 wordt, voor zowel de sectorale referentiefuncties als ontbrekende functies van verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd doelbarema bepaald: <ul style="list-style-type: none"> - 14 voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleiding op bachelor niveau; - 14B voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleidingsniveau dat lager is dan bachelor niveau.
§3. De werkgever is ertoe gehouden het intern paritair overlegorgaan te informeren over de creatie van iedere nieuwe ontbrekende functie in categorie 14 binnen het departement verpleging en verzorging. Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR), bij ontstentenis het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij ontstentenis de Syndicale Delegatie.
§4. In uitvoering van Luik III, Deel 1- Klassieke welzijn- en zorgsectoren – 6.1 Koopkrachtmaatregelen, 6.1.1. A. Centra Geestelijke Gezondheidszorg, d. Specifieke eigenschappen van de implementatie van IF.IC in de CGG, 5., wordt in toepassing voor de CGG, een barema opgebouwd uit 50% Cat 16 en 50% Cat 17 aan de nieuwe loonschalen waarnaar verwezen in artikel 2 van onderhavige Collectieve arbeidsovereenkomst toegevoegd. Dit barema is terug te vinden in bijlage 3 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst. De sociale partners in de schoot van de externe begeleidingscommissie zoals bepaald in artikel 2, §4 en artikel 3bis van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe

sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic in de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg bepalen de functies die voor dit barema in aanmerking komen.

Indien de IFIC loonschaal van Cat 16 wordt herzien in het Federale en/of Geregionaliseerde loonmodel dan wordt deze bijzondere loonschaal herbekeken door de sociale partners.

Hoofdstuk 6: Het IFIC barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 31 januari 2022

Afdeling 1: Het bepalen van het startbarema van de werknemer

Artikel 7.

§1. Het startbarema is gelijk aan de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal in de onderneming op 31 januari 2022, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen.

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten tot en met 9 december 2021 in het Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze arbeidsovereenkomst.

De sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn, worden opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform collectieve arbeidsovereenkomsten. Het betreft meer bepaald:

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

§3 Behalve de looncomponenten vermeld in §2 hierboven, mag het startbarema dat van toepassing is op de werknemer slechts verhoogd worden met andere looncomponenten voor zover die cumulatief aan de 3 volgende voorwaarden voldoen:

- Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ);
- Functiegebonden;
- Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.

§4. De onderdelen van het startbarema vermeld in § 2 en 3 van dit artikel die toegekend worden over een andere betaalperiode dan maandelijks, moeten worden omgezet in bruto maandbedragen vooraleer de delta te berekenen.

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

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

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

Afdeling 2: Het bepalen van het IFIC barema

Artikel 8.

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

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

Afdeling 3: De keuze van de werknemer

Artikel 9.

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

§2. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7.

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

§4. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever uiterlijk op 4 februari 2022. De werknemer die ten laatste op 4 februari 2022 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

De werknemer die opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst vanaf de betaling van het loon van de maand februari 2022.

Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie van het bruto maandloon te berekenen voor de periode tussen 1 juni 2021 en 31 januari 2022. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren tussen samen met de eerste betaling van het nieuwe IFIC barema.

§5. In afwijking op §4 van dit artikel, kan de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid tot sectoraal of extern beroep, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic, zijn keuze, zoals bedoeld in §1 van dit artikel, pas maken nadat het besluit van de sectorale of de externe beroepscommissie schriftelijk aan hem is meegedeeld door de werkgever.

Vanaf de kennisname van het besluit van de sectorale beroepscommissie heeft de werknemer tot 7 maart 2022 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Indien de werknemer in extern beroep gaat, heeft hij vanaf de kennisname van het besluit van het externe beroepscommissie tot 22 april 2022 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

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

De werknemer die in dit geval opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst de maand volgend op de bekendmaking van zijn keuze. In voorkomend geval dient de werkgever voor de werknemer eenmalig een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 juni 2021 en de maand van de bekendmaking van zijn keuze.

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

§6. Werknemers die vanaf 17 januari 2022 tot en met 31 januari 2022 in dienst komen, krijgen de keuze voor het oude barema conform de loonschalen opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of voor het IFIC barema.

De werknemers zoals bedoeld in deze paragraaf moeten hun keuze schriftelijk bekendmaken aan de werkgever ten laatste op 4 februari 2022.

De werknemer die op 4 februari 2021 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

<p>§7. Werknemers die vanaf 17 januari 2022 tot en met 31 januari 2022 contractueel van functie wijzigen, krijgen de keuze voor het oude barema conform de loonschalen opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of voor het IFIC barema.</p> <p>De werknemers zoals bedoeld in deze paragraaf moeten hun keuze schriftelijk bekendmaken aan de werkgever ten laatste op 4 februari 2022.</p> <p>De werknemer die op 4 februari 2022 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.</p>
<p>Artikel 10.</p>
<p>§1. De werkgever informeert de werknemer op 17 januari 2022 over de keuzemogelijkheid. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema en het IFIC barema, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 9.</p> <p>De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's gedurende de resterende loopbaan. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 16 januari 2022, de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.</p>
<p>§2. De berekening van het cumulatief loon zoals bedoeld in voorgaande paragraaf dient te gebeuren met de tool die door de VZW IFIC ter beschikking wordt gesteld.</p>
<p>Hoofdstuk 7: het IFIC barema voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 februari 2022</p>
<p>Artikel 11.</p>
<p>De werknemer die vanaf 1 februari 2022 in dienst treedt, heeft onmiddellijk recht op het IFIC barema dat hoort bij de functiecategorie die op hem van toepassing is. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.</p>
<p>Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen</p>
<p>Artikel 12. Integratie loonschalen en looncomponenten</p>
<p>De werknemer waarop het IFIC barema van toepassing is, heeft vanaf de start van de uitbetaling van het IFIC barema en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, bovenop het toegekende IFIC barema geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 7 §2 en §3. Deze voordelen zijn in het IFIC barema geïntegreerd.</p> <p>De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft geen recht meer op de loonschalen opgenomen in het startbarema conform artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief hun toekomstige indexeringen, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>Artikel 13. Verloning hybride functies</p>
<p>§1. De werknemer aan wie een hybride sectorale referentiefunctie werd toegekend, conform de bepalingen in bijlage 1 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic, wordt een maandloon toegekend dat samengesteld wordt pro rata de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elk van de sectorale referentiefuncties.</p>
<p>§2. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC barema voor deze functie.</p>
<p>Artikel 14. Index</p>
<p>§1. De in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene doelbarema's worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijs van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet</p>

van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, zoals later gewijzigd.

De in deze collectieve arbeidsovereenkomst en haar bijlage opgenomen bedragen zijn uitgedrukt tegen 100%. Zij worden gekoppeld aan de spilindex 107,20 (basis 2013) behoudens in deze collectieve arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk bepaalde afwijkingen.

§2. Het geïndexeerde doelbarema is een barema met twee decimalen.

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

het cijfer

Artikel 15. Uurloon

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

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

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

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

Artikel 16. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC barema

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

- De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de Centra Geestelijke Gezondheidszorg".
- De gecombineerde baremacode(s) van het startbarema en het IFIC barema;
- Deze baremacode(s) wordt(worden) vooraf gegaan door het woord « IFIC barema » indien het IFIC barema wordt toegekend aan de betrokken werknemer;
- De baremieke anciënniteit van de werknemer in jaren en maanden;
- Voor alle werknemers die het ific-barema genieten, dient ook te worden vermeld welke looncomponenten werden geïntegreerd conform artikel 7 §2 tem 3 in het startbarema werden geïntegreerd;
- In voorkomend geval wordt het huisbarema vermeld dat van toepassing is op de betrokken werknemer.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.

Artikel 17. Verworven anciënniteit

De werknemer die het recht opent op het IFIC barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit

Artikel 18. Verworven anciënniteit bij functiewijziging

Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.

Hoofdstuk 9: Slotbepalingen

Artikel 19.

§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.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur.

§3. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.

§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 Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector 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.~~
Vlaamse welzijns- en gezondheidssector

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

BIJLAGEN

Bijlage 1: IFIC-barema's/ Doelbarema's

Bijlage 2: Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bijlage 3: IFIC-barema's/ Doelbarema CGG 16 bis

Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé

Convention collective de travail du 9 décembre 2021 en exécution de l'Accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les centres de santé mentale qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

Chapitre 1^{er}: Champ d'application

Article 1^{er}.

§1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande ou la commission communautaire flamande:

- les centres de santé mentale.

§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 9 septembre 2021 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions dans les centres de santé mentale", ni aux médecins.

Chapitre 2: Objet

Article 2.

§1^{er}. La présente convention collective de travail a pour objectif de déterminer de nouvelles échelles salariales pour les entreprises et leurs travailleurs, relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail.

§2. La présente convention collective de travail fixe les échelles salariales pour les catégories de fonction telles qu'elles sont fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 9 décembre 2021 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions dans les centres de santé mentale".

§3. La présente convention collective de travail détermine toutes les mesures nécessaires afin de réaliser une introduction des nouvelles échelles salariales.

§4. La présente convention collective de travail donne exécution au volet III, partie 1 - Secteurs classiques de l'aide sociale et des soins de santé - 6.1 Mesures en faveur du pouvoir d'achat, 6.1.1. A. Centres de santé mentale, 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.

Chapitre 3: Concepts introductifs

Article 3.

§ 1^{er}. **Barème IFIC:** Le « barème IFIC » correspond à l'échelle salariale sectorielle finale à atteindre qui est déterminée pour chaque catégorie de fonction sectorielle. Le barème IFIC est décrit plus loin au chapitre 5 de la présente convention collective de travail.

§ 2. **Barème de départ:** Le « barème de départ » correspond à l'échelle salariale applicable au moment où le travailleur débute effectivement son droit au barème IFIC. Le barème de départ est décrit au chapitre 6, section 1^{re} de la présente convention collective de travail.

Chapitre 4 – Principes généraux préalables

Article 4.

§1^{er}. L'introduction des nouvelles échelles salariales ne peut en aucune manière avoir pour conséquence une diminution du salaire des travailleurs en service au plus tard le 31 janvier 2022.

§2. Lors de l'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur a le choix entre le maintien de ses conditions de rémunération existantes, y compris les augmentations futures convenues, ou un passage au barème IFIC. Le choix d'entrer dans le barème IFIC est irréversible. Par conséquent, le travailleur qui opte pour le barème IFIC n'a plus droit aux échelles salariales reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7.

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

§ 3. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 4 février 2022 ne bénéficient pas du droit de choisir et reçoivent directement les barèmes IFIC.

§ 4. Ce droit de choisir et les conséquences qui en découlent sont spécifiés au chapitre 6, section 3 de la présente convention collective de travail.

Article 5.

§ 1^{er}. Les parties signataires reconnaissent que l'introduction de nouvelles échelles salariales n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts globaux y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes de tutelle garantissent de manière récurrente. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti. Les budgets mis à disposition par les autorités ne peuvent être affectés que pour les objectifs déterminés conformément au Volet III, partie 1 - Secteurs classiques de l'aide sociale et des soins de santé - 6.1 Mesures en faveur du pouvoir d'achat, 6.1.1. A. Centres de santé mentale, 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..

§ 2. Afin de vérifier la corrélation entre le budget mis à disposition par l'autorité et le coût réel global, un rapportage des données salariales sera réalisé pour les années 2021 et 2022. Les partenaires sociaux déterminent, au moyen d'une convention collective de travail, les délais, les modalités ainsi que les données collectées par l'asbl IFIC et la manière dont ces données seront collectées. Les parties soulignent la nécessité d'éviter au maximum la charge de travail supplémentaire qu'une telle mesure représenterait pour les travailleurs concernés.

Chapitre 5: Le barème IFIC

Article 6

§ 1^{er}. La présente convention collective de travail fixe un barème IFIC pour toutes les catégories de fonction telles qu'elles sont fixées dans l'article 4 de la convention collective de travail du 9 décembre 2021 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions pour les centres de santé mentale. Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonction sont repris à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail.

Les barèmes IFIC sont exprimés en salaire mensuel brut.

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

§ 2. Dans la catégorie de fonction 14, un barème-cible différencié est déterminé tant pour les fonctions de référence sectorielles que pour les fonctions manquantes d'infirmiers, éducateurs/accompagnateurs et accompagnateurs habitations protégées au sein du département infirmier et soignant:

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

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

§ 4. En exécution du Volet III, partie 1 - Secteurs classiques de l'aide sociale et des soins de santé - 6.1 Mesures en faveur du pouvoir d'achat, 6.1.1. A. Centres de santé mentale, d. Caractéristiques spécifiques de l'implémentation de IF.IC dans les CSM, 5., en application pour les CSM, un barème est mis sur pied, constitué de 50% Cat 16 et 50% Cat 17 aux nouvelles échelles salariales, auxquelles il est fait référence à l'article 2 de la présente convention collective de travail. Ce barème se retrouve à l'annexe 3 de la présente convention collective de travail.

Les partenaires sociaux réunis au sein de la commission d'accompagnement externe, comme défini à l'article 2, §4 et à l'article 3bis de la convention collective de travail du 9 décembre 2021 concernant les procédures relatives à l'introduction

d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl if-ic dans les centres de santé mentale définissent les fonctions entrant en ligne de compte pour ce barème.

Si le barème IFIC de la cat. 16 est revu dans le modèle salarial fédéral et/ou régionalisé, ce barème particulier sera alors réexaminé par les partenaires sociaux.

Chapitre 6: Le barème IFIC pour les travailleurs en service au plus tard le 31 janvier 2022

Section 1^{re}: La détermination du barème de départ du travailleur

Article 7.

§ 1^{er}. Le barème de départ est égal à l'échelle salariale d'application pour le travailleur dans l'entreprise au 31 janvier 2022, y compris les augmentations futures convenues.

Le barème de départ est, le cas échéant, au moins égal à l'échelle salariale sectorielle d'application, conformément aux conventions collectives de travail conclues jusqu'au 9 décembre 2021 inclus au sein de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé d'application pour les entreprises et travailleurs qui relèvent du champ d'application de ces conventions collectives de travail.

Les conventions collectives de travail sectorielles qui sont d'application sont reprises à l'annexe 2 à la présente convention collective de travail.

§2. Pour déterminer le barème de départ, l'échelle salariale applicable au travailleur est, le cas échéant pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, majorée des composantes salariales auxquelles le travailleur a droit conformément aux conventions collectives de travail. Cela concerne plus précisément: *travailleurs*

- le complément de fonction;
- le supplément de fonction;
- la prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers.

§ 3. Le barème de départ d'application pour le travailleur ne peut être majoré d'autres composants salariaux que ceux mentionnés dans le § 2 qui précède que s'ils répondent simultanément aux 3 conditions suivantes:

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

§ 4. Les éléments du barème de départ, mentionnés dans le § 2 et § 3 du présent article, qui sont octroyés sur une période de paiement autre que mensuelle doivent être convertis en montants mensuels bruts avant de calculer le delta.

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

Les arrondis sont faits en supprimant le nombre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en amenant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si elle est égale ou supérieure à cinq.

§ 5. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions, stipulées dans plus d'un contrat de travail, le barème de départ sera déterminé pour chaque contrat de travail séparément.

Section 2: La détermination du barème IFIC

Article 8.

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

§ 2. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions, stipulées dans plus d'un contrat de travail, le barème IFIC sera déterminé pour chaque contrat de travail séparément.

Section 3: Le choix du travailleur

Article 9.

§1er. Lors de l'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur a droit à un choix unique entre le maintien de ses conditions de rémunération existantes, y compris les augmentations futures convenues, ou le barème IFIC tel que défini à l'article 8 de la présente convention.

§2. Le choix d'opter pour le barème IFIC est irréversible. Par conséquent, le travailleur qui opte pour le barème IFIC n'a plus droit aux échelles salariales reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7.

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

§ 4. Le travailleur visé au § 1^{er} du présent article est obligé de communiquer son choix à l'employeur par voie écrite au plus tard le 4 février 2022. Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix au 4 février 2022 conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Le travailleur qui opte pour le barème IFIC bénéficie pour la première fois du paiement de son barème IFIC à partir du paiement du salaire du mois de février 2022.

Par conséquent, l'employeur doit calculer, pour le travailleur, une correction salariale du salaire mensuel brut, pour la période entre le 1^{er} juin 2021 et le 31 janvier 2022. Le paiement de cette correction salariale s'effectuera simultanément avec le premier paiement du nouveau barème IFIC.

§ 5. Par dérogation au § 4 du présent article, dans le cas où le travailleur fait usage de la possibilité de recours interne/sectoriel ou externe, tels que décrits dans la convention collective de travail du 9 décembre 2021 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et de rapportage à l'asbl IFIC, le choix du travailleur, tel que mentionné au § 1^{er} du présent article, ne peut avoir lieu qu'après que la décision de la commission de recours externe ou interne lui a été communiquée par l'employeur par voie écrite.

À compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours sectorielle, le travailleur a jusqu'au 7 mars 2022 pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Si le travailleur fait un recours externe, il a, à compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours externe, jusqu'au 22 avril 2022 pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

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

Le travailleur qui, dans ce cas, choisit d'opter pour le barème IFIC, recevra pour la première fois le paiement de son barème IFIC le mois qui suit l'annonce de son choix. Le cas échéant, l'employeur doit effectuer pour ce travailleur une correction salariale unique pour la période entre le 1^{er} juin 2021 et le mois de la communication de son choix.

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

§6. Les travailleurs qui entrent en service entre le 17 janvier 2022 et le 31 janvier 2022 inclus reçoivent le choix entre l'ancien barème conformément aux échelles salariales reprises en annexe 2 de la présente convention collective de travail ou le barème IFIC.

Les travailleurs visés au présent paragraphe doivent communiquer leur choix par écrit à l'employeur au plus tard le 4 février 2022.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix au 4 février 2021 conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

§7. Les travailleurs qui changent contractuellement de fonction entre le 17 janvier 2022 et le 31 janvier 2022 inclus reçoivent le choix entre l'ancien barème conformément aux échelles salariales reprises en annexe 2 de la présente convention collective de travail ou le barème IFIC.

Les travailleurs visés au présent paragraphe doivent communiquer leur choix par écrit à l'employeur au plus tard le 4 février 2022.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix au 4 février 2022 conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Article 10.

§ 1^{er}. L'employeur informe le travailleur concernant la possibilité de choix le 17 janvier 2022. Pour ce faire, il fournit au travailleur un aperçu indiquant le barème de départ et le barème IFIC et il informe le travailleur des dispositions prévues à l'article 9.

L'employeur fournit au travailleur un calcul du salaire cumulatif pour la carrière restante qu'il gagnerait dans chacun des deux barèmes. Ce calcul est établi sur la base de l'ancienneté barémique au 16 janvier 2022, de l'âge du travailleur, de son âge légal de pension, de son temps de travail et, en ce qui concerne ce calcul, en supposant que le travailleur reste dans la même fonction et effectue des prestations effectives jusqu'à la fin de sa carrière.

§ 2. Le calcul du salaire cumulatif tel que visé dans le paragraphe précédent doit être effectué au moyen de l'outil mis à disposition par l'asbl IFIC.

Chapitre 7: Le barème IFIC pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} février 2022

Article 11.

Le travailleur qui entre en service à partir du 1^{er} février 2022 a directement droit au barème IFIC qui correspond à la catégorie de fonction qui lui est applicable. Les barèmes IFIC pour chaque catégorie de fonction sont repris à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail.

Ces barèmes sont exprimés en salaire mensuel brut.

Chapitre 8: Dispositions générales

Article 12. Intégration des échelles salariales et composantes salariales

À partir du début du paiement du barème IFIC et pour le restant de sa carrière, le travailleur auquel le barème IFIC s'applique n'a plus droit, en sus du barème IFIC octroyé, aux avantages visés dans les conventions collectives de travail et arrêtés royaux repris à l'article 7, §2 et §3. Ces avantages ont été intégrés dans le barème IFIC.

Le travailleur qui a opté pour le barème IFIC n'a par conséquent plus droit aux échelles salariales reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7 de la présente convention collective de travail, en ce compris leurs indexations futures, sans porter préjudice aux dispositions de l'article 8 de la présente convention collective de travail.

Article 13. Rémunération des fonctions hybrides

§ 1^{er}. Le travailleur auquel une fonction de référence sectorielle hybride est attribuée conformément aux dispositions de l'annexe 1 à la convention collective de travail du 9 décembre 2021 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et de rapportage à l'asbl IFIC, perçoit un salaire mensuel dont le montant est calculé sur la base d'un prorata du temps de travail que le travailleur consacre à chaque fonction de référence sectorielle.

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

Article 14. Index

§1^{er}. Les barèmes-cibles prévus en annexe 1 à la présente convention collective de travail sont liés à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément aux modalités fixées par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, telle que modifiées ultérieurement

Les montants repris dans la présente convention collective de travail et son annexe sont exprimés à 100 %. Ils sont liés à l'indice-pivot 107,20 (base 2013) sauf dérogations explicitement mentionnées dans la présente convention collective de travail.

<p>§ 2. Le barème-cible indexé est un barème comprenant deux décimales.</p> <p>L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.</p>
<p>Article 15. Salaire horaire</p> <p>Le salaire horaire indexé (dans le régime de travail de 38 heures/semaine) est égal à:</p> <p><u>salaire mensuel x 12</u> 1976</p> <p>Le résultat de ce calcul est un salaire horaire comprenant quatre décimales. L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.</p>
<p>Article 16. Information au travailleur qui a droit au barème IFIC</p> <p>Afin que l'application correcte de la présente convention collective de travail puisse être vérifiée, l'employeur mentionne obligatoirement au travailleur par écrit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le(s) code(s) et le(s) titre(s) de la (des) fonction(s) sectorielle(s) de référence attribuée(s) au travailleur tel(s) qu'indiqué(s) à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 9 décembre 2021 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions dans les centres de santé mentale » ; - le(s) code(s) de barème combiné(s) du barème de départ et du barème IFIC; - le(s) code(s) de barème est (sont) précédé(s) de la mention « Barème IFIC » si celui-ci est attribué au travailleur concerné; - l'ancienneté barémique du travailleur exprimée en années et mois; - pour tous les travailleurs qui bénéficient du barème IFIC, il convient également de mentionner quelles composantes salariales prévues à l'article 7 §2 à §3 inclus ont été intégrées dans le barème de départ (ou le barème de référence); - le cas échéant, le barème interne qui est d'application pour le travailleur concerné est mentionné. <p>Pour l'application du présent article, l'incorporation dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur concerné est considérée comme une notification écrite.</p>
<p>Article 17. Ancienneté acquise</p> <p>Le travailleur qui ouvre le droit au barème IFIC conserve l'ancienneté barémique acquise comme point de départ pour une évolution ultérieure de celle-ci.</p>
<p>Article 18. Ancienneté acquise en cas de changement de fonction</p> <p>Lors d'un changement de fonction au sein de la même entreprise, le travailleur bénéficiera immédiatement de l'ancienneté barémique acquise dans la fonction précédente.</p>
<p>Chapitre 9: Dispositions finales</p>
<p>Article 19.</p> <p>§1^{er}. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle prévue dans la présente convention est limitée au versement effectif des coûts globaux encourus, mis à disposition du secteur par l'autorité 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 douze mois.</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 pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé, les motifs de sa demande et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations signataires s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception de ce courrier au sein de la Commission paritaire ~~des établissements et services de santé~~. *pour ce secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé.*

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

** de travail.*

ANNEXES

Annexe 1: Barèmes IFIC / barèmes-cibles

Annexe 2: Liste des conventions collectives de travail sectorielles

Annexe 3: Barèmes IFIC / Barèmes IFIC CSM 16bis

Bijlage 1: IFIC-barema's / Doelbarema's

Annexe 1 : IFIC Barèmes/Barèmes-cibles

IFIC Doelbarema's - Barèmes cibles IFIC - Spil – Index / indice-pivot 107,20 - 1/03/2020.																		
ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	1980,70	1991,32	2021,15	2062,17	2109,04	2167,61	2237,92	2325,79	2431,25	2513,26	2513,26	2718,31	2911,63	3175,26	3433,04	3772,82	4112,61	4452,40
1	2017,04	2035,24	2067,75	2111,62	2160,91	2220,72	2292,50	2374,63	2492,03	2588,66	2598,71	2816,17	3016,45	3292,75	3553,19	3904,87	4256,56	4608,23
2	2051,27	2069,48	2104,53	2151,12	2202,73	2263,71	2336,88	2420,76	2549,66	2660,50	2680,44	2909,95	3116,90	3405,45	3668,22	4031,29	4394,36	4757,43
3	2083,47	2101,68	2139,16	2188,36	2242,18	2304,25	2378,74	2464,26	2604,19	2728,78	2758,42	2999,58	3212,91	3513,25	3778,08	4152,02	4525,96	4899,90
4	2113,73	2131,93	2171,72	2223,39	2279,32	2342,42	2418,15	2505,22	2655,71	2793,58	2832,65	3085,05	3304,46	3616,14	3882,73	4267,03	4651,33	5035,63
5	2142,12	2160,32	2202,30	2256,33	2314,24	2378,32	2455,21	2543,73	2704,32	2854,93	2903,15	3166,35	3391,55	3714,08	3982,22	4376,37	4770,51	5164,66
6	2168,73	2194,52	2238,57	2294,82	2354,63	2419,62	2497,61	2579,90	2750,11	2912,93	2970,00	3243,54	3474,23	3807,15	4076,61	4480,10	4883,58	5287,06
7	2193,65	2219,44	2265,45	2323,81	2385,41	2451,24	2530,25	2613,84	2793,17	2967,67	3033,25	3316,68	3552,57	3895,38	4165,98	4578,31	4990,64	5402,97
8	2216,97	2242,76	2290,61	2350,96	2414,25	2480,90	2560,86	2645,64	2833,63	3019,26	3093,01	3385,87	3626,68	3978,90	4250,47	4671,16	5091,85	5512,55
9	2238,76	2264,56	2314,15	2376,38	2441,26	2508,64	2589,51	2675,42	2871,61	3067,81	3149,37	3451,19	3696,65	4057,80	4330,20	4758,79	5187,37	5615,95
10	2259,12	2284,92	2336,15	2400,14	2466,51	2534,60	2616,31	2703,28	2907,20	3113,43	3202,46	3512,80	3762,63	4132,23	4405,33	4841,36	5277,38	5713,41
11	2278,13	2311,50	2364,28	2429,93	2497,71	2566,45	2648,95	2729,31	2940,52	3156,26	3252,38	3570,79	3824,74	4202,34	4476,04	4919,06	5362,09	5805,11
12	2295,85	2329,23	2383,44	2450,66	2519,76	2589,11	2672,34	2753,63	2971,70	3196,43	3299,30	3625,32	3883,15	4268,30	4542,50	4992,10	5441,70	5891,30
13	2312,37	2345,75	2401,33	2469,99	2540,32	2610,26	2694,18	2776,32	3000,86	3234,05	3343,31	3676,52	3938,00	4330,27	4604,88	5060,65	5516,43	5972,20
14	2327,77	2361,15	2417,98	2488,02	2559,52	2629,98	2714,54	2797,47	3028,08	3269,27	3384,57	3724,56	3989,46	4388,42	4663,37	5124,94	5586,50	6048,06
15	2342,11	2375,48	2433,51	2504,83	2577,40	2648,36	2733,52	2817,20	3053,50	3302,20	3423,21	3769,58	4037,67	4442,93	4718,17	5185,16	5652,15	6119,13
16	2351,58	2392,55	2451,57	2523,98	2601,65	2669,81	2755,42	2832,07	3087,64	3341,16	3459,35	3816,41	4087,83	4500,88	4767,99	5239,90	5711,83	6183,74
17	2360,39	2401,35	2461,31	2534,73	2617,16	2682,70	2768,72	2845,90	3119,57	3377,64	3493,13	3860,25	4134,80	4555,18	4814,56	5291,08	5767,61	6244,14
18	2368,55	2409,51	2470,36	2544,70	2631,59	2694,68	2781,09	2858,76	3149,41	3411,74	3524,69	3901,28	4178,75	4606,02	4858,05	5338,89	5819,72	6300,55
19	2376,14	2417,10	2478,75	2553,97	2645,02	2705,81	2792,59	2870,70	3177,28	3443,61	3554,14	3939,63	4219,82	4653,56	4898,65	5383,50	5868,34	6353,19
20	2383,18	2424,14	2486,55	2562,58	2657,50	2716,15	2803,26	2881,79	3203,28	3473,35	3581,62	3975,46	4258,20	4698,00	4936,51	5425,11	5913,71	6402,31
21	2389,71	2438,26	2501,36	2578,15	2676,69	2733,34	2820,76	2892,09	3227,53	3501,11	3607,22	4008,90	4294,02	4739,49	4971,81	5463,90	5955,99	6448,09
22	2395,76	2444,32	2508,07	2585,57	2687,47	2742,26	2829,96	2901,67	3250,14	3527,00	3631,09	4040,10	4327,43	4778,21	5004,70	5500,04	5995,39	6490,73
23	2401,38	2449,93	2514,29	2592,45	2697,49	2750,53	2838,50	2910,54	3271,18	3551,10	3653,30	4069,17	4358,58	4814,33	5035,32	5533,69	6032,06	6530,43
24	2406,59	2455,14	2520,06	2598,83	2706,78	2758,20	2846,43	2918,77	3290,79	3573,57	3673,97	4096,26	4387,60	4847,98	5063,80	5565,01	6066,20	6567,40
25	2411,42	2459,96	2525,41	2604,74	2715,40	2765,32	2853,78	2926,42	3309,02	3594,48	3693,20	4121,49	4414,61	4879,33	5090,31	5594,14	6097,95	6601,77
26	2415,89	2472,03	2537,96	2617,80	2731,00	2779,51	2868,19	2933,50	3325,99	3613,92	3711,09	4144,97	4439,76	4908,51	5114,96	5621,22	6127,48	6633,74
27	2420,03	2476,17	2542,55	2622,89	2738,43	2785,64	2874,50	2940,07	3341,76	3632,02	3727,71	4166,81	4463,16	4935,67	5137,87	5646,40	6154,92	6663,45
28	2423,88	2480,01	2546,82	2627,60	2745,32	2791,31	2880,37	2946,15	3356,42	3648,84	3743,15	4187,12	4484,91	4960,93	5159,16	5669,78	6180,42	6691,05
29	2427,44	2483,57	2550,76	2631,96	2751,71	2796,57	2885,80	2951,80	3370,04	3664,47	3757,50	4205,99	4505,13	4984,41	5178,92	5691,52	6204,10	6716,70
30	2430,74	2486,87	2554,42	2636,01	2757,63	2801,45	2890,83	2957,04	3382,69	3678,98	3770,82	4223,54	4523,92	5006,24	5197,29	5711,69	6226,10	6740,50
31	2433,79	2497,46	2565,35	2647,29	2770,67	2813,50	2903,03	2961,88	3394,44	3692,46	3783,18	4239,83	4541,37	5026,52	5214,33	5730,42	6246,51	6762,61
32	2436,62	2500,29	2568,48	2650,76	2775,76	2817,68	2907,36	2966,37	3405,33	3704,98	3794,65	4254,96	4557,58	5045,35	5230,14	5747,80	6265,46	6783,12
33	2439,24	2502,91	2571,38	2653,98	2780,47	2821,56	2911,36	2970,53	3415,46	3716,60	3805,30	4269,00	4572,62	5062,84	5244,81	5763,93	6283,04	6802,15
34	2441,66	2505,34	2574,07	2656,95	2784,85	2825,16	2915,07	2974,39	3424,84	3727,38	3815,18	4282,04	4586,58	5079,07	5258,42	5778,88	6299,34	6819,80
35	2443,91	2507,58	2576,57	2659,71	2788,90	2828,48	2918,50	2977,96	3433,54	3737,38	3824,33	4294,13	4599,54	5094,13	5271,05	5792,76	6314,47	6836,18

Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten
--

Collectieve arbeidsovereenkomst inzake de loonvoorwaarden in de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg van 14 maart 2011 (KB 8.5.13, BS 18.7.13)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 betreffende de loonvoorwaarden in de centra voor geestelijke gezondheidszorg in uitvoering van VIA6

Liste des conventions collectives de travail sectorielles
--

Convention collective de travail du 14 mars 2011 relative aux conditions de rémunération dans les centres de santé mentale (AR du 8.5.13, MB du 18.7.13)
--

Convention collective de travail du 9 décembre 2021 relative aux conditions de rémunération dans les centres de santé mentale en exécution du VIA6.

Annexe 3 : IFIC Barèmes-cibles – Centres de santé mentale CAT 16 bis – indice-pivot 107,20 - 1/03/2020.

ANC	CAT 16 bis CSM
0	3304,15
1	3422,97
2	3536,84
3	3645,67
4	3749,44
5	3848,15
6	3941,88
7	4030,68
8	4114,69
9	4194,00
10	4268,78
11	4339,19
12	4405,40
13	4467,58
14	4525,90
15	4580,55
16	4634,44
17	4684,87
18	4732,04
19	4776,11
20	4817,26
21	4855,65
22	4891,46
23	4924,83
24	4955,89
25	4984,82
26	5011,74
27	5036,77
28	5060,05
29	5081,67
30	5101,77
31	5120,43
32	5137,75
33	5153,83
34	5168,75
35	5182,59

Bijlage 3 : IFIC Doelbarema's - Centra Geestelijke Gezondheidszorg CAT 16 bis - Spil – Index 107,20 - 1/03/2020.

ANC	CAT 16 bis CGG
0	3304,15
1	3422,97
2	3536,84
3	3645,67
4	3749,44
5	3848,15
6	3941,88
7	4030,68
8	4114,69
9	4194,00
10	4268,78
11	4339,19
12	4405,40
13	4467,58
14	4525,90
15	4580,55
16	4634,44
17	4684,87
18	4732,04
19	4776,11
20	4817,26
21	4855,65
22	4891,46
23	4924,83
24	4955,89
25	4984,82
26	5011,74
27	5036,77
28	5060,05
29	5081,67
30	5101,77
31	5120,43
32	5137,75
33	5153,83
34	5168,75
35	5182,59