

introduction

Attente pleine d'espoir

L'année passée restera gravée dans les annales suite aux interminables négociations gouvernementales. L'Europe a également été touchée par la crise financière. Les déficits gouvernementaux et les épargnes conditionnent en grande partie nos attentes.

Chacun détermine sa vision de l'avenir. Depuis mon enfance, je suis myope. Je me considère comme heureux car, avec de bonnes lunettes, on peut remédier à ce mal. Par contre, il ne faut pas confondre myopie et imprévoyance.



De plus en plus souvent, on fait remarquer à l'if-ic que la classification est nécessaire mais pas réalisable, par manque de moyens. On estime avec une aisance frappante que les soins de santé doivent fortement épargner et ne pourront investir de nouveau qu'une fois la crise terminée. Il est encore plus frappant de voir comme chacun est convaincu qu'on ne peut surtout pas tailler dans son budget propre. De cette manière, le débat est réduit au compte annuel de chacun. Cette absence de prévoyance trouble en grande partie le développement d'une vision nécessaire à propos des défis fondamentaux auxquels nous faisons face.

Comment pouvons nous attirer, dans les prochaines années, suffisamment de nouveaux collaborateurs? Comment motiver les collaborateurs présents pour les inciter à rester? Comment pouvons-nous redistribuer les tâches sans tomber dans le corporatisme? Il s'agit de quelques-uns des problèmes essentiels que nous devons gérer aujourd'hui afin d'assurer, demain, des soins de santé fonctionnels, accessibles et payables.

A l'if-ic, nous travaillons sur une vision à long terme et nous développons, avec la classification de fonctions, un instrument grâce auquel les partenaires sociaux peuvent réorienter la gestion du personnel dans le secteur. Beaucoup d'institutions et d'employés attendent avec impatience l'implémentation de cet instrument.

Plutôt que les moyens financiers, ce sont souvent le courage et la vision qui font défaut pour prendre notre avenir en main. Nous sommes convaincus que les partenaires sociaux n'en manquent pas et nous attendons avec impatience l'avenir proche.

D. Martens – coordinateur if-ic





1. IF-IC

1.1 Mission

La préparation de la classification de fonctions analytique est à présent terminée. Cependant, la mission de l'if-ic ne s'arrête pas là. Nous assurons également l'accompagnement des institutions lors de l'implémentation de la classification.

En 2011, l'if-ic a donc principalement travaillé à la préparation de l'implémentation dans les institutions. Pour ce faire, nous avons conçu des procédures d'implémentation, de recours et d'entretien. L'if-ic a également travaillé à l'élaboration d'une formation et à la création d'un manuel.

Nous souhaitons également soutenir et conseiller les partenaires sociaux au niveau sectoriel, notamment en ce qui concerne la maison salariale.

Nous nous préparons à l'avenir. C'est pourquoi, après l'implémentation, le secteur devra continuer à développer la classification. Son principal défi sera dès lors l'entretien de la classification de fonctions. En effet, les fonctions et les organisations évoluent au fil du temps. Les relations constantes et les interactions avec les institutions sont primordiales, car elles constituent la source la plus fiable à propos de l'évolution des fonctions.

Bien sûr, l'if-ic reste disponible pour le développement de classifications issues des autres secteurs non marchands.

L'if-ic a pour mission, par le regroupement des moyens humains, techniques et financiers, d'assurer le développement, l'accompagnement et le suivi de systèmes de classifications de fonctions des établissements et des services du secteur non marchand privé.

1.2 Gestion

Composition du Conseil d'Administration (* = Membre du Bureau)	
Nom	Organisation
Christian Masai	SETCa -BBTK
Myriam Hubin - Dauby	FIH
Nathalie Noël*	Cobéprivé - Bécoprivé
Yves Hellendorff	CNE
Gert Van Hees	ACLVB
Hildegard Hermans	UZA
Klaartje Theunis*	Zorgnet Vlaanderen
Wim Hardy*	LBC-NVK
Patricia Deldaele*	CBI
Rob Reynders*	SETCa-BBTK
Tarsi Windey	Zorgnet Vlaanderen
Hendrik Van Gansbeke	Wit-Gele Kruis Vlaanderen
Valérie Victoor	Santhea
Lieven Blomme	LBC-NVK
Raphaël Emmanuelidis	SETCa-BBTK
Mark Selleslach	LBC-NVK
Claudio Colantoni	FCSD
Jan-Piet Bauwens	SETCA-BBTK
Olivier de Stexhe	FNAMS
Claire Detal	CNE



La gestion de l'asbl if-ic est aux mains de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration. La plupart des organisations présentes dans la Commission Paritaire 330 siègent au Conseil d'Administration.

3

En 2011, le Conseil d'Administration s'est réuni 6 fois. Des groupes de travail ad-hoc se sont réunis à plusieurs reprises pour établir les procédures et préparer les discussions sur la maison salariale.

Un Bureau se charge avec le coordinateur de la gestion journalière de l'asbl, du personnel, du financement et de la préparation du Conseil d'Administration. Il se réunit mensuellement. Le Bureau compte 5 membres.

1.3 Personnel



Didier Martens

Coordinateur

Virginie Vanderpoorten

Assistante communication
& administration

Gaëlle Troukens

Consultante

Lauriane Sable

Consultante

Sjoerd Brouwer

Data Manager

Début 2011, l'équipe de l'if-ic était réduite de moitié. Anne-Christel Pirllet, consultante, a quitté l'asbl car elle souhaitait travailler plus près de chez elle. Andries Nelissen est parti en mars dernier.

4

Le défi de l'année 2011 était double. Il a fallu d'une part continuer le projet avec une équipe formée de deux membres et, d'autre part, constituer une nouvelle équipe.

Dès mars 2011, l'équipe de l'if-ic s'est agrandie. Virginie Vanderpoorten, assistante communication et administration, a été engagée, et rejointe en juin 2011 par Sjoerd Brouwer, data manager. Enfin, en août dernier, l'if-ic a renforcé son équipe en engageant une nouvelle consultante, Lauriane Sable.

L'if-ic juge nécessaire d'investir dans la formation de ses nouveaux collaborateurs. C'est pourquoi, en 2011, les membres du personnel de l'if-ic ont suivi diverses formations internes et externes, à découvrir dans le tableau ci-contre.

Formations	personnes	jours
Sociale media professioneel gebruiken Utilisation des médias sociaux en entreprises	1P	0,5j
HR Square-uitdagingen non-profit congres	2p	1j
Financieel beleid-Amelior	1p	5j
SD Worx Social profit congres	1p	1j
File Maker Pro 2011 Gestion d'une base de données	1p	2j
Formations internes	5p	10j
Team Building	5p	3j
Formation pilote	4p	2j



A l'origine, le développement de la classification a été considéré par les partenaires sociaux comme un projet temporaire. C'est pourquoi un unique budget de projet a été octroyé par les fonds groupes à risques du secteur. En 2009, le gouvernement fédéral a prévu un subside additionnel unique. Au fur et à mesure que la classification a pris forme, les administrateurs ont pris conscience du fait qu'elle exige un entretien systématique et un soutien permanent.

1.4 Budget

Lors de la recherche d'un financement structurel, plusieurs pistes ont été examinées par les administrateurs. Au cours de l'année 2011, les ressources financières de l'if-ic sont arrivées à épuisement. L'incertitude à propos des finances a également eu un impact négatif sur la stabilité de l'équipe.

Finalement, une solution a été trouvée, tout d'abord à l'occasion du mini accord social fait avec le gouvernement fédéral. Un financement permanent pour le coût salarial d'une équipe de cinq collaborateurs a été convenu. La laborieuse formation du gouvernement a retardé l'exécution de cet accord. Les services de l'Inami, qui répondent du suivi de ce subside, ont tout fait pour payer un acompte pour 2011. Nous les en remercions.

Pour couvrir les frais de fonctionnement, une solution a été trouvée pour cette année et l'année prochaine. Cette solution consiste en une intervention financière provenant des réserves des fonds du secteur via l'asbl Febi. Nous les remercions également. Il reste bien entendu aux partenaires sociaux à chercher un financement structurel adapté. Le point de départ de cette recherche est évident : quelle plus-value peut offrir l'if-ic, et que veut investir le secteur des soins à cet effet?

¹ L'ARRÊTÉ ROYAL RELATIF A L'EXÉCUTION DES ARTICLES 59 SEPTIÈMES ET OCTIÈMES DE LA LOI-PROGRAMME DU 2 JANVIER 2011 EN CE QUI CONCERNE L'ACCORD SOCIAL 2011 POUR LE SECTEUR NON MARCHAND.

1.5 Communication

L'if-ic ne limite pas sa communication à ses administrateurs. Les

institutions et les travailleurs sont ses premières cibles. En 2011, l'if-ic a développé ses outils de communication afin de maintenir un contact permanent avec ses publics.

Site web

Notre site internet www.if-ic.org a été remis à neuf et actualisé.

Le site web de l'if-ic donne un aperçu de tous les aspects du projet de classification de fonctions. Il est régulièrement mis à jour à l'aide d'articles concernant le secteur des soins de santé, de rapports, d'études et de FAQ.

De plus, nous avons publié un état des lieux du projet de classification. En effet, nous avons interviewé les membres du Conseil d'Administration de l'if-ic afin d'en savoir plus sur l'évolution du projet de classification.



Représentations extérieures

L'if-ic connaît une augmentation des demandes d'interventions au sein des fédérations et institutions. Cette croissance est due à la future implémentation de la classification.

Au cours de cette année 2011, l'if-ic s'est rendu dans plusieurs institutions afin de présenter sa mission et le système de classification if-ic.

Les institutions qui ont participé aux présentations sont entre autres:

- CHU Brugmann
- CBI
- Cobéprivé
- FIH
- Icuuro
- Rode Kruis
- Zorgnet Vlaanderen
- Zorgnet West-Vlaanderen Rusthuizen

6



Nous avons également installé une fonction RSS qui permet aux internautes de suivre notre actualité en temps réel.

Kiosque

Chaque mois, nous envoyons à nos abonnés une newsletter, le Kiosque. Ce Kiosque permet de tenir informée toute personne qui le souhaite sur les activités de l'if-ic. Les sujets du Kiosque traitent entre autres de l'avancement du projet de classification et de rapports divers concernant le secteur des soins de santé.

Cette année, notre newsletter a vu de mois en mois son nombre d'abonnés croître et compte, à présent, 876 affiliés: 286 pour la version francophone et 590 pour la version néerlandophone.

Kiosque

Novembre 2011

Sur notre site web
En savoir plus ? www.if-ic.org

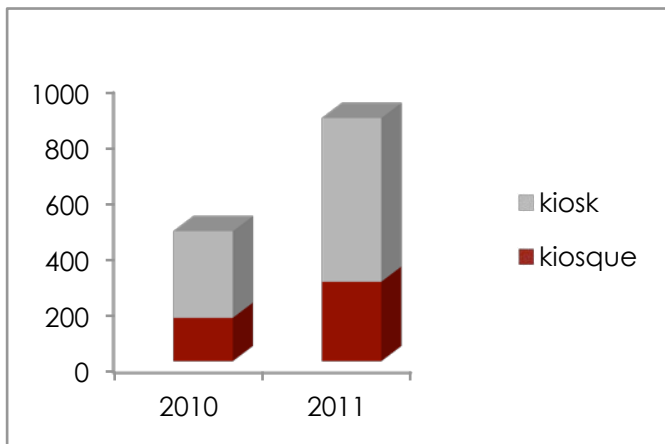
Institut de Classification de Fonctions
Rue Belliard 20
1040 Bruxelles
Tel : 02/540.80.58
contact : if@ic.be

IF-IC
Institut "Functieclassificatie"
Institut de Classification de Fonctions

Accord social flamand
En Flandre, employeurs et syndicats du secteur non-marchand flamand ont conclu, en septembre, un accord avec le gouvernement flamand à propos d'un nouvel accord social jusqu'en 2015. L'accord concerne 150 000 travailleurs. Il consiste en une augmentation des primes de fin d'année ce qui correspond à une somme de 59 millions d'euros. 3500 travailleurs supplémentaires pourront également être engagés. Enfin, cet accord prévoit un nombre de mesures qualitatives dont l'établissement d'une classification de fonctions analytique du secteur des soins de santé flamand.

Le non-marchand en chiffres
FEBI a réalisé une photo sectorielle de la commission paritaire (CP) 330 sur base des données de l'if-ic et de l'ONSS. Il s'agit d'un compte rendu complet à propos du secteur non-marchand social et d'une comparaison des différents sous-secteurs de la CP 330. Le secteur non-marchand social est 10.088 employeurs, 435.486 travailleurs, 325.021 équivalents temps plein et 11,5 % du volume de travail belge. Parmi le non-marchand, nous retrouvons le secteur de la santé qui représente le plus gros département. Il est principalement constitué de petites organisations. Les plus grandes organisations ont néanmoins un rôle central en ce qui concerne l'emploi. Vous pouvez consulter cette photographie sur www.fbi.be

11 novembre: La Journée nationale de la femme
Vendredi nous fêtons la 40ème édition de la journée nationale de la femme en Belgique. Une occasion d'analyser la résilience hommes-femmes dans le secteur.
Au sein du secteur des soins de santé 83% des travailleurs sont des femmes. Pour certaines fonctions ce pourcentage peut atteindre près de 87% autrement dit, 8 membres du personnel sur 10 sont des femmes.
A contrario, les services techniques comptent seulement 3% de femmes. Les postes de cadre sont également moins occupés par les



Jobat
Instituut voor Functieclassificatie
schetst kader voor correcte verloning

De gezondheidssector is enorm divers aan subsectoren en functies. Het if-ic heeft op basis van taken en verantwoordelijkheden voor 205 zorgjobs functieclassificaties opgesteld. Die kunnen als basis dienen voor een correcte verloning.

Wanneer je een arbeidscontract tekent, is het belangrijk dat je weet wat je krijgt. Het if-ic helpt je om dit te begrijpen. Het if-ic helpt je om te weten wat je verdient. Het if-ic helpt je om te weten wat je verdient. Het if-ic helpt je om te weten wat je verdient.

Presse

En 2011, nous sommes apparus à plusieurs reprises dans la presse, notamment en février 2011, afin de réagir à un article paru dans *Jobat* à propos du salaire des infirmières en chef: "De chef die minder verdient".

Nous avons été publiés lors d'un numéro spécial, rédigé par *Jobat*, dédié au secteur non marchand. L'article traitait de la nouvelle classification de fonctions, qui prend en compte l'évolution des métiers et ne se base plus sur les diplômes afin d'octroyer un salaire juste.

2. Formation : préparer les institutions à la classification

En 2011 l'If-ic a consacré une grande partie de son temps à l'élaboration d'un programme de formation afin de préparer au maximum les institutions à l'implémentation de la classification. Ce programme de formation est nécessaire pour apprendre aux institutions à travailler avec les descriptions, l'éventail de fonctions et les procédures. Pour rendre cela possible, deux types de formations ont été mis en place.

La formation expert

La formation expert est tout d'abord prévue pour **les responsables-processus**. Elle consiste en deux jours de familiarisation profonde avec la classification et les procédures. La formation allie théorie et exercices. On consacre énormément d'attention à la construction de la classification et à l'application du matériel. Ensuite les procédures sont prises en considération : comment est organisée l'attribution et quelles possibilités existe-t-il en cas de discussion ? Mais aussi : comment doit être informé le personnel, comment se passe la procédure de recours et en quoi consiste l'entretien de la classification ? Le rôle et les tâches des responsables-processus sont également expliqués.

La formation de base

La formation de base est une version condensée de la formation expert : elle dure une demi journée et concerne un large public, comme par exemple des militants de syndicats, des chefs de service ou des collaborateurs du service du personnel qui ne suivent pas la formation expert. Lors de la formation de base, nous nous focalisons sur la classification et son application, mais aussi sur les procédures et le rôle de toutes les parties concernées.

Afin de développer ces deux formations différentes, nous avons procédé en différentes étapes : nous avons fait un scénario, un syllabus et enfin nous avons préparé du matériel didactique. Le scénario décrit la construction, l'objectif pédagogique et l'approche didactique de chaque partie de la formation. Le syllabus est un classeur de feuilles volantes qui est remis aux participants pendant la formation et dans lequel ils peuvent trouver les explications théoriques et prendre des notes dans une partie dédiée à cet effet. Le matériel didactique consiste en des exercices.

Qui sont les responsables - processus ?

Il s'agit tout d'abord des collaborateurs RH ou du service du personnel qui accompagneront l'implémentation au sein de leur institution.

Les experts des syndicats, des fédérations patronales, des négociateurs ou d'autres partenaires peuvent également suivre cette formation.



Pilote

Avant cela, pour savoir si la formation fonctionnerait sur le terrain, nous avons dû la tester. C'est pourquoi nous avons organisé en octobre et en novembre une « formation pilote » de la formation expert. Durant le pilote, nous avons examiné si la formation était en accord avec les attentes des partenaires sociaux, mais aussi avec celles des personnes sur le terrain. Les participants peuvent-ils après la formation utiliser et comprendre les descriptions des fonctions ? Le processus est-il clair ? Les procédures sont-elles transparentes ? Le rôle du responsable-processus est-il faisable et les participants comprennent-ils bien ce que l'on attend ou pas d'eux ? Le pilote était un résumé très condensé des deux jours de la formation expert. Le programme était bien rempli et a permis d'aborder toutes les parties des deux jours de formation.

Pour que le pilote puisse être testé de façon étendue, nous avons invité les partenaires sociaux mais aussi des personnes issues du terrain. Les participants étaient très enthousiastes à propos de l'approche et du contenu de la formation. Le matériel, comme l'éventail de fonctions, ont été bien accueillis. Mais tous les participants étaient déjà bien préparés à la classification de fonctions : deux jours de formation pour les responsables-processus ne sont donc pas superflus. La formation de base doit également être suffisamment détaillée pour que les parties concernées aient une bonne vision de la nouvelle classification.

Evaluation

L'évaluation du pilote se fera entre partenaires sociaux. Ensuite viendront les discussions pratiques sur l'organisation de la formation. Le contenu des deux formations a été modifié entre temps sur la base des suggestions des participants, que nous avons essayé d'intégrer après le pilote.



3. Les procédures

Le projet des procédures doit encore être approuvé par les partenaires sociaux. Entre temps ce projet n'a aucune valeur obligatoire.

10

Pour guider l'implémentation il faut prévoir des procédures claires. L'if-ic a élaboré un projet de procédures.

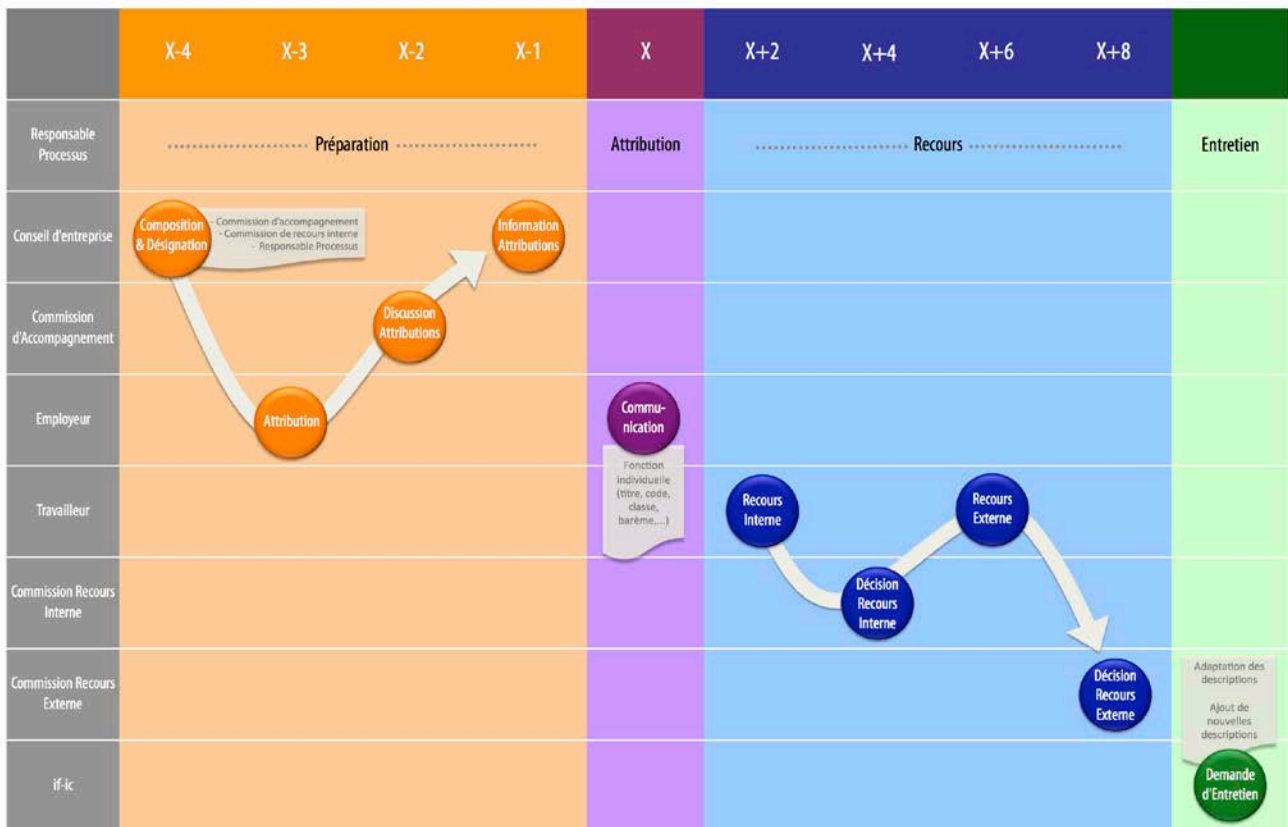
Les procédures contiennent quatre chapitres principaux :

Préparation

Dans un premier temps il s'agit de déterminer comment l'implémentation doit être préparée et quelles informations doivent être mises à disposition des travailleurs et des syndicats.

Attribution

L'employeur désigne le titre et le code de la fonction sectorielle correspondant à la fonction du travailleur dans l'organisation. Comment cela se passe-t-il ? Sur quels critères l'employeur se base-t-il ? Qui sont les acteurs qui interviennent lors de cette étape?



Recours

Si le travailleur n'est pas d'accord avec la fonction qui lui a été attribuée, il peut émettre une demande de recours auprès de la commission de recours interne. Si le travailleur n'est toujours pas d'accord avec la décision prise par la commission de recours interne, il peut faire appel auprès d'une commission externe. Comment cela se passe-t-il concrètement ? Pour quels motifs le travailleur peut-il déposer un recours ?

11

Entretien

Le secteur des soins de santé évolue constamment. C'est pourquoi des fonctions existantes se modifient. La classification sectorielle doit donc être entretenue. Comment cela se déroule-t-il ? Quand l'entretien a-t-il lieu ?



4. Collaboration KCE



Le Centre fédéral d'expertise des soins de santé a travaillé en 2011 sur une étude intitulée *"Manual for Cost studies"*. Ce projet a pour but de mettre en place un manuel destiné aux futures études de coûts du KCE pour le secteur des hôpitaux. A l'aide de ce manuel, le KCE souhaite déterminer un nombre de valeurs standards afin d'augmenter l'uniformité de leurs études.

12

Un calcul du coût moyen du personnel par heure constitue une partie importante de l'étude. Pour cette dernière, il a été demandé à l'if-ic de faire part de son expérience. Le Centre fédéral d'expertise a finalement choisi d'utiliser les données de l'if-ic pour la partie consacrée au calcul du prix de revient, plutôt que celles collectées par le SPF Santé Publique via le système Finhosta. En effet, les données de l'if-ic donnent une image plus fidèle des coûts réels des salaires et correspondent clairement aux fonctions réellement exercées.

L'if-ic a calculé les données du coût salarial sur la base de l'étude salariale que nous avons réalisée l'année passée auprès de 13 hôpitaux généraux. Les données ont été traitées anonymement et avec le consentement des institutions. Fin septembre, cette partie du rapport a été présentée à un groupe de travail d'experts. Le rapport final complet du KCE est attendu pour début 2012. Nous vous tiendrons au courant de la disponibilité de celui-ci via notre newsletter.



Recherche sur le coût
des salaires dans les
hôpitaux généraux

www.kce.be

5. Une classification pour les Fonds sociaux du non marchand

Depuis janvier 2011, l'if-ic accompagne le développement d'une classification de fonctions au sein des asbl AFOSOC, APEF, FEBI, VIVO et VSPF. Ce processus, qui doit aboutir à la mise au point de descriptifs de fonctions clairs et objectifs, a été initié à la demande des asbl. Celles-ci voient dans ce projet de classification un outil RH précieux, qui permettra notamment à chaque travailleur de mieux comprendre son propre rôle et celui de ses collègues.

Le processus a commencé par l'organisation de séances d'informations à l'intention des travailleurs des asbl et par la réalisation de l'inventaire des fonctions existantes. Dix-neuf fonctions ont ainsi été répertoriées. Conformément au protocole établi, des enquêtes ont ensuite été réalisées auprès de titulaires désignés de fonctions pour lesquelles aucune description n'existait, tandis que les descriptions de fonctions existantes ont fait l'objet de révisions.

A l'heure actuelle, la totalité des projets de description de fonctions initialement répertoriées ont été rédigés par l'if-ic. Après relecture par les titulaires et supérieurs désignés pour cette tâche, la moitié de ces projets de description ont déjà été discutés en commission d'accompagnement, et 8 y ont été validés.

2012 verra l'achèvement du processus de validation des descriptions. L'if-ic s'attèlera alors au travail de pondération des fonctions décrites, qui fera lui aussi l'objet de discussion en commission d'accompagnement, avant d'aboutir à la mise au point d'un système de classes.



Les Fonds sociaux du non marchand ont pour mission principale de créer de l'emploi et d'encourager la formation.

Ils sont respectivement connus sous les noms de 'Fonds Maribel social' et 'Fonds groupes à risque'.

Pour réaliser ces tâches, les fonds sont regroupés dans différentes asbl :

- APEF : fonds et projets francophones
- FEBI : fonds et projets fédéraux
- VSPF : fonds et projets flamands
- L'asbl VIVO ne gère pas de fonds mais fonctionne comme institut de formation sectorielle pour le non marchand en Flandre.
- L'asbl Afosoc-Vesofo donne un soutien logistique (hébergement, RH, comptabilité et informatique) aux autres asbl.



Geneviève Bouvy
Responsable Service du
personnel Afosoc

Enquêter... Décrire... Pondérer... Classer...

Tous ces mots résonnent comme la promesse d'une structure plus limpide pour les 115 travailleurs du groupe AFOSOC. En tant que responsable du service du personnel, me voilà plongée depuis 1 an dans l'univers de la classification des fonctions en partenariat avec l'if-ic. Cette promesse, actée le 22 novembre 2010 sous la forme d'une convention d'entreprise, devrait nous permettre d'aboutir enfin dans un débat entamé il y a plusieurs années. En tant que support technique, le service du personnel appuyé par les consultants d'if-ic soutient le groupe de travail, organise et consigne les avancées pas à pas. L'ampleur de la tâche et la longueur des débats impressionnent mais ne doivent pas désarçonner tant ce processus s'impose pour tous comme une nécessité. Quoiqu'il en soit, le processus est en marche et l'année 2012 devrait connaître son aboutissement ...

6. Projets Maisons médicales

En 2011, l'if-ic a travaillé à la réalisation d'une description pour la fonction de médecin en maison médicale, à la demande conjointe de la Fédération des maisons médicales et des collectifs de santé francophones et de la Vereniging van Wijkgezondheidscentra. Cette description de fonction est destinée à l'usage propre des deux Fédérations et ne sera pas intégrée à l'éventail de fonctions de l'if-ic, les partenaires sociaux ayant choisi de ne pas intégrer les fonctions de médecin au sein de la nouvelle classification.

Après une phase d'enquête, l'if-ic a réalisé un premier projet de description. Celui-ci a ensuite été discuté et revu à différentes reprises par la commission d'accompagnement, puis soumis pour relecture à des titulaires de fonction. Après une dernière révision, il a alors été approuvé par le commission d'accompagnement et sera prochainement soumis pour approbation au CA de l'if-ic.

Dans le même temps, après avoir réalisé les études salariales pour le secteur des maisons de repos en 2009, puis pour les hôpitaux généraux et la psychiatrie en 2010, l'if-ic s'est attelé en 2011 à l'étude salariale du secteur des maisons médicales. 17 maisons médicales néerlandophones ont participé au projet, pour un total de 275 travailleurs. Les résultats ont été présentés en septembre à la Vereniging van Wijkgezondheidscentra. La partie consacrée aux maisons médicales francophones devrait être présentée à la Fédération des maisons médicales et des collectifs de santé francophones dans le courant de l'année 2012.



7. L' accord social flamand parie sur la classification de fonctions



Début décembre 2011, les partenaires sociaux et le Gouvernement flamand ont signé le quatrième accord interprofessionnel pour le secteur non marchand. Les lignes directrices ont donc été déterminées pour la période 2011-2015. Cette convention concerne 150.000 collaborateurs (108.000 ETP). Cet accord s'applique pour les personnes travaillant dans les secteurs d'aide aux personnes handicapées, d'aide à la jeunesse, les milieux d'accueil d'enfants, les centres de soins de santé mentale, les ateliers protégés, le secteur socio-culturel, les soins à la famille et les soins à domicile, etc.

Au total, un budget de 201,5 millions a été octroyé pour une politique d'élargissement, de mesures de qualité et de pouvoir d'achat. Les partenaires sociaux et le Gouvernement flamand incluent également le développement d'une classification analytique intersectorielle. Cette classification doit constituer la base d'une politique de recrutement et de formation, d'un développement de l'organisation et, à terme, de la carrière et de la politique budgétaire.

Les négociateurs ne considèrent pas ce projet comme une initiative unique. Ils se consacrent à un instrument spécifique futur : « la pondération et la méthode objective révèlent la valeur réelle et permettent une comparaison plus juste des fonctions. Cela exige une classification de fonctions actualisée et dynamique, étant donné que les fonctions et les activités évoluent énormément dans les secteurs. La classification doit également le rester dans son développement futur. »

Bien entendu, les regards se tournent vers l'if-ic avec beaucoup d'intérêt à propos de cette ambitieuse initiative. Nous comptons sur le fait que nous pouvons soutenir les partenaires sociaux grâce à notre expertise et notre expérience. Rien n'est encore concret mais cette histoire ne fait que débiter.

“Une classification de fonctions intersectorielle est un instrument de base nécessaire afin de pouvoir apporter une politique intégrée”

15

(Accord interprofessionnel flamand pour les secteurs non marchands - Décembre 2011)

8. Futur

16

Les projets de l'if-ic en 2012 :

- Soutien des partenaires sociaux dans l'établissement de la maison salariale
 - Préparation de l'implémentation de la classification de fonctions pour le secteur non marchand fédéral
 - Formation et soutien des institutions
 - Suite de l'étude salariale
 - Entretien des descriptions de fonctions
 - Soutien des partenaires sociaux avec l'établissement de la classification de fonctions pour les secteurs non marchand flamands

A suivre