

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen

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 profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

Context: Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te vervangen, met ingang van de datum vermeld in artikel 21, §2, 2^e lid:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd, later gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 (156727/CO/330);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende het bepalen van het percentage van de delta betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd (163538/CO/330).

Het nieuwe loonmodel wordt in 2 fasen ingevoerd, waarbij de 1^e fase werd gerealiseerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd en de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende het bepalen van het percentage van de delta betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd. De tweede én laatste fase wordt gerealiseerd door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze laatste fase betekent meteen ook de uitrol aan 100% van de IFIC barema's of de volledige invoering van het IFIC loonmodel.

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 worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3^e en 4^e, 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^e van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5^e van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op het leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4^e 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, 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 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.
§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om de volledige invoering van de nieuwe loonschalen te realiseren.
§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan :
<ul style="list-style-type: none"> - hoofdstuk 2.1.1. van het vijfde Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 voor de social/ non profitsectoren voor de periode 2018-2020, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds. - het Deel III – Geregionaliseerde sectoren, Punt 1 Koopkrachtmaatregelen, Punt 1.1 PC 330- Geregionaliseerd, 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: Algemene voorafgaande principes
Artikel 3.
§1. De invoering van de nieuwe loonschalen mag op geen enkele wijze aanleiding geven tot een verlaging van het salaris voor de medewerkers die uiterlijk op 31 maart 2021 in dienst zijn.
<p>§2. De werknemer in dienst heeft bij de start van deze fase van invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema, met uitsluiting van</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemer die in de vorige fase reeds gekozen heeft om naar de IFIC barema's over te stappen - en de werknemers die na 31 oktober 2019 in dienst zijn getreden, uitgezonderd de werknemers bedoeld in artikel 6 § 2 (t.t.z. verpleegkundigen met recht op een premie BBT-BBK bij hun vorige werkgever). <p>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 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC barema te openen.</p>
§3. De werknemers die vanaf 1 juli 2021 in dienst treden, genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder de IFIC barema's, uitgezonderd de werknemers bedoeld in artikel 6 § 2 (t.t.z. verpleegkundigen met recht op een premie BBT-BBK bij hun vorige werkgever).
§4. Dit keuzerecht en de gevolgen ervan worden verder gespecificeerd in hoofdstuk 7, afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Artikel 4.
§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 voorgedijoverheid 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.

§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 4: Het IFIC barema

Artikel 5.

§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van 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, legt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst een IFIC barema vast. De IFIC barema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar een IFIC barema(s) aan gekoppeld is(zijn).

§2. In de functiecategorie 14 wordt, voor de sectorale referentiefuncties verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd FIC-barema bepaald:

- 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. Voor de ontbrekende functies van verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen in categorie 14 binnen het departement verpleging-verzorging wordt een gedifferentieerd IFIC barema zoals vermeld in bovenstaande §2 bepaald. Deze differentiëring is van toepassing sinds 1 januari 2020 voor alle werknemers met zulke functies, met uitzondering van de werknemers die voor 1 januari 2020 reeds betaald werden volgens een IFIC barema. Deze werknemers behouden –uitgezonderd een functiewijziging - het IFIC barema dat hen werd toegewezen voor 1 januari 2020, inclusief alle toekomstige evoluties ervan, ook wanneer na periodiek onderhoud van de functieclassificatie de ontbrekende functie wordt beschreven en opgenomen in de lijst van sectorale referentiefuncties in categorie 14 van het functiedepartement verpleging en verzorging.

§4. Sinds 1 januari 2020, is de werkgever 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.

Hoofdstuk 5: het IFIC barema voor de nieuwe werknemers die in dienst treden vanaf 1 juli 2021

Artikel 6

§1. De werknemer die vanaf 1 juli 2021 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.

Deze barema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.

§2 In afwijking van §1 van dit artikel, zal de verpleegkundige die, voor zijn indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever vallend onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, door middel van een attest kan bewijzen dat hij bij zijn vroegere werkgever (bedoeld wordt zowel de private als de publieke werkgevers) recht had op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)), én dat hij een verpleegkundige functie uitoefende bij zijn uitdiensttreding, én hij bij zijn nieuwe werkgever eveneens een verpleegkundige functie uitoefent, bij zijn indiensttreding éénmalig de keuze hebben tussen een betaling van het op basis van de toegewezen functiecategorie overeenstemmende IFIC barema of een betaling

van de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die hem het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 1 november 2019 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog steeds van het voordeel (premie BBT/BBK) genoot.

Hoofdstuk 6: Het IFIC-barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021 en die reeds betaald worden volgens het IFIC barema ingevolge de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Dit hoofdstuk behandelt de werknemers die ten laatste op 30 juni 2021 reeds volgens het IFIC barema betaald worden, ofwel omwille van hun eerdere keuze ofwel omwille van indiensttreding na oktober 2019. A contrario, de situatie van de werknemers die reeds voor het IFIC barema hebben gekozen, maar die ten laatste op 30 juni 2021 nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden omdat hun startbarema nog steeds interessanter is dan hun IFIC barema, wordt behandeld in hoofdstuk 7.

Artikel 7

§1 De werknemer die in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd het recht heeft geopend op en betaald wordt volgens het IFIC barema, geniet automatisch de uitbetaling van zijn IFIC barema zoals omschreven in bijlage 1 van onderhavige cao voor de functiecategorie die op hem van toepassing is vanaf de betaling van het loon van de maand juli 2021.

§2 Het recht op het IFIC barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 april 2021. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand juli 2021.

Hoofdstuk 7: Het IFIC barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 30 juni 2021 en die nog niet betaald worden volgens het IFIC barema ingevolge de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Dit hoofdstuk behandelt de specifieke groepen medewerkers die ten laatste op 30 juni 2021 nog niet volgens de IFIC barema's betaald worden, ofwel omdat ze niet voor het IFIC barema gekozen hadden, ofwel omdat ze voor het IFIC barema gekozen hadden (en dus hun recht op het IFIC barema geopend hadden) maar hun startbarema nog steeds interessanter is dan het IFIC barema, ofwel omdat ze uitgesloten waren van de keuze omdat ze houder waren een premie BBT/BBK.

Afdeling 1: Inleidende begrippen

Artikel 8

§ 1. **Doelbarema:** Het "doelbarema" is de te bereiken finale sectorale loonschaal die per sectorale functiecategorie wordt bepaald. Het doelbarema wordt in fasen bereikt. Het doelbarema wordt beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij het bereiken van het doelbarema is het IFIC barema gelijk aan het doelbarema.

§ 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, en die het vertrekpunt vormt voor het bepalen van het IFIC barema. Het startbarema wordt verder beschreven in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. **IFIC barema:** Het "IFIC barema" is de minimale loonschaal waarop de werknemer recht heeft en die wordt opgemaakt voor elke fase. Bij het bereiken van het doelbarema stemt het IFIC barema overeen met het doelbarema.

Zolang het doelbarema niet is bereikt, wordt het IFIC barema gebaseerd op de combinatie van het startbarema en het doelbarema dat aan de werknemer is toegekend.

Opmerking :

In het kader van de volledige invoering van het nieuwe loonmodel zoals geregeld in de huidige overeenkomst wordt het IFIC barema gelijk aan het IFIC barema aan 100% en gelijk aan het Doelbarema, en dit vanaf 1 april 2021.

Het IFIC barema, alsook een verdere specificering van de rechthebbende werknemers, worden verder beschreven in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 4. Haard- of standplaatstoelage: het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 (KB 23/10/2002 – BS 5/11/2002) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (64175/CO/305).
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de toekenning van een haard- en of standplaatstoelage (56976/CO/305).

§ 5. Functiecomplement: het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 (KB 1/10/2008 – BS 27/11/2008) betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (89936/CO/305).

§ 6. Functietoeslag: het aan de werknemer toegekende voordeel conform

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de functietoeslag voor de hoofden, afgesloten tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties (uitgezonderd Becoprivé), vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen.
- De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 1992 betreffende de toekenning van een functietoeslag voor de diensthoofden, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten (31.034/CO/305.02).

§ 7. Premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT): het aan de werknemer toegekende voordeel conform:

- Hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties zoals gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2016 tot wijziging van artikel 1 van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.

Afdeling 2: Het bepalen van het startbarema van de werknemer

Artikel 9.

§1. Het startbarema is gelijk aan de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal in de onderneming op 31 maart 2021, 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 in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomsten.

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

Bijlage 3 bepaalt enkele veel gebruikte barema's die niet zijn opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten opgenomen in bijlage 2.

§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 de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Koninklijke besluiten vermeld in artikel 8 §4 t.e.m. §7. Het betreft meer bepaald:

- De haard- of standplaatstoelage
- Het functiecomplement
- De functietoeslag
- De premie voor 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.

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 3: Het bepalen van het IFIC barema

Artikel 10.

§1. Vanaf 1 april 2021 is het IFIC barema 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 4: De keuze van de werknemer

Artikel 11.

§1. De werknemer heeft op het moment van de volledige invoering van het nieuwe loonmodel 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 10 van deze overeenkomst, met uitsluiting van de werknemer die in de vorige fase reeds gekozen heeft om naar de IFIC- barema's over te stappen .

§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 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§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 het IFIC barema.

§4. De verpleegkundige die op 30 juni 2021 nog steeds begunstigde is van het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) wordt niet langer uitgesloten van het keuzerecht voorzien in §1 van dit artikel.

De verpleegkundige die de keuze maakt om vanaf 1 april 2021 over te stappen naar het IFIC barema, heeft in september 2021 nog recht op de betaling van de op hem van toepassing zijnde premie BBT-BBK, en dit pro rata het aantal maanden dat hij nog niet betaald werd volgens het IFIC barema tijdens de lopende referteperiode (1

september 2020 tot 31 augustus 2021). Eenzelfde pro rata regeling geldt indien de effectieve betaling van het IFIC barema op een later moment zal gebeuren als gevolg van de maatregel voorzien in §3 van dit artikel.

De verpleegkundige die niet kiest voor het IFIC barema behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden inbegrepen het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)).

Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij opnieuw van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die hem het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 1 november 2019 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende en nog steeds van het voordeel (premie BBT/BBK) genoot.

§5. Indien het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) wijzigt (i.c. verlaagt dan wel wegvalt) door een beslissing van de subsidiërende overheid, geniet de verpleegkundige die nog steeds begunstigde is van het voordeel beschreven in artikel 8 §7 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) in afwijking op de bepalingen van artikel 11, §1, opnieuw het keuzerecht conform de bepalingen in onderhavige afdeling 4.

In afwijking op de bepalingen van artikel 12, informeert de werkgever uiterlijk één maand na de inwerkingtreding van de gewijzigde regelgeving de werknemer gevat door deze paragraaf over de keuzemogelijkheid.

In afwijking op paragraaf 6 van artikel 11, is de werknemer verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever binnen een termijn van 1 maand, gerekend vanaf de datum van ontvangst door de werknemer van de voor het maken van zijn keuze noodzakelijke informatie, verstrekt door de werkgever.

§6. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever op uiterlijk 30 juni 2021. De werknemer die binnen deze 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.

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 juli 2021.

Het recht op het IFIC barema vangt aan vanaf zijn indiensttredingsdatum doch niet eerder dan 1 april 2021. Bijgevolg dient de werkgever voor de werknemer een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 april 2021 en 30 juni 2021 voor zover de werknemer nog in dienst is op 1 juni 2021. De betaling van deze looncorrectie zal gebeuren gelijktijdig met het loon van de maand juli 2021.

Artikel 12.

§1. De werkgever informeert de werknemer gevat door dit hoofdstuk ten laatste op 1 juni 2021 over de keuzemogelijkheid conform de bepalingen van artikel 11. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema en het IFIC barema dat ingaat vanaf 1 april 2021, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 11. De werkgever informeert de werknemer vóór de eerste dag waarop de werknemer zijn keuze kan maken.

De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon over de resterende loopbaan dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's, vanaf 1 april 2021. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op 1 april 2021, 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.

§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.

Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen
<p>Artikel 13. Integratie loonschalen en looncomponenten</p> <p>De werknemer waarop het IFIC barema van toepassing is, heeft vanaf dit moment en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, hier bovenop geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 8 § 4 t.e.m. §7. Deze voordelen zijn in het IFIC barema geïntegreerd.</p> <p>De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten bijlage 2 of de loonschalen opgenomen in bijlage 3.</p>
<p>Artikel 14. Verloning hybride functies</p> <p>§1. De werknemer aan wie een hybride sectorale referentiefunctie werd toegekend, conform de bepalingen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 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 15. Index</p> <p>§1. De in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene 'IFIC barema's worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017.</p> <p>De aanpassing gebeurt overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.</p> <p>§2. Het geïndexeerde IFIC-barema 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.</p>
<p>Artikel 16. Uurloon</p> <p>Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan:</p> <p><u>maandloon x 12</u> 1976</p> <p>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 gelijk is aan of hoger is dan vijf.</p>
<p>Artikel 17. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC barema</p> <p>Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever schriftelijk aan de werknemer bedoeld in hoofdstuk 7, artikel 11, § 1 over:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie"; - De gecombineerde baremacode(s) van het startbarema en het IFIC-barema; - De baremacode(s) van 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 op 1 april 2021;

- Voor werknemers in dienst op 30 juni 2021, die nog niet betaald worden volgens het IFIC barema, dient ook te worden vermeld welke looncomponenten voorzien in artikel 8 §4 tem §7 in het startbarema werden geïntegreerd;
- In voorkomend geval worden de looncomponenten vermeld die worden bedoeld in artikel 9 §3
- 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 ook beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.

Artikel 18. 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 19. 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.

Artikel 20. Procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de procedures en van toepassing zijnde baremieke overgangsmaatregelen in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie beschrijft de maatregelen die genomen worden om de gevolgen van het onderhoud van het functietapijt zoals voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie op te vangen, 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.

Hoofdstuk 9: Slotbepalingen

Artikel 21.

§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 1 juli 2021, met uitzondering van artikel 1 en hoofdstuk 7 die in werking treden op het moment van afsluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en vervangt vanaf 1 juli 2021

- de collectieve arbeidsovereenkomst van van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd (registratienummer 156.727/CO/330), evenals de wijzigingen voorzien bij collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 (registratienummer xx/330)
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende het bepalen van het percentage van de delta betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd (registratienummer 163.538/CO/330).

§3. Zij kan op verzoek van de meest gereede 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 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.

Artikel. 22.

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/IFIC-doelbarema

Bijlage 2: Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bijlage 3: Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst (cfr. Artikel 9, §1, 3^{de} lid)

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

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 profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

spilindexcijfer – indice pivot 103.04 (basis, base 2013), 1/06/2017.

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	1903,79	1913,99	1942,67	1982,09	2027,14	2083,44	2151,02	2235,48	2336,84	2415,67	2.415,67	2612,75	2798,57	3051,96	3299,73	3626,32	3.952,91	4.279,51
1	1938,72	1956,21	1987,46	2029,62	2077,00	2134,49	2203,48	2282,42	2395,26	2488,14	2.497,80	2706,81	2899,32	3164,89	3415,22	3753,24	4.091,27	4.429,29
2	1971,62	1989,12	2022,81	2067,59	2117,20	2175,81	2246,14	2326,76	2450,65	2557,19	2.576,36	2796,95	2995,87	3273,21	3525,78	3874,75	4.223,72	4.572,69
3	2002,57	2020,07	2056,09	2103,38	2155,11	2214,77	2286,37	2368,57	2503,07	2622,82	2.651,31	2883,10	3088,15	3376,83	3631,37	3990,79	4.350,21	4.709,63
4	2031,65	2049,14	2087,39	2137,05	2190,81	2251,46	2324,25	2407,94	2552,59	2685,10	2.722,65	2965,25	3176,14	3475,72	3731,96	4101,34	4.470,71	4.840,09
5	2058,94	2076,43	2116,78	2168,71	2224,38	2285,97	2359,87	2444,95	2599,31	2744,07	2.790,42	3043,40	3259,85	3569,86	3827,59	4206,43	4.585,27	4.964,11
6	2084,52	2109,30	2151,64	2205,71	2263,20	2325,66	2400,62	2479,72	2643,32	2799,82	2.854,67	3117,59	3339,32	3659,31	3918,31	4306,13	4.693,94	5.081,76
7	2108,47	2133,26	2177,48	2233,57	2292,78	2356,06	2432,00	2512,34	2684,71	2852,43	2.915,47	3187,89	3414,62	3744,12	4004,21	4400,53	4.796,85	5.193,17
8	2130,88	2155,67	2201,66	2259,67	2320,50	2384,56	2461,42	2542,91	2723,60	2902,02	2.972,90	3254,39	3485,85	3824,39	4085,42	4489,77	4.894,13	5.298,49
9	2151,83	2176,62	2224,29	2284,10	2346,46	2411,23	2488,96	2571,53	2760,10	2948,68	3.027,08	3317,18	3553,10	3900,23	4162,05	4574,00	4.985,94	5.397,88
10	2171,40	2196,19	2245,43	2306,94	2370,73	2436,18	2514,72	2598,31	2794,31	2992,53	3.078,10	3376,39	3616,52	3971,77	4234,27	4653,36	5.072,45	5.491,55
11	2189,67	2221,74	2272,47	2335,57	2400,72	2466,79	2546,09	2623,33	2826,34	3033,70	3.126,09	3432,13	3676,22	4039,16	4302,23	4728,05	5.153,87	5.579,69
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,31	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5.230,39	5.662,53
13	2222,58	2254,66	2308,08	2374,08	2441,68	2508,90	2589,56	2668,51	2884,33	3108,47	3.213,49	3533,76	3785,08	4162,12	4426,07	4864,14	5.302,22	5.740,29
14	2237,38	2269,46	2324,09	2391,41	2460,13	2527,85	2609,13	2688,84	2910,50	3142,32	3.253,14	3579,93	3834,54	4218,01	4482,29	4925,93	5.369,57	5.813,21
15	2251,16	2283,24	2339,01	2407,56	2477,32	2545,52	2627,37	2707,80	2934,93	3173,97	3.290,28	3623,20	3880,88	4270,41	4534,96	4983,81	5.432,67	5.881,52
16	2260,27	2299,64	2356,37	2425,97	2500,62	2566,14	2648,42	2722,10	2967,74	3211,42	3.325,02	3668,21	3929,09	4326,11	4582,84	5036,43	5.490,03	5.943,62
17	2268,73	2308,10	2365,73	2436,30	2515,53	2578,53	2661,21	2735,39	2998,43	3246,48	3.357,49	3710,35	3974,24	4378,30	4627,60	5085,62	5.543,65	6.001,67
18	2276,58	2315,95	2374,43	2445,89	2529,40	2590,04	2673,10	2747,75	3027,11	3279,26	3.387,82	3749,79	4016,48	4427,16	4669,41	5131,57	5.593,73	6.055,89
19	2283,87	2323,24	2382,50	2454,80	2542,31	2600,74	2684,15	2759,23	3053,90	3309,89	3.416,13	3786,65	4055,96	4472,86	4708,43	5174,45	5.640,47	6.106,49
20	2290,64	2330,01	2389,99	2463,07	2554,31	2610,68	2694,41	2769,89	3078,89	3338,48	3.442,54	3821,09	4092,85	4515,57	4744,82	5214,45	5.684,07	6.153,70
21	2296,91	2343,58	2404,23	2478,04	2572,75	2627,20	2711,23	2779,79	3102,20	3365,16	3.467,15	3853,23	4127,28	4555,45	4778,75	5251,73	5.724,71	6.197,70
22	2302,73	2349,40	2410,68	2485,17	2583,11	2635,77	2720,07	2788,99	3123,93	3390,04	3.490,09	3883,22	4159,39	4592,67	4810,36	5286,47	5.762,58	6.238,69
23	2308,13	2354,80	2416,66	2491,78	2592,74	2643,72	2728,28	2797,52	3144,16	3413,21	3.511,44	3911,16	4189,33	4627,38	4839,79	5318,81	5.797,83	6.276,85
24	2313,14	2359,80	2422,20	2497,91	2601,67	2651,10	2735,90	2805,43	3163,00	3434,80	3.531,31	3937,20	4217,22	4659,73	4867,17	5348,91	5.830,64	6.312,38
25	2317,78	2364,44	2427,35	2503,59	2609,96	2657,94	2742,96	2812,78	3180,53	3454,90	3.549,79	3961,45	4243,19	4689,86	4892,65	5376,91	5.861,16	6.345,42
26	2322,08	2376,04	2439,41	2516,15	2624,95	2671,58	2756,81	2819,59	3196,84	3473,59	3.566,98	3984,02	4267,36	4717,91	4916,34	5402,94	5.889,54	6.376,14
27	2326,06	2380,02	2443,82	2521,04	2632,09	2677,47	2762,88	2825,90	3212,00	3490,98	3.582,96	4005,01	4289,85	4744,01	4938,36	5427,14	5.915,92	6.404,70
28	2329,76	2383,71	2447,92	2525,57	2638,72	2682,92	2768,52	2831,75	3226,09	3507,15	3.597,80	4024,53	4310,76	4768,29	4958,82	5449,62	5.940,43	6.431,23
29	2333,18	2387,13	2451,71	2529,76	2644,86	2687,98	2773,74	2837,18	3239,18	3522,17	3.611,59	4042,67	4330,19	4790,86	4977,82	5470,51	5.963,19	6.455,88
30	2336,35	2390,30	2455,23	2533,65	2650,55	2692,67	2778,58	2842,21	3251,34	3536,12	3.624,39	4059,53	4348,25	4811,84	4995,47	5489,90	5.984,33	6.478,76
31	2339,28	2400,48	2465,73	2544,49	2663,08	2704,25	2790,30	2846,87	3262,63	3549,08	3.636,27	4075,19	4365,02	4831,33	5011,85	5507,90	6.003,95	6.500,01
32	2342,00	2403,20	2468,74	2547,83	2667,97	2708,27	2794,46	2851,18	3273,10	3561,11	3.647,30	4089,73	4380,60	4849,43	5027,05	5524,61	6.022,16	6.519,72
33	2344,52	2405,72	2471,53	2550,92	2672,50	2712,00	2798,31	2855,18	3282,83	3572,28	3.657,54	4103,23	4395,06	4866,24	5041,15	5540,11	6.039,06	6.538,01
34	2346,85	2408,05	2474,12	2553,78	2676,71	2715,46	2801,87	2858,89	3291,85	3582,64	3.667,03	4115,76	4408,48	4881,84	5054,23	5554,48	6.054,73	6.554,98
35	2349,01	2410,21	2476,52	2556,43	2680,60	2718,65	2805,17	2862,32	3300,21	3592,25	3.675,83	4127,38	4420,93	4896,32	5066,37	5567,82	6.069,27	6.570,72

Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten	Liste des conventions collectives de travail sectorielles
PVT en beschut wonen	MSP et habitation protégé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330).	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé (91588/co/330).
Ouderenzorg	
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 28/06/2009-BS 01/01/2009) betreffende de harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de rustoorden voor bejaarden en van de rust en verzorgingstehuizen met de baremieke weddeschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen.(91044/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 28/06/2009-MB 01/01/2009) concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés.(91044/co/330)
Revalidatiecentra	Centres de revalidation
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 03/08/2012-BS 09/11/2012) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden in de Revalidatiecentra, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (91047/co/330)	Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 03/08/2012-MB 09/11/2012) relative aux conditions de travail et de rémunération dans les centres de revalidation, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (91047/co/330)
Collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten voor alle federale gezondheidsdiensten.	Conventions collectives de travail conclues pour tous les secteurs fédéraux de la santé .
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (KB 12/05/2014-BS 29/10/2014) betreffende de harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. (118385/co/330)	Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (AR 12/05/2014-MB 29/10/2014) concernant l'harmonisation des barèmes des aides-soignants, conclue dans la commission paritaire des établissements et des services de santé. (118385/co/330)
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1975 (KB 27/04/1977-BS 17/05/1977) tot vaststelling van de berekening van de anciënniteit bij de indienstneming van bepaalde werknemers, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten (305.00).	Convention collective de travail du 01 juillet 1975 (AR 27/04/1977-MD 17/05/1977) fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (305.00).
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 (KB 07/06/2004-BS 07/07/2004) betreffende de vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsdiensten. (69047/co/305)	Convention collective de travail du 27 octobre 2003 (AR 07/06/2004-MB 07/07/2004) concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière, conclue dans la commission paritaire des services de santé (69047/co/305).
Assistentiewoningen	Résidence-services

Bijlage 2 - Lijst van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

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 profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden van 9 december 2019	Convention Collective de Travail concernant les conditions de rémunération et de travail du 9 décembre 2019
--	---

Bijlage 3

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 profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

<p>Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst (cfr. artikel 9, §1, 3^e lid)</p>	<p>Echelles barémique hors convention collective de travail (cf. article 9, §1, 3^e alinéa)</p>
<p>De loonschalen opgenomen in deze bijlage zijn vaak gebruikte loonschalen die niet opgenomen zijn in andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Les échelles barémiques incluses dans cette annexe sont des échelles barémiques fréquemment utilisées qui ne sont pas reprises dans les autres conventions collectives de travail sectorielles mentionnées à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>De loonschalen in deze bijlage worden geïndexeerd op dezelfde wijze als voorzien in artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330).</p>	<p>Les échelles barémiques de cette annexe doivent être indexées de la même façon que prévu dans l'article 19 de la convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et services de santé (91588/co/330).</p>
<p>Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningscoëfficiënt van 170,69% die sinds 1 september 2018 van kracht is.</p>	<p>Lors de la conclusion de cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 170,69%, en vigueur depuis le 1er septembre 2018, est d'application.</p>

Bijlage 3

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 profitsectoren voor de periode 2021-2025, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds: IFIC

ANC/CODE	1.91	1.92	1.93	1.94	1.95
0	27.420,30	29.400,99	29.705,73	30.619,88	32.082,55
1	28.060,21	30.040,93		31.259,82	
2			31.077,00		33.453,80
3	29.180,07	31.023,68		32.379,65	
4			32.448,27		34.825,10
5	30.299,90	32.006,40		33.499,49	
6			33.819,52		36.196,37
7	31.419,76	32.989,12		34.619,37	
8			35.190,79		37.567,62
9	32.539,59	33.971,85		35.739,18	
10			36.562,09		38.938,89
11	33.659,45	34.954,60		36.859,04	
12			37.933,31		40.310,14
13	34.779,29	35.937,35		37.978,87	
14			39.304,61		41.681,41
15	35.899,15	36.920,07		39.098,73	
16			40.675,86		43.052,66
17	37.019,01	37.902,77		40.218,57	
18			42.047,13		44.423,96
19	38.138,82	38.885,52		41.338,43	
20			43.418,38		45.795,18
21	39.258,70	39.868,27		42.458,26	
22			44.789,67		47.166,48
23	40.378,53	40.851,02			
24					48.537,75
25					
26					49.909,00
27					
28					51.280,27