

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen

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 voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : IFIC

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° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen);
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen;

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in 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 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. De sectorale functieclassificatie zoals vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (hierna genoemd CAO "classificatie") is evolutief. Het periodieke onderhoud ervan is voorzien in artikel 8 van deze bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst. In het kader van het onderhoud, kunnen sectorale referentiefuncties worden herzien, worden toegevoegd aan de sectorale functieclassificatie of worden geschrapt.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de procedures en de baremieke overgangsmaatregelen van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan:

-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: Procedures van toepassing voor de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie

Artikel 3.

§1. In het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie, is de werkgever verantwoordelijk voor de correcte toepassing van de voorziene procedures op alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beschreven procedures moeten systematisch worden toegepast door de werkgever ten laatste drie maanden na de periodieke herziening, in het kader van het onderhoud, van de bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (hierna genoemd "periodiek onderhoud")

Artikel 4

§1. Na elk periodiek onderhoud voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar alle werknemers die in de instelling zijn tewerkgesteld om hen te informeren over de lijst van sectorale referentiefuncties die:

- Onderhouden werden (gewijzigde bestaande functies)
- Toegevoegd werden aan de sectorale functieclassificatie (nieuwe functies)
- Geschrappt werden uit de sectorale functieclassificatie (verouderde functies)

De functiecategorie van de betrokken functies moet ook vermeld worden (categorie voor en na het onderhoud).

De communicatie bevat ook het adres van de website van het Instituut voor Functieclassificatie (IFIC) waarop de beschrijvingen van de sectorale referentiefuncties beschikbaar zijn gesteld in hun meest recente versie.

Artikel 5

§1. Na elk periodiek onderhoud, voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar de lokale paritaire overlegorganen in de instelling (de Ondernemingsraad (OR)) of bij gebreke hieraan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of bij gebreke hieraan de Syndicale Delegatie (SD).

Deze communicatie moet verplicht het volgende bevatten:

- De lijst van de onderhouden, toegevoegde of geschrapte functies in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie;
- De categorie van de betrokken functies (na en voor het onderhoud, of de categorie gewijzigd werd ingevolge het onderhoud van de sectorale referentiefunctie);
- Een lijst van de werknemers die betrokken zijn bij deze functies binnen de instelling, opgesteld met inachtneming van de geheimhoudingsregels die gelden binnen het desbetreffende interne paritaire overlegorgaan (OR/CPBW/SD) en met inachtneming van de voorschriften van de GDPR, uitsluitend en alleen voor het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde gebruik.

Artikel 6.

§1. Als een bestaande sectorale referentie functiebeschrijving gewijzigd wordt in het kader van het onderhoud, zal de gewijzigde functiebeschrijving automatisch van toepassing zijn op alle tewerkgestelde werknemers aan wie deze functie werd toegewezen, evenals op de nieuwe werknemers die in dienst treden in dezelfde functie.

§2. Deze bepaling is van toepassing op alle betrokken werknemers, en dit vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie". De werkgever moet geen specifieke individuele communicatie hierover voorzien naar alle betrokken werknemers, behalve wanneer, na het onderhoud, de categorie van de functie gewijzigd wordt. In dit geval, communiceert de werkgever naar de betrokken werknemers de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).

Artikel 7.

§1. Wanneer een nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving wordt toegevoegd aan de classificatie in het kader van het onderhoud, wijst de werkgever de nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving toe aan de betrokken tewerkgestelde werknemers. Het kan gaan over werknemers die tot heden een ontbrekende functie hebben toegewezen gekregen of, op basis van hun effectieve taken, één of meerdere minder geschikte sectorale referentiefunctie(s) in vergelijking met de aan het systeem toegevoegde nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving.

De nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving is ook van toepassing op de nieuwe werknemers die in dienst treden voor dezelfde functie.

§2. Voor de toewijzing, blijft de werkgever toezicht houden op de naleving van de classificatieprincipes (vuistregels), zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk communiceren naar elke betrokken werknemer in dienst over het feit dat een nieuwe sectorale functie hem wordt toegewezen, en over de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in artikel 9 van deze arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).

§4. De werknemer die, binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, behoudt zijn functie die hem eerder werd toegewezen (sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie), evenals de vorige toepasselijke loonvoorwaarden horend bij deze vorige toegewezen functie.

Artikel 8

§1. Als een sectorale referentiefunctie geschrapt wordt uit de classificatie in het kader van het onderhoud, zal de werkgever aan de betrokken werknemer in dienst een andere sectorale referentiefunctie moeten toewijzen (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie).

De geschrapte sectorale referentiefunctie kan niet meer worden toegewezen aan nieuwe werknemers.

§2. Voor de nieuwe toewijzing zal de werkgever nauwgezet de classificatieprincipes (vuistregels) toepassen, zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever moet individueel en schriftelijk naar elke betrokken werknemer in dienst communiceren over het feit dat de sectorale referentiefunctie, die hij toegewezen had gekregen, geschrapt is en dat een andere sectorale referentiefunctie (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie) hem ter vervanging werd toegewezen. De werkgever communiceert ook aan de werknemer de van toepassing zijnde baremieke modaliteiten, zoals voorzien in het artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De communicatie wordt verplicht gedaan door middel van het daartoe bestemde standaardformulier, dat beschikbaar is op de website van de IFIC (www.if-ic.org).

§4. Als de werkgever beslist om een andere sectorale referentiefunctie toe te wijzen aan de werknemer ter vervanging van de geschrapte functie (en dus geen ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie), zal de werknemer, die binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, in ieder geval zijn vorige functietoewijzing zien vervangen worden door een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie. In dit geval, behoudt de werknemer zijn vorige van toepassing zijnde loonvoorwaarden horend bij deze vorige functietoewijzing

Hoofdstuk 4: Baremieke overgangsmatregelen van toepassing op de werknemers in het kader van het periodieke onderhoud van de sectorale functieclassificatie

Artikel 9

§1. Voor alle werknemers betrokken bij het onderhoud volgens de modaliteiten beschreven in artikel 6 tot en met artikel 8 van deze overeenkomst, kan het onderhoud op baremiek vlak leiden tot de volgende drie situaties:

- De baremieke categorie van de werknemer blijft onveranderd na het onderhoud
- De baremieke categorie van de werknemer verhoogt na het onderhoud
- De baremieke categorie van de werknemer verlaagt na het onderhoud

Dit artikel bepaalt de baremieke overgangsmatregelen van toepassing op elk van deze situaties.

Om dit artikel te kunnen interpreteren, moeten de concepten "IFIC-barema" en "recht op het IFIC-barema" begrepen worden zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuwe loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd: IFIC.

§2. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer onveranderd blijft na het onderhoud, is geen enkele baremieke overgangsmatregel van toepassing.

§3. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer verhoogt als gevolg van het onderhoud, dan ontvangt de werknemer in dienst automatisch het voor deze verhoogde baremieke categorie van toepassing zijnde IFIC-barema vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie", en dit voor zover zijn recht op het IFIC-barema open is op die datum.

De werknemer in dienst waarvan het recht op het IFIC barema nog niet is geopend en waarvan de baremieke categorie verhoogt als gevolg van het onderhoud, krijgt eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn loonvoorwaarden, inbegrepen de toekomstige verhogingen en een overstap naar het IFIC barema. Deze keuze gebeurt volgens dezelfde principes als deze beschreven in artikel 11 en 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd: IFIC

Wanneer de werknemer kiest voor het IFIC barema van de verhoogde baremieke categorie, heeft hij hierop recht vanaf de datum van inwerkingtreding die daartoe voor elke betrokken functies is vermeld in bijlage 1 van de CAO "classificatie"

De verhoogde baremieke categorie is direct van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.

§4. In het geval dat de baremieke categorie van de werknemer in dienst verlaagt als gevolg van het onderhoud, behoudt de werknemer in dienst – behalve in geval van een verandering van de functie - zijn verworven recht op het IFIC-barema in een hogere categorie waar hij recht op had voor de inwerkingtreding van de resultaten van het onderhoud, inbegrepen de hierbij horende toekomstige evoluties, voor zover zijn recht op het IFIC barema open is op het moment van inwerkingtreding van de resultaten van het periodieke onderhoud van de functie toegewezen aan die werknemer.

De verlaagde baremieke categorie is onmiddellijk van toepassing op de nieuwe werknemers, vanaf de indiensttredingsdatum binnen de functie.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 10

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 23 april 2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

§2. 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.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gelijktijdig afgesloten met de collectieve arbeidsovereenkomst 23 april 2021 betreffende de volledige invoering van het nieuw loonmodel binnen de federale gezondheidsdiensten: IFIC.

Artikel 11

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: Toewijzingsregels

Bijlage 1: Toewijzingsregels

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 voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd : IFIC

Deze vuistregels hebben betrekking op de toewijzing van de sectorale referentiefunctie door de werkgever zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst.

REGEL 1: Navigeer doorheen de functiewijzer (bijlage 1 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)

Zoek in de eerste plaats het functiedepartement waar de sectorale referentiefunctie kan voorkomen, kijk dan naar de verschillende functiefamilies. Voor het functiedepartement verpleging en verzorging kan je zoeken in de sector(en) waarin de referentiefuncties voorkomen.

Regel 2: Vergelijk de functie-inhoud met de sectorale functiebeschrijving.

De functietitel geldt slechts als een indicatie voor het vinden van de juiste sectorale referentiefunctie(s).

Op de IFIC-website (www.if-ic.org) staat voor elke functie de meest recente versie van elke sectorale referentiefunctiebeschrijving vermeld. De inhoud van functie die voorkomt in de onderneming dient vergeleken te worden met de inhoud van de sectorale referentiefunctie(s), op basis van de functietitel, de activiteiten en de taken. Elementen die niet in aanmerking komen voor de vergelijking van de functie-inhoud met de sectorale referentiefunctie (niet-exhaustieve lijst) zijn de graad of het diploma, het functioneren van de betrokken werknemer of het huidige barema.

REGEL 3: 80% regel van de functie-inhoud

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

1. De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de sectorale referentiefunctie. De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren.
2. De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de sectorale referentiefunctie (80% gelijkens met takenpakket). De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren. Het gaat hierbij om de volgende gevallen:
 - De uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor het algemeen doel van de sectorale referentiefunctie wordt aangetast.
 - De afwijkingen op één of meerdere criteria (kennis en kunde, leidinggeven, communicatie,

probleemoplossing, verantwoordelijkheid en omgevingsfactoren) zijn niet niveau-bepalend voor de functie.

REGEL 4: de hybride functie: een combinatie van sectorale referentiefuncties

In bepaalde gevallen toont de vergelijking aan dat de werknemer in de onderneming niet één maar meerdere sectorale referentiefuncties uitoefent. Er is sprake van een hybride functie indien de werknemer in het kader van éénzelfde arbeidsovereenkomst verschillende sectorale referentiefuncties met elkaar combineert, voor zover de gecombineerde functies niet hiërarchisch met elkaar verbonden zijn of gelijkaardige taken in dezelfde beroepscategorie omvatten. Gespecialiseerde en uitvoerende functies in dezelfde beroepsgroep kunnen niet met elkaar gecombineerd worden: in functies met een grotere complexiteit worden de courante taken (bv klasseren, kopiëren) niet meegenomen, terwijl zij wel worden opgenomen in uitvoerende functies waar ze tot de essentie van het takenpakket behoren (vb administratieve hulp).

Er kunnen maximaal 3 sectorale referentiefuncties worden toegewezen, elk met een aanduiding van het arbeidsvolume, uitgedrukt in procenten, dat aan elke toegewezen sectorale referentiefunctie wordt besteed. Een sectorale referentiefunctie waaraan de werknemer niet meer dan 10 % van de arbeidstijd besteedt, komt niet in aanmerking voor de toewijzing van een hybride functie.

REGEL 5: ontbrekende sectorale referentiefunctie(s)

Indien de werkgever vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren omdat er geen overeenstemmende sectorale referentiefunctie bestaat, kent hij verplicht toch een categorie toe, door middel van vergelijking met één of meerdere gelijkaardige sectorale referentiefuncties waarvan de relatieve waarde en het functieniveau overeenstemt met de uitgeoefende functie in de onderneming.

Bovenstaande vuistregels worden uitvoerig omschreven en geïllustreerd met concrete voorbeelden in de handleiding voor het correct gebruik van de functieclassificatie, die wordt uitgegeven door de vzw IFIC. De handleiding is een aanvulling op deze bijlage.