CP 332 - COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE DE L'AIDE SOCIALE ET DES SOINS DE SANTE

Convention collective de travail du 23/10/2026 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions pour les services de coordination de soins et services à domicile agréés par la Commission communautaire française

PREAMBULE

Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement nécessaire convenu par les dispositions prévues au Point 1 du Protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour les secteurs non-marchand bruxellois (dénommés Groupe 2) de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale, soit garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

CHAPITRE 1er : CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

§1. La présente convention collective de travail s'applique à l'ensemble des travailleurs et employeurs des services de coordination de soins et services à domicile agréés par la Commission communautaire française qui ressortissent à la Commission paritaire 332 à l'exception des exclusions prévues au §3 ci-dessous.

§2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre :

- par « employeur » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une organisation / institution et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention ;
- par « travailleur » : le personnel salarié masculin et féminin, sans distinction de genre ;
- par « secteur » : les organisations et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1er.
- par « date E », la date à laquelle l'employeur communique individuellement à chaque travailleur son attribution de fonction de référence sectorielle et la simulation salariale individuelle relative à cette attribution de fonction.

§3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :

- aux médecins ;
- au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales ;

§4. La présente convention collective de travail s'applique au personnel étudiant, aux travailleurs art.60, aux stagiaires qui, sans être liés par un contrat de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'un employeur dans le cadre d'une convention de stage rémunéré, à l'exception des articles 21, §2-§4, et des articles 22 à 26. Concrètement, cela signifie que le personnel étudiant, les travailleurs art.60, et les stagiaires qui, sans être liés par un contrat de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'un employeur dans le cadre d'une convention de stage rémunéré doivent se voir attribuer une fonction de référence sectorielle selon la procédure prévue dans la présente convention, mais qu'il n'est pas concerné par la procédure de recours.

§5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui entrent en service à partir de la date E. Les travailleurs qui entrent en service à partir de la date E reçoivent directement une fonction de référence sectorielle telle que reprise à l'annexe 1re de la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois » et ne sont pas concernés par les procédures telles que reprises dans la présente convention collective de travail.

§6. Une décision de fin de contrat préalable à la date E exclut le travailleur du champ d'application de la présente convention collective de travail, à condition qu'il ne soit plus en service 14/12/2026 (Date E) au plus tard.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS

Article 2.

§ 1. **Employeur :**

- L'employeur désigne le responsable-processus (ainsi que le président de la commission d'accompagnement et le président de la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention). Il veille à ce que le responsable-processus et les membres de ces commissions suive(nt) les formations IFIC ad hoc.
- L'employeur veille à ce que le responsable-processus (ainsi que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention) dispose(nt) des moyens nécessaires pour accomplir sa (leur) mission.
- L'employeur est responsable de la décision d'attribution des fonctions sectorielles aux travailleurs. Il rapporte les fonctions manquantes de son organisation/institution à l'asbl IFIC.

§2. **Organe de concertation paritaire interne :**

- Lorsqu'un organe de concertation paritaire est présent au niveau de l'organisation/institution, on entend par « organe de concertation paritaire interne » le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation, syndicale interne (DS) de l'organisation/institution.

§3. **Responsable-processus :**

- Le responsable-processus est désigné par l'employeur et effectue sa mission sous la responsabilité finale de ce dernier. Dans les organisations de plus de 6 personnes, il est conseillé que le responsable processus soit exercé par une personne exerçant une fonction administrative et habilitée à avoir accès aux données RH des membres du personnel. Le responsable processus facilite la mise en œuvre de l'implémentation de la classification de fonctions : il a un rôle de conseil et de pilotage.
- Dans les organisations/institutions ne disposant pas d'un organe de concertation paritaire interne et/ou ne disposant pas au minimum d'un mi-temps administratif habilité à avoir accès aux données RH des membres du personnel, le rôle de responsable-processus peut le cas échéant être exercé par l'employeur lui-même.

§4. **Commission d'accompagnement :**

- Une commission d'accompagnement « interne » est constituée au niveau de l'organisation/institution lorsque qu'elle dispose d'un organe de concertation paritaire interne. Cette commission a pour mission de soutenir l'employeur ainsi que le responsable-processus pour l'attribution des fonctions. À cette fin, la commission d'accompagnement interne peut conseiller et assister l'employeur et le responsable-processus lorsque la commission d'accompagnement interne l'estime nécessaire. La composition de la commission d'accompagnement interne est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les organisations/institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement est constituée sectoriellement. Cette commission d'accompagnement sectorielle a pour mission de soutenir l'employeur ainsi que le responsable-processus pour l'attribution des fonctions. À cette fin, la commission d'accompagnement sectorielle peut conseiller et assister l'employeur et le responsable-processus lorsqu'elle l'estime nécessaire. Le (sous) groupe de travail des partenaires sociaux de l'IFIC concerné fixe la composition de la commission d'accompagnement sectorielle.

§5. **Commission de recours interne :**

- La commission de recours interne a pour mission de discuter du recours interne du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante et/ou la catégorie dans le cadre d'une fonction manquante et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Elle est chargée d'examiner la recevabilité du recours et de décider d'une attribution de fonction(s) alternative(s) ou, dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou, dans le cas d'une fonction hybride, d'une répartition suivant les modalités de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours interne est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission de recours « interne » est constituée sectoriellement. Nous parlons dans ce cas d'une commission de recours « sectorielle ». La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé fixe la composition de la commission de recours sectorielle.

§6. **Commission de recours externe** :

- La Commission de recours externe doit discuter du recours externe du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction alternative ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.
- La composition de la commission de recours externe est fixée par la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

§7**. L'asbl IFIC** :

- L'asbl IFIC est la détentrice du système et de la méthode de classification sous-jacente à la classification sectorielle de fonctions telle que décrite dans la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois ».
- L'asbl IFIC accompagne les partenaires sociaux et les organisations/institutions et leur fournit un support technique et administratif tout au long du processus d'implémentation (en l'occurrence les 3 phases reprises à l'article 3§3) de la classification sectorielle des secteurs non marchand bruxellois

CHAPITRE 3 : OBJET

Article 3.

§1. La présente convention collective de travail définit les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles, telles qu'elles sont décrites dans la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois», aux travailleurs en service dans les organisations/institutions qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que les mesures à prendre dans les organisations/institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.

§2. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues dans le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale.

§3. Les procédures prévues pour l'application de la présente convention collective de travail se déroulent en 3 phases distinctes :

- Phase 1 : phase de préparation des attributions de fonctions de référence sectorielles
- Phase 2 : phase des attributions individuelles des fonctions
- Phase 3 : phase de recours

La présente convention collective de travail fixe les procédures relatives à ces différentes phases.

CHAPITRE 4 : CALENDRIER DES DIFFERENTES PHASES

Article 4.

Pour le déroulement optimal des différentes phases décrites à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les employeurs veilleront à suivre les délais repris dans le calendrier des annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail. Ce calendrier guide les organisations/institutions afin d'organiser l'ensemble des activités indispensables.
A la date E, l'employeur communique individuellement à chaque membre du personnel son attribution de fonction sectorielle IFIC.
La date E est fixée le 14/12/2026.

CHAPITRE 5 : PHASE 1 : PREPARATION DES ATTRIBUTIONS DES FONCTIONS DE REFERENCE SECTORIELLES

5.1. Procédures pour les organisations/institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne

Article 5. Responsabilités de l'employeur

§1. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard pour le 26/10/2026.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus, les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne suivent une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 03/11/2026 pour les responsables-processus, au plus tard le 06/11/2026 pour les membres de la commission d'accompagnement et de la commission de recours interne.

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

§3. L'employeur veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne puissent se réunir. Il veille à ce que ces commissions disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission convenablement.

§4. Au sein de la commission d'accompagnement, l'employeur communique et se concerte au sujet de la situation et de l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la présente convention collective de travail.

Article 6. Responsabilités du Responsable-processus

§1. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, se charge du secrétariat de la commission d'accompagnement interne et de la commission de recours interne. Il rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§.3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment, pour autant qu'il en informe sans tarder l'organe de concertation partitaire interne, la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, et motive sa décision. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce que le nouveau responsable-processus désigné suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 7. Responsabilités de la Commission d'accompagnement

§1. L'organe de concertation paritaire interne compose avec l'employeur une commission d'accompagnement interne pour le 30/10/2026 au plus tard. Il en valide la composition et les modalités d'organisation.

§2. La commission d'accompagnement est composée de manière paritaire et doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire internes de l'organisation/institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Le nombre total de membres est déterminé par l'organe de concertation paritaire interne, en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité ; l'organe de concertation paritaire interne peut également décider de prévoir ou non des membres suppléants.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission d'accompagnement sans pouvoir de décision, à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3.

L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission d'accompagnement fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission d'accompagnement en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail des services administratifs

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal au moins doivent être présents pour que la commission d'accompagnement se réunisse et délibère valablement.

§5. En cas de nécessité ou en cas de problèmes dans le fonctionnement de la commission et après motivation, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement peuvent avoir recours à des experts des organisations syndicales ou patronales. Ceux-ci peuvent participer aux réunions à la demande des membres. Ils ont un rôle de conseiller.

Article 8. Communication

§1. Le 26/10/2026 au plus tard, l'employeur communique le nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (le CE, ou à défaut le CPPT, ou à défaut la DS), à la commission d'accompagnement et à la commission de recours interne.

§2. L'employeur organise, après concertation avec la commission d'accompagnement, une communication générale écrite à l'ensemble des travailleurs, y compris à l'attention des travailleurs absents de longue durée (peu importe le motif de l'absence). Cette communication sera réalisée sous format digital ou papier ou par voie postale. Pour les travailleurs absents de longue durée, cette communication sera réalisée obligatoirement par voie postale au plus tard le 03/11/2026. Cette communication est effectuée par le biais d'une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur. Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement de travail.

À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'asbl IFIC.

Cette communication générale reprend :

- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- une explication des procédures à suivre ;
- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical,
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC où trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions.

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux le 10/12/2026 au plus tard, tenant compte de l'enveloppe budgétaire disponible.

§3. Le cas échéant, l'employeur communique les modifications éventuelles à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 9. Préparation par le responsable-processus

§1. Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux de la commission d'accompagnement pour le 13/11/2026 au plus tard.

§2. Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- la liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'organisation/institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- le(s) organigramme(s), avec un aperçu de tous les services, unités et/ou cellules de l'organisation/institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, le cas échéant des coordinateurs, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance des travailleurs et de leurs représentants, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions internes déjà réalisées au sein de l'organisation/institution.

Article 10. Proposition d'attribution par l'employeur

§1. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles (= hybridation) à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles comparables.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois», ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts de son organisation patronale.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- l'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- l'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail ;
- le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles comparables et, d'autre part, rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire disponible en ligne est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois ».

§7. L'employeur transmet à la commission d'accompagnement, au plus tard le 18/11/2026, la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel. Pour chaque travailleur, sont repris le titre de la fonction actuelle, le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions à la commission d'accompagnement.

Les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement communiquent leurs remarques et avis sur les attributions dans le respect du calendrier prévu à l'annexe 2. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur dans les sept jours suivant la date E au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

§8. Le responsable-processus veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention.

Article 11. L'attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1. L'employeur décide, après concertation au sein de la commission d'accompagnement visée à l'article précédent,de l'attribution définitive des fonctions. Cette décision est présentée à titre informatif au plus tard le 04/12/2026 à la commission d'accompagnement.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement et le 14/12/2026 (Date E), la liste d'attribution sera considérée en l'état comme situation a priori définitive des attributions du personnel. Si l'employeur souhaite apporter des modifications ultérieures à ces attributions de fonction avant leur communication aux travailleurs, pour d'autres raisons que celles prévues au § 3 du présent article, il doit obligatoirement en informer la commission d'accompagnement avant la communication des attributions de fonctions aux travailleurs individuels.

§3. En cas de changement dans la composition du personnel (entrée et sorties survenues entre la date de communication informative à la commission d'accompagnement et la veille de la date E), l'employeur réunira la commission d'accompagnement avant la date E), afin d'examiner les attributions du personnel nouveau ou ayant changé de fonction depuis la date de communication informative, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

5.2. Procédures pour les organisations / institutions SANS organe de concertation paritaire interne

Article 12. Responsabilités de l'employeur

§1. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard le 26/10/2026.

Le nom du responsable-processus et sa fonction dans l'organisation est communiqué à l'asbl IFIC qui fera le relai à la commission d'accompagnement sectorielle.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus suive une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC pour le 03/11/2026 au plus tard. La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Article 13. Responsabilités du Responsable-processus

§1. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, et est la personne de contact dans organisation/institution pour la commission d'accompagnement sectorielle et la commission de recours sectorielle.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce que le nouveau responsable-processus désigné suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 14. Communication

§1. L'employeur organise à l'attention de l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs absents de longue durée (peu importe le motif de l'absence) une communication générale écrite, sous format digital ou papier ou par voie postale au plus tard le 03/11/2026. Pour les travailleurs absents de longue durée, cette communication générale est réalisée obligatoirement par voie postale. En tout cas, cette communication se fait moyennant une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur (Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement de travail). À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'asbl IFIC.

Cette communication générale reprend :

- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- une explication des procédures à suivre ;
- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien ;
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle defonctions.

§2. Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux le 10/12/2026 au plus tard, tenant compte de l'enveloppe budgétaire disponible.

§3. Le cas échéant, l'employeur communique les modifications à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 15. Préparation par le responsable-processus

Le responsable-processus se charge de la préparation de l'attribution par l'employeur pour le 13/11/2026 au plus tard.

Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- la liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- un organigramme, avec un aperçu de tous les services, unités et/ou cellules de l'organisation/institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des coordinateurs, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance du personnel, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'organisation/institution.

Article 16. Proposition d'attribution par l'employeur

§1. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce, en comparant la fonction exercée avec d'autres fonctions de référence sectorielles similaires.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois », ainsi qu'être informés des principes généraux dela classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts des organisations patronales.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- l'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- l'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail ;
- le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles comparables, et d'autre part rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 19/09/2025 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois ».

§7. L'employeur transmet au secrétariat de la commission d'accompagnement sectorielle pour le 18/11/2026 au plus tard les informations prévues à l'article 18§1.

Article 17. Composition de la commission d'accompagnement sectorielle

§1. La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé compose au plus tard le 23/10/2026 une commission d'accompagnement sectorielle.

§2. La commission d'accompagnement sectorielle est composée paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations patronales qui siègent au sein de la Commission pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Le nombre total de membres par commission d'accompagnement est déterminé par la commission paritaire en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité.

La commission d'accompagnement sectorielle désigne un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Les organisations patronales siégeant dans la commission désignent un président au sein de la délégation patronale.

Le responsable-processus concerné par le dossier introduit participe en toute liberté aux débats sur les attributions de son institution, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). Il veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention.

§3. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement sectorielle se réunisse et délibère valablement.

§4. La commission d'accompagnement sectorielle fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, le secrétaire visé au §2 du présent article peut réunir la commission d'accompagnement sectorielle en urgence.

Article 18. Fonctionnement de la commission d'accompagnement sectorielle

§1. L'employeur transmet à la commission d'accompagnement sectorielle la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel au plus tard 18/11/2026, ainsi que l'ensemble des éléments prévus à l'article 15 de la présente convention. Pour chaque travailleur sont repris le titre de la fonction actuelle, le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions.

§2. Si les membres de la commission d'accompagnement sectorielle le jugent nécessaires ou si l'employeur sollicite un avis spécifique, la commission d'accompagnement sectorielle communique ses remarques et avis sur les attributions pour le 04/12/2026 au plus tard. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (dans les sept jours suivant la date E au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

Article 19. Attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1. L'employeur décide, le cas échéant après avis de la commission d'accompagnement sectorielle, de l'attribution définitive des fonctions.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement sectorielle et la date E, la liste d'attribution sera a priori considérée en l'état comme situation définitive des attributions du personnel.

CHAPITRE 6 : PHASE 2 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DES FONCTIONS

6.1. L'attribution individuelle des fonctions

Article 20. Communication de l'attribution de fonction individuelle

§1. A la date E, l'employeur communique par écrit la décision définitive relative à l'attribution à chaque travailleur. Cette décision concerne la situation du travailleur à la veille de la date E.

§2. Cette communication écrite, sous forme électronique ou non, contient au minimum les informations suivantes :

- le(s) titre(s) de fonction(s) actuelle(s) (fonction(s) exercée(s) à la veille de la date E) ;
- la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s) et le(s) code(s) fonction(s) unique(s)correspondant(s) ou le cas échéant le constat d'une fonction manquante ;
- en cas de fonction hybride, le pourcentage affecté à chacune des fonctions de référence sectorielles ;
- la catégorie dans laquelle la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) est(sont) classée(s) ou, le cas échéant, la catégorie dans laquelle l'employeur a classé la fonction manquante du travailleur ;
- l'endroit dans l'organisation/institution où les travailleurs peuvent consulter l'éventail de fonctions et les descriptions defonctions sectorielles ;
- les possibilités et procédures de recours ;
- le lieu où les formulaires types peuvent être obtenus en vue d'introduire respectivement un recours interne/sectoriel ou externe (site web de l'asbl IFIC : https://www.if-ic.org/fr) et le lieu où le recours doit être introduit. L'employeur peut éventuellement mettre ce document à disposition sur son intranet ou, si d'application, renvoyer le travailleur vers le site web de l'asbl IFIC : https://www.if-ic.org/fr .L'employeur doit également transmettre le formulaire en même temps que sa décision ;
- les coordonnées du secrétariat des commissions de recours sectorielle et externe compétentes ;
- la possibilité de demander du soutien auprès des représentants des travailleurs de l'organisation/l'institution ;
- la procédure d'entretien
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC et l'endroit où l'on peut trouver les informations générales sur la classification de fonctions.

§3. Le travailleur est supposé avoir pris connaissance de la décision dès qu'il l'a confirmée ou signée pour réception, ou qu'il l'a reçue par voie recommandée. Cette prise de connaissance n'induit pas une approbation dans le chef du travailleur.

§4. Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (dans les sept jours suivant la date E au plus tard), l'avis de la commission d'accompagnement ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

CHAPITRE 7 : PHASE 3 : LE RECOURS, LA CONTESTATION DE L'ATTRIBUTION

Article 21. L'introduction d'un recours

§1. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la(les) fonction(s) qui lui a(ont) été attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou, dans le cas d'une fonction manquante, la catégorie qui lui a été attribuée et/ou, dans le cadre d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail, peut introduire un recours individuel contre cette attribution. Le recours peut uniquement contester l'attribution, sur la base du contenu de la fonction exercée par le travailleur et des fonctions de référence sectorielles décrites. Les descriptions de fonctions sectorielles et la pondération de fonctions qui a mené à leur répartition en catégories ne peuvent pas être remises en question.
Le recours n'est possible que pour la situation de travail à la veille de la date E au plus tard.
Le recours externe, tel que décrit à l'article 25, peut uniquement être introduit après avoir suivi la procédure de recours interne, le cas échéant la procédure de recours sectorielle, telle qu'elle est décrite aux articles 22 et 23 de la présente convention collective de travail.

§2. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, doit être signifié pour le 05/01/2027 au plus tard au moyen d'une requête. Le recours externe doit être signifié au plus tard le 21/01/2027.
Les recours doivent être introduits exclusivement au moyen des formulaires-types mis à disposition sur la page web de l'IFIC :

- Dans le cadre d'une procédure interne pour les organisations/institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne : au responsable-processus. Le responsable-processus intervient en tant que secrétaire de la commission de recours interne. Le dossier de recours du travailleur est introduit exclusivement au moyen du formulaire-type requis, remis avec accusé de réception signé et daté ou par courrier recommandé. La date de la poste ou la date de l'accusé de réception est déterminante.

- Dans le cadre d'une procédure de recours sectorielle pour les organisations/institutions SANS organe de concertation : au secrétaire de la commission de recours sectorielle désigné. Le dossier de recours du travailleur est introduit exclusivement au moyen du formulaire-type requis, remis avec accusé de réception signé et daté ou par courrier recommandé. La date de la poste est déterminante. Le travailleur remet également une copie identique du dossier de recours complet au responsable-processus de l'organisation/institution.

- Dans le cadre de la procédure externe : au secrétaire de la commission de recours externe. Le dossier de recours du travailleur est introduit au moyen du formulaire-type requis, remis par courrier recommandé. La date de la poste est déterminante. Le travailleur remet également une copie identique du dossier complet au responsable-processus de l'organisation/institution.

§3. Tous les formulaires-type c-à-d. les formulaires pour les recours internes, sectoriels ou externes doivent également être mis à disposition des travailleurs (en format papier ou digital) par l'employeur.

§4. L'introduction du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel, et du recours externe, est effectuée par le travailleur. L'introduction du recours interne peut aussi être effectuée via le délégué syndical dûment mandaté par écrit par le travailleur qui est demandeur. Chaque recours ne peut concerner qu'un seul travailleur.

§5. Des recours similaires (par ex. concernant les mêmes fonctions) peuvent être regroupés par le secrétaire pour les discussions au sein de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, tout en veillant à ce que cela n'engendre pas un dépassement du délai, conformément à l'article 24§6.

§6. Le travailleur argumente dans sa requête la raison pour laquelle il n'est pas d'accord avec l'attribution de la fonction de référence sectorielle, le constat d'une fonction manquante ou l'attribution de la catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou avec la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Concrètement, le travailleur indique sur quels points la fonction exercée diffère substantiellement de la fonction de référence sectorielle qui lui a été attribuée. Le travailleur indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle alternative qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.
Dans l'hypothèse où aucune fonction n'a été attribuée (fonction manquante), le travailleur indique également la fonction de référence sectorielle qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

§7. En cas de fonction hybride, le recours peut porter aussi bien sur les fonctions de référence sectorielles que sur le pourcentage de répartition entre les fonctions attribuées. Dans ce dernier cas, le travailleur doit faire, dans sa requête, une proposition alternative, motivée et argumentée.

§8. La requête qui, après contrôle par la commission de recours interne, ou le cas échéant la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, ne répond pas aux conditions de forme et délais d'introduction susmentionnés, n'est pas recevable. Le travailleur qui constate que sa demande n'est pas recevable sur la forme peut introduire une nouvelle requête conformément aux conditions et délais susmentionnés, s'il indique expressément que cette nouvelle requête remplace la requête précédente.

§9. La requête doit contenir toutes les pièces pertinentes. Les pièces que le travailleur voudrait ajouter ultérieurement à son dossier seront écartées des débats, à moins que la commission de recours interne respectivement, la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, n'en décident autrement.

Article 22. Commission de recours interne

§1. L'organe de concertation paritaire interne compose, avec l'employeur, pour le 26/10/2026 au plus tard une commission de recours interne.
L'organe concerné (CE/CPPT/DS) peut changer la composition ultérieurement. Si le changement intervient après que la formation pour les membres de la commission de recours interne, visée à l'article 5 §2 a déjà eu lieu, l'employeur réorganise dès que possible la planification de cette formation pour les nouveaux membres.

§2. La commission de recours interne doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent l'employeur et minimum 2 membres qui représentent les travailleurs, avec un maximum de six membres au total. La commission de recours interne doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locaux de l'organisation/institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.
En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission de recours interne sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission de recours interne.

§3. La commission de recours interne fixe son calendrier de réunion. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission de recours interne en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours interne puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 23. La commission de recours sectorielle

§1. La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé compose au plus tard pour le 23/10/2026 une commission de recours sectorielle.

§2. La commission de recours sectorielle est composée paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Elle est composée de minimum 2 membres par banc (représentation des travailleurs et des employeurs) et compte au maximum 6 membres.
En outre, le responsable-processus participe en toute liberté aux débats, sur les attributions de son organisation/institution, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3).
Les membres des commissions de recours sectorielles désignent un président.

§3. La commission de recours sectorielle désigne un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal au moins doivent être présents pour que la commission de recours sectorielle puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 24. Le traitement du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel

§1. Le secrétariat de la commission transmet sans délai la requête ainsi que toutes les pièces jointes aux membres de la commission de recours. Les pièces qu'un membre de la commission de recours souhaiterait ajouter au dossier doivent être transmises sans délai au secrétaire qui lui-même les communique aux autres membres de la commission. Le membre de la commission concerné peut également communiquer les pièces sans délai à tous les membres de la commission de recours. À la réception de la requête, la commission de recours examine si celle-ci répond aux conditions de forme telles que prévues à l'article 21.
Les pièces qui seraient déposées le dernier jour ouvrable précédant la séance de la commission de recours ou plus tard sont écartées des débats, à moins que la commission de recours n'en décide autrement.
La commission de recours traite tous les recours. Si la commission de recours l'estime nécessaire, elle peut organiser une procédure d'audition au cours de laquelle le travailleur explique ses arguments oralement. Le responsable hiérarchique du travailleur peut y être entendu également. Le travailleur peut se faire assister lors de l'audition par un représentant syndical.

§2. La commission de recours statue d'abord sur la recevabilité du recours. Ceci implique de d'abord examiner si le recours a été introduit en respectant les délais et suivant la procédure correcte. Le recours n'est pas recevable si les délais et les procédures ne sont pas respectés. Par ailleurs, les arguments présentés doivent également être traités sur le plan de leur recevabilité. Le recours n'est pas recevable si les arguments ne sont pas liés à la classification (diplôme, salaire actuel ou futur, évaluation de prestation, titre, classification d'autres travailleurs, etc.).

§3. Si un recours est recevable, la commission de recours examine les arguments présentés sur leur contenu et selon les principes de classification (règles-clés) tels que repris dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§4. La commission de recours prend ses décisions à l'unanimité. Le recours peut mener à plusieurs décisions :

- La commission de recours constate l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours confirme l'attribution et/ou la répartition d'une fonction hybride, effectuée par l'employeur.
- La commission de recours propose une attribution alternative et/ou une nouvelle répartition d'une fonction hybride.
- La commission de recours constate qu'il s'agit d'une fonction manquante et propose une catégorie.
- La commission de recours ne prend pas de décision car elle ne parvient pas prendre de décision. Dans ce cas, l'attribution de l'employeur reste d'application.

§5. Si la commission de recours constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux règles-clés d'attribution reprises à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'asbl IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. La commission de recours doit attribuer une catégorie.
L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 19/09/2025 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois".

§6. La décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours interne est signé par les membres de la commission de recours présents et est communiqué par écrit au travailleur pour le 13/01/2027 au plus tard par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

§7. En dérogation aux § 5 et 6, la décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours sectorielle est communiqué par écrit à l'employeur le 13/01/2027 au plus tard) par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir sa proposition d'attribution. L'employeur communique l'avis avec l'attribution de fonction par écrit au travailleur au plus tard le 7e jour suivant la réception de l'avis. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.
Si l'employeur décide, sur avis de la commission de recours sectorielle, que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux règles-clés d'attribution reprises à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 19/09/2025 précitée, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC et il doit quand même attribuer une catégorie.

§8. Le travailleur peut intenter un recours auprès de la commission de recours externe à l'issue de son recours interne (ou sectoriel), et au plus tard le 21/01/2027.

Article 25. La commission de recours externe et le traitement du recours externe

§1. La Commission de recours externe doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction(s) alternative, ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§2. La commission de recours externe est composée de façon paritaire d'experts désignés par les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. La Commission paritaire compose et procède à la désignation des membres.
La commission de recours externe doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent les organisations patronales et minimum 2 membres qui représentent les organisations syndicales membres de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, avec un maximum de six membres par réunion.

§3. Le secrétariat de la commission de recours externe est désigné par la commission de recours externe. Le secrétariat rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétariat dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.
Le secrétaire est de préférence un collaborateur-expert désigné par l'asbl IFIC.

§4. La commission de recours externe fixe le calendrier des réunions et les modalités de fonctionnement interne. Le secrétariat tel que défini au §3 du présent article peut, en cas d'urgence, convoquer une réunion de la commission de recours externe en dehors du calendrier existant, en principe durant les heures de travail normales de l'asbl IFIC.

§5. La présence de la moitié des membres du banc syndical et de la moitié des membres du banc patronal, avec un minimum d'un membre sur chaque banc, est au minimum, requise pour que la commission de recours externe puisse se réunir, délibérer et décider valablement.
La décision de la commission de recours externe lie toutes les parties.
La commission de recours externe adopte à l'unanimité, après sa mise en place, un règlement d'ordre intérieur sur la manière dont les décisions sont prises.

§6. La commission de recours externe peut prendre les décisions définitives suivantes à l'unanimité :
- La commission de recours externe constate l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours externe attribue une fonction de référence sectorielle.
- La commission de recours externe attribue une nouvelle répartition de fonctions hybrides.
- La commission de recours externe attribue une catégorie en cas de fonction manquante.

§7. Si la commission de recours externe constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux règles-clés d'attribution reprises en annexe 1 de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, la commission de recours externe doit attribuer une catégorie de l'éventail de fonctions sur base comparative. Cette attribution est définitive.

§8. La commission de recours externe doit rapporter les fonctions manquantes à l'asbl IFIC. L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail 19/09/2025 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions des secteurs non marchand bruxellois".

§9. La décision de la commission de recours externe est communiquée par écrit au travailleur et à son employeur au plus tard le 29/01/2027. La décision de la commission de recours externe est motivée.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 26.

Les discussions et toutes les informations reçues concernant les travailleurs individuels au sein des commissions d'accompagnement et de recours internes/sectorielles et au sein de la commission de recours externe sont confidentielles. Les représentants des travailleurs respectent la confidentialité des discussions et des informations communiquées lors des débats, ainsi que des décisions et comptes rendus transmis. Un échange relatif à l'attribution de fonction proposée peut toutefois avoir lieu entre le représentant de l'organisation syndicale et le travailleur concerné si des incompréhensions subsistent à cet égard. Les arguments issus des discussions en commission d'accompagnement peuvent être utilisés à titre individuel par les représentants des travailleurs, et ce, exclusivement afin de garantir une bonne attribution pour les travailleurs et de soutenir les travailleurs individuels qui en feraient la demande (dans le cadre de la procédure de recours, et ce, comme prévu aux articles 10§7 et 18§2 de la présente convention collective de travail).

Article 27.

§1. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle stipulée dans la présente convention collective de travail n'est d'application qu'à concurrence du financement structurel par l'autorité subsidiante des coûts sectoriels d'implémentation pour les secteurs visés par le Protocole d'accord 2021-2024 du 23/12/2021 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni d'autre part.

§2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, un budget structurel et adapté à l'index, à l'évolution de l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre partielle du système de classification de fonctions.

Article 28.

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 23/10/2026 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être revue ou dénoncée par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois, adressé àla présidence de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

§2. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit, dans un courrier ordinaire adressé à la présidence de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations signataires s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception de ce courrier au sein de la Commission paritaire.

Annexe 1 à la Convention collective de travail du 23/10/2026 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions : Procédure et règles d'attribution

Ces règles-clés sont d'application dans le cadre de l'attribution des fonctions de référence sectorielles par l'employeur aux travailleurs concernés, telle que prévue par la présente convention collective de travail.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions

L'éventail de fonctions des secteurs non marchand bruxellois compte 47 fonctions de référence sectorielles différentes. Cherchez en premier lieu la famille/le département de fonctions où la fonction de référence sectorielle peut se trouver. Regardez ensuite les différentes familles/départements de fonctions.

RÈGLE 2 : Comparer le contenu de la fonction avec la description de fonction sectorielle

L'intitulé de la fonction ne sert que comme indication pour trouver la(les) bonne(s) fonction(s) de référence sectorielle(s). Sur le site web de l'asbl IFIC, vous pouvez consulter la description de fonction sectorielle de référence complète pour chaque fonction de référence sectorielle IFIC, dans sa version la plus récente et d'application pour votre secteur. Le contenu de la fonction exercée dans l'organisation/institution doit être comparé avec le contenu de la(des) fonction(s) de référence sectorielle(s) sur la base de l'intitulé de fonction, des activités et des tâches. Les éléments qui n'entrent pas en considération pour la comparaison du contenu de la fonction avec la(les) fonction(s) de référence sectorielle(s) sont notamment le grade ou le diplôme, le fonctionnement du travailleur concerné ou le barème actuel.

RÈGLE 3 : Appliquer la règle des 80 % du contenu de la fonction

En comparant le contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

1. La fonction dans l'institution correspond entièrement avec la fonction de référence sectorielle. La fonction de référence sectorielle peut être attribuée.
2. La fonction dans l'institution diffère peu de la fonction de référence sectorielle (correspond à 80% avec le paquet de tâches). L'attribution de la fonction de référence sectorielle peut avoir lieu. Il s'agit des cas suivants :

   a. L'exercice de la fonction dans l'organisation/institution comprend moins ou plus d'activités, sans que cela n'impacte l'objectif général de la fonction de référence sectorielle.

   b. Les différences dans un ou plusieurs critères (connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et facteurs d'environnement) ne sont pas déterminantes pour le niveau de la fonction.

RÈGLE 4 : la fonction hybride : une combinaison de fonctions de référence sectorielles

Dans certains cas, la comparaison démontre que le travailleur dans l'institution n'exerce pas une, mais plusieurs fonctions de référence sectorielles. Il est question de fonction hybride lorsque le travailleur combine plusieurs fonctions de référence sectorielles dans le cadre d'un seul contrat de travail, pour autant que les fonctions combinées ne soient pas hiérarchiquement liées entre elles ou n'englobent pas de tâches comparables au sein d'une même catégorie de métier. Des fonctions spécialisées et exécutives au sein d'un même groupe professionnel ne peuvent pas être combinées entre elles : dans les fonctions avec une complexité plus grande, les tâches courantes (par exemple classer, faire des photocopies) ne sont pas reprises, alors qu'elles sont reprises dans des fonctions exécutives où elles relèvent de l'essentiel du paquet de tâches (par exemple aide-administratif).

Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, avec une indication du volume de travail, exprimé en pourcentage, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées. Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur ne consacre pas plus de 10% de son temps de travail n'entre pas en ligne de compte pour l'attribution.

RÈGLE 5 : fonction(s) de référence sectorielle(s) manquante(s)

Si l'employeur constate que l'attribution ne peut pas se faire car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, il attribue quand même une catégorie au travailleur (c'est-à-dire qu'il positionne la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles semblables, dont la valeur relative et le niveau de fonction correspondent à la fonction exercée dans l'institution.

Les règles-clés mentionnées ci-dessus sont détaillées et illustrées au moyen d'exemples concrets dans le manuel de classification de fonctions, édité en ligne par l'asbl IFIC (www.if-ic.org) [Manuel de classification]. Le manuel constitue un complément à cette annexe.

Annexe 2 à la Convention collective de travail du 23/10/2026 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions : Calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Dates	**TO DO**
Le 26/10/2026	• Désignation du responsable-processus par l'employeur
Le 26/10/2026	• Communication du nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)
Pour le 03/11/2026 au plus tard	• Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Le 30/10/2026 au plus tard	• Composition commission d'accompagnement / commission de recours interne
	• Communication du nom du responsable-processus à la commission d'accompagnement et commission de recours interne
Le 03/11/2026	• Communication générale aux travailleurs
Le 06/11/2026 au plus tard	• Sessions de formation « classification de fonctions » aux membres des commissions d'accompagnement et de recours
Le 13/11/2026 au plus tard	• Préparation responsable-processus + information aux membres commission d'accompagnement (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Le 18/11/2026 au plus tard	• Transmission à la commission d'accompagnement de la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel
Entre le 23/11 et le 01/12/2026 au plus tard	• Discussion des attributions en commission d'accompagnement
Pour le 04/12/2026 au plus tard	• Communication de l'employeur de l'attribution définitive des fonctions à la commission d'accompagnement, avant communication au travailleur
Date E : 14/12/2026	• **Communication au travailleur de l'attribution de fonction**
Pour le 05/01/2027 au plus tard	• Si recours interne : introduction du dossier
Pour le 13/01/2027 au plus tard	• Communication de la décision du recours interne au travailleur
Pour le 21/01/2027 au plus tard	• Dès le résultat du recours interne : choix d'introduire un recours externe
Pour le 29/01/2027 au plus tard	• Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

Annexe 3 à la Convention collective de travail du 23/10/2026 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions : Calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Dates	**TO DO**
Le 26/10/2026	• Désignation du responsable-processus par l'employeur
Pour le 03/11/2026 au plus tard	• Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Le 03/11/2026	• Communication générale aux travailleurs
Le 23/10/2026	• Composition de la commission d'accompagnement sectorielle et composition de la commission de recours sectorielle
Le 13/11/2026 au plus tard	• Préparation responsable-processus et information aux membres de la commission d'accompagnement sectorielle (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Le 18/11/2026 au plus tard	• Envoi par l'employeur des propositions d'attribution à la commission d'accompagnement sectorielle (+ communications coordonnées de contact du responsable-processus)
Entre le 23/11 et le 01/12/2026 au plus tard	• Discussion des attributions en commission d'accompagnement sectorielle
Pour le 04/12/2026 au plus tard	• Communication de la commission d'accompagnement sectorielle à l'employeur des remarques et avis sur l'attribution
Date E : 14/12/2026	• **Communication au travailleur de l'attribution de fonction**
Pour le 05/01/2027 au plus tard	• Si recours sectoriel : introduction du dossier
Pour le 13/01/2027 au plus tard	• Communication de la décision du recours sectoriel à l'employeur
Pour le 21/01/2027 au plus tard	• Dès le résultat du recours sectoriel : choix d'introduire un recours externe
Pour le 29/01/2027 au plus tard	• Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe