

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen	Commission paritaire des établissements et des services de santé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 betreffende de rapporteringsprocedure aan de vzw if-ic.	Convention collective de travail du 22 novembre 2019 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic.
Artikel 1. Toepassingsgebied	Article 1^{er}. Champ d'application
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:	§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :
<ul style="list-style-type: none"> - de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de autonome 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 psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen; 	<ul style="list-style-type: none"> - des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels autonomes (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation), tels que mentionnés dans l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
<ul style="list-style-type: none"> - de forensisch psychiatrische centra; 	<ul style="list-style-type: none"> - des centres de psychiatrie légale ;
<ul style="list-style-type: none"> - de revalidatiecentra meer bepaald, 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; 	<ul style="list-style-type: none"> - des centres de revalidation, pour lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
<ul style="list-style-type: none"> - de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België; 	<ul style="list-style-type: none"> - des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
<ul style="list-style-type: none"> - de thuisverpleging; 	<ul style="list-style-type: none"> - des soins infirmiers à domicile ;
<ul style="list-style-type: none"> - de medisch-pediatrische centra; 	<ul style="list-style-type: none"> - des centres médico-pédiatriques ;
<ul style="list-style-type: none"> - de wijkgezondheidscentra. 	<ul style="list-style-type: none"> - des maisons médicales.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op het leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.	§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

Artikel 2. Doel	Article 2. Objectif
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan punt 1 “if-ic” van het sociaal akkoord van 25 oktober 2017 in die zin dat ze beoogt de reële kost van de invoering van fase 1 te evalueren en dat ze de mogelijkheden voor de opstart van fase 2 simuleert.</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft bovendien uitvoering aan artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten.</p> <p>§2. Rekening houdend met het feit dat geen enkele nieuwe fase van de invoering van de nieuwe loonschalen kan worden opgestart zolang de globale reële kost van de vorige fase niet volledig wordt gedekt door het ter beschikking gestelde budget, moet de correlatie worden nagekeken tussen het door de overheid beschikbaar gestelde budget en de globale reële kost van fase 1.</p> <p>§3. Om deze correlatie te controleren, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst als doel het volgende te vast te stellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - enerzijds, welke gegevens moeten aan de vzw if-ic worden gerapporteerd (het “wat”); - anderzijds, de manier waarop deze gegevens aan de vzw if-ic moeten worden gerapporteerd (het “hoe”). <p>§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt eveneens de informatie die de werkgever moet communiceren aan de lokale sociale partners van zijn instelling (de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan het comité voor preventie en bescherming op de werkplaats, of bij ontstentenis aan de lokale vakbondsafvaardiging) nadat hij van de vzw if-ic het naar behoren ingevulde formulier, zoals opgenomen in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, heeft ontvangen.</p>	<p>§1. La présente convention collective de travail met en œuvre le point 1 « if-ic » de l’accord social du 25 octobre 2017 en ce qu’elle vise à évaluer le coût réel de l’implémentation de la phase 1 et à simuler les possibilités de démarrage de la phase 2.</p> <p>La présente convention collective de travail s’inscrit en outre dans le cadre de l’article 5 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l’introduction d’un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé.</p> <p>§2. Compte tenu du fait qu’aucune phase suivante de l’introduction des nouvelles échelles salariales ne pourra être entamée tant que le coût réel global de la phase précédente n’est pas entièrement couvert par le budget mis à disposition, il convient de vérifier la corrélation entre le budget mis à disposition par l’autorité et le coût réel global de la phase 1.</p> <p>§3. Pour permettre de vérifier cette corrélation, la présente convention collective de travail a pour objectif de déterminer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d’une part, quelles seront les données rapportées à l’asbl if-ic (le « quoi ») ; - d’autre part, la manière dont ces données seront rapportées à l’asbl if-ic (le « comment »). <p>§4. La présente convention collective de travail établit par ailleurs quelles informations doivent être communiquées par l’employeur aux partenaires sociaux locaux de son institution (à savoir, le conseil d’entreprise ou à défaut le comité pour la prévention ou la protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale locale) après avoir reçu de l’asbl if-ic le formulaire repris à l’annexe 3 de la présente convention collective de travail dûment complété.</p>
Artikel 3. Gerapporteerde gegevens (het “wat”)	Article 3. Données rapportées (le « quoi »)
<p>§1. De rapporteringsperiode loopt van 29 november 2019 tot 2 maart 2020. De werkgever moet tijdens deze periode, en ten laatste op 2 maart 2020, de gegevens rapporteren die opgenomen zijn in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst aan de vzw if-ic, en dit in</p>	<p>§1. La période de rapportage s’étend du 29 novembre 2019 au 2 mars 2020. L’employeur est tenu de rapporter les données salariales reprises à l’annexe 2 de la présente convention collective de travail à l’asbl if-ic durant cette période, et au plus tard pour le 2 mars 2020, et ce,</p>

<p>overeenstemming met de instructies beschreven in dezelfde bijlage.</p> <p>§2. De sociale partners benadrukken het belang dat alle werkgevers waarvan de instellingen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, alle verwachte gegevens rapporteren aan vzw if-ic binnen de gestelde termijn vermeld in §1 van onderhavig artikel en volgens de modaliteiten vastgelegd in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>conformément aux instructions reprises dans cette même annexe.</p> <p>§2. Les partenaires sociaux insistent sur l'importance que l'ensemble des employeurs dont les institutions relèvent du champ d'application de la présente convention collective du travail rapportent l'ensemble des données attendues à l'asbl if-ic dans les temps impartis mentionnés au §1 de cet article et selon les modalités établies à l'article 4 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Artikel 4. Wijze van rapporteren van de gegevens (het « hoe »)</p>	<p>Article 4. Manière de rapporter les données (le « comment »)</p>
<p>§1. De rapportering wordt op een elektronische manier uitgevoerd, en dit uitsluitend aan de hand van de rapporteringstool opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vzw if-ic stelt deze tool ter beschikking van de werkgevers op de eerste dag van de rapporteringsperiode, namelijk 29 november 2019.</p> <p>§2. Vóór het overmaken aan de vzw if-ic, zullen de gegevens anoniem gemaakt worden door de instelling.</p> <p>§3. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens worden aan de vzw if-ic overgemaakt via een beveiligd platform. De toegangsprocedures van dit platform zullen ter beschikking gesteld worden van de werkgevers op de website van if-ic.</p> <p>§4. De gerapporteerde gegevens mogen enkel worden gebruikt om de berekeningen en analyses uit te voeren ten behoeve van de sociale partners, teneinde de doelstellingen te realiseren die beschreven staan in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>§5. De sociale partners, gemandateerd binnen de besluitvormingsorganen van if-ic vzw, zorgen voor de strikte naleving van de volgende clausules:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de vzw if-ic mag in geen enkel geval de gegevens van de individuele werkgevers of van de individuele werknemers ter beschikking stellen van de sociale partners of van derden. - de vzw if-ic maakt bovendien geen enkel instellingsrapport op aan de hand van de gerapporteerde gegevens, met uitzondering van de berekeningen die nodig zijn in uitvoering van artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en met 	<p>§1. Le rapportage est réalisé de manière électronique exclusivement au moyen de l'outil de rapportage dont copie à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail. L'asbl if-ic met cet outil à disposition des employeurs le 1^{er} jour de la période de rapportage, c'est-à-dire le 29 novembre 2019.</p> <p>§2. Avant envoi à l'asbl if-ic, les données sont rendues anonymes par l'institution.</p> <p>§3. Les données rapportées par les employeurs sont communiquées à l'asbl if-ic via une plateforme sécurisée. Les procédures d'accès à cette plateforme seront mises à disposition des employeurs sur le site web de l'if-ic.</p> <p>§4. Les données rapportées peuvent être uniquement utilisées pour réaliser à destination des partenaires sociaux les calculs et analyses nécessaires afin de réaliser les objectifs décrits à l'article 2 de la présente convention collective de travail.</p> <p>§5. Les partenaires sociaux, mandataires au sein des organes décisionnels de l'asbl if-ic, veillent au strict respect des clauses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'asbl if-ic ne peut en aucun cas mettre à la disposition des partenaires sociaux ou de tiers les données d'employeurs individuels ou de travailleurs individuels. - l'asbl if-ic ne réalise en outre aucun rapport d'institution sur base des données rapportées, à l'exception des calculs nécessaires à l'exécution de l'article 5 de la présente convention collective de travail et dans le strict respect des modalités prévues par cet article.

<p>strikte inachtneming van de modaliteiten vastgelegd in dit artikel.</p>	
<p>Artikel 5. Communicatie van de resultaten</p>	<p>Article 5. Communication des résultats</p>
<p>§1. De sociale partners, gemandateerd binnen de besluitvormingsorganen van if-ic vzw, zorgen ervoor dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - na ontvangst van de gegevens, de vzw if-ic voor elke instelling de nodige berekeningen uitvoert zodat aan de werkgever het naar behoren ingevulde formulier, zoals opgenomen in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan worden gecommuniceerd. - dit formulier door de vzw if-ic aan de werkgever bezorgd wordt. - het formulier in geen enkel geval door de vzw if-ic kan worden doorgegeven aan derden. <p>§2. De werkgever moet de volgende informatie aan de lokale sociale partners (de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan het cpbw, of bij ontstentenis aan de lokale vakbondsafvaardiging) communiceren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een lijst met de looncomponenten die in het startbarema of het referentiebarema werden geïntegreerd conform artikel 7 §3 of artikel 12 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, en dit voor alle sectorale referentiefuncties (of voor alle ontbrekende functies) uitgevoerd in de instelling op 31 december 2018. - de lijst van ontbrekende functies die gerapporteerd zijn aan de vzw if-ic als ontbrekende zorgfuncties, zoals bepaald in de rapporteringsinstructies voorzien in bijlage 2 (kolommen T-W-Z) van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, evenals de interne functietitel(s) van elk van deze ontbrekende zorgfuncties. - het door de vzw if-ic naar behoren ingevulde formulier, voorzien in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. <p>§3. De lokale sociale partners engageren zich tot discretie omtrent de inlichtingen vermeld in paragraaf 2 van</p>	<p>§1. Les partenaires sociaux, mandataires au sein des organes décisionnels de l'asbl if-ic, veillent à ce que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - après réception des données, l'asbl if-ic réalise pour chaque institution les calculs nécessaires afin de pouvoir communiquer à l'employeur le formulaire repris à l'annexe 3 de la présente convention collective du travail dûment complété. - ce formulaire soit transmis à l'employeur par l'asbl if-ic. - ce formulaire ne puisse en aucun cas être transmis à des tiers par l'asbl if-ic. <p>§2. L'employeur doit communiquer aux partenaires sociaux locaux (au conseil d'entreprise, ou à défaut au comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut à la délégation syndicale locale) les informations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une liste des composants salariaux intégrés au barème de départ ou au barème de référence conformément à l'article 7 § 3 ou à l'article 12 § 4 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé, et ce, pour chaque fonction de référence sectorielle (et, le cas échéant, pour chaque fonction manquante) exercée dans l'institution au 31 décembre 2018. - la liste des fonctions manquantes qui ont été rapportées à l'asbl if-ic comme étant des fonctions manquantes de soins, conformément aux modalités prévues à l'annexe 2 (colonnes T-W-Z) de la présente convention collective de travail, ainsi que le(s) titre(s) de fonction(s) interne(s) correspondant à chacune de ces fonctions de soins manquantes. - le formulaire prévu à l'annexe 3 de la présente convention collective de travail reçu dûment complété de l'asbl if-ic. <p>§3. Les partenaires sociaux locaux s'engagent à la discrétion au sujet des informations mentionnées au</p>

<p>onderhavig artikel, welke deze leden in de uitoefening van hun opdracht ontvangen, conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.</p>	<p>paragraphe 2 de cet article, reçues par ces membres dans l'exercice de leur mission, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.</p>
<p>Artikel 6. Slotbepalingen</p>	<p>Article 6. Dispositions finales</p>
<p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van de ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur.</p> <p>§2. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.</p> <p>§3. 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.</p> <p>§4. De 3 hieronder genoemde bijlagen vormen een integraal onderdeel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>	<p>§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur au jour de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§2. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.</p> <p>§3. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de leur réception.</p> <p>§4. Les 3 annexes listées ci-dessous font partie intégrante de la présente convention collective de travail.</p>

Annexes (3) :

- 1. *Outil de rapportage (modèle)*
- 2. *Instructions de rapportage*
- 3. *Formulaire de communication du résultat des calculs réalisés par l'if-ic au niveau de l'institution*

Bijlagen (3) :

- 1. *Rapporteringstool (model)*
- 2. *Rapporteringsinstructies*
- 3. *Formulier van communicatie van de resultaten van de berekeningen uitgevoerd door if-ic op het niveau van de instelling*

Cao van 22/11/2019 betreffende de rapporteringsprocedure aan de vzw if-ic – Bijlage 2: rapporteringsinstructies.

Voor elke werknemer betrokken bij de verplichte rapportering voor de federale privé gezondheidssectoren (PC 330), moeten de volgende gegevens worden doorgestuurd via een gestandaardiseerd Excel bestand dat op de website van if-ic kan worden gedownload en dat volgens de instructies hieronder moet worden ingevuld:

Voor welke werknemers moeten de gegevens worden gerapporteerd?

De gegevens moeten voor alle werknemers gerapporteerd worden, met uitzondering van:

- Leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen
- Artsen (met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra, voor wie de gegevens moeten wel gerapporteerd worden)
- Werknemers in dienst op 31/12/2018 die geen loon van de werkgever hebben gekregen voor het maand van december 2018: werknemers met een schorsing van de arbeidsovereenkomst van 100% (tijdskrediet, ouderschapverlof), langdurig afwezig (ziekte, moederschapsverlof), voltijds bruggepensioneerden.
- Personeel van onderaannemers
- Uitzendkrachten
- Personeel tewerkgesteld met een leerovereenkomst

Opmerking: de gegevens gerelateerd aan het personeel met een arbeidsovereenkomst voor studenten op 31/12/2018 moeten wél gerapporteerd worden.

De hieronder geïdentificeerde Excel-kolommen komen overeen met de kolommen van de rapporteringstool waarvan het model opgenomen is in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Identificatie en van de contactpersoon

Naam van de instelling		
Adres maatschappelijke zetel		
	Straat	
	Nummer	
	Postcode	
	Gemeente	
RSZ nummer		
Contactpersoon rapportage IFIC 2019 ¹		
	Naam en voornaam van de contactpersoon	

¹ Het is aan deze persoon, beschouwd als de contactpersoon tussen vzw if-ic en de werkgever in het kader van de rapporteringsprocedure 2019, dat het door de vzw if-ic naar behoren ingevulde formulier, voorzien in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zoals vastgelegd in artikel 5§1, wordt verzonden.

	Telefoonnummer	
	Emailadres	

BBT/BBK premie - september 2018

Aantal VTE die recht hadden op een betaling van een BBT-premie in september 2018	
Aantal VTE die recht hadden op een betaling van een BBK-premie in september 2018	

Referentie datum voor de gegevens die gerapporteerd moeten worden gedetailleerd in de onderstaande tabel: 31/12/2018

Excel kolom	Titel	Algemene informatie over de inhoud	Format
A	Site	De naam van deze kolommen kan aangepast worden aan de structuur van uw instelling. Deze kolommen zijn optioneel en mogen dus leeg blijven indien u er geen gebruik van wenst te maken.	Tekst, maximum 50 tekens
B	Dienst		
C	Functietitel in de instelling	Het betreft de interne benaming van de functie die de werknemer uitvoert op 31/12/2018 (het is mogelijk dat deze verschilt van de titel van de sectorale referentiefunctie die toegewezen werd aan de werknemer).	Tekst, maximum 50 tekens
D	Finhosta rang (indien toepassing)	Graad/functie code Finhosta zoals aangeduid in tabel 13 van de Finhosta rapportering voor de ziekenhuizen. Dit veld geldt alleen voor de instellingen die onderworpen zijn aan de wet op de privé ziekenhuizen.	Numeriek: 5 cijfers
E	Identificatiecode	Unieke code om elke individuele werknemer in de instelling te identificeren. Deze code moet door de instellingen zelf worden aangemaakt, en verzekert de anonimiteit van de gerapporteerde gegevens.	Tekst, nummers, of een combinatie van beiden is mogelijk. <u>Speciale tekens zijn echter niet toegelaten</u> . Bv.: * . " / \ [] ; = ,
F	Geboortedatum	De geboortedatum laat toe om te bepalen wat de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer is, en dus ook de datum van het pensioen; deze is nodig voor de berekening van het cumulatieve loon voor de resterende loopbaan.	Format datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj

G	Datum van indiensttreding	De datum waarop de werknemer in de instelling is beginnen werken (zonder directe link met de functietoewijzing gecommuniceerd op 30/04/2018) ² .	Format datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj
H	Contractuele arbeidstijd	De contractuele arbeidstijd moet worden uitgedrukt in % van een 38-uren week (of in voorkomende geval, van een andere gemiddelde wekelijkse arbeidsduurovereengekomen op lokaal niveau). Bv.: 38 uren = 100% (voltijds werk), 19 uren = 50% (halftijds werk), 30 uren en 24 minuten = 80% (4/5 arbeidsregime). Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 40 uren per week, maar met een bijkomende dag inhaalrust per maand, is er sprake van een contract aan 100%.	Numeriek in percentage, maximaal 2 cijfers na de komma.
I	Opleidingsniveau	Deze kolom bevat het niveau van het hoogst behaalde diploma van de werknemer. De functiecodes waarvoor deze informatie vereist is, zijn: 6050, 6073, 6161, 6163, 6164, 6165, 6166, 6167, 6168, 6169, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186, 6270, 6273, 6370, 6460, 6461, 6462, 6470, 6670, 6750 en 6770, en ontbrekende zorgfunctie van categorieën 14 of 15. Voor andere functiecodes is deze informatie niet vereist. Opgelet: de functielijst waarvoor het rapporteren van het opleidingsniveau vereist is is breder dan de functielijst waarvoor deze informatie vereist was in de "werkgeverstool 2018" die gebruikt werd om de loonsimulaties uit te voeren die op 30/04/2018 aan de werknemers zijn medegedeeld op hetzelfde moment als hun functietoewijzing (toegevoegde functies: verpleegkundige functies van categorie 15 en functie 6161, cf. functies gemarkeerd in vet). Gelieve te controleren of de gewenste informatie systematisch is ingevuld voor elk van de hierboven genoemde functies.	Indien vereist informatie, kies voor één van volgende opties: - "< Bachelor" - "Bachelor of +" In andere gevallen mag de cel leeggelaten worden.
J	Loonschaal op basis van het startbarema ³ (vroeger benoemd als	Het betreft de loonschaal die als basis werd gebruikt voor het opstellen van het startbarema van de werknemer.	Naam ingeven van het huidig barema, erop lettend dat de naam ervan op

² In het geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt de datum van indiensttreding zoals vastgelegd in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst gerapporteerd, op voorwaarde dat deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever werden afgesloten, dat er geen onderbreking is tussen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten en dat deze geen wijziging meebrengen in de functie. In het geval van een onderbreking tussen de arbeidsovereenkomsten (1 dag of meer), moet de indiensttredingsdatum vastgelegd in de laatste arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer gerapporteerd worden.

³ Of op basis van het referentiebarema, voor de nieuwe werknemers betrokken bij het artikel 12, § 2-4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11/12/2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten.

	<p>“actuele barema” in de tool gebruikt in april 2018)</p>	<p>Er wordt gevraagd om hier exclusief de officiële barema’s van het pc 330 te vermelden of de meest voorkomende barema’s in de instellingen van de sector (bijvoorbeeld de zogenaamde obb-barema’s of opgenomen in bijlage 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten).</p> <p>In de cel rechts hiervan vindt u de volledige lijst terug van deze barema’s. Geen enkel andere barema kan worden vermeld in het kader van de rapportering.</p> <p><u>Enkel in het geval</u> dat het startbarema hoger is dan het doelbarema voor <u>alle anciënniteitsjaren</u>, kan in deze kolom de optie 'startbarema hoger dan doelbarema' aangeven worden.</p> <p>Opgelet: Als de loonschaal die als basis werd gebruikt voor het opstellen van het startbarema van de werknemer een intern barema is, moet eerst de vergelijking gemaakt worden tussen dit intern barema en het dichtstbijzijnde gekende barema conform de procedure aangegeven op het website van if-ic vzw. Alleen het barema na het converteren mag worden aangegeven in de rapportering. Looncomponenten die, in voorkomend geval, worden toegevoegd aan de interne loonschaal van de werknemer om het startbarema samen te stellen, in overeenstemming met de modaliteiten voorzien in de cao van 11/12/17 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, moeten niet worden toegevoegd aan het intern barema voor het converteren. Deze moeten afzonderlijk worden gerapporteerd in de voorziene kolommen (M, en P tot S).</p> <p>De enige uitzondering op dit principe zijn de evolutieve premies (bijvoorbeeld, een premie waarvan het bedrag in functie van de anciënniteit zou evolueren). In dit geval, en enkel in dit geval, moet de evolutieve premie worden toegevoegd aan het intern barema <u>voor</u> het converteren naar een bekend barema.</p>	<p>dezelfde wijze geschreven worden zoals hieronder aangegeven</p> <p>Opgelet: uit de loonstudie van 2016 is gebleken dat sommige instellingen een enkelvoudig barema opgaven terwijl de werknemer eigenlijk een gecombineerd barema toegewezen krijgt (bv.: 1.55 i.p.v. 1.55-1.61-1.77). Let er dan ook zeker op dat het juiste barema wordt opgegeven in geval van gecombineerde barema’s.</p> <p>Lijst van de barema’s: 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34; 1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77; 1.55-1.61-1.77+2j; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3; startbarema hoger dan doelbarema.</p>	
K	Baremieke anciënniteit op 31/12/2018	Jaren	Betreft de baremieke anciënniteit van de werknemer op 31/12/2018 . Dit gegeven wordt uitgedrukt in jaren en maanden.	Numerieke format: geheel getal tussen 0 en 47
L		Maanden		Numerieke format: geheel getal tussen 0 en 11

M	Haard- of standplaatsvergoeding	<p>Betreft het recht, op basis van de persoonlijke situatie van de werknemer op 01/01/2018⁴ en het inkomensniveau, op een haard- of standplaatsvergoeding of geen van beiden.</p> <p>Opgelet: voor de berekening van het IFIC-barema fase 1 wordt de persoonlijke situatie van de werknemer vastgelegd op 01/01/2018⁵. Zijn IFIC-barema zal wél steeds het bedrag van de haardvergoeding (of standplaatsvergoeding in een omgekeerde situatie) incorporeren dat overeenstemt met de baremieke anciënniteit van zijn huidig barema.</p> <p>Ter herinnering: de haard- of standplaatsvergoeding is een maandelijks premie⁶. De aard van de toegekende premies wordt bepaald door de familiale situatie van de werknemer (ongehuwd, wettelijk samenwonend, gehuwd).</p> <p>Bedragen volgens de index van 01/09/2018 (voor een voltijdse werknemer): Maandlonen niet hoger dan € 2.275,87: Haardvergoeding: € 102,40 Standplaatsvergoeding: € 51,20 Maandlonen hoger dan € 2.275,87 maar niet hoger dan € 2.594,60: Haardvergoeding: € 51,20 Standplaatsvergoeding: € 25,60 Maandlonen hoger dan € 2.594,60: Haardvergoeding en standplaatsvergoeding: € 0</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Haard" - "Standplaats" - "Geen" <p>Opgelet: voor het barema 1.12 bij 0 jaar baremieke anciënniteit, waarbij de drempel van het minimumloon niet gehaald wordt wanneer de werknemer een standplaatsvergoeding zou krijgen, wordt gevraagd om toch "Standplaats" in te geven. De tool zal zelf het bedrag in aanmerking nemen om dat minimumloon te bereiken.</p>
N	Sectorale functietoeslag	<p>De sectorale functietoeslag wordt maandelijks toegekend aan sommige werknemers (hoofdverpleegkundigen, verpleegkundigen hoofd van dienst en paramedische diensthoofden) met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00.</p> <p>Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van de basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de werknemer.</p> <p>Opgelet: Men kan geen functietoeslag toewijzen voor andere barema's dan de bovenvermelde barema's. Indien u dit toch wenst te doen (conform art 7§3 van de cao 11/12/2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten), dient u zelf een "Intern barema" aan te</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Ja"; - "Nee".

⁴ Of de datum van indiensttreding in de functie voor de nieuwe werknemers of de werknemers die van functie veranderen vanaf de 01/01/2018.

⁵ Of de datum van indiensttreding in de functie voor de nieuwe werknemers of de werknemers die van functie veranderen vanaf de 01/01/2018.

⁶ Zie cao van 25/09/2002, cao van 07/12/2000, cao van 07/12/2000, cao van 18/11/2002.

		maken die dit element opneemt en het daarna te converteren naar een sectoraal barema volgens de procedure aangeduid in kolom J.	
O	Sectoraal functiecomplement	<p>Het sectoraal functiecomplement⁷ is een vast maandelijks bedrag van € 82,97 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan sommige werknemers (hoofdverpleegkundigen, verpleegkundigen hoofd van dienst en paramedische diensthoofden) met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00 met een geldelijke anciënniteit vanaf 18 jaar.</p> <p>Opgelet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) U kan geen functiecomplement toewijzen voor andere barema's dan de bovenvermelde barema's. Indien u dit wenst te doen (in het kader voorzien van het art 7§3 van de cao 11/12/2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten), dient u zelf een "Intern barema" aan te maken die dit element opneemt en het daarna te converteren naar een sectoraal barema volgens de procedure aangeduid in kolom J. 2) Voor een werknemer die momenteel een functietoeslag toegewezen krijgt maar sowieso recht zou hebben op een functiecomplement bij 18 jaar baremieke anciënniteit, (bv.: hoofverpleegkundigen) MOET hier "Ja" aangegeven worden in deze kolom. 	Kiezen uit één van volgende opties: <ul style="list-style-type: none"> - "Ja"; - "Nee".
P	BBT/BBK	<p>In deze kolom dienen de werknemers geïdentificeerd te worden waarvan op 31/12/2018 vastgelegd werd dat zij effectief recht hebben op deze premie. Opgelet: het gaat hier wel degelijk over de ontvangers van deze premie, en niet de werknemers die houder zijn van een titel. Met andere woorden: indien een werknemer in het bezit is van een BBT, maar geen recht heeft op een premie (zie cao 20/11/2018 die de cao van 11/12/2017 wijzigt betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten), moet er "Geen" in deze kolom ingegeven worden.</p> <p>Merk op dat de begunstigden van deze type premie de mogelijkheid niet hebben gekregen om voor het IFIC-barema fase 1 te kiezen; zij behouden hun huidige loonvoorwaarden (inclusief premie).</p>	Kiezen uit één van volgende opties: <ul style="list-style-type: none"> - "BBT"; - "BBK". - "Geen";

⁷ Zie cao 30/06/2006.

		<p>Ter herinnering: werknemers in het bezit van een bijzondere beroepstitel (BBT) of een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK)⁸ voor het gespecialiseerd verpleegkundig personeel dat een verpleegkundige functie uitoefent, en die voldoen aan de voorwaarden vastgelegd in de cao van 20/11/2018 die de cao van 11/12/2017 wijzigt betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, hebben recht op een jaarlijkse premie.</p> <p>Bijzondere beroepstitels (€ 3.763,20 voor een voltijdse werknemer - index 01/01/2018): geestelijke gezondheidszorg en psychiatrie, geriatrie, intensieve zorg en spoedgevallenzorg, oncologie, pediatrie en neonatologie.</p> <p>Bijzondere beroepsbekwaamheden (€ 1.254,36 voor een voltijdse werknemer - index 01/01/2018) in de: geestelijke gezondheidszorg, geriatrie, diabetologie, palliatieve zorg.</p>	
Q	Effectief bedrag van de BBT/BBK-PREMIE betaald in september 2018	In deze kolom moet het totaal bedrag van de BBT/BBK-premie worden ingevoerd die werkelijk in september 2018 aan de werknemer werd betaald.	Numeriek, in euro, met maximum 2 cijfers na de komma.
R	Andere vast niet-sectorale premies te integreren in het startbarema ⁹	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Deze twee kolommen bieden de mogelijkheid een VASTE niet-sectorale premie in te geven (identiek voor elk anciënniteitsjaar ¹⁰). Deze premie kan uitgedrukt worden als percentage van het bruto maandloon en/of als bruto maandbedrag in Euro.
		<p>Opgelet Het gaat hier enkel over de premies die geïntegreerd zijn in het startbarema in het kader voorzien van art 7§3 van de cao 11/12/2017 betreffende de invoering van en nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten.</p>	Numeriek, in percentage met maximum 1 cijfer na de komma.

⁸ KB 28/12/2011 – BS 30/12/2011, KB 25/09/2014 – BS 23/10/2014.

⁹ Of in het referentebarema, zoals vastgelegd in artikel 12 in de arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, voor de werkgevers die beginnen werken na 30 april 2018 en die onder de toepassing vallen onder de bepalingen voorzien in de bovenvermeld artikel.

¹⁰ Het is met andere woorden bijvoorbeeld niet mogelijk om in kolom R een functietoelag in te geven (die varieert na 9 en 17 jaar anciënniteit) voor iemand met een barema 1.61-1.77. In dat geval moet dus een intern barema aangemaakt worden en het ook zo rapporteren (zie kolom J).

S		Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basis barema (zie kolom J).	In geval van een bruto maandbedrag in Euro, MOET het aangeduide bedrag overeenkomen met het bedrag voor een voltijds equivalent (de omrekening wordt later uitgevoerd door if-ic vzw).	Numeriek, in Euro met maximum 2 cijfers na de komma.
T – W – Z	Code van de IFIC functie		<p>De code van 4 cijfers overeenkomstig met de sectorale referentiefunctie(s) (zie functiewijzer) toegewezen op 30/04/2018¹¹.</p> <p>De functietitel dient niet ingevuld te worden, enkel de code dient in deze kolom weergegeven te worden.</p> <p>In geval van een ontbrekende functie geeft u:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Of “Ontbrekend (zorgfunctie)” aan voor de zorgfunctie herkend als ontbrekend - Of “Ontbrekend” voor elke andere functie die geïdentificeerd werd als ontbrekend, <p>en vult u de kolom V, Y of AB verder aan.</p> <p>Opmerking: Onder ontbrekende zorgfuncties wordt verstaan: de ontbrekende functies die omwille van hun aard en hun inhoud gelijkaardig zijn aan sectorale referentiefuncties in het departement verpleging en verzorging. Deze keuze moet gebaseerd zijn op een vergelijking tussen de aard en de inhoud van een ontbrekende functie enerzijds en de aard en de natuur van de sectorale referentiefuncties in het departement verpleging en verzorging anderzijds.</p>	<p>Numeriek voor de IFIC-codes en tekst voor “Ontbrekend”.</p> <p>Opgelet: indien u gegevens uit uw database exporteert, dient u na te gaan of de IFIC-codes als numerieke gegevens zijn geëxporteerd.</p>
U – X – AA	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie		<p>Betreft de verdeling van de totale arbeidstijd die de werknemer besteedt aan de verschillende IFIC-functies.</p> <p>Opgelet: Wat de arbeidstijd in kolom H ook mag zijn, de som van de 3 percentages in kolommen U, X en AA moet steeds gelijk zijn aan 100%.</p> <p>Bv. Een werknemer voert 60% van zijn arbeidstijd uit als een administratieve medewerker en de andere 40% als een medewerker onthaal/receptie/telefonie. Of de werknemer nu een voltijds contract heeft of een 4/5, dit verandert niets aan de procentuele verdeling van de arbeidstijd tussen de verschillende functies.</p>	<p>Numeriek in percentage, geen cijfers na de komma.</p> <p>Opgelet, de combinatie 1/3, 1/3, 1/3 kan niet opgegeven worden, er moet dus 34% aan één van de functies toegewezen worden, en 33% voor de andere twee functies.</p>

¹¹ Of de datum van indiensttreding in de functie voor de nieuwe werknemers of de werknemers die van functie veranderen vanaf de 30/04/2018.

		Indien de werknemer slechts één functie uitvoert, moet 100% aangegeven worden in kolom U (kolom X en AA blijven leeg).	In geval van een hybride functie: er moet minimum 10% toegewezen worden.
V – Y – AB	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	In geval van een ontbrekende functie, de categorie die u eraan toewijst door ze te vergelijken met de andere bestaande IFIC-functies.	Numeriek formaat: geheel getal tussen 4 en 20.
AC	Feedback IFIC-tool	Het gaat hier over het resultaat opgeleverd door de IFIC-simulatietool gebruikt om de loonsimulaties uit te voeren die aan werknemers meegedeeld werden op 30/04/2018. Het antwoord in dit veld komt overeen met de situatie van de werknemer op 01/01/2018, en geeft weer of een werknemer al dan niet voor het IFIC-barema zou kiezen in fase 1 op deze datum, op basis van de baremieke vergelijking die door de tool is vastgesteld voor de gehele resterende loopbaan. Opgelet: Voor de werknemers die niet in dienst waren in deze functie op 30/04/2018 ¹² , moet “niet van toepassing” worden ingevuld.	Kies een van de volgende opties: - “Ja”; - “Nee”; - “Niet van toepassing”; - “Info niet beschikbaar”.
AD	Effectieve keuze van de werknemer	Hier moet de reële keuze van de werknemer worden aangeduid of hij voor het IFIC-barema fase 1 heeft gekozen of niet: - Voor de werknemer in dienst op 30/04/2018, gaat het hier over de baremieke keuze van de werknemer die voor 30/06/2018 werd genomen of binnen de 7 dagen na de ontvangst van het besluit van de (interne of externe) beroepscommissie voor de werknemers die een beroep hebben ingediend tegen de toewijzing van hun functie ¹³ - Voor een indiensttreding van nieuwe werknemers of die van functie zijn veranderd na de 30/04/2018, altijd “IFIC” aanduiden in dit veld.	Kies een van de volgende opties: - “IFIC”; - “Niet IFIC”.

¹² Dus voor werknemers die niet in dienst waren in de instelling op 30/04/2018 of die van functie zijn veranderd na deze datum.

¹³ Ter herinnering, de werknemers die niet duidelijk een keuze hebben geformuleerd ten opzichte van het barema hebben hun vorige loonsituatie behouden. Hier moet dus “Niet IFIC” worden ingevuld voor deze werknemers.

CCT du 22/11/2019 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic – Annexe 2 : instructions de rapportage

Pour chaque travailleur concerné dans le cadre du rapportage obligatoire pour les secteurs fédéraux des soins de santé privé (CP 330), les données suivantes doivent être transférées via un document Excel standardisé téléchargeable sur le site de l'if-ic, à compléter selon les explications ci-dessous.

Pour quels travailleurs les données doivent-elles être rapportées ?

Les données doivent être rapportées pour **tous les travailleurs**, à l'exception de :

- Du personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales
- Des médecins (à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales, dont les données doivent bien être rapportées)
- Des travailleurs en service au 31/12/2018 qui n'ont perçu aucune rémunération payée par l'employeur pour le mois de décembre 2018 : travailleurs en suspension temporaire de temps de travail à 100% (crédit-temps, congé parental), absents de longue durée (maladie, congé de maternité), prépensionnés à temps plein
- Du personnel des prestataires sous-traitants
- Des travailleurs intérimaires
- Du personnel engagé sous contrat d'apprentissage

Remarque: les données relatives au personnel sous contrat de travail étudiant au 31/12/2018 doivent bien être rapportées.

Les colonnes Excel identifiées ci-dessous correspondent aux colonnes de l'outil de rapportage dont le modèle est repris en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Identification et coordonnées de contact

Nom de l'institution	
Adresse du siège social	
	Rue
	Numéro
	Code postal
	Localité
Numéro ONSS	
Personne de contact rapportage IFIC 2019 ¹	

¹ C'est à cette personne, considérée comme personne de contact entre l'asbl if-ic et l'employeur dans le cadre de la procédure de rapportage 2019, que sera envoyé le formulaire repris à l'annexe 3 de la présente convention collective de travail, dûment complété par l'if-ic, comme prévu à l'article 5 §1 de la présente convention collective de travail.

	Nom et prénom de la personne de contact	
	Numéro de téléphone	
	Adresse mail	

Primes TPP et QPP – septembre 2018

Nombre d'ETP ayant eu droit en septembre 2018 au versement d'une prime pour TPP	
Nombre d'ETP ayant eu droit en septembre 2018 au versement d'une prime pour QPP	

Date de référence pour les données à rapporter détaillées dans le tableau ci-dessous : 31/12/2018

COLONNE EXCEL	TITRE	INFORMATION GÉNÉRALE SUR LE CONTENU	FORMAT DES DONNÉES À INSÉRER
A	Site	Le nom de ces colonnes peut être modifié en fonction de la structure de votre institution. Ces colonnes sont optionnelles et peuvent également rester vides si vous n’y voyez pas d’utilité particulière.	Format texte maximum 50 caractères.
B	Service		
C	Titre de la fonction dans l'institution	Il s’agit du nom interne donné à la fonction occupée par le travailleur au 31/12/18 (potentiellement différent du titre de la fonction de référence sectorielle IFIC attribuée au travailleur).	Format texte maximum 50 caractères.
D	Grade Finhosta (si d’application)	Code de la fonction/grade Finhosta tel que renseigné dans le tableau 13 du rapportage Finhosta pour les hôpitaux. Ce champ n’est d’application que pour les institutions soumises à la loi sur les hôpitaux privés.	Format numérique : 5 chiffres
E	Identifiant	Il s’agit du code unique permettant d’identifier chaque travailleur individuel au sein de l’institution. Ce code unique doit être établi par l’institution elle-même, et garantit le caractère anonyme des données rapportées.	Format texte, chiffre ou combinaison des deux sont valides. Mais <u>pas de caractères spéciaux</u> tels que par exemple : * . " / \ [] ; ; = ,
F	Date de naissance	La date de naissance du travailleur permet de calculer l’âge légal de la retraite et donc la date de la retraite ; ce qui est nécessaire pour le calcul du salaire cumulatif jusqu’à la fin de la carrière.	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa
G	Date d’entrée en service dans la fonction	La date à laquelle le travailleur a commencé à exercer la fonction en interne dans l’institution (sans lien direct avec l’attribution de fonction communiquée au 30/04/2018) ² .	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa
H	Temps de travail contractuel	Le temps de travail contractuel doit être exprimé <u>en % d’une semaine de 38h (ou, le cas échéant, d’une autre durée moyenne de temps de travail hebdomadaire convenue au niveau local)</u> .	Format numérique en pourcentage, avec maximum 2 chiffres après la virgule.

² Dans le cas de contrats de travail successifs, pour autant que ces contrats de travail successifs aient été conclus chez le même employeur, qu'il n'y ait aucune interruption entre les contrats successifs et qu'ils ne prévoient pas de changement de fonction, c'est la date d'entrée en service telle qu'établie par le contrat de travail initial qui doit être rapportée; en cas d'interruption entre les contrats de travail successifs (1 jour ou plus), la date d'entrée en service telle qu'établie par le dernier contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur doit être rapportée.

		<p>Ex : 38 heures = 100% (travail à temps plein), 19 heures = 50% (travail à mi-temps), 30 heures et 24 minutes = 80% (4/5). Dans le cas d'un contrat de travail de 40h semaine mais avec un jour de récupération par mois, il s'agit d'un contrat à 100%.</p>	
I	Niveau de formation	<p>Cette colonne indique le niveau du plus haut diplôme obtenu par le travailleur.</p> <p>Les codes fonction pour lesquels cette information est requise sont : 6050, 6073, 6161, 6163, 6164, 6165, 6166, 6167, 6168, 6169, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186, 6270, 6273, 6370, 6460, 6461, 6462, 6470, 6670, 6750 et 6770, et fonction de soins manquante de catégorie 14 ou 15. Pour tous les autres codes fonction, cette information n'est pas nécessaire.</p> <p>Attention : la liste des fonctions pour lesquelles le rapportage du niveau de formation est requis est plus large que la liste des fonctions pour lesquelles cette information était requise dans l'« outil employeur 2018 » utilisé pour réaliser les simulations salariales communiquées aux travailleurs au 30/04/2018 en même temps que leur attribution de fonction (fonctions ajoutées : fonctions infirmières de catégorie 15 et fonction 6161, cf. fonctions en gras). Merci de vérifier que l'information souhaitée est systématiquement renseignée pour chacune des fonctions listées ci-dessus.</p>	<p>Si information requise, choisir une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « < Bachelier » ; - « Bachelier ou + » <p>Dans le cas contraire cette colonne peut rester vide.</p>
J	Echelle salariale à la base du barème de départ ³ (anciennement nommé « barème actuel » dans l'outil utilisé en avril 2018)	<p>Il s'agit de l'échelle salariale qui a servi de base à la constitution du barème de départ du travailleur.</p> <p>Il est ici demandé d'indiquer exclusivement un des barèmes officiels de la CP 330 ou fréquemment rencontrés dans les institutions de ce secteur (par exemple barèmes dits P.P.S. ou repris à la l'annexe 3 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial dans les secteurs fédéraux des soins de santé).</p>	<p>Indiquer le nom du barème, en veillant à bien écrire le nom du barème de la même manière qu'indiqué ci-dessous.</p> <p>Attention : il est ressorti de l'étude salariale 2016 que certaines institutions renseignaient un barème simple alors que le travailleur recevait en réalité le barème combiné (par ex. 1.55 mentionné à la place du 1.55-1.61-1.77). Veuillez donc bien à l'exactitude</p>

³ Ou à la base du barème de référence, pour les nouveaux travailleurs concernés par l'article 12, § 2-4 de la convention collective de travail du 11/12/2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé.

			<p>Vous trouverez dans la case de droite la liste exhaustive de ces barèmes. Aucun autre barème ne peut être renseigné dans le cadre du rapportage.</p> <p>Si le barème de départ du travailleur est plus élevé que le barème-cible pour toutes les années d'ancienneté, <i>et uniquement dans ce cas</i>, l'option « barème de départ supérieur au barème-cible » peut être renseignée.</p> <p>Attention : Si l'échelle salariale qui a servi de base à la constitution du barème de départ du travailleur est un barème interne, il faut d'abord établir la correspondance entre ce barème interne et le barème connu le plus proche conformément à la procédure renseignée sur le site de l'asbl IFIC. Seul le barème correspondant doit être indiqué dans le document de rapportage.</p> <p>Les composants salariaux qui s'ajoutent le cas échéant à l'échelle salariale interne du travailleur pour composer son barème de départ, conformément aux modalités prévues par la CCT du 11/12/17 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les secteurs fédéraux des soins de santé, ne doivent pas être additionnés au barème interne avant sa conversion. Ils doivent être rapportés séparément dans les colonnes prévues à cet effet (M et P à S).</p> <p>La seule exception à ce principe concerne les primes évolutives (par exemple, une prime dont le montant évoluerait en fonction de l'ancienneté). Dans ce cas, et dans ce cas uniquement, la prime évolutive doit être additionnée au barème interne <u>avant</u> de le convertir en un barème connu.</p>	<p>du barème indiqué dans le cas des barèmes combinés.</p> <p><u>Liste des barèmes</u>: 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34; 1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77; 1.55-1.61-1.77+2j; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3 ; barème de départ supérieur au barème-cible.</p>
K	Ancienneté barémique au 31/12/2018	Années	Il s'agit de l'ancienneté barémique du travailleur au 31/12/2018 . Cette donnée est exprimée en années et en mois.	Format numérique : nombre entier compris entre 0 et 47.
L		Mois		Format numérique : nombre entier compris entre 0 et 11.

M	Allocation de foyer ou résidence	<p>Il s'agit du droit, en fonction de la situation personnelle du travailleur au 01/01/2018⁴ et de son niveau de revenus, à l'allocation de foyer, à l'allocation de résidence ou à aucune des deux.</p> <p>Attention : pour le calcul du barème IFIC phase 1, la situation personnelle du travailleur est figée à la date du 01/01/2018⁵. Toutefois, l'échelle salariale IFIC de ce travailleur inclura toujours bien le montant de l'allocation de résidence (ou de foyer dans un exemple inverse) correspondant à l'année d'ancienneté de son barème actuel.</p> <p>Pour rappel : l'allocation de foyer ou de résidence est une prime mensuelle⁶. Le type de prime octroyée dépend de la situation familiale du travailleur (célibataire, cohabitant légal, marié).</p> <p>Montants d'après l'index du 01/09/2018 (pour un travailleur travaillant à temps plein):</p> <p>Salaires mensuels de moins de 2 275,87€ €: Allocation de foyer : 102,40 € Allocation de résidence : 51,20 €</p> <p>Salaires mensuels supérieurs à 2 275,87€ € mais inférieurs à 2 594,60€ €: Allocation de foyer : 51,20€ € Allocation de résidence : 25,60 €</p> <p>Salaires mensuels supérieurs à 2 594,60 € : Allocation de foyer et de résidence : € 0</p>	<p>Choisir l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Foyer » ; - « Résidence » ; - « Aucune ». <p>Attention pour le barème 1.12 à l'année d'ancienneté 0 où le seuil du salaire mensuel minimum n'est pas d'office atteint lorsque le travailleur devrait normalement recevoir une allocation de résidence, il est demandé de tout de même insérer la mention « Résidence ». L'outil prendra lui-même en considération le montant nécessaire pour atteindre ce salaire minimum.</p>
N	Supplément de fonction sectoriel	<p>Le supplément de fonction sectoriel est octroyé mensuellement à certains travailleurs (infirmiers(ères) en chef, infirmiers(ères) chefs de service et les paramédicaux chefs de service) bénéficiant des barèmes 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 et 1.00.</p> <p>Ce supplément évolue (4%, 8% ou 12% du salaire mensuel brut de base) selon l'ancienneté pécuniaire du travailleur.</p>	<p>Choisir l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Oui » ; - « Non ».

⁴ Ou à la date d'entrée en service dans la fonction pour ce qui concerne les nouveaux travailleurs ou les travailleurs qui ont changé de fonction après le 01/01/2018.

⁵ Ou à la date d'entrée en service dans la fonction pour ce qui concerne les nouveaux travailleurs ou les travailleurs qui ont changé de fonction après le 01/01/2018.

⁶ Cfr. CCT du 25/09/2002, CCT du 07/12/2000, CCT du 07/12/2000, CCT du 18/11/2002.

		<p>Attention: il n'est pas possible d'indiquer un supplément de fonction pour un autre barème que ceux précités. Dans le cas où vous souhaiteriez le faire (dans le cadre prévu par l'art. 7 §3 de la CCT du 11/12/2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les secteurs fédéraux des soins de santé), vous devez créer vous-même un barème interne qui intègre ce supplément et le convertir ensuite en barème sectoriel selon la procédure indiquée dans à la colonne J.</p>	
O	Complément de fonction sectoriel	<p>Le complément de fonction sectoriel⁷ est un avantage mensuel de 82,97 € (pour un travailleur à temps plein) octroyé à travailleurs (infirmiers(ères) en chef, infirmiers(ères) chefs de service et les paramédicaux chefs de service) bénéficiant des barèmes 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00 et ayant plus de 18 ans d'ancienneté barémique.</p> <p>Attention :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) il n'est pas possible d'indiquer un complément de fonction pour un autre barème. Dans le cas où vous souhaiteriez le faire (dans le cadre prévu par l'art. 7 §3 de la CCT du 11/12/2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les secteurs fédéraux des soins de santé), vous devez créer vous-même un barème interne qui intègre ce complément et le convertir ensuite en barème sectoriel selon la procédure indiquée dans à la colonne J. 2) Pour un travailleur qui bénéficie actuellement d'un supplément de fonction mais qui aurait de toute façon eu droit à un complément de fonction à partir de sa 18^{ème} année d'ancienneté barémique (ex. infirmier en chef), il FAUT indiquer « Oui » dans cette colonne. 	<p>Choisir l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Oui » ; - « Non ».
P	TPP/QPP	<p>Il s'agit dans cette colonne d'identifier les travailleurs qui, au 31/12/2018, ont effectivement droit à une prime. Attention ce sont bien les bénéficiaires qui sont visés et non les porteurs d'un titre. En d'autres termes, si un travailleur dispose d'un TPP mais n'a pas droit à une prime (cf. les conditions fixées par la CCT du</p>	<p>Choisir l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « TPP » ; - « QPP » ; - « Aucune ».

⁷ Cfr. CCT 30/06/2006.

		<p>20/11/2018 modifiant la CCT du 11/12/2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les secteurs fédéraux des soins de santé), il faut indiquer « Aucune » dans cette colonne.</p> <p>Note : les bénéficiaires de ce type de prime n'ont pas eu la possibilité d'opter pour un barème IFIC phase 1 ; ils conservent leurs conditions salariales actuelles (y compris leur prime).</p> <p>Pour rappel: les travailleurs disposant de titres professionnels particuliers (TPP) ou de qualifications professionnelles particulières (QPP)⁸ pour le personnel infirmier spécialisé exerçant une fonction infirmière et répondant aux conditions fixées par la CCT du 20/11/2018 modifiant la CCT du 11/12/2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les secteurs fédéraux des soins de santé, ont droit à une prime annuelle.</p> <p>Titres professionnels particuliers (3.763,20 € pour un travailleur à temps plein – index 01/01/2018) : oncologie, gériatrie, soins intensifs et d'urgence, pédiatrie et néonatalogie, santé mentale et psychiatrie.</p> <p>Qualifications professionnelles particulières (1.254,36 € pour un travailleur à temps plein selon - index 01/01/2018) en : gériatrie, diabétologie, santé mentale et psychiatrie, soins palliatifs.</p>	
Q	Montant effectif de la prime TPP/QPP versée en septembre 2018	Il s'agit de renseigner dans cette colonne, le cas échéant, le montant global de la prime pour TPP ou QPP effectivement payée au travailleur en septembre 2018.	Format numérique en euros, avec maximum 2 chiffres après la virgule.
R	Prime non-sectorielle fixe à intégrer dans le	Prime en % du barème actuel	Format numérique en pourcentage, avec un chiffre maximum après la virgule.
		<p>Ces deux colonnes permettent d'indiquer une prime non-sectorielle FIXE (qui est donc identique pour toutes les années d'ancienneté¹⁰). Cette prime peut s'exprimer en pourcentage du salaire mensuel brut et/ou en euros bruts par mois.</p> <p>Attention : il s'agit ici uniquement des primes intégrées au barème de départ dans le cadre prévu par l'art. 7 §3 de la CCT du</p>	

⁸ Cfr. AR 28/12/2011 – MB 30/12/2011, AR 25/09/2014 – MB 23/10/2014.

¹⁰ Cela signifie donc qu'il n'est par exemple pas possible d'introduire dans la colonne R un supplément de fonction (qui varie après 9 et 17 ans d'ancienneté) pour un barème 1.61-1.77. Il faudra dans ce cas créer un barème interne et le traiter comme tel (voir colonne J).

S	barème de départ ⁹	de Montant brut mensuel (€) qui s'ajoute au barème de base (cf. colonne J)	11/12/2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les secteurs fédéraux des soins de santé. Dans le cas d'un montant brut mensuel en euros, le montant renseigné DOIT correspondre au montant pour un temps plein (la conversion sera faite ultérieurement par l'asbl IFIC).	Format numérique en euro, avec maximum 2 chiffres après la virgule.
T – W – Z	Code de la fonction IFIC		Il s'agit du code à 4 chiffres correspondant à la (aux) fonction(s) de référence sectorielle(s) (cf. éventail de fonctions) attribuée(s) au travailleur à la date du 30/04/2018 ¹¹ . Il n'est pas nécessaire d'indiquer le titre de la fonction, seul le code doit se trouver dans cette colonne. Dans le cas d'une fonction manquante, indiquez : <ul style="list-style-type: none"> - Soit « Manquant (fonction de soins) », pour les fonctions de soins identifiées comme manquantes - Soit « Manquant », pour tout autre type de fonctions identifiées comme manquantes, et complétez la colonne V, Y ou AB. Remarque : par fonctions de soins manquantes, on entend les fonctions manquantes similaires par leur nature et leur contenu aux fonctions de référence sectorielles du département infirmier-soignant. Le choix de considérer une fonction manquante comme étant une « fonction de soins » doit donc être basé sur une comparaison entre la nature et le contenu de la fonction manquante d'une part, et la nature et le contenu des fonctions de référence sectorielles appartenant au département infirmier-soignant, d'autre part.	Format chiffre pour les codes IFIC et texte pour « Manquant ». Attention : si vous effectuez un export de vos bases de données, vérifiez bien que les codes IFIC sont au format numérique.
U – X – AA	% du temps de travail affecté à cette fonction		Il s'agit de la répartition du temps de travail total du travailleur entre les différentes fonctions exercées.	Format numérique en pourcentage, sans chiffre après la virgule.

⁹ Ou au barème de référence, tel que défini à l'article 12 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé, pour les travailleurs entrés en service après le 30 avril 2018 et tombant sous le coup des dispositions prévues à l'article précité.

¹¹ Ou à la date d'entrée en service dans la fonction pour ce qui concerne les nouveaux travailleurs ou les travailleurs qui ont changé de fonction après le 30/04/2018.

		<p>Attention : quel que soit le temps de travail mentionné dans la colonne H, la somme des colonnes U, X et AA doit toujours être égale à 100%.</p> <p>Ex. un travailleur peut passer 60% de son temps de travail comme employé administratif et les 40 autres % comme employé accueil /réception /téléphonie. Qu'il ait un contrat à temps plein ou à 4/5 ne change rien à la manière dont se répartit le temps de travail entre les différentes fonctions.</p> <p>Dans le cas où le travailleur n'exerce qu'une seule fonction, 100% doit être indiqué dans la colonne U (les colonnes X et AA restant vides).</p>	<p>Attention la combinaison 1/3, 1/3, 1/3 n'est donc pas possible, il faudra donc choisir 34% pour l'une des fonctions et 33% pour les deux autres.</p> <p>En cas de fonction hybride : un minimum de 10% doit être affecté.</p>
V – Y – AB	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Dans le cas d'une fonction manquante, il s'agit de la catégorie attribuée à cette fonction en la comparant aux autres fonctions IFIC existantes.	Format numérique : chiffre entier compris entre 4 et 20
AC	Avis outil IFIC	<p>Il s'agit de la réponse renvoyée par l'outil de simulation IFIC utilisé pour réaliser les simulations salariales communiquées aux travailleurs au 30/04/2018. La réponse mentionnée dans ce champ correspond donc à la situation du travailleur au 01/01/2018, et à l'intérêt qu'il avait à opter ou non pour le barème IFIC de phase 1 à cette date, sur base de la comparaison barémique établie par l'outil sur le restant de la carrière.</p> <p>Attention : Pour les travailleurs qui n'occupaient pas cette fonction au 30/04/2018¹², indiquer « pas d'application ».</p>	<p>Choisir l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Oui » ; - « Non » ; - "Pas d'application" - "Information non disponible"
AD	Choix effectif du travailleur	<p>Il faut indiquer ici le choix réellement effectué par le travailleur d'opter ou non dans le barème IFIC de phase 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les travailleurs en service au 30/04/2018, il s'agit du choix barémique effectué par le travailleur pour le 30/06/2018 ou dans les 7 jours ayant suivi la communication au travailleur de la décision de recours (interne ou externe), pour les travailleurs ayant introduit un recours contre leur attribution de fonction¹³ 	<p>Choisir l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « IFIC » - "Pas IFIC"

¹² C'est-à-dire les travailleurs qui n'étaient pas en service dans l'institution au 30/04/2018 ou qui ont changé de fonction après cette date.

¹³ Pour rappel, les travailleurs qui n'ont pas expressément formulé de choix vis-à-vis du barème ont conservé leurs conditions salariales préalables. Il faut donc indiquer « Pas IFIC » pour ces travailleurs.

		- Pour tous les travailleurs entrés en service ou ayant changé de fonction après le 30/04/2018, toujours indiquer « IFIC » dans ce champ	
--	--	--	--

Cao van 22/11/2019 betreffende rapporteringsprocedure aan de vzw if-ic – Bijlage 3: Formulier van communicatie van de resultaten van de berekeningen uitgevoerd door if-ic op het niveau van de instelling.

Identificatie van de instelling

Naam van de instelling		
Adres maatschappelijke zetel		
	Straat	
	Nummer	
	Postcode	
	Gemeente	
RSZ nummer		

In uitvoering van het artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 betreffende de rapporteringsprocedure, wordt dit naar behoren ingevulde formulier, op datum van (dag)/(maand)/(jaar) door de vzw if-ic gericht aan Meneer/Mevrouw (achternaam+ voornaam), bij de vzw if-ic geregistreerd als contactpersoon voor bovenvermelde instelling in het kader van de rapporteringsprocedure 2019.

Resultaten van de berekeningen uitgevoerd door if-ic voor bovenvermelde instelling

<u>Berekende gegevens</u>	<u>Bedrag (in €)</u>
Geschatte maandelijkse kost ¹ van de invoering van de if-ic barema's van fase 1 in de instelling (december 2018)	
Geschatte maandelijkse kost van het percentage (18,25%) van de delta werknemer (december 2018)	

Na het communiceren door de vzw if-ic aan de werkgever van dit naar behoren ingevulde formulier, beschikt de werkgever over een maand om de volgende gegevens voor te stellen aan de lokale sociale partners (de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan het comité voor preventie en bescherming op de werkplaats, of bij ontstentenis aan de lokale vakbondsafvaardiging), volgens de modaliteiten vastgelegd in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 betreffende de rapporteringsprocedure aan vzw if-ic:

- Een lijst met de looncomponenten die in het startbarema of het referentiablema werden geïntegreerd conform artikel 7 §3 of artikel 12 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, en dit voor elke sectorale referentiefunctie (en in voorkomende geval, voor elke ontbrekende functie) uitgevoerd in de instelling op 31 december 2018.
- de lijst van ontbrekende functies die gerapporteerd zijn aan de vzw if-ic als ontbrekende zorgfuncties, zoals bepaald in de rapporteringsinstructies voorzien in bijlage 2 (kolommen T-W-Z) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 november 2019 betreffende de rapporteringsprocedure aan vzw if-ic, evenals de interne functietitel(s) van elk van deze ontbrekende zorgfuncties .
- Dit formulier, correct ingevuld door de vzw if-ic.

¹ Het vermeld bedrag komt overeen met de berekening van een geschatte maandelijkse kost, exclusief uitgevoerd op basis van de gegevens die de werkgevers aan de vzw if-ic moeten doorgeven in het kader van deze rapporteringsprocedure 2019. De werkgever is verantwoordelijk voor de juistheid van de gecommuniceerde gegevens. De impact van de invoering van de if-ic barema's fase 1 op de werkgeverslasten en op de verloningscomponenten, waarvoor geen directe gegevens verzameld zijn geweest in het kader van de rapportage 2019, wordt in rekening gebracht, volgens de vastgelegde modaliteiten door de sociale partners, voor de berekening van de kost van de invoering van fase 1 op sectoraal niveau. Deze impact komt daarentegen niet in aanmerking bij de berekening van de geschatte maandelijkse kost gecommuniceerd op het niveau van de instelling via dit formulier.

CCT du 22/11/2019 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic – Annexe 3 : Formulaire de communication du résultat des calculs réalisés par l'if-ic au niveau de l'institution

Identification de l'institution

Nom de l'institution		
Adresse du siège social		
	Rue	
	Numéro	
	Code postal	
	Localité	
Numéro ONSS		

En application de l'article 5 de la convention collective de travail du 22 novembre 2019 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic, le présent formulaire, dûment complété, est adressé par l'asbl if-ic en date du (jour)/(mois)/(année), à Monsieur/Madame (Nom + prénom), enregistrée auprès de l'asbl if-ic par l'institution susmentionnée comme personne de contact dans le cadre de la procédure de rapportage 2019.

Résultat des calculs réalisés par l'asbl if-ic pour l'institution susmentionnée

<u>Donnée calculée</u>	<u>Montant (en €)</u>
Coût mensuel estimé ¹ de l'implémentation des barèmes if-ic de phase 1 dans l'institution (décembre 2018)	
Coût mensuel estimé du pourcentage (18,25%) du delta travailleur dans l'institution (décembre 2018)	

Dans le mois qui suit la communication par l'asbl if-ic à l'employeur du présent formulaire dûment complété, l'employeur a l'obligation de présenter aux partenaires sociaux locaux (au conseil d'entreprise, ou à défaut au comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut à la délégation syndicale locale), conformément aux modalités prévues par l'article 5 de la convention collective de travail du 22 novembre 2019 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic, les informations suivantes :

- une liste des composants salariaux intégrés au barème de départ ou au barème de référence conformément à l'article 7 § 3 ou à l'article 12 § 4 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé, et ce, pour chaque fonction de référence sectorielle (et, le cas échéant, pour chaque fonction manquante) exercée dans l'institution au 31 décembre 2018.
- la liste des fonctions manquantes qui ont été rapportées à l'asbl if-ic comme étant des fonctions manquantes de soins, conformément aux modalités prévues à l'annexe 2 (colonnes T-W-Z) de la convention collective de travail du 22 novembre 2019 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic, ainsi que le(s) titre(s) de fonction(s) interne(s) correspondant à chacune de ces fonctions de soins manquantes.
- le présent formulaire reçu dûment complété de l'asbl if-ic.

¹ Le montant renseigné correspond à un calcul du coût mensuel estimé, effectué exclusivement sur la base des données fournies par l'employeur à l'asbl if-ic dans le cadre de la procédure de rapportage 2019. L'exactitude des données fournies à l'asbl if-ic relève de la responsabilité de l'employeur.

L'impact de l'implémentation des barèmes if-ic de phase 1 sur les charges patronales ainsi que sur les composants de rémunération pour lesquels aucune donnée directe n'a été collectée dans le cadre du rapportage 2019 est pris en compte dans le calcul du coût d'implémentation de la phase 1 à l'échelle du secteur, et ce, selon les modalités convenues par les partenaires sociaux. Cet impact n'est par contre pas pris en compte dans le calcul du coût mensuel estimé communiqué au niveau de l'institution via le présent formulaire.