

Bruxelles, le 15 octobre 2019

**Concerne : Rappel - Nouvelle classification des fonctions pour les secteurs régionalisés de la commission paritaire 330 (pour autant qu'ils soient reconnus et/ou subventionnés par la Communauté flamande)**

Cher client,

En mai 2019, nous vous informions à propos des nouveaux barèmes IFIC d'application à partir de novembre. Nous attendions une réponse de votre part pour le 15 juillet 2019. Sauf erreur de notre part, nous n'avons pas encore reçu celle-ci. Lisez donc bien ce qui suit !

La nouvelle classification des fonctions pour les secteurs régionalisés de la commission paritaire 330 se caractérise par une grande complexité. Après son introduction en 2016, un certain nombre de conventions collectives de travail (CCT) consacrées à une nouvelle classification sectorielle des fonctions et à un nouveau modèle salarial sont entrées en vigueur le 5 avril 2019. Ces conventions contiennent également un volet concernant le rapportage à l'asbl IFIC et le mode de calcul.

Sur la base de la CCT du 5 avril 2019, vous avez entre-temps, via [l'outil](#) développé par l'IFIC, attribué une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles à chacun de vos travailleurs ou constaté qu'il manque une fonction pour certains travailleurs. La date limite pour ce faire était le 7 mai 2019.

Le **premier versement des salaires** dans le cadre du nouveau système interviendra à partir de **novembre 2019**. Afin de pouvoir appliquer le bon barème à chacun de vos travailleurs, nous avons besoin d'un certain nombre de données. Dans ce contexte, nous vous avons demandé de nous envoyer le fichier IFIC-Excel des simulations que vous avez soumises à vos travailleurs et d'y indiquer pour chaque travailleur s'il a opté ou non pour le barème de l'IFIC.

Si ce n'est pas encore fait, nous vous invitons à faire parvenir ces informations à votre Payroll Consultant **avant le 15 novembre 2019**. Si nous ne recevons pas d'informations dans ce délai, nous en déduisons que vos travailleurs souhaitent conserver leur barème actuel.

**Vous avez des questions ?**

N'hésitez pas à contacter votre Payroll Consultant

Cordialement,  
Partena Professional

## Annexe : nouvelle classification des fonctions pour les secteurs régionalisés de la commission paritaire 330

### Champ d'application

La nouvelle classification sectorielle des fonctions s'applique aux employeurs, et à leurs travailleurs, des établissements et services énumérés ci-dessous, à condition qu'ils **soient reconnus et/ou subventionnés par la Communauté flamande** :

- **Soins aux personnes âgées** :
  - maisons de repos pour personnes âgées
  - maisons de repos et de soins
  - résidences-services
  - centres de soins de jours pour personnes âgées
  - centres d'accueil de courte durée pour personnes âgées
- **Maisons de soins psychiatriques**
- **Initiatives d'habitation protégée**
- **Centres de revalidation**, excepté les institutions ayant conclu un accord avec l'INAMI
- **Hôpitaux catégoriels** : tout hôpital disposant exclusivement d'un **service G** (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un **service Sp** (service spécialisé de traitement et de revalidation)

Le personnel de direction et les médecins sont exclus du champ d'application.

### Nouvelle classification des fonctions depuis le 28 juin 2016

La CCT du 28 septembre 2016 fixe les fonctions de référence sectorielles dans le cadre d'une classification professionnelle sectorielle. Cette CCT contient l'éventail des fonctions ainsi que les descriptions de fonction sectorielles.

La CCT du **5 avril 2019** fixe la procédure à respecter relative à l'introduction de cette nouvelle classification sectorielle des fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC.

### Attribution de nouvelles fonctions

La CCT du 5 avril 2019 stipule que l'employeur est tenu d'attribuer une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles à chacun de ses travailleurs. Si cela n'est pas possible, il doit constater l'identification d'une fonction manquante. L'IFIC a développé un [outil](#) à utiliser à cet effet. L'attribution (fonction de référence sectorielle et catégorie salariale correspondante) doit intervenir entre le **23 avril 2019 et le 7 mai 2019** et doit être faite par écrit. Sur le site internet de l'IFIC, vous trouverez des [modèles](#) qui pourront vous aider.

Il y a 3 types d'attributions :

- attribution d'une fonction de référence sectorielle correspondante ;
  - attribution d'une fonction hybride ;
- constatation qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée (= fonction manquante).

**Remarque** : en cas de fonction manquante, vous devez attribuer une catégorie en comparant la fonction exercée par le travailleur concerné avec des fonctions de référence sectorielles similaires et ensuite signaler la fonction manquante à l'asbl IFIC via un [formulaire](#) (formulaire C fonction manquante) disponible sur son site internet.

Votre travailleur a jusqu'au **14 juin 2019** pour communiquer par écrit son choix pour le barème IFIC. À défaut de choix, le barème actuel sera maintenu.

Le choix pour le barème IFIC est irréversible. Les travailleurs qui ont choisi de conserver leur barème actuel pourront encore passer au barème IFIC ultérieurement.

Si le travailleur opte pour le barème IFIC (première phase), celui-ci sera payé pour la première fois avec le salaire de **novembre 2019**.

Les **nouveaux travailleurs** qui entrent en service au plus tôt le 23 avril 2019 se verront immédiatement attribuer une fonction de référence sectorielle.

Un travailleur dont le licenciement a été notifié avant le 23 avril 2019 et qui n'est plus en service le 1<sup>er</sup> novembre 2019 est exclu de la procédure.

### **Recours du travailleur**

Il existe une procédure de recours (interne et externe), à déclencher lorsque le travailleur marque son désaccord quant à la fonction qui lui a été attribuée ou la constatation d'une fonction manquante. Un recours externe ne peut toutefois être introduit qu'après épuisement de la procédure de recours interne (ou sectorielle).

Ce recours interne (ou sectoriel) doit intervenir avant le **14 juin 2019**, via un [formulaire](#) disponible sur le site internet de l'IFIC.

L'avis du comité de recours interne sera communiqué au plus tard le **13 septembre 2019**. Le travailleur dispose ensuite d'un délai de 4 semaines, qui prend fin le **11 octobre 2019**, pour introduire un recours externe. L'avis du comité de recours externe suivra au plus tard le **15 février 2020**.

Un travailleur qui a introduit un recours (interne/sectoriel/externe) ne pourra faire son choix qu'après avoir pris connaissance de la décision du comité de recours interne ou externe. A compter de la date à laquelle il a pris connaissance de la décision du comité de recours interne, le travailleur a jusqu'au 31 octobre 2019 pour notifier son choix par écrit.

En cas de recours externe, le travailleur a jusqu'au 31 octobre 2019 pour informer l'employeur de son choix par écrit ; ce délai prend cours à la date à laquelle il a pris connaissance de la décision du comité de recours externe. Si ce comité ne notifie sa décision qu'après le 24 octobre 2019, le travailleur, après avoir pris connaissance de la décision, dispose encore d'un délai de 7 jours pour communiquer son choix par écrit.

Si le travailleur décide de passer au barème IFIC, ce barème s'appliquera à partir du premier mois suivant la communication de ce choix. Le cas échéant, une correction salariale devra être faite pour la période entre le 1<sup>er</sup> novembre 2019 et le mois de la communication du choix du travailleur.

### **Barème IFIC**

La CCT du 5 avril 2019 fixe de nouveaux barèmes salariaux. Ces barèmes sont liés aux catégories de fonctions énumérées dans la CCT précitée du 28 septembre 2016.

L'introduction des nouveaux barèmes ne peut pas entraîner de coûts supplémentaires pour l'employeur et ne peut dès lors pas dépasser les budgets mis à disposition. C'est pourquoi l'introduction des nouveaux barèmes s'effectue par phases.

Au début de chaque phase, le travailleur peut choisir de conserver ses conditions salariales actuelles ou de passer au barème IFIC de l'étape concernée. Le choix pour le barème IFIC est définitif.

Ce choix n'est pas offert aux travailleurs qui entrent en service à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019 : ces travailleurs recevront directement le barème IFIC.

L'annexe à la CCT précitée du 5 avril 2019 fixe un barème cible pour chaque catégorie de fonctions. Au total, il y a 18 barèmes cibles. Le barème cible est l'échelle salariale sectorielle finale à atteindre qui est déterminée pour chaque catégorie de fonctions. Ce barème cible est atteint par phases.

Le **barème de départ** constitue le point de départ pour déterminer le barème IFIC. Il s'agit du barème réel du travailleur au 31 octobre 2019 majoré des éléments salariaux suivants auxquels le travailleur a droit :

- allocation de foyer ou de résidence
- complément de fonction
- supplément de fonction
- *prime pour des qualifications professionnelles particulières et/ou un titre professionnel particulier.*

Ce barème de départ ne peut être majoré d'autres éléments salariaux que s'ils réunissent les trois conditions suivantes :

- ils sont soumis à la sécurité sociale
- ils sont liés à la fonction
- ils sont octroyés collectivement à tous les travailleurs qui ont reçu la même attribution de fonction dans l'établissement.

La première phase prend cours le **1<sup>er</sup> novembre 2019**. Par phase, il y a un barème IFIC à calculer pour chaque travailleur. Durant cette phase, le barème IFIC sera appliqué aux travailleurs qui ont signalé vouloir en bénéficier. Pour calculer le barème IFIC de la première phase, il faut d'abord calculer la différence entre le barème cible et le barème de départ ; 18,25 % de ce delta est ajouté au barème de départ.

**Première phase IFIC = barème de départ + 0,1825 x (barème cible - barème de départ)**

Un travailleur qui ouvre le droit au barème IFIC conserve son ancienneté barémique acquise comme point de départ pour l'évolution future de l'ancienneté.

### **Choix du travailleur**

Au début de chaque phase, le travailleur a le choix entre le maintien de ses conditions salariales existantes et le barème IFIC. Ce choix est irréversible.

Les travailleurs qui ont choisi de conserver leur barème actuel pourront encore opter pour le barème IFIC ultérieurement.

Le choix pour le barème IFIC ne peut entraîner aucune perte de salaire. Si, au moment du choix, le travailleur a un barème réel supérieur au barème IFIC, il conserve ses conditions salariales actuelles, y compris les augmentations futures prévues, jusqu'au mois au cours duquel le barème IFIC atteint une valeur supérieure.

Les travailleurs qui bénéficient actuellement d'une prime pour des qualifications professionnelles particulières et/ou un titre professionnel particulier ne peuvent pas opter pour le barème IFIC. Ils conservent leur ancien barème et la prime. Il est possible qu'ils puissent opter pour le barème IFIC ultérieurement.

Les travailleurs qui optent pour le barème IFIC bénéficieront du paiement de ce barème à partir de novembre 2019.

Les travailleurs qui entrent en service entre le 23 avril 2019 et le 31 octobre 2019 peuvent choisir entre l'ancien barème et le barème IFIC. Ces travailleurs doivent communiquer leur choix au plus tard le 31 octobre 2019.

Les travailleurs qui entrent en service à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019 recevront directement le barème IFIC.

### **Informations à nous faire parvenir**

Afin de pouvoir appliquer le bon barème à chacun de vos travailleurs, votre Payroll Consultant a besoin d'un certain nombre de données.

C'est pourquoi nous vous demandons de nous envoyer avant le **15 novembre 2019** le fichier IFIC-Excel des simulations que vous avez soumises à vos travailleurs.

Nous devons également savoir pour chaque travailleur s'il a opté ou non pour le barème IFIC. Nous vous invitons dès lors à compléter le fichier Excel par une colonne intitulée « Choix du travailleur ». Dans cette colonne, veuillez indiquer si le travailleur « a opté pour l'IFIC » ou « n'a pas opté pour l'IFIC ». Pour rappel, vous trouverez cet outil [ici](#).

A partir de novembre 2019, si votre travailleur a opté pour le barème IFIC, nous procéderons au paiement de ce barème (première phase).

### **Vous avez des questions ?**

N'hésitez pas à contacter votre Payroll Consultant