

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrie patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen)
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie (135642/CO/330), noch op de artsen.

Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel nieuwe loonschalen vast te stellen ten behoeve van ondernemingen en hun werknemers, behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de loonschalen voor de functiecategorieën zoals deze zijn vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (135642/CO/330).

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt alle noodzakelijke maatregelen om een gefaseerde invoering van de nieuwe loonschalen tot stand te brengen.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan hoofdstuk 2.1.1. van het vijfde Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 voor de social/ non profitsectoren voor de periode 2018-2020, afgesproken tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse regering anderzijds.

Hoofdstuk 3: Inleidende begrippen

Artikel 3.

§ 1. **Doelbarema:** Het "doelbarema" is de te bereiken finale sectorale loonschaal die per sectorale functiecategorie wordt bepaald. Het doelbarema wordt in fasen bereikt. Het doelbarema wordt verder beschreven in hoofdstuk 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

<p>§ 2. Startbarema: Het "startbarema" is de loonschaal die het vertrekpunt vormt voor het bepalen van het IFIC barema. Het startbarema wordt verder beschreven in hoofdstuk 6, afdeling 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§ 3. Delta: De "delta" is het verschil in loon tussen het startbarema of, in voorkomend geval het referentiebarema, enerzijds en het doelbarema anderzijds. De delta wordt berekend voor elk anciënniteitsjaar. De delta wordt gebruikt voor de gefaseerde invoering van het IFIC barema, met het oog op het bereiken van het doelbarema. De delta wordt verder beschreven in hoofdstuk 6, afdeling 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§ 4. IFIC barema Het "IFIC barema" is de minimale loonschaal waarop de werknemer recht heeft en die wordt opgemaakt voor elke fase. Bij het bereiken van het doelbarema stemt het IFIC barema overeen met het doelbarema. Zolang het doelbarema niet is bereikt, wordt het IFIC barema gebaseerd op de combinatie van het startbarema of referentiebarema en het doelbarema dat aan de werknemer is toegekend.</p> <p>Het IFIC barema, alsook een verdere verduidelijking van de rechthebbende werknemers, worden verder beschreven in hoofdstuk 6 en hoofdstuk 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§ 5. Referentiebarema: Het "referentiebarema" vormt het vertrekpunt voor het bepalen van het IFIC barema in de situaties waarin het startbarema niet bepaald kan worden.</p> <p>Het referentiebarema alsook de situaties waarin het van toepassing is, wordt verder beschreven in hoofdstuk 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>§ 6. Haard- of standplaatstoelage: het aan de werknemer toegekende voordeel conform:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - De collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2002 (KB 23/10/2002 – BS 5/11/2002) betreffende de toekenning van een haard- of standplaatstoelage, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (64175/CO/305). - De collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000 betreffende de toekenning van een haard- en of standplaatstoelage (56976/CO/305).
<p>§ 7. Functiecomplement: het aan de werknemer toegekende voordeel conform:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2006 (KB 1/10/2008 – BS 27/11/2008) betreffende de toekenning van een functiecomplement voor sommige werknemers, diensthoofden in functie, afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten (83936/CO/305).
<p>§ 8. Functietoeslag: het aan de werknemer toegekende voordeel conform</p> <ul style="list-style-type: none"> - De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 1992 betreffende de functietoeslag voor de hoofden, afgesloten tussen de werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties (uitgezonderd Becoprivé), vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen. - De collectieve arbeidsovereenkomst van 26 augustus 1992 betreffende de toekenning van een functietoeslag voor de diensthoofden, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten (31.034/CO/305.02).
<p>§ 9. Premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT): het aan de werknemer toegekende voordeel conform:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties zoals gewijzigd door het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2016 tot wijziging van artikel 1 van het koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.
<p>Hoofdstuk 4: Algemene voorafgaande principes</p>
<p>Artikel 4.</p>
<p>§1. De invoering van de nieuwe loonschalen gebeurt in fasen.</p>

De invoering van de nieuwe loonschalen mag op geen enkele wijze aanleiding geven tot een verlaging van het salaris voor de werknemers die in dienst zijn op uiterlijk 31 oktober 2019.
<p>§2. De werknemer heeft bij de start van elke fase van invoering van de nieuwe loonschalen de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of een overstap naar het IFIC barema van die fase, met uitsluiting van de werknemer die in een vorige fase gekozen heeft om in IFIC te stappen. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7 of het referentiebarema conform artikel 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De bestaande loonvoorwaarden blijven van toepassing indien de werknemer niet kiest om het recht op het IFIC barema te openen.</p>
§3. De werknemers die vanaf 1 november 2019 in dienst treden, genieten geen keuzerecht en vallen onmiddellijk onder de IFIC barema's.
§4. Dit keuzerecht en de gevolgen ervan worden verder verduidelijkt in hoofdstuk 6, afdeling 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
<p>Artikel 5.</p> <p>§1. De ondertekenende partijen erkennen dat de invoering van de nieuwe loonschalen slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheid recurrent garandeert. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren. De door de overheid beschikbaar gestelde budgetten kunnen enkel worden aangewend voor de doeleinden waarvoor ze zijn bedoeld conform hoofdstuk 2.1.1. van het vijfde Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 voor de social/ non profitsectoren voor de periode 2018-2020.</p>
§2. De ondertekenende partijen komen overeen geen volgende fase te starten vooraleer de globale reële kost van de voorafgaande fase volledig is ingedekt door het ter beschikking gestelde budget.
§3. Om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbare budget zich verhoudt tot de globale reële kost zal een rapportering van loongegevens worden gedaan. De sociale partners bepalen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst de wijze waarop, en welke gegevens door de vzw IFIC worden verzameld.
§4. Ingeval de kost meer of min afwijkt van het ter beschikking gestelde budget, wordt het verschil aangerekend op de buffer voorzien in het vijfde Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 voor de social/ non profitsectoren voor de periode 2018-2020.
§5. Volstaat het budget voorzien binnen de hoger genoemde buffer niet, dan wordt het verschil aangerekend op het budget voorzien voor een volgende fase van uitrol, waardoor de aanvang van deze volgende fase uitgesteld wordt. Als de buffer niet volledig werd uitgeput, zal het saldo gebruikt worden om de volgende fase vervroegd uit te rollen.
Hoofdstuk 5: Het doelbarema
<p>Artikel 6.</p> <p>§1. Voor elke functiecategorie zoals vastgelegd in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (135642/CO/330) , legt deze collectieve arbeidsovereenkomst een doelbarema vast. De doelbarema's voor elke functiecategorie worden weergegeven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De doelbarema's zijn uitgedrukt als bruto maandloon.</p> <p>Elke sectorale referentiefunctie uitgeoefend door een werknemer situeert zich in een categorie waar een doelbarema(s) aan gekoppeld is(zijn).</p>
<p>§2. In de functiecategorie 14 wordt, voor de sectorale referentiefuncties verpleegkundige, opvoeder/begeleider en begeleider beschut wonen binnen het functiedepartement verpleging en verzorging, een gedifferentieerd doelbarema bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleiding op bachelor niveau;

- 14B voor de verpleegkundigen, opvoeders/begeleiders en begeleiders beschut wonen met een opleidingsniveau dat lager is dan bachelor niveau.

Hoofdstuk 6: Het IFIC barema voor de werknemers in dienst ten laatste op 31 oktober 2019

Afdeling 1: Het bepalen van het startbarema van de werknemer

Artikel 7.

§1. Het startbarema is gelijk aan de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal in de onderneming op 31 oktober 2019, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen.

Het startbarema is, in voorkomend geval, minimaal gelijk aan de van toepassing zijnde sectorale loonschaal, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten tot en met 31 oktober 2019 in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten – en inrichtingen van toepassing op de ondernemingen en werknemers die gevat worden door het toepassingsgebied van deze arbeidsovereenkomsten.

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

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

§2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Koninklijke besluiten vermeld in artikel 3 §6 t.e.m. §9. Het betreft meer bepaald:

- De haard- of standplaatstoelage
- Het functiecomplement
- De functietoeslag
- De premie een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.

§3 Behalve de looncomponenten vermeld in §2 hierboven, mag het startbarema dat van toepassing is op de werknemer slechts verhoogd worden met andere looncomponenten voor zover die cumulatief aan de 3 volgende voorwaarden voldoen:

- Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ);
- Functiegebonden;
- Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.

§4. De onderdelen van het startbarema vermeld in § 2 en 3 van dit artikel die toegekend worden over een andere betaalperiode dan maandelijks, moeten worden omgezet in maandbedragen vooraleer de delta te berekenen.

Het maandbedrag is gelijk aan het door twaalf gedeelde jaarbedrag, met twee decimalen na de komma.

De afrondingen gebeuren door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als gelijk is aan of hoger is dan vijf.

§5. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het startbarema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.

Afdeling 2: Het bepalen van de DELTA

Artikel 8.

§1. De delta wordt berekend door, voor elk anciënniteitsjaar, het doelbarema (cfr. hoofdstuk 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst), te verminderen met het startbarema (cfr. afdeling 1 van dit hoofdstuk).

§2. De delta wordt, voor elk anciënniteitsjaar, uitgedrukt in euro en kan positief zijn, negatief zijn of gelijk zijn aan 0.

Afdeling 3: Het bepalen van het IFIC barema

Artikel 9.

§1. Per fase moet voor elke werknemer een IFIC barema worden berekend.

§2 Elk IFIC barema krijgt een code. Deze code is de combinatie van de code van de loonschaal opgenomen in het startbarema en de categorie van de sectorale referentiefunctie. (Bv 1.55-1.61-1.77/14).
§3. Fase 1 gaat in op 1 november 2019.
§4. Het IFIC barema wordt berekend door het startbarema, op elk anciënniteitsjaar, te verhogen met een bedrag bekomen door volgende formule: (bedrag van de positieve delta) x D/100 D wordt voor elke fase vastgelegd in een aparte collectieve arbeidsovereenkomst. Het resultaat van deze berekening is een bedrag met 2 decimalen na de komma. De afronding gebeurt door het cijfer na het af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als het gelijk is aan of hoger is dan vijf.
§5. Wanneer de delta negatief of gelijk aan 0 is op een bepaald anciënniteitsjaar, wordt het IFIC barema beperkt tot de hoogte van het doelbarema op het overeenstemmende anciënniteitsjaar.
§6. Indien een werknemer meerdere functies uitoefent, vastgelegd in meer dan één arbeidsovereenkomst, dan wordt het IFIC barema bepaald voor elke arbeidsovereenkomst apart.
Afdeling 4: De keuze van de werknemer
Artikel 10.
§1. De werknemer heeft bij het begin van elke fase van invoering van de nieuwe loonschalen eenmalig de keuze tussen het behoud van zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, of voor het IFIC barema van de betrokken fase zoals beschreven in artikel 9 van deze overeenkomst, met uitsluiting van de werknemer die in een vorige fase gekozen heeft om in IFIC te stappen.
§2. De keuze voor het IFIC barema is onomkeerbaar. De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft bijgevolg geen recht meer op de loonschalen zoals opgenomen in het startbarema conform artikel 7 of het referentiebarema conform artikel 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
§3. De werknemer die kiest voor het IFIC barema, maar zich op het ogenblik van de keuze in een anciënniteitsjaar bevindt waar het startbarema hoger is dan het IFIC barema, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, tot de maand waarop het IFIC barema nominaal hoger ligt dan het startbarema, aan eenzelfde tewerkstellingsbreuk. Vanaf die maand volgt hij definitief het IFIC barema.
§4. De werknemer die op 1 november 2019 recht heeft op het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt in fase 1 zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, alsook de premie BBT en/of BBK. Hij beschikt bijgevolg in fase 1 niet over de keuzemogelijkheid. De ondertekenende partijen bepalen bij elke volgende fase of deze werknemers de keuze krijgen om over te stappen naar het IFIC barema.
§5. De werknemer bedoeld in §1 van dit artikel is verplicht zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever uiterlijk op 14 juni 2019. De werknemer die binnen deze termijn geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema. De werknemer die opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst vanaf de betaling van het loon van de maand november 2019.

§6. In afwijking op §5 van dit artikel, kan de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid tot intern/sectoraal of extern beroep, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic, zijn keuze, zoals bedoeld in §1 van dit artikel, pas maken nadat het besluit van de interne of de externe beroepscommissie schriftelijk aan hem is meegedeeld door de werkgever.

Vanaf de kennisname van het besluit van de interne beroepscommissie heeft de werknemer tot 31 oktober 2019 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Indien de werknemer in extern beroep gaat, heeft hij vanaf de kennisname van het besluit van het externe beroepscommissie tot 31 oktober 2019 om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever. Als de externe beroepscommissie na 24 oktober 2019 het besluit meedeelt, heeft de werknemer 7 dagen na de kennisname van de beslissing van de externe beroepscommissie om zijn keuze schriftelijk bekend te maken aan de werkgever.

Deze bekendmaking van de keuze gaat gepaard met een expliciete afstand van recht om het dispuut verder te betwisten.

De werknemer die in dit geval opteert om over te stappen naar het IFIC barema, geniet de uitbetaling van zijn IFIC barema voor het eerst de maand volgend op de bekendmaking van zijn keuze. In voorkomend geval dient de werkgever voor de werknemer eenmalig een looncorrectie te berekenen voor de periode tussen 1 november 2019 en de maand van de bekendmaking van zijn keuze.

De werknemer die binnen bovenvermelde termijn geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

§7. Werknemers die vanaf 23 april 2019 tot en met 31 oktober 2019 in dienst komen, krijgen de keuze voor het oude barema conform de loonschalen opgenomen in bijlagen 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of voor het IFIC barema, met uitzondering van werknemers waarvan het contract een einde neemt uiterlijk op 31 oktober 2019.

De werknemers zoals bedoeld in deze paragraaf moeten hun keuze schriftelijk bekend maken aan de werkgever ten laatste op 31 oktober 2019.

De werknemer die op 31 oktober 2019 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

§8. Werknemers die vanaf 23 april 2019 tot en met 31 oktober 2019 contractueel van functie wijzigen, krijgen de keuze voor het oude barema conform de loonschalen opgenomen in bijlagen 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst of voor het IFIC barema, met uitzondering van werknemers waarvan het contract een einde neemt uiterlijk op 31 oktober 2019.

De werknemers zoals bedoeld in deze paragraaf moeten hun keuze schriftelijk bekend maken aan de werkgever ten laatste op 31 oktober 2019.

De werknemer die op 31 oktober 2019 geen keuze heeft bekend gemaakt, behoudt zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, en opent niet het recht op het IFIC barema.

Artikel 11.

§1. De werkgever informeert de werknemer tussen 23 april 2019 en uiterlijk 7 mei 2019 over de keuzemogelijkheid. Hiertoe bezorgt hij de werknemer een overzicht van zijn startbarema en het IFIC barema, en informeert hij de werknemer over de bepalingen van artikel 10.

De werkgever geeft de werknemer een berekening van het cumulatief loon dat hij nog zou verdienen in elk van beide barema's gedurende de resterende loopbaan. Hierbij wordt vertrokken van de baremieke anciënniteit op het ogenblik van de ingang van elke fase, de leeftijd van de werknemer, zijn wettelijke pensioenleeftijd, zijn arbeidstijd, waarbij voor wat betreft deze berekening wordt verondersteld dat de werknemer in dezelfde functie zou blijven en effectieve prestaties levert tot het einde van zijn loopbaan.

§2. De berekening van het cumulatief loon zoals bedoeld in voorgaande paragraaf dient te gebeuren met de tool die door de VZW IFIC ter beschikking wordt gesteld.
Hoofdstuk 7: het IFIC barema voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 november 2019 Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers die effectief vanaf 1 november 2019 in dienst treden van de onderneming.
Artikel 12.
§1. De werknemer heeft van zodra hij onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt, recht op hetzelfde IFIC barema als de werknemers bedoeld in hoofdstuk 6 met dezelfde sectorale referentiefunctie in de onderneming.
§2. Hiervan wordt afgeweken in volgende twee situaties: <ul style="list-style-type: none"> - Indien de aan de nieuwe werknemer toegewezen sectorale referentiefunctie niet bestaat in de onderneming op het ogenblik van de indiensttreding; - Indien in dezelfde onderneming, voor dezelfde sectorale referentiefunctie, verschillende startbarema's bestaan op het ogenblik van de indiensttreding, en bij ontstentenis van een akkoord over het toe te passen startbarema in de ondernemingsraad, bij ontstentenis hieraan in het comité voor preventie en bescherming op de werkplaats, bij ontstentenis hieraan met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis hieraan middels een collectieve arbeidsovereenkomst. <p>In deze beide gevallen, heeft de nieuwe werknemer recht op het IFIC barema bepaald op basis van de bepalingen van artikel 9, met dien verstande dat de delta zoals bedoeld in artikel 8 bepaald wordt op basis van het verschil tussen enerzijds het van toepassing zijnde doelbarema en anderzijds het referentiebarema opgenomen in bijlage 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in voorkomend geval verhoogd met de looncomponenten beschreven in §3 en §4 van dit artikel.</p>
§3. Om het referentiebarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal zoals bedoeld in bijlage 4, in voorkomend geval, op elk anciënniteitsjaar van de loonschaal verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Koninklijke besluiten vermeld in artikel 3 §6 t.e.m. §9. Het betreft meer bepaald: <ul style="list-style-type: none"> - De haard- of standplaatstoelage; - Het functiecomplement; - De functietoeslag; - De premie een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel.
§4 Behalve de looncomponenten vermeld in §3 hierboven, mag het referentiebarema dat van toepassing is op de werknemer slechts verhoogd worden met andere looncomponenten voor zover die cumulatief aan de 3 volgende voorwaarden voldoen: <ul style="list-style-type: none"> - Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ); - Functiegebonden; - Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling
§5. Vallen niet onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk de werknemers die op moment van indiensttreding recht hadden op het voordeel beschreven in artikel 3§9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Zij behouden in fase 1 hun bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, alsook de premie BBT en/of BBK. Zij beschikken bijgevolg in fase 1 niet over de keuzemogelijkheid. De ondertekenende partijen bepalen bij elke volgende fase of deze werknemers de keuze krijgen om over te stappen naar het IFIC barema.
Hoofdstuk 8: Algemene bepalingen
Artikel 13. Integratie loonschalen en looncomponenten
De werknemer waarop het IFIC barema van toepassing is, heeft vanaf de start van de uitbetaling van het IFIC barema en voor de duurtijd van de verdere loopbaan, bovenop het toegekende IFIC barema geen recht meer op de voordelen zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten en de koninklijke besluiten opgenomen in artikel 3 §6 t.e.m. §9, in artikel 7 §3 en in artikel 12 §4. Deze voordelen zijn in het IFIC barema geïntegreerd.

De werknemer die kiest voor het IFIC barema heeft geen recht meer op de loonschalen opgenomen in het startbarema conform artikel 7 of het referentiebarema conform artikel 12 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief hun toekomstige indexeringen, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 9 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
Artikel 14. Verloning hybride functies
§1. De werknemer aan wie een hybride sectorale referentiefunctie werd toegekend, conform de bepalingen in bijlage 1 collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic, wordt een maandloon toegekend dat samengesteld wordt pro rata de arbeidstijd die de werknemer besteedt aan elk van de sectorale referentiefuncties.
§2. Wanneer de hoogst geklasseerde sectorale referentiefunctie voor 70% of meer deel uitmaakt van de contractuele arbeidstijd van de werknemer, dan wordt de werknemer voor 100% van zijn contractuele arbeidstijd vergoed aan het IFIC barema voor deze functie.
Artikel 15. Index
§1. De in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene doelbarema's worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 103.04 (basis 2013), 1 juni 2017. De aanpassing gebeurt overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid van de arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.
§2. Het geïndexeerde doelbarema is een barema met twee decimalen. De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als gelijk is aan of hoger is dan vijf.
Artikel 16. Uurloon
Het geïndexeerde uurloon (in het stelsel van de 38-urenweek) is gelijk aan: $\frac{\text{maandloon} \times 12}{1976}$ Het resultaat van deze berekening is een uurloon met vier decimalen. De afronding gebeurt door het cijfer na de af te ronden decimaal te verwaarlozen als het lager is dan vijf en door het af te ronden decimaal naar de hogere eenheid te brengen als het gelijk is aan of hoger is dan vijf.
Artikel 17. Informatie aan de werknemer die recht heeft op het IFIC barema
Ten einde de correcte toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen verifiëren maakt de werkgever schriftelijk aan de werknemer over: <ul style="list-style-type: none"> - De code(s) en de titel(s) van de aan de werknemer toegekende sectorale referentiefunctie(s) zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (330/CO/ 135642); - De gecombineerde baremacode(s) van het startbarema (of het referentiebarema) en het doelbarema; - Deze baremacode(s) wordt(worden) vooraf gegaan door het woord « IFIC barema » indien het IFIC barema wordt toegekend aan de betrokken werknemer; - De baremieke anciënniteit van de werknemer in jaren en maanden; - Voor alle werknemers die het ific-barema genieten, dient ook te worden vermeld welke looncomponenten voorzien in artikel 3 §6 tem §9 in het startbarema (of het referentiebarema) werden geïntegreerd; - In voorkomend geval worden de looncomponenten vermeld die worden bedoeld in artikel 7 §3 en artikel 12 § 4; - In voorkomend geval wordt het huisbarema vermeld dat van toepassing is op de betrokken werknemer. <p>Voor de toepassing van dit artikel wordt de incorporatie in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de betrokken werknemer beschouwd als een schriftelijke kennisgeving.</p>

Artikel 18. Verworven anciënniteit
De werknemer die het recht opent op het IFIC barema behoudt zijn verworven baremieke anciënniteit als vertrekpunt voor de verdere evolutie van de anciënniteit
Artikel 19. Verworven anciënniteit bij functiewijziging
Bij wijziging van functie binnen dezelfde onderneming, heeft de werknemer onmiddellijk recht op de verworven baremieke anciënniteit in de vorige functie.
Hoofdstuk 9: Slotbepalingen
Artikel 20.
§1. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de globale kost ervan, die door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt aan de sector.
§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op datum van ondertekening en is gesloten voor onbepaalde duur.
§3. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.
§4. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.
BIJLAGEN
Bijlage 1: Doelbarema's
Bijlage 2: Lijst van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.
Bijlage 3: Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst
Bijlage 4: Referentiebarema's per sectorale referentiefunctie

Commission paritaire des établissements et des services de santé
Convention collective de travail du 5 avril 2019 en exécution de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande
Chapitre 1^{er} : Champ d'application
Article 1 ^{er} .
§1 ^{er} . La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande :
<ul style="list-style-type: none"> - les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, §1^{er}, I, premier alinéa, 3° et 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980) ;
<ul style="list-style-type: none"> - les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées ;
<ul style="list-style-type: none"> - les maisons de soins psychiatriques ;
<ul style="list-style-type: none"> - les initiatives d'habitation protégée ;
<ul style="list-style-type: none"> - les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec 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 coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1^{er}, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.
§2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas au personnel de direction tel que défini à l'art. 4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, sauf s'il s'agit d'une fonction de référence sectorielle telle que visée dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (135642/CO/330), ni aux médecins.
Chapitre 2 : Objet
Article 2.
§1 ^{er} . La présente convention collective de travail a pour objectif de déterminer de nouvelles échelles salariales pour les entreprises et leurs travailleurs, relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail.
§2. La présente convention collective de travail fixe les échelles salariales pour les catégories de fonction telles qu'elles sont fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (135642/CO/330).
§3. La présente convention collective de travail détermine toutes les mesures nécessaires afin de réaliser une introduction phasée des nouvelles échelles salariales.
§4. La présente convention collective de travail exécute le point 2.1.1. du cinquième Accord intersectoriel flamand pour les secteurs sociaux/non marchands pour la période 2018-2020 du 8 juin 2018, conclu entre les partenaires sociaux, d'une part, et le Gouvernement flamand, d'autre part.
Chapitre 3 : Concepts introductifs
Article 3.
§ 1 ^{er} . Barème-cible : Le « barème-cible » correspond à l'échelle salariale sectorielle finale à atteindre qui est déterminée pour chaque catégorie de fonction. Le barème-cible est atteint par phase. Le barème-cible est décrit plus loin au chapitre 5 de la présente convention collective de travail.

<p>§ 2. Barème de départ : Le « barème de départ » est l'échelle salariale qui constitue le point de départ pour déterminer le barème IFIC.</p> <p>Le barème de départ est décrit au chapitre 6, section 1^{re} de la présente convention collective de travail.</p>
<p>§ 3. Delta : Le delta est la différence de salaire entre le barème de départ ou, le cas échéant, le barème de référence, d'une part, et le barème-cible d'autre part. Le delta est calculé pour chaque année d'ancienneté. Le delta est utilisé pour l'introduction phasée du barème IFIC, avec en perspective le barème-cible à atteindre.</p> <p>Le delta est décrit au chapitre 6, section 2 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>§ 4. Barème IFIC Le « barème IFIC » correspond à l'échelle salariale minimale à laquelle le travailleur a droit et qui est fixée pour chaque phase. Lorsque le barème-cible est atteint, le barème IFIC correspond au barème-cible. Aussi longtemps que le barème-cible n'est pas atteint, le barème IFIC est basé sur la combinaison du barème de départ ou barème de référence et du barème-cible attribué au travailleur.</p> <p>Le barème IFIC, ainsi qu'une spécification ultérieure des travailleurs y ayant droit, sont décrits plus loin au chapitre 6 et au chapitre 7 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>§ 5. Barème de référence : Le barème de référence constitue le point de départ pour déterminer le barème IFIC dans les situations où le barème de départ ne peut être déterminé.</p> <p>Le barème de référence ainsi que les situations dans lesquelles il est d'application sont décrits plus loin au chapitre 7 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>§ 6. Allocation de foyer ou de résidence : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la convention collective de travail du 25 septembre 2002 (AR du 23/10/2002 - MB du 5/11/2002) concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (64175/CO/305) ; - à la convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (56976/CO/305).
<p>§ 7. Complément de fonction : Il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention collective de travail du 30 juin 2006 (AR du 1/10/2008 - MB du 27/11/2008) concernant l'octroi d'un complément de fonction à certains travailleurs, chefs de service en fonction, conclue dans la Commission paritaire des services de santé (89936/CO/305).
<p>§ 8. Supplément de fonction : Il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convention collective de travail du 29 juin 1992 concernant les suppléments de fonction pour les chefs de service, conclue entre organisations syndicales et patronales (à l'exception de Cobéprivé), représentés dans la sous-commission paritaire des hôpitaux privés ; - la convention collective de travail du 26 août 1992, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé, octroyant un supplément de fonction pour les chefs de service (31.034/CO/305.02).
<p>§ 9. Primes pour les titres (TPP) ou qualifications (QPP) professionnels particuliers : il s'agit de l'avantage octroyé au travailleur conformément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au chapitre 1^{er} de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables, tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2016 modifiant l'article premier de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables.
<p>Chapitre 4 – Dispositions générales préalables</p>
<p>Article 4.</p>

<p>§1^{er}. L'introduction des nouvelles échelles salariales se déroule par phases.</p> <p>L'introduction des nouvelles échelles salariales ne peut en aucune manière avoir pour conséquence une diminution du salaire des travailleurs en service au plus tard le 31 octobre 2019.</p>
<p>§ 2. Lors du début de chaque phase d'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur peut choisir soit de garder ses conditions salariales existantes, y compris les augmentations futures convenues, soit d'entrer dans le barème IFIC de cette phase, à l'exclusion du travailleur qui a choisi d'entrer dans le barème IFIC dans une phase précédente. Le choix d'entrer dans le barème IFIC est irréversible. Le travailleur qui opte pour le barème IFIC n'a par conséquent plus droit aux échelles salariales telles que reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7 ou au barème de référence conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.</p> <p>Les conditions salariales existantes demeurent d'application si le travailleur n'opte pas pour l'ouverture de son droit au barème IFIC.</p>
<p>§ 3. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} novembre 2019 ne bénéficient pas du droit de choisir et reçoivent directement les barèmes IFIC.</p>
<p>§ 4. Ce droit de choisir et les conséquences qui en découlent sont spécifiés au chapitre 6, section 4 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>Article 5.</p>
<p>§1^{er}. Les parties signataires reconnaissent que l'introduction de nouvelles échelles salariales n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts globaux y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes garantissent de manière récurrente. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti. Les budgets mis à disposition par les autorités peuvent exclusivement être affectés aux objectifs pour lesquels ils ont été octroyés conformément au point 2.1.1. du cinquième Accord intersectoriel flamand pour les secteurs sociaux/non marchands pour la période 2018-2020 du 8 juin 2018.</p>
<p>§ 2. Les parties signataires conviennent de n'entamer aucune phase suivante tant que le coût réel global de la phase précédente n'est pas entièrement couvert par le budget mis à disposition.</p>
<p>§3. Afin de vérifier la corrélation entre le budget mis à disposition par l'autorité et le coût réel global, un rapportage des données salariales sera réalisé. Les partenaires sociaux déterminent, au moyen d'une convention collective de travail, quelles seront les données collectées par l'asbl IFIC et la manière dont ces données sont collectées.</p>
<p>§ 4. Dans le cas où le coût serait plus ou moins élevé que le budget mis à disposition, la différence sera imputée sur la réserve financière prévue dans le cinquième Accord intersectoriel flamand pour les secteurs sociaux/non marchands pour la période 2018-2020 du 8 juin 2018.</p>
<p>§ 5. Si la réserve financière mentionnée ci-dessus et prévue au sein du budget est insuffisante, la différence sera imputée sur le budget prévu pour une phase ultérieure du déploiement, résultant en un report du début de cette phase ultérieure.</p> <p>Si la réserve financière n'est pas totalement épuisée, le solde sera utilisé afin d'anticiper la phase suivante.</p>
<p>Chapitre 5 : Le barème-cible</p>
<p>Article 6.</p>
<p>§ 1^{er}. La présente convention collective de travail fixe un barème-cible pour toutes les catégories de fonction telles qu'elles sont fixées dans l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (135642/CO/330). Les barèmes-cibles pour chaque catégorie de fonction sont repris dans l'annexe 1 à la présente convention collective de travail.</p> <p>Les barèmes-cibles sont exprimés en salaire mensuel brut.</p> <p>Chaque fonction de référence sectorielle exercée par un travailleur se situe dans une catégorie pour laquelle un (des) barème(s)-cible(s) est(sont) applicable(s).</p>
<p>§ 2. Dans la catégorie de fonction 14, un barème-cible différencié est déterminé pour les fonctions de référence sectorielles infirmières, éducateurs/accompagnateurs et accompagnateurs habitations protégées au sein du département infirmier et soignant :</p>

<ul style="list-style-type: none"> - 14 pour les infirmiers, éducateurs/accompagnateurs et accompagnateurs habitations protégées ayant un niveau de formation de bachelier ; - 14B pour les infirmiers, éducateurs/accompagnateurs et accompagnateurs habitations protégées ayant un niveau de formation inférieur au niveau de bachelier.
Chapitre 6 : Le barème IFIC pour les travailleurs en service au plus tard le 31 octobre 2019
Section 1^{re} : La détermination du barème de départ du travailleur
Article 7.
<p>§ 1^{er}. Le barème de départ est égal à l'échelle salariale d'application pour le travailleur dans l'entreprise au 31 octobre 2019,, y compris les augmentations futures convenues.</p> <p>Le barème de départ est, le cas échéant, au moins égal à l'échelle salariale sectorielle d'application, conformément aux conventions collectives de travail conclues jusqu'au 31 octobre 2019 inclus dans la Commission paritaire des établissements et services de santé d'application pour les entreprises et travailleurs qui relèvent du champ d'application de ces conventions collectives de travail.</p> <p>Les conventions collectives de travail sectorielles qui sont d'application sont reprises à l'annexe 2 à la présente convention collective de travail.</p> <p>L'annexe 3 détermine les barèmes de référence qui ne sont pas repris dans les conventions collectives de travail de l'annexe 2.</p>
<p>§ 2. Pour déterminer le barème de départ, le barème d'application pour le travailleur doit, le cas échéant, être majoré, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composants salariaux auxquels le travailleur a droit, conformément aux conventions collectives de travail et arrêtés royaux mentionnés à l'article 3, § 6 à § 9 inclus. Cela concerne plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'allocation de foyer ou de résidence ; - le complément de fonction ; - le supplément de fonction ; - la prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers.
<p>§ 3. Le barème de départ d'application pour le travailleur ne peut être majoré d'autres composants salariaux que ceux mentionnés dans le § 2 qui précède que s'ils répondent simultanément aux 3 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être soumis à la sécurité sociale (ONSS) ; - être liés à la fonction ; - être accordés de manière collective à tous les travailleurs qui ont reçu la même attribution de fonction dans l'institution.
<p>§ 4. Les éléments du barème de départ, mentionnés dans le § 2 et § 3 du présent article, qui sont octroyés sur une période de paiement autre que mensuelle doivent être convertis en montants mensuels pour calculer le delta.</p> <p>Le montant mensuel est égal au montant annuel divisé par douze, avec deux décimales après la virgule.</p> <p>Les arrondis sont faits en supprimant le nombre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en amenant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si elle est égale ou supérieure à cinq.</p>
<p>§ 5. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions, stipulées dans plus d'un contrat de travail, le barème de départ sera déterminé pour chaque contrat de travail séparément.</p>
Section 2 : La détermination du DELTA
Article 8.
<p>§ 1^{er}. Le delta est calculé pour chaque année d'ancienneté et est obtenu en diminuant le barème-cible (cf. chapitre 5 de la présente convention collective de travail) du barème de départ (cf. section 1^{re} du présent chapitre).</p>
<p>§ 2. Le delta est exprimé, pour chaque année d'ancienneté, en euro, et peut être positif, négatif ou égal à 0.</p>
Section 3 : La détermination du barème IFIC
Article 9.
<p>§ 1^{er}. Lors de chaque phase, un barème IFIC est calculé pour chaque travailleur.</p>

<p>§ 2. Chaque barème IFIC dispose d'un code. Ce code est une combinaison du code de l'échelle salariale repris dans le barème de départ et de la catégorie de la fonction de référence sectorielle. (p.ex. 1.55-1.61-1.77/14).</p>
<p>§ 3. La phase 1 entre en vigueur le 1^{er} novembre 2019.</p>
<p>§ 4. Le barème IFIC est calculé en majorant le barème de départ, pour chaque année d'ancienneté, d'un montant obtenu selon la formule suivante :</p> <p>(montant positif du delta) x D/100</p> <p>D est déterminé pour chaque phase dans une convention collective de travail distincte.</p> <p>Le résultat de ce calcul est un montant avec 2 décimales après la virgule. L'arrondi est réalisé en supprimant le nombre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en amenant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si elle est égale ou supérieure à cinq.</p>
<p>§ 5. Si, pour une année d'ancienneté, le delta est négatif ou égal à 0, le barème IFIC est limité à la hauteur du barème-cible de l'année d'ancienneté correspondante.</p>
<p>§ 6. Si un travailleur exerce plusieurs fonctions, stipulées dans plus d'un contrat de travail, le barème IFIC sera déterminé pour chaque contrat de travail séparément.</p>
<p>Section 4 : Le choix du travailleur</p>
<p>Article 10.</p>
<p>§1^{er}. Au début de chaque phase d'implémentation des nouvelles échelles salariales, le travailleur a une seule fois le choix entre le maintien de ses conditions salariales existantes, y compris les augmentations futures convenues, et le passage vers le barème IFIC correspondant à la phase concernée, comme décrit à l'article 9 de la présente convention, à l'exclusion du travailleur ayant opté pour un passage vers le barème IFIC lors d'une phase précédente.</p>
<p>§2. Le choix d'opter pour le barème IFIC est irréversible. Le travailleur qui opte pour le barème IFIC n'a par conséquent plus droit aux échelles salariales telles que reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7 ou au barème de référence conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.</p>
<p>§ 3. Le travailleur qui choisit le barème IFIC, mais qui se trouve au moment du choix dans une année d'ancienneté durant laquelle le barème de départ est plus élevé que le barème IFIC, conserve ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, jusqu'au mois durant lequel le barème IFIC atteint une valeur nominale supérieure à celle du barème de départ, à temps de travail identique. À partir de ce mois, il recevra définitivement le barème IFIC.</p>
<p>§ 4. Le travailleur qui, en date du 1^{er} novembre 2019, a droit à l'avantage décrit à l'article 3, § 9 (prime pour un titre et/ou une qualification professionnels particuliers (TPP et/ou QPP, en abrégé)) de la présente convention collective de travail, conserve, lors de la phase 1, ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que cette prime TPP et/ou QPP. Il ne dispose par conséquent pas de la possibilité de choix durant la phase 1.</p> <p>Les parties signataires décident, lors de chaque phase ultérieure, si le choix d'entrer dans le barème IFIC est possible ou non pour ces travailleurs.</p>
<p>§ 5. Le travailleur visé au § 1^{er} du présent article est obligé de communiquer son choix à l'employeur par voie écrite au plus tard le 14 juin 2019. Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix dans ce délai conserve ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.</p> <p>Le travailleur qui opte pour le barème IFIC bénéficie pour la première fois du paiement de son barème IFIC à partir du paiement du salaire du mois de novembre 2019.</p>

§§ 6. Par dérogation au § 5 du présent article, dans le cas où le travailleur fait usage de la possibilité de recours interne/sectoriel ou externe, tels que décrits dans la convention collective de travail du 5 avril 2019 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et de rapportage à l'asbl IFIC, le choix du travailleur, tel que mentionné au § 1^{er} du présent article, ne peut avoir lieu qu'après que la décision de la commission de recours interne ou externe lui a été communiquée par l'employeur par voie écrite.

À compter de la prise de connaissance de cette décision de la commission de recours interne, le travailleur a jusqu'au 31 octobre 2019 pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Si le travailleur fait un recours externe, il a, à compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours externe, jusqu'au 31 octobre 2019 pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur. Si la commission de recours externe communique sa décision après le 24 octobre 2019, le travailleur a 7 jours à compter de la prise de connaissance de la décision de la commission de recours externe pour communiquer son choix par voie écrite à l'employeur.

Ce choix s'accompagne d'une renonciation explicite au droit de contester davantage le différend.

Le travailleur qui, dans ce cas, choisit d'opter pour le barème IFIC, recevra pour la première fois le paiement de son barème IFIC le mois qui suit l'annonce de son choix. Le cas échéant, l'employeur doit effectuer pour ce travailleur une correction salariale unique pour la période entre le 1^{er} novembre 2019 et le mois de la communication de son choix.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix dans le délai susmentionné conserve ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

§7. Les travailleurs qui entrent en service, à partir du 23 avril 2019 et jusqu'au 31 octobre 2019 inclus, peuvent choisir entre l'ancien barème conformément aux échelles salariales reprises aux annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail et le barème IFIC, à l'exception des travailleurs dont le contrat prend fin au plus tard le 31 octobre 2019.

Les travailleurs visés au présent paragraphe doivent communiquer leur choix par écrit à l'employeur au plus tard le 31 octobre 2019.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix au 31 octobre 2019 conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

§8. Les travailleurs qui changent contractuellement de fonction à partir du 23 avril 2019 et jusqu'au 31 octobre 2019 inclus peuvent choisir entre l'ancien barème conformément aux échelles salariales reprises aux annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail et le barème IFIC, à l'exception des travailleurs dont le contrat prend fin au plus tard le 31 octobre 2019.

Les travailleurs visés au présent paragraphe doivent communiquer leur choix par écrit à l'employeur au plus tard le 31 octobre 2019.

Le travailleur qui n'a pas communiqué son choix au 31 octobre 2019 conserve ses conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues, et n'ouvre pas de droit au barème IFIC.

Article 11.

§ 1^{er}. L'employeur informe le travailleur concernant la possibilité de choix entre le 23 avril 2019 et, au plus tard, le 7 mai 2019. Pour ce faire, il fournit au travailleur un aperçu indiquant le barème de départ et le barème IFIC et il informe le travailleur des dispositions prévues à l'article 10.

L'employeur fournit au travailleur un calcul du salaire cumulatif pour la carrière restante qu'il gagnerait dans chacun des deux barèmes. Ce calcul est établi sur la base de l'ancienneté barémique acquise au moment du démarrage de la phase, de l'âge du travailleur, de son âge légal de pension, de son temps de travail et, en ce qui concerne ce calcul, en supposant que le travailleur reste dans la même fonction et effectue des prestations effectives jusqu'à la fin de sa carrière.

§ 2. Le calcul du salaire cumulatif tel que visé dans le paragraphe précédent doit être effectué au moyen de l'outil de calcul mis à disposition par l'asbl IFIC.

Chapitre 7 : Le barème IFIC pour les travailleurs qui entrent en service à partir du 1^{er} novembre 2019

Ce chapitre est d'application pour les travailleurs qui entrent effectivement en service au sein de l'entreprise à partir du 1^{er} novembre 2019.

Article 12.

§ 1^{er}. Dès qu'il relève du champ d'application de ce chapitre, le travailleur a droit au même barème IFIC que celui des travailleurs visés au chapitre 6 exerçant la même fonction de référence sectorielle dans l'entreprise.

§ 2. Il est dérogé à ce principe dans les deux situations suivantes :

- Si la fonction de référence sectorielle attribuée au nouveau travailleur n'existe pas dans l'entreprise au moment de l'entrée en service ;
- Si, au sein de la même entreprise, pour la même fonction de référence sectorielle, des barèmes de départ différents coexistent au moment de l'entrée en service, et à défaut d'un accord concernant le barème de départ à appliquer conclu au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut d'un accord au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut d'un accord avec la délégation syndicale, ou à défaut d'un accord au moyen d'une convention collective de travail.

Dans ces deux situations, le nouveau travailleur a droit au barème IFIC déterminé sur la base des dispositions de l'article 9, étant entendu que le delta visé à l'article 8 est déterminé sur la base de la différence entre, d'une part, le barème-cible d'application et, d'autre part, le barème de référence repris dans l'annexe 4 de la présente convention collective de travail, majoré des composantes salariales décrites aux §§ 3 et 4 du présent article, le cas échéant.

§ 3. Pour déterminer le barème de référence, l'échelle salariale d'application pour le travailleur visé reprise en annexe 4 est le cas échéant majorée, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composants salariaux auxquels le travailleur a droit conformément aux conventions collectives de travail et arrêtés royaux mentionnés à l'article 3, § 6 à § 9 inclus. Cela concerne plus précisément :

- l'allocation de foyer ou de résidence ;
- le complément de fonction ;
- le supplément de fonction ;
- la prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers.

§ 4. Le barème de référence d'application pour le travailleur ne peut être majoré d'autres composants salariaux que ceux mentionnés dans le § 3 qui précède que s'ils répondent simultanément aux 3 conditions suivantes :

- être soumis à la sécurité sociale (ONSS) ;
- être liés à la fonction ;

être accordés de manière collective à tous les travailleurs qui ont reçu la même attribution de fonction dans l'institution.

§5. Ne relèvent pas du champ d'application du présent chapitre les travailleurs qui, au moment de l'entrée en service, avaient droit à l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour une qualification professionnelle particulière (QPP) et/ou prime pour un titre professionnel particulier (TPP)) de la présente convention collective de travail. Dans la phase 1, ils conservent leurs conditions salariales existantes, en ce compris les augmentations futures convenues et les primes QQP et/ou TPP. Ils ne disposent par conséquent pas de la possibilité de choix durant la phase 1. Les parties signataires décident, lors de chaque phase ultérieure, si le choix d'entrer dans le barème IFIC est possible ou non pour ces travailleurs.

Chapitre 8 : Dispositions générales

Article 13. Intégration des échelles salariales et composants salariaux

À partir du début du paiement du barème IFIC et pour le restant de sa carrière, le travailleur auquel le barème IFIC s'applique n'a plus droit, en sus du barème IFIC octroyé, aux avantages visés dans les conventions collectives de travail et arrêtés royaux repris à l'article 3, § 6 à § 9 inclus, à l'article 7 §3 et à l'article 12 §4. Ces avantages ont été intégrés dans le barème IFIC.

Le travailleur qui a opté pour le barème IFIC n'a par conséquent plus droit aux échelles salariales reprises dans le barème de départ conformément à l'article 7 ou le barème de référence conformément à l'article 12 de la présente

convention collective de travail, en ce compris leurs indexations futures, sans porter préjudice aux dispositions de l'article 9 de la présente convention collective de travail.
Article 14. Rémunération des fonctions hybrides
<p>§ 1^{er}. Le travailleur auquel une fonction de référence sectorielle hybride est attribuée conformément aux dispositions de l'annexe 1 à la convention collective de travail du 5 avril 2019 concernant les procédures d'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et de rapportage à l'asbl IFIC, perçoit un salaire mensuel dont le montant est calculé sur la base d'un prorata du temps de travail que le travailleur consacre à chaque fonction de référence sectorielle.</p> <p>§ 2. Lorsque la fonction de référence sectorielle ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70% ou plus du temps de travail contractuel du travailleur, celui-ci est alors rémunéré pour 100% de son temps de travail contractuel selon le barème IFIC correspondant à cette fonction.</p>
Article 15. Index
<p>§ 1^{er}. Les barèmes-cibles prévus à l'annexe 1 à la présente convention collective de travail sont liés à l'indice pivot 103,04 (base 2013), 1^{er} juin 2017.</p> <p>L'adaptation se fait selon les modalités prévues par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.</p> <p>§ 2. Le barème-cible indexé est un barème comprenant deux décimales.</p> <p>L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.</p>
Article 16. Salaire horaire
<p>Le salaire horaire indexé (dans le régime de travail de 38 heures/semaine) est égal à :</p> <p><u>salaire mensuel x 12</u> 1976</p> <p>Le résultat de ce calcul est un salaire horaire comprenant quatre décimales.</p> <p>L'arrondi s'effectue en supprimant le chiffre après la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en augmentant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.</p>
Article 17. Information au travailleur qui a droit au barème IFIC
<p>Afin que l'application correcte de la présente convention collective de travail puisse être vérifiée, l'employeur mentionne obligatoirement au travailleur par écrit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le(s) code(s) et le(s) titre(s) de la (des) fonction(s) sectorielle(s) de référence attribuée(s) au travailleur tel(s) qu'indiqué(s) à l'annexe 1 à la convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions (330/CO/ 135642) ; - le(s) code(s) de barème de départ (ou du barème de référence) et du barème-cible ; - le(s) code(s) de barème est (sont) précédé(s) de la mention « Barème IFIC » si celui-ci est attribué au travailleur concerné ; - l'ancienneté barémique du travailleur exprimée en années et mois ; - pour tous les travailleurs qui bénéficient du barème IFIC, il convient également de mentionner quels composants salariaux prévus à l'article 3 §6 à §9 inclus ont été intégrés dans le barème de départ (ou le barème de référence) ; - le cas échéant, les composants salariaux visés aux articles 7, § 3 et 12, § 4 sont mentionnés ; - le cas échéant, le barème interne qui est d'application pour le travailleur concerné est mentionné. <p>Pour l'application du présent article, l'incorporation dans un accord écrit entre l'employeur et le travailleur concerné est considérée comme une notification écrite.</p>

Article 18. Ancienneté acquise
Le travailleur qui ouvre le droit au barème IFIC conserve l'ancienneté barémique acquise comme point de départ pour une évolution ultérieure de celle-ci.
Article 19. Ancienneté acquise en cas de changement de fonction
Lors d'un changement de fonction au sein de la même entreprise, le travailleur bénéficiera immédiatement de l'ancienneté barémique acquise dans la fonction précédente.
Chapitre 9 : Dispositions finales
Article 20.
§1 ^{er} . Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle prévue dans la présente convention est limitée au versement effectif des coûts globaux encourus, mis à disposition du secteur par l'autorité compétente au moyen d'un financement structurel en vue de l'implémentation.
§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.
§ 3. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de douze mois.
§ 4. 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. 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.
ANNEXES
Annexe 1 : Barèmes-cibles
Annexe 2 : Liste des conventions collectives de travail sectorielles
Annexe 3 : Échelles barémiques hors convention collective de travail
Annexe 4 : Barèmes de référence par fonction de référence sectorielle

Bijlage 1 – Doelbarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 1 – Barèmes cibles

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en oeuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

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

ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	1903,79	1913,99	1942,67	1982,09	2027,14	2083,44	2151,02	2235,48	2336,84	2415,67	2.415,67	2612,75	2798,57	3051,96	3299,73	3626,32	3.952,91	4.279,51
1	1938,72	1956,21	1987,46	2029,62	2077,00	2134,49	2203,48	2282,42	2395,26	2488,14	2.497,80	2706,81	2899,32	3164,89	3415,22	3753,24	4.091,27	4.429,29
2	1971,62	1989,12	2022,81	2067,59	2117,20	2175,81	2246,14	2326,76	2450,65	2557,19	2.576,36	2796,95	2995,87	3273,21	3525,78	3874,75	4.223,72	4.572,69
3	2002,57	2020,07	2056,09	2103,38	2155,11	2214,77	2286,37	2368,57	2503,07	2622,82	2.651,31	2883,10	3088,15	3376,83	3631,37	3990,79	4.350,21	4.709,63
4	2031,65	2049,14	2087,39	2137,05	2190,81	2251,46	2324,25	2407,94	2552,59	2685,10	2.722,65	2965,25	3176,14	3475,72	3731,96	4101,34	4.470,71	4.840,09
5	2058,94	2076,43	2116,78	2168,71	2224,38	2285,97	2359,87	2444,95	2599,31	2744,07	2.790,42	3043,40	3259,85	3569,86	3827,59	4206,43	4.585,27	4.964,11
6	2084,52	2109,30	2151,64	2205,71	2263,20	2325,66	2400,62	2479,72	2643,32	2799,82	2.854,67	3117,59	3339,32	3659,31	3918,31	4306,13	4.693,94	5.081,76
7	2108,47	2133,26	2177,48	2233,57	2292,78	2356,06	2432,00	2512,34	2684,71	2852,43	2.915,47	3187,89	3414,62	3744,12	4004,21	4400,53	4.796,85	5.193,17
8	2130,88	2155,67	2201,66	2259,67	2320,50	2384,56	2461,42	2542,91	2723,60	2902,02	2.972,90	3254,39	3485,85	3824,39	4085,42	4489,77	4.894,13	5.298,49
9	2151,83	2176,62	2224,29	2284,10	2346,46	2411,23	2488,96	2571,53	2760,10	2948,68	3.027,08	3317,18	3553,10	3900,23	4162,05	4574,00	4.985,94	5.397,88
10	2171,40	2196,19	2245,43	2306,94	2370,73	2436,18	2514,72	2598,31	2794,31	2992,53	3.078,10	3376,39	3616,52	3971,77	4234,27	4653,36	5.072,45	5.491,55
11	2189,67	2221,74	2272,47	2335,57	2400,72	2466,79	2546,09	2623,33	2826,34	3033,70	3.126,09	3432,13	3676,22	4039,16	4302,23	4728,05	5.153,87	5.579,69
12	2206,70	2238,78	2290,89	2355,50	2421,91	2488,57	2568,57	2646,70	2856,31	3072,31	3.171,18	3484,54	3732,36	4102,56	4366,11	4798,25	5.230,39	5.662,53
13	2222,58	2254,66	2308,08	2374,08	2441,68	2508,90	2589,56	2668,51	2884,33	3108,47	3.213,49	3533,76	3785,08	4162,12	4426,07	4864,14	5.302,22	5.740,29
14	2237,38	2269,46	2324,09	2391,41	2460,13	2527,85	2609,13	2688,84	2910,50	3142,32	3.253,14	3579,93	3834,54	4218,01	4482,29	4925,93	5.369,57	5.813,21
15	2251,16	2283,24	2339,01	2407,56	2477,32	2545,52	2627,37	2707,80	2934,93	3173,97	3.290,28	3623,20	3880,88	4270,41	4534,96	4983,81	5.432,67	5.881,52
16	2260,27	2299,64	2356,37	2425,97	2500,62	2566,14	2648,42	2732,12	2967,74	3211,42	3.325,02	3668,21	3929,09	4326,11	4582,84	5036,43	5.490,03	5.943,62
17	2268,73	2308,10	2365,73	2436,30	2515,53	2578,53	2661,21	2735,39	2998,43	3246,48	3.357,49	3710,35	3974,24	4378,30	4627,60	5085,62	5.543,65	6.001,67
18	2276,58	2315,95	2374,43	2445,89	2529,40	2590,04	2673,10	2747,75	3027,11	3279,26	3.387,82	3749,79	4016,48	4427,16	4669,41	5131,57	5.593,73	6.055,89
19	2283,87	2323,24	2382,50	2454,80	2542,31	2600,74	2684,15	2759,23	3053,90	3309,89	3.416,13	3786,65	4055,96	4472,86	4708,43	5174,45	5.640,47	6.106,49
20	2290,64	2330,01	2389,99	2463,07	2554,31	2610,68	2694,41	2769,89	3078,89	3338,48	3.442,54	3821,09	4092,85	4515,57	4744,82	5214,45	5.684,07	6.153,70
21	2296,91	2343,58	2404,23	2478,04	2572,75	2627,20	2711,23	2779,79	3102,20	3365,16	3.467,15	3853,23	4127,28	4555,45	4778,75	5251,73	5.724,71	6.197,70
22	2302,73	2349,40	2410,68	2485,17	2583,11	2635,77	2720,07	2788,99	3123,93	3390,04	3.490,09	3883,22	4159,39	4592,67	4810,36	5286,47	5.762,58	6.238,69
23	2308,13	2354,80	2416,66	2491,78	2592,74	2643,72	2728,28	2797,52	3144,16	3413,21	3.511,44	3911,16	4189,33	4627,38	4839,79	5318,81	5.797,83	6.276,85
24	2313,14	2359,80	2422,20	2497,91	2601,67	2651,10	2735,90	2805,43	3163,00	3434,80	3.531,31	3937,20	4217,22	4659,73	4867,17	5348,91	5.830,64	6.312,38
25	2317,78	2364,44	2427,35	2503,59	2609,96	2657,94	2742,96	2812,78	3180,53	3454,90	3.549,79	3961,45	4243,19	4689,86	4892,65	5376,91	5.861,16	6.345,42
26	2322,08	2376,04	2439,41	2516,15	2624,95	2671,58	2756,81	2819,59	3196,84	3473,59	3.566,98	3984,02	4267,36	4717,91	4916,34	5402,94	5.889,54	6.376,14
27	2326,06	2380,02	2443,82	2521,04	2632,09	2677,47	2762,88	2825,90	3212,00	3490,98	3.582,96	4005,01	4289,85	4744,01	4938,36	5427,14	5.915,92	6.404,70
28	2329,76	2383,71	2447,92	2525,57	2638,72	2682,92	2768,52	2831,75	3226,09	3507,15	3.597,80	4024,53	4310,76	4768,29	4958,82	5449,62	5.940,43	6.431,23
29	2333,18	2387,13	2451,71	2529,76	2644,86	2687,98	2773,74	2837,18	3239,18	3522,17	3.611,59	4042,67	4330,19	4790,86	4977,82	5470,51	5.963,19	6.455,88
30	2336,35	2390,30	2455,23	2533,65	2650,55	2692,67	2778,58	2842,21	3251,34	3536,12	3.624,39	4059,53	4348,25	4811,84	4995,47	5489,90	5.984,33	6.478,76
31	2339,28	2400,48	2465,73	2544,49	2663,08	2704,25	2790,30	2846,87	3262,63	3549,08	3.636,27	4075,19	4365,02	4831,33	5011,85	5507,90	6.003,95	6.500,01
32	2342,00	2403,20	2468,74	2547,83	2667,97	2708,27	2794,46	2851,18	3273,10	3561,11	3.647,30	4089,73	4380,60	4849,43	5027,05	5524,61	6.022,16	6.519,72
33	2344,52	2405,72	2471,53	2550,92	2672,50	2712,00	2798,31	2855,18	3282,83	3572,28	3.657,54	4103,23	4395,06	4866,24	5041,15	5540,11	6.039,06	6.538,01
34	2346,85	2408,05	2474,12	2553,78	2676,71	2715,46	2801,87	2858,89	3291,85	3582,64	3.667,03	4115,76	4408,48	4881,84	5054,23	5554,48	6.054,73	6.554,98
35	2349,01	2410,21	2476,52	2556,43	2680,60	2718,65	2805,17	2862,32	3300,21	3592,25	3.675,83	4127,38	4420,93	4896,32	5066,37	5567,82	6.069,27	6.570,72

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

Bijlage 3 - Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 3 - Echelles barémique hors convention collective de travail

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst (cfr. artikel 7, §1, 3^e lid)	Echelles barémique hors convention collective de travail (cf. article 7, §1, 3^e alinéa)
<p>De loonschalen opgenomen in deze bijlage zijn niet opgenomen in andere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Wanneer deze loonschalen worden vermeld als referentiebarema in bijlage 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze loonschalen te worden gebruikt voor de berekening van het IFIC-barema.</p>	<p>Les échelles barémiques incluses dans cette annexe ne sont pas reprises dans les autres conventions collectives de travail sectorielles mentionnées à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail.</p> <p>Dans le cas où ces échelles barémiques sont mentionnées comme barème de référence dans l'annexe 4 de la présente convention collective de travail, ces échelles barémiques doivent être utilisées pour le calcul du barème IFIC.</p>
<p>De loonschalen in deze bijlage worden geïndexeerd op dezelfde wijze als voorzien in artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (KB 07/05/2010-BS 27/07/2010) betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden, afgesloten in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten (91588/co/330).</p>	<p>Les échelles barémiques de cette annexe doivent être indexées de la même façon que prévu dans l'article 19 de la convention collective de travail du 26 janvier 2009 (AR 07/05/2010-MB 27/07/2010) concernant les conditions de travail et de rémunération, conclue dans la commission paritaire des établissements et services de santé (91588/co/330).</p>
<p>Bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt de vereffeningscoëfficiënt van 170,69% die sinds 1 september 2018 van kracht is.</p>	<p>Lors de la conclusion de cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 170,69%, en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2018, est d'application.</p>

Bijlage 3 - Loonschalen buiten collectieve arbeidsovereenkomst

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 3 - Echelles barémique hors convention collective de travail

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

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

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

Code If-ic	Titre If-ic	Titel If-ic	referentiebarema-barème de référence	doelbarema-barème cible
			code IFIC-barema-code barème-IFIC	
1010	Responsable du Département Administratif et Financier	Departementsverantwoordelijke Administratie en Financiën	1.80	19
1020	Chef de Service Administratif	Dienstverantwoordelijke Administratie	1.78S	16
1030	Chef-Adjoint du Service Administratif	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Administratie	1.55-1.61-1.77	15
1040	Attaché aux Affaires Juridiques	Juridisch Stafmedewerker	1.80	18
1041	Coordinateur Qualité	Kwaliteitscoördinator	1.80	17
1042	Responsable Qualité Centre de Transfusion Sanguine	Verantwoordelijke Kwaliteit Bloedtransfusiecentrum	1.92	16
1043	Attaché à la Communication	Stafmedewerker Communicatie	1.80	16
1050	Chef d'Equipe Administrative	Teamverantwoordelijke administratie	1.55-1.61-1.77	14
1070	Secrétaire de Direction	Directiesecretaris	1.53	14
1071	Employé Enregistrement Médical	Bediende Medische Registratie	1.55-1.61-1.77	13
1072	Collaborateur à la Qualité Centre de Transfusion Sanguine	Medewerker Kwaliteit Bloedtransfusiecentrum	1.55-1.61-1.77	13
1073	Secrétaire de Service ou de Département	Secretaris op een Dienst of Departement	1.50	12
1074	Employé Accueil Maison Médicale	Medewerker Onthaal Wijkgezondheidscentrum	1.39	12
1075	Employé Accueil / Réception / Téléphonie	Medewerker Onthaal / Receptie / Telefonie	1.22	8
1076	Secrétaire Médical	Medisch Secretaris	1.39	12
1077	Employé Admissions	Medewerker Opname	1.50	11
1078	Employé au Service de Permanence	Medewerker Permanentedienst	1.50	11
1079	Employé Administratif	Administratief Bediende	1.50	10
1080	Employé Administratif Archives	Administratief Medewerker Archief	1.22	6
1081	Aide Administrative Secréariat	Administratieve Hulp Secretariaat	1.12	4
1083	Recruteur des Donneurs de Sang	Bloeddonor Werver	1.55-1.61-1.77	14

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

1084	Responsable Gestion des Donneurs	Verantwoordelijke Beheer van de Bloeddonoren	1.95		15
1085	Employé Administratif Consultation	Administratief Bediende in de Raadpleging	1.50		11
1220	Chef Comptable	Hoofdboekhouder	1.80		17
1221	Chef du Service Facturation	Dienstverantwoordelijke Facturatie	1.78S		16
1222	Chef du Service Contentieux	Dienstverantwoordelijke Klachtendienst	1.78S		16
1230	Chef-Adjoint Comptable	Adjunct-Hoofdboekhouder	1.55-1.61-1.77		15
1231	Chef-Adjoint du Service Facturation	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Facturatie	1.55-1.61-1.77		15
1232	Chef-Adjoint du Service Contentieux	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Klachtendienst	1.55-1.61-1.77		15
1240	Attaché à la Gestion Budgétaire	Stafmedewerker Budgetbeheer	1.80		17
1270	Comptable	Boekhouder	1.55-1.61-1.77		13
1271	Caissier	Kassier	1.35		10
1272	Employé Contentieux	Medewerker Klachtendienst	1.50		12
1273	Employé Facturation	Bediende Facturatie	1.50		12
1274	Employé à la Gestion de l'Argent de Poche	Administratief Bediende Zakgeldadministratie	1.50		10
1290	Aide-Comptable	Hulp Boekhouder	1.50		9
1293	Aide à la Facturation	Hulp Facturatie	1.50		8
1420	Chef du Service Informatique	Dienstverantwoordelijke Informatica	1.80		17
1450	Chef d'équipe PC Support	Ploegverantwoordelijke PC Support	1.86		14
1465	Gestionnaire Système	Systeembeheerder	1.67		16
1470	Analyste	Analist	1.80		15
1471	Gestionnaire des Réseaux	Netwerbeheerder	1.55-1.61-1.77		14
1472	Opérateur	Operator	1.53		11
1473	Employé PC Support	Medewerker PC Support	1.58		11
1474	Employé Entretien PC	Onderhoudsmedewerker PC	1.35		10
1476	Programmeur	Programmeur	1.55-1.61-1.77		13
1610	Responsable du Service du Personnel	Verantwoordelijke Personeelsdienst	1.80		19

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

1620	Chef du Service Développement RH	Dienstverantwoordelijke HR Ontwikkeling	1.80		16
1621	Chef du Service Administration du Personnel	Dienstverantwoordelijke Personeelsadministratie	1.80		16
1640	Attaché à la Formation	Stafmedewerker Vorming	1.80		16
1660	Collaborateur Spécialisé Développement RH	Gespecialiseerd Medewerker HR Ontwikkeling	1.55-1.61-1.77		14
1661	Employé Spécialisé Administration du Personnel	Gespecialiseerd Medewerker Personeelsadministratie	1.55-1.61-1.77		14
1670	Collaborateur Développement RH	Medewerker HR Ontwikkeling	1.55-1.61-1.77		13
1671	Employé Administration du Personnel	Medewerker Personeelsadministratie	1.50		12
2010	Responsable du Département Hôtelier	Departementsverantwoordelijke Hoteldiensten	1.80		19
2020	Chef du Service Entretien Ménager	Dienstverantwoordelijke Huishoudelijk Onderhoud	1.78S		15
2030	Chef-Adjoint du Service Entretien Ménager	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Huishoudelijk Onderhoud	1.54		13
2051	Brigadier	Voorwerker	1.22		8
2070	Chauffeur Transport des Patients	Chauffeur Patiëntenvervoer	1.26		9
2071	Coiffeur	Kapper	1.12		6
2072	Technicien de Surface	Schoonmaker	1.12		4
2073	Couturier	Naaier	1.12		6
2074	Préposé Buanderie	Medewerker Wasserij	1.12		5
2075	Chauffeur	Chauffeur	1.22		7
2210	Responsable du Département Technique	Verantwoordelijke Technisch Departement	1.80		19
2220	Chef du Service Technique	Dienstverantwoordelijke Technische Dienst	1.78S		16
2221	Conseiller en Prévention - Chef du Service	Preventieadviseur - Dienstverantwoordelijke	1.80		18
2230	Conseiller en Prévention - Chef-Adjoint du Service	Preventieadviseur - Adjunct-Dienstverantwoordelijke	1.78S		15
2240	Attaché à la Gestion des Bâtiments	Stafmedewerker Gebouwenbeheer	1.80		17
2250	Chef d'équipe Service Technique	Ploegverantwoordelijke Technische Dienst	1.55-1.61-1.77		14

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en oeuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

2260	Techniciens Spécialisé	Gespecialiseerd Vakman	1.40	12
2261	Biotechnicien	Biotechnicus	1.55-1.61-1.77	14
2270	Technicien	Vakman	1.30	10
2271	Préposé Polyvalent Entretien Technique	Polyvalent Medewerker Technisch Onderhoud	1.30	10
2272	Garde	Bewaker	1.22	7
2273	Jardinier	Tuinman	1.22	6
2290	Aide-Technicien	Hulpvakman	1.14	6
2291	Préposé Maintenance	Onderhoudsmedewerker	1.12	5
2420	Chef du Service Achats	Dienstverantwoordelijke Aankoop	1.80	17
2422	Chef du Service Magasin	Dienstverantwoordelijke Magazijn	1.62	14
2430	Chef-Adjoint du Service Achats	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Aankoop	1.78S	16
2432	Chef-Adjoint du Service Magasin	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Magazijn	1.31	13
2470	Acheteur	Aankoper	1.55-1.61-1.77	15
2471	Employé Administratif Achats	Administratief Medewerker Aankoop	1.50	10
2472	Magasinier	Magazijnier	1.26	10
2473	Employé Économe	Medewerker Economaat	1.22	9
2492	Aide-Magasinier	Hulpmagazijnier	1.22	5
2620	Chef du Service Alimentation	Dienstverantwoordelijke Voeding	1.78S	16
2621	Chef-Cuisinier	Chef-Kok	1.54	14
2671	Cuisinier	Kok	1.26	11
2672	Préposé Restaurant/Cafétéria	Medewerker Restaurant/Cafetaria	1.12	5
2690	Aide-Cuisinier/Commis	Hulpkok	1.12	6
2691	Aide-Cuisine	Keukenhulp	1.12	4
3010	Pharmacien en Chef	Hoofdapotheker	1.93	20
3030	Pharmacien en Chef-Adjoint	Adjunct-Hoofdapotheker	1.94	19
3070	Pharmacien Hospitalier	Ziekenhuisapotheker	1.91	18

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

3071	Magasinier à la Pharmacie	Magazijnier Apotheek	1.50		10
3072	Assistant Pharmaceutico-Technique	Farmaceutisch-technisch Assistent	1.50		11
3073	Employé Distribution à la Pharmacie	Medewerker Distributie Apotheek	1.22		5
3090	Aide en Pharmacie	Hulp in de Apotheek	1.22		6
3220	Chef-Technologue de Laboratoire Médical	Hoofotechnoloog Medisch Laboratorium	1.78S + S+C		16
3230	Chef-Adjoint Technologue de Laboratoire Médical	Adjunct-Hoofotechnoloog Medisch Laboratorium	1.61-1.77		15
3241	Coordinateur Qualité Laboratoire	Kwaliteitscoördinator Laboratorium	1.80		16
3270	Technologue Laboratoire Médical	Technoloog Medisch Laboratorium	1.55-1.61-1.77		14
3271	Employé Réception et Distribution d'Échantillons	Medewerker Ontvangst Stalen en Verdeling	1.22		7
3272	Préleveur	Prikker	1.55-1.61-1.77		13
3290	Aide-Laborantin	Hulp-Laborant	1.43-1.55		10
3420	Chef du Service Médico-technique	Dienstverantwoordelijke Medisch Technische Dienst	1.78S + S+C		16
3421	Chef Physicien	Diensthoofd Fysici	1.93		20
3423	Chef du Service Stérilisation	Diensthoofd Centrale Sterilisatie Afdeling	1.78S + S+C		16
3470	Physicien	Fysicus	1.91		19
3471	Technologue Imagerie Médicale	Technoloog Medische Beeldvorming	1.55-1.61-1.77		14
3472	Technicien Service Médico-Technique	Technicus Medisch Technische Dienst	1.35		11
3473	Collaborateur en Stérilisation	Medewerker Centrale Sterilisatie	1.35		11
4020	Chef des Services Paramédicaux	Dienstverantwoordelijke Paramedische Diensten	1.78S + S+C		16
4021	Chef du Service Kinésithérapie	Dienstverantwoordelijke Kinesithérapie	1.78S + S+C		16
4022	Chef du Service Ergothérapie	Dienstverantwoordelijke Ergotherapie	1.78S + S+C		16
4024	Chef du Service Logopédie	Dienstverantwoordelijke Logopedie	1.78S + S+C		16
4025	Chef du Service Diététique	Dienstverantwoordelijke Diëtik	1.78S + S+C		16
4026	Chef du Service Animation	Dienstverantwoordelijke Animatie	1.55-1.61-1.77		14

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

4027	Coordinateur des Psycho-motriciens	Coördinator Bewegingstherapeuten	1.78S + S+C	16
4040	Coordinateur Thérapeutique	Therapeutisch Coördinator	1.80	17
4071	Kinésithérapeute	Kinesitherapeut	1.55-1.61-1.77	15
4073	Ergothérapeute	Ergotherapeut	1.55-1.61-1.77	14
4074	Logopède	Logopedist	1.55-1.61-1.77	14
4075	Diététicien	Diëtist	1.55-1.61-1.77	14
4076	Animateur	Animator	1.55-1.61-1.77	12
4077	Accompagnateur Activités	Activiteitenbegeleider	1.35	12
4078	Animateur dans les Soins Résidentiels aux Personnes Agées	Animator in de Residentiële Ouderenzorg	1.40	12
4079	Pédicure	Pedicure	1.35	12
4080	Psychomotricien	Bewegingstherapeut	1.55-1.61-1.77	14
4081	Audiologue	Audioloog	1.55-1.61-1.77	14
4086	Kinésithérapeute Maison Médicale	Kinesitherapeut Wijkgezondheidscentrum	1.55-1.61-1.77	15
5020	Chef du Service Psychologie	Dienstverantwoordelijke Psychologische Dienst	1.80	17
5022	Chef du Service Accompagnement Spirituel	Dienstverantwoordelijke Spirituele Begeleiding	1.80	16
5023	Chef du Service Social	Dienstverantwoordelijke Sociale Dienst	1.78S	16
5030	Chef-Adjoint du Service Social	Adjunct-Dienstverantwoordelijke Sociale Dienst	1.61-1.77	15
5070	Psychologue	Psycholoog	1.80	16
5071	Assistant en Psychologie	Psychologisch Assistent	1.55-1.61-1.77	14
5072	Accompagnateur Spirituel	Spiritueel Begeleider	1.55-1.61-1.77	15
5073	Collaborateur au Service Social	Medewerker Sociale Dienst	1.55-1.61-1.77	14
5074	Collaborateur au Service Social - Revalidation	Medewerker Sociale Dienst - Revalidatie	1.55-1.61-1.77	14
5075	Collaborateur au Service Social - Maison Médicale	Medewerker Sociale Dienst - Wijkgezondheidscentrum	1.55-1.61-1.77	14
5076	Collaborateur Service Social dans une Unité / un Centre Psychiatrique	Medewerker Sociale Dienst in een Psychiatrische Eenheid / Centrum	1.55-1.61-1.77	14

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

5077	Collaborateur Service Social dans les Soins Résidentiels aux Personnes Agées	Medewerker Sociale Dienst in de Residentiële Ouderenzorg	1.55-1.61-1.77	14
5078	Médiateur	Bemiddelaar	1.55-1.61-1.77	15
5079	Médiateur Interculturel	Intercultureel Bemiddelaar	1.55-1.61-1.77	14
5080	Référent Hospitalier	Ontslagmanager	1.55-1.61-1.77	14
5081	Promoteur à la Santé Maison Médicale	Gezondheidspromotor Wijkgezondheidscentrum	1.55-1.61-1.77	15
5082	Responsable des Bénévoles	Verantwoordelijke Vrijwilligers	1.55-1.61-1.77	13
6010	Infirmier - Chef de Service	Verpleegkundige - Diensthoofd	1.80 + S + C	19
6040	Attaché à la Gestion des Soins	Stafmedewerker Zorgbeleid	1.80	16
6050	Infirmier Premier Responsable	Verpleegkundige Eerste Verantwoordelijke	1.55-1.61-1.77	15
6071	Aide Logistique dans une unité de soins ou de résidence	Logistiek Medewerker in een verpleeg- of verblijfseenheid	1.22	8
6072	Employé Transport Interne des Patients	Medewerker Intern Patiëntenvervoer	1.22	8
6073	Infirmier Chargé Accueil et Encadrement du Personnel Infirmier Nouveau, Rentrant et Stagiaire	Begeleider Verpleegkundige Intreders, Herintreders en Stagiaires	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6111	Infirmier en Chef - Coordonateur	Hoofdverpleegkundige - Coördinator	1.78S + S+C	18
6120	Infirmier en Chef en Hôpital	Hoofdverpleegkundige Ziekenhuis	1.78S + S+C	17
6121	Sage-Femme en Chef	Hoofdvroedkundige	1.78S + S+C	17
6122	Infirmier en Chef en Hôpital (petite unité)	Hoofdverpleegkundige Ziekenhuis (kleine afdeling)	1.78S + S+C	16
6124	Responsable du Transport Interne des Patients	Verantwoordelijke Intern Patiëntentransport	1.55-1.61-1.77	14
6130	Infirmier en Chef-Adjoint en Hôpital	Adjunct Hoofdverpleegkundige Ziekenhuis	1.61-1.77	16
6131	Sage-femme en Chef-Adjoint	Adjunct-Hoofdvroedkundige	1.61-1.77	16
6161	Infirmier Référence Discipline	Referentieverpleegkundige	1.55-1.61-1.77	16
6162	Infirmier-Hygiéniste	Verpleegkundige Ziekenhuishygiënist	1.80	17
6163	Infirmier Chargé d'Études	Studieverpleegkundige	1.55-1.61-1.77	15

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

6164	Infirmier en Urgences	Spiedverpleegkundige	1.55-1.61-1.77	15
6165	Infirmier en Soins Intensifs	Verpleegkundige Intensieve Zorgen	1.55-1.61-1.77	15
6166	Infirmier de Référence dans une unité/un service	Referentieverpleegkundige binnen dienst/afdeling	1.55-1.61-1.77	15
6167	Infirmier SMUR	MUG Verpleegkundige	1.55-1.61-1.77	15
6168	Infirmier au Bloc Opératoire	Verpleegkundige Operatiekwartier	1.55-1.61-1.77	15
6169	Infirmier en Soins Néonataux Intensifs	Verpleegkundige Intensieve Neonatale Zorgen	1.55-1.61-1.77	15
6170	Infirmier en Hôpital	Verpleegkundige Ziekenhuis	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6171	Sage-Femme	Vroedkundige	1.55-1.61-1.77	15
6172	Aide-Soignant Hôpital	Zorgkundige Ziekenhuis	1.35	11
6173	Ambulancier	Ambulancier	1.26	11
6174	Coordinateur Transplantation	Transplantcoördinator	1.55-1.61-1.77	15
6175	Infirmier Expert en Auto-gestion du Diabète	Verpleegkundige Educator Diabetologie	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6176	Sage-Femme Post-Partum	Vroedkundige Postpartum	1.55-1.61-1.77	14
6177	Infirmier en Consultation	Verpleegkundige in de raadpleging	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6178	Puériculteur	Kinderverzorgende	1.35	11
6179	Employé à la Morgue	Bediende Mortuarium	1.22	8
6180	Infirmier en Salle de Plâtres	Gipsverpleegkundige	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6181	Infirmier Oncologie Hôpital de Jour	Verpleegkundige Oncologisch Dagziekenhuis	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6182	Infirmier dans un Service Oncologique	Verpleegkundige in een Oncologische Afdeling	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6183	Infirmier en Hémodialyse	Verpleegkundige Hemodialyse	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6184	Infirmier en Soins Palliatifs	Verpleegkundige Palliatieve Zorg	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6185	Infirmier en Gériatrie	Verpleegkundige Geriatrie	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6186	Infirmier Pédiatrie	Verpleegkundige Pédiatrie	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B

+S : Supplément de fonction/functietoeslag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

6220	Infirmier en Chef dans une Unité/un Centre Psychiatrique	Hoofdverpleegkundige in een Psychiatrie Eenheid/Centrum	1.78S + S+C	17
6221	Coordinateur Habitations Protégées	Coördinator Beschut Wonen	1.78S	18
6230	Infirmier en Chef-Adjoint dans une Unité/un Centre Psychiatrique	Adjunct-Hoofdverpleegkundige in een Psychiatrie Eenheid/Centrum	1.61-1.77	16
6270	Infirmier dans une Unité/un Centre Psychiatrique	Verpleegkundige in een Psychiatrie Eenheid/Centrum	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6271	Accompagnateur Habitations Protégées	Begeleider Beschut Wonen	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6272	Aide-Soignant dans une Unité/un Centre Psychiatrique	Zorgkundige in een Psychiatrie Eenheid/Centrum	1.35	11
6273	Educateur / Accompagnateur dans une Unité/un Centre Psychiatrique	Opvoeder / Begeleider in een Psychiatrie Eenheid/Centrum	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6320	Infirmier en Chef Soins Résidentiels Personnes Agées	Hoofdverpleegkundige Residentiële Ouderenzorg	1.78S + S+C	17
6330	Infirmier en Chef-Adjoint Soins Résidentiels Personnes Agées	Adjunct-Hoofdverpleegkundige Residentiële Ouderenzorg	1.61-1.77	16
6370	Infirmier Soins Résidentiels Personnes Agées	Verpleegkundige Residentiële Ouderenzorg	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6371	Accompagnateur CANTOU	Begeleider Genormaliseerd Wonen	1.35	12
6372	Aide-Soignant Soins Résidentiels Personnes Agées	Zorgkundige Residentiële Ouderenzorg	1.35	11
6420	Infirmier en Chef Soins à Domicile	Hoofdverpleegkundige Thuisverpleging	1.78S + C	17
6430	Infirmier en Chef-Adjoint Soins à Domicile	Adjunct-Hoofdverpleegkundige Thuisverpleging	1.55-1.61-1.77 + 2 jaar/2 ans	16
6460	Infirmier Référence Discipline Soins Infirmiers à Domicile	Referentieverpleegkundige Thuisverpleging	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	15
6461	Infirmier Psychiatrique à Domicile	Psychiatrie Verpleegkundige in de Thuiscontext	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B

+S : Supplément de fonction/functietoelag

+C : Complément de fonction/functiecomplement

Bijlage 4 : Referentiebarema's

Cao van 5 april 2019 in uitvoering van het Vlaams intersectoraal akkoord van 8 juni 2018 betreffende de invoering van een nieuw/loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Annexe 4: Barèmes de référence

Cct du 5 avril 2019 pour la mise en œuvre de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

6462	Infirmier Expert en Auto-gestion du Diabète Soins à Domicile	Verpleegkundige Educator Diabetologie Thuisverpleging	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6470	Infirmier Soins à Domicile	Verpleegkundige Thuisverpleging	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6472	Aide-Soignant Soins à Domicile	Zorgkundige Thuisverpleging	1.35	11
6601	Médecin Généraliste dans une Maison Médicale	Huisarts Wijkgezondheidscentrum	1.91	20
6610	Coordinateur Général Maison Médicale	Algemeen Coördinator Wijkgezondheidscentrum	1.91	18
6620	Coordinateur des Soins Maison Médicale	Zorgcoördinator Wijkgezondheidscentrum	1.80	17
6670	Infirmier Maison Médicale	Verpleegkundige Wijkgezondheidscentrum	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6672	Aide-Soignant Maison Médicale	Zorgkundige Wijkgezondheidscentrum	1.35	12
6720	Infirmier en Chef - Centre de Transfusion Sanguine	Hoofdverpleegkundige Bloedtransfusiecentrum	1.78S + S+C	17
6730	Infirmier en Chef-Adjoint Centre de Transfusion Sanguine	Adjunct-Hoofdverpleegkundige Bloedtransfusiecentrum	1.61-1.77	16
6750	Infirmier Chef d'Equipe Centre de Transfusion Sanguine	Ploegverantwoordelijke Verpleegkundige Bloedtransfusiecentrum	1.55-1.61-1.77	14 of/ou 14B
6770	Infirmier Centre de Transfusion Sanguine	Verpleegkundige Bloedtransfusiecentrum	1.55-1.61-1.77 of/ou 1.43-1.55	14 of/ou 14B
6771	Assistant 'Prise de Sang'	Bloedafname Assistent	1.35	11

+S : Supplément de fonction/functietoelage

+C : Complément de fonction/functiecomplement