



ERRATUM

**Commission paritaire des établissements et des
services de santé**

**CCT n° 157188/CO/330
du 22/11/2019**

Correction dans le texte français :

- A l'annexe 1ère, bloc « Allocation de foyer ou de résidence », « Salaires mensuels inférieurs à 2.275,87 EUR » doit être corrigé en « Salaires mensuels ~~inférieurs~~ **pas supérieurs** à 2.275,87 EUR » et « (...) inférieurs à 2.594,63 EUR » corrigé en « (...) ~~inférieurs~~ **pas supérieurs** à 2.594,63 EUR ».
- A l'annexe 1ère, point 2, « Barèmes internes », dans les deux tableaux les termes doivent être corrigés comme suit : « Basis » doit être remplacé par « **Base** », « Baremieke anciënniteit » doit être remplacé par « **Ancienneté barémique** », « sprong na 10 jaar » doit être remplacé par « **saut après 10 ans** », « Berekening ½ toeslag » doit être remplacé par « **Calcul ½ supplément** », « =Afronden » doit être remplacé par « **=Arrondir** » et « toesi » par « **suppl.** ».

Décision du **19 -01- 2021**

ERRATUM

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

**CAO nr. 157188/CO/330
van 22/11/2019**

Verbetering in de Franstalige tekst :

- In bijlage 1, blok « Allocation de foyer ou de résidence », « Salaires mensuels inférieurs à 2.275,87 EUR » moet als volgt verbeterd : « Salaires mensuels ~~inférieurs~~ **pas supérieurs** à 2.275,87 EUR » en « (...) inférieurs à 2.594,63 EUR » als volgt verbeterd : « (...) ~~inférieurs~~ **pas supérieurs** à 2.594,63 EUR ».
- In de twee tabellen van bijlage 1, punt 2, « Barèmes internes », moeten de woorden als volgt verbeterd worden : « Basis » moet vervangen worden door « **Base** », « Baremieke anciënniteit » moet vervangen worden door « **Ancienneté barémique** », « sprong na 10 jaar » moet vervangen worden door « **saut après 10 ans** », « Berekening ½ toeslag » moet vervangen worden door « **Calcul ½ supplément** », « =Afronden » moet vervangen worden door « **=Arrondir** » en « toesi » door « **suppl.** ».

Beslissing van **19 -01- 2021**

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen
Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/11/2019 over de rapporteringsprocedure aan de vzw IFIC in uitvoering van artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd
Artikel 1. Toepassingsgebied
§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:
<ul style="list-style-type: none"> - de categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen)
<ul style="list-style-type: none"> - de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
<ul style="list-style-type: none"> - de psychiatrische verzorgingstehuizen;
<ul style="list-style-type: none"> - de initiatieven van beschut wonen;
<ul style="list-style-type: none"> - 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 artikel 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.
Artikel 2. Doel
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het kader beschreven in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 april 2019 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd.
Voor genoemd artikel 5, §3 voorziet dat een rapportering van loongegevens gedaan zal worden om te kunnen nagaan hoe het door de overheid beschikbaar gestelde IFIC budget zich verhoudt tot de globale reële kost van fase I.
§2. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt:
<ul style="list-style-type: none"> - Welke gegevens aan IFIC vzw gerapporteerd moeten worden; - De manier waarop deze gegevens aan IFIC vzw moeten gerapporteerd worden; - De wijze waarop de globale reële kost van fase I berekend wordt; - Aan wie resultaten van de berekening van de globale reële kost van fase I worden gecommuniceerd.
Artikel 3. Gerapporteerde gegevens
De werkgever moet de gegevens opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst rapporteren aan IFIC vzw ten laatste op 31/01/2020, en dit in overeenstemming met de instructies beschreven in deze bijlage.

Artikel 4. Wijze van rapporteren van de gegevens
<p>§1. De rapportering wordt op een elektronische manier uitgevoerd, en dit uitsluitend aan de hand van de rapporteringstool opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>IFIC vzw stelt deze tool ter beschikking van de werkgevers.</p>
§2. De rapporteringsgegevens worden voor indiening bij IFIC vzw door de instelling geanonimiseerd.
§3. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens worden aan de IFIC vzw overgemaakt via een beveiligd platform.
§4. De door de werkgevers gerapporteerde gegevens mogen enkel gebruikt worden voor de berekeningen en analyses die noodzakelijk zijn om de doelstellingen beschreven in artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst te realiseren alsook om de sociale partners, mits onderling akkoord, in staat te stellen om macro-economische berekeningen te maken met betrekking tot de verdere uitrol van IFIC in de betrokken sectoren (conform artikel 1 §1 van onderhavige CAO).
Artikel 5. Wijze van berekening van de globale reële kost van fase I
<p>Om de globale reële kost van fase I te berekenen wordt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC barema betaald worden. - Voor de afrekening van het jaar 2019: de formule opgenomen in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegepast. - Voor de berekening van het jaar 2020: de formule opgenomen in bijlage 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegepast.
Artikel 6. Aan wie de gerapporteerde gegevens worden gecommuniceerd
§1. Behoudens onderstaande informatieverstrekking, mogen in geen enkel geval gegevens, globale dan wel individuele van werkgevers, werknemers of instellingen ter beschikking gesteld worden aan de sociale partners, noch aan derden.
§2. IFIC vzw communiceert de resultaten van de berekeningen en analyses, bedoeld in artikel 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, aan de werkgevers en de werknemersorganisaties, vertegenwoordigers van de sectoren vernoemd in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zetelend in het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en diensten (hierna de "sectorale sociale partners").
§3. IFIC vzw bezorgt aan de sectorale sociale partners de globale kost per subsector. Geen enkele berekening of analyse wordt gerealiseerd of gepresenteerd op het niveau van de individuele instelling, de individuele werkgever of de individuele werknemer.
§4. In afwijking op voorgaande paragrafen zal IFIC vzw het bedrag dat door de financierende overheid in 2019 en 2020 aan elke werkgever betaald moet worden communiceren aan het Agentschap Zorg en Gezondheid. Deze afwijking heeft uitsluitend tot doel de uitvoering mogelijk te maken van de 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.
Artikel 7. Slotbepalingen
§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 de dag van zijn 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 drie 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 (4) :

- *Rapporteringsinstructies*
- *Rapporteringstool (model)*
- *Methodologie voor het berekenen van de reële kost van fase 1 voor de afrekening 2019*
- *Methodologie voor het berekenen van de voorschotten voor de financiering van de reële kost van fase 1 voor het jaar 2020*

RAPPORTERINGSINSTRUCTIES:

Dit document heeft als doel de werkgevers uit de sector (conform artikel 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) te informeren over hoe deze gegevens precies gerapporteerd moeten worden. Deze gegevens dienen ten laatste op 31 januari 2020 aan de vzw IFIC bezorgd te worden.

1. Input: gegevens van individuele werknemers

Welke werknemers moeten worden gerapporteerd?

Het betreft alle werknemers met uitzondering van:

- leden van de directie ("directie" volgens artikel 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" (registratienummer 135642/CO/330)¹
- artsen
- Werknemers die geen loon van de werkgever hebben ontvangen voor november en december 2019 : werknemers met een schorsing van de arbeidsovereenkomst van 100% (tijdscrediet, ouderschapverlof), langdurig afwezig (ziekte, moederschapsverlof), werknemers in volledige SWT
- uitzendkrachten, het personeel van onderaannemers, personeel tewerkgesteld met een leerovereenkomst. Opmerking: Studenten worden wél gerapporteerd voor zover zij een arbeidsovereenkomst hebben die verder loopt na 01/11/2019

Hoe de template in te vullen?

De werkgever registreert één lijn per werknemer. Indien een werknemer meerdere arbeidscontracten heeft bij éénzelfde werkgever (barema en/of baremieke anciënniteit zijn verschillend), dienen de gegevens met betrekking tot deze werknemer op afzonderlijke lijnen ingegeven te worden, weliswaar met dezelfde identificatiecode. Wanneer een werknemer echter meerdere functies (maximum drie) uitvoert binnen éénzelfde arbeidsovereenkomst (zelfde barema en baremieke anciënniteit), is er sprake van een hybride functie, en moeten de gegevens op dezelfde lijn ingegeven worden.

De gegevens moeten de situatie van de werknemer weergeven op 01/11/2019.

Opgelet: Voor werknemers die na 1/11/2019 in dienst zijn getreden, is de referentiedatum de datum van indiensttreding. Deze datum moet worden vermeld in kolom AH van het rapportagedocument.

Specifieke gevallen van werknemers die, tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen), van functie zijn veranderd binnen de instelling of van wie de arbeidstijd in de DMFA is gewijzigd :

Er wordt verzocht om op **twee afzonderlijke lijnen** te rapporteren om een prorata te kunnen berekenen:

- a. op een eerste lijn, de situatie op 1/11/2019:
 - in het geval van een functiewijziging: in kolommen T tot en met AB: de functie die werd uitgevoerd vóór de functiewijziging en in kolom AG: de datum van de laatste dag waarop deze situatie van toepassing is.

¹ Leidinggevend, uitgezonderd hoofdverpleegkundigen, die een functie uit de sectorale functiewijzer bekleden, worden van toewijzing uitgesloten indien nader onderzoek aantoont dat ze effectief leidinggevende zijn zoals bedoeld in het kader van de sociale verkiezingen.

- in het geval van een wijziging van arbeidstijd: in kolom G: de arbeidstijd van toepassing op 1/11/2019 en in kolom AG de datum van de laatste dag waarop deze situatie van toepassing is.
- b. op een tweede lijn, de nieuwe situatie:
 - in het geval van functiewijziging: in kolommen T tot en met AB: de nieuwe functie en in kolom AH: de datum van de eerste dag waarop deze situatie van toepassing is.
 - in het geval van een wijziging van arbeidstijd: in kolom G: de arbeidstijd zoals aangepast en in kolom AH de datum van de eerste dag waarop deze situatie van toepassing is.

Merk op dat de kolom AG ook gebruikt moet worden om de datum van uitdiensttreding voor werknemers die uit dienst zijn gegaan tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen) aan te geven.

Opgelet! De groepen van assistentiewoningen (GAW) en de lokale dienstencentra (LDC) komen ook in aanmerking voor de IFIC-invoering, maar hebben geen RIZIV-nummer. Voor GAW's en LDC's die aan een woonzorgcentrum (of een centrum voor dagverzorging) gekoppeld zijn, wordt gevraagd om de medewerkers tewerkgesteld in GAW en LDC **in de rapporteringstool onder het RIZIV- nummer van het woonzorgcentrum** (of het alleenstaand centrum voor dagverzorging indien er geen woonzorgcentrum is) conform onderstaand procedure te identificeren:

- Indien de tewerkstellingsuren onder een apart contract vallen: een lijn voor dit contract moet aangemaakt worden en de melding "GAW" of "LDC" moet in kolom AF worden aangegeven;
- Anders, indien de functie binnen het GAW/LDC deel uitmaakt van een hybride functie, moeten twee aparte lijnen voor de werknemer gerapporteerd worden: een voor de uren die tewerkgesteld zijn in de WZC (of DVC) met de melding "WZC" (of "DVC") in kolom AF en, een aparte lijn voor de uren die tewerkgesteld zijn in de GAW respectievelijk LDC, met de melding "GAW" of "LDC" in kolom AF.

Voor de autonome GAW en LDC moet er uiteraard een aparte rapporteringstool aangeleverd worden. In dit geval wordt gevraagd om het **ondernemingsnummer** te vermelden in plaats van het RIZIV-nummer in kolom C.

Onderstaande tabel geeft aan volgens welk exact format de gegevens moeten worden vervolledigd, teneinde te garanderen dat de gegevens correct zijn opgenomen.

OPGEPAST!!! De structuur van het model mag in geen enkel geval worden gewijzigd. We wijzen er in het bijzonder op dat het niet toegelaten is om kolommen toe te voegen of te verplaatsen.

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

Excel kolom	Titel	Algemene informatie over de inhoud	Format
A	Naam instelling	Deze informatie wordt gebruikt om de werkgever te identificeren. De tweede kolom RSZ nummer is optioneel.	Tekstformaat, maximum 50 tekens
B	RSZ nummer		xxx-xxxxxx-xx Bv: 000-1234567-89
C	RIZIV nummer	Deze kolom mag niet leeg blijven (belangrijk voor de identificatie ter attentie van het agentschap Zorg en Gezondheid en voor de financiering) Voor de autonome GAW en LDC die geen RIZIV nummer hebben, is het gevraagd om het ondernemingsnummer (10 cijfers) in te vullen.	Bv: 87654321000 (11cijfers)
D	Huidige functietitel in de instelling	Het betreft de interne benaming van de functie die de werknemer uitvoert op 01/11/2019 (of het moment van zijn indiensttreding in de functie).	Tekstformaat, maximum 50 tekens
E	Identificatiecode	Unieke code om elke individuele werknemer in de instelling te identificeren. Opgelet: één werknemer krijgt één enkele code, ook al staan de gegevens van deze werknemer op meerdere lijnen	Tekst, nummers, of een combinatie van beiden is mogelijk. Speciale tekens zijn echter niet toegelaten. Bv.: * . " / \ [] ; = , Opgelet: MAXIMUM 7 cijfers
F	Geboortedatum	De geboortedatum laat toe om te bepalen wat de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer is, en dus ook de datum van het pensioen en dit voor de berekening van de cumulatieve loon voor de resterende loopbaan. Zodanig dat men kan bepalen of een werknemer belang heeft om over te schakelen naar het nieuwe systeem (deze informatie is belangrijk voor de simulaties van een mogelijke fase 2).	Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj
G	Gemiddelde arbeidstijd zoals aangegeven voor het laatste kwartaal 2019 van de DMFA	De arbeidstijd moet worden uitgedrukt in uren en mag GEEN onregelmatige prestaties bevatten. Bv.: Voltijds werk = 38 , Halftijds werk = 19, (4/5) arbeidsregime = 30,40 Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 40 uren per week, maar met een bijkomende dag inhaalrust per maand, is er sprake van een contract van 38 uur. Deze informatie wordt weergegeven voor elke werknemer in uw DMFA-aangifte onder 'Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer'. Opgelet! in het geval van een wijziging van deze gegevens tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen) is het noodzakelijk om 2 verschillende lijnen voor deze werknemer te gebruiken (zie specifieke gevallen uitgelegd op pagina 2).	Numeriek in uren, maximaal 2 cijfers na de komma. Bv: een werknemer werkt 38 uur per week, vul dan enkel het cijfer 38 in
H	Opleidingsniveau	Deze kolom bevat het niveau van het hoogst behaalde diploma van de werknemer. Deze kolom dient enkel ingevuld te worden indien een functie met een gedifferentieerd barema werd toegewezen aan de werknemer.	Indien vereiste informatie, kies voor één van volgende opties: - < Bachelor

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

			<p><u>De functiecodes waarvoor deze informatie vereist is</u>, zijn: 6073, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186, 6270, 6271, 6273, 6370, 6461, 6462, 6470, 6670 en 6770.</p> <p>Voor andere functies is deze informatie niet vereist.</p>	<p>- Bachelor of +</p> <p>In andere gevallen mag de cel leeggelaten worden.</p>
I	Loonschaal op basis van het startbarema (vroeger benoemd als "huidige barema" in de tool gebruikt in april 2019)		<p>Het betreft de loonschaal die van toepassing is op de werknemer op 01/11/2019 voor degene die niet in IFIC zijn of de loonschaal op basis van het startbarema voor degene die in IFIC zijn.</p> <p>Er wordt gevraagd om het barema op te geven dat toegekend wordt aan de werknemer, het kan gaan over één van <u>barema's van PC 330</u> (of vaak voorkomend barema in de instellingen van de sector), of de naam van de <u>interne loonschaal</u> die van toepassing is op de werknemer.</p> <p><u>Enkel in het geval</u> dat het startbarema hoger is dan het doelbarema voor <u>alle anciënniteitsjaren</u>, kunt u in deze kolom de optie 'startbarema hoger dan doelbarema' aangeven.</p> <p>In de cel rechts hiervan vindt u de lijst terug van de barema's die standaard opgenomen zijn in de tool.</p> <p>Om interne barema's in te geven, zie volgende sectie betreffende het ingeven van interne barema's in de template.</p>	<p>Naam ingeven van het oude PC 330 of intern barema, erop lettend dat de naam ervan op dezelfde wijze geschreven wordt zoals hieronder aangegeven voor de PC 330 barema's, of zoals u ze heeft ingegeven voor een intern barema.</p> <p>Opgelet: uit voorgaande loonstudies is gebleken dat sommige instellingen een enkelvoudig barema opgaven terwijl de werknemer eigenlijk een gecombineerd barema toegewezen krijgt (bv.: 1.55 i.p.v. 1.55-1.61-1.77). Let er dan ook zeker op dat het juiste barema wordt opgegeven in geval van gecombineerde barema's.</p> <p><u>Lijst van mogelijke barema's</u>: 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34; 1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77; 1.55-1.61-1.77+2j; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3., startbarema hoger dan doelbarema</p>
J-K	Baremieke anciënniteit op 01/11/2019	Jaren	Betreft de baremieke anciënniteit van de werknemer <u>op 01/11/2019</u> . Dit gegeven wordt uitgedrukt in jaren en maanden.	Numeriek formaat: <u>geheel getal</u> van 0 tot en met 47
		Maanden		Numeriek formaat: <u>geheel getal</u> van 0 tot en met 11

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

L	Haard- of standplaatsvergoeding	<p>Betreft het recht, op basis van de persoonlijke situatie op 01/11/2019 en het inkomensniveau, op een haard- of standplaatsvergoeding of geen van beiden.</p> <p><u>Opgelet:</u> voor de berekening van het IFIC-barema fase 1 wordt de persoonlijke situatie van de medewerker vastgelegd op 01/11/2019. Dit wil dus zeggen dat het barema niet meer zal wijzigen indien een alleenstaande medewerker bijvoorbeeld een familie ten laste zou hebben in 2020. Zijn IFIC-barema zal wél steeds het bedrag van zijn haardvergoeding (of standplaatsvergoeding in een omgekeerde situatie) incorporeren dat overeenstemt met de baremieke anciënniteit van zijn huidig barema.</p> <p>Merk op dat, indien een intern barema werd toegewezen aan een werknemer, het mogelijk is “Haard” of “Standplaats” in te geven en dat IFIC op basis van de ingegeven bruto geïndexeerde maandlonen automatisch het bedrag van de vergoeding zal berekenen voor elk anciënniteitsjaar. Opgelet, het is echter mogelijk dat een afwijking van € 0,01 vastgesteld wordt tussen het werkelijk ontvangen bedrag voor deze vergoeding en deze die door IFIC berekend zal worden. Dit komt omdat de jaarlijkse niet-geïndexeerde basisbedragen hier niet opgegeven zijn, wat tot onnauwkeurigheden kan leiden voor afrondingen. Indien u deze onnauwkeurigheid wil vermijden kan u zelf het bedrag van de vergoeding integreren in het intern barema, maar let er dan zeker op “Geen” te selecteren.</p> <p>Ter herinnering: Bedragen volgens de index van 01/09/2018 voor een voltijdse werknemer: Maandlonen niet hoger dan € 2.275,87: Haardvergoeding: € 102,40 Standplaatsvergoeding: € 51,20 Maandlonen hoger dan € 2.275,87 maar niet hoger dan € 2.594,63: Haardvergoeding: € 51,20 Standplaatsvergoeding: € 25,60 Maandlonen hoger dan € 2.594,63: Haardvergoeding en standplaatsvergoeding: € 0</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Geen - Haard - Standplaats <p>Opgelet: voor het barema 1.12 bij 0 jaar baremieke anciënniteit, waarbij de drempel van het minimumloon niet gehaald wordt wanneer de werknemer een standplaatsvergoeding zou krijgen, wordt gevraagd om toch “Standplaats” in te geven. IFIC zal zelf het bedrag in aanmerking nemen om dat minimumloon te bereiken.</p>
M	Sectorale functietoeslag (Enkel voor categorale ziekenhuizen, PVT's en revalidatiecentra)	<p><u>Voor ouderenzorg en IBW:</u> Geef in ieder geval “Nee” aan: de functietoeslag is niet sectoraal voor deze sectoren, dus is het niet mogelijk om in deze kolom “Ja” aan te geven. Als het barema van de werknemer een functietoeslag, in de vorm van een evolutieve premie, bevat die aan het startbarema kan worden geïntegreerd, dient u een intern barema aan te maken die deze toeslag opneemt (zie hieronder).</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

		<p><u>Voor de categorale ziekenhuizen en PVT's²:</u> De sectorale functietoeslag wordt maandelijks toegekend aan sommige hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00 evenals voor de verpleegkundigen (hoofd van dienst). Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van het basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de persoon.</p> <p><u>Opgelet:</u> U kan geen functietoeslag toewijzen voor andere barema's dan bovenvermelde barema's. Indien u dit wenst te doen, dient u zelf een "Intern barema" aan te maken die dit element opneemt in de hiervoor voorziene tab (cfr. sectie hieronder).</p> <p><u>Voor de revalidatiecentra³</u> Aan de diensthoofd van de verpleegkundige dienst, de sociaal, paramedische, en therapeutische diensten alsook aan de opvoeder-groepschef wordt bovenop de brutowedde een functietoeslag toegekend. Deze toeslag evolueert (4%, 8% of 12% van het basis bruto maandloon), naargelang de baremieke anciënniteit van de persoon.</p> <p>BELANGRIJKE OPMERKING: In geval van interne barema's moet steeds "Nee" aangegeven worden in deze kolom. De functietoeslag moet immers rechtstreeks opgenomen worden in het opgegeven bedrag in de interneloonschaal.</p>	
N	Sectoraal functiecomplement (Niet voor de revalidatiecentra)	<p><u>Voor revalidatiecentra:</u> Geef in ieder geval "Nee" aan: het functiecomplement is niet sectoraal voor deze sector, dus is het niet mogelijk om in deze kolom "Ja" aan te geven.</p> <p>Als het barema van de werknemer een functiecomplement bevat die aan het startbarema kan worden geïntegreerd, kan het bedrag van € 82.98 in kolom R worden aangegeven maar de premie moet dan aan de 3 cumulatieve voorwaarden voldoen (zie hieronder). Voor werknemers die nog geen 18 jaar anciënniteit hebben maar die dat functiecomplement vanaf hun 18^{de} jaar anciënniteit zullen verkrijgen, is het noodzakelijk om een interne barema aan te maken die het complement vanaf dat jaar opneemt (zie hieronder).</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee

² Cfr. CAO van 29/06/1992

³ Cfr. CAO van 26/08/1992

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

		<p><u>Voor de categorale ziekenhuizen en PVT</u></p> <p>Het sectoraal functiecomplement⁴ is een vast maandelijks bedrag van € 82,98 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan sommige hoofdverpleegkundigen, paramedische diensthoofden met een geldelijke anciënniteit vanaf 18 jaar en met de loonschalen 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 en 1.00 evenals voor de verpleegkundigen (hoofd van dienst).</p> <p><u>Opgelet:</u> u kan geen functiecomplement toewijzen voor andere barema's dan bovenvermelde barema's. Indien u dit wenst te doen⁵, dient u zelf een "Intern barema" aan te maken die dit element opneemt in de hiervoor voorziene tab (cfr. sectie hieronder).</p> <p><u>Voor de ouderenzorg en IBW</u></p> <p>Het is een vast maandelijks bedrag van € 82,98 (voor een voltijdse werknemer) toegekend aan hoofdverpleegkundigen, de ermee gelijkgestelde paramedici/diensthoofden en de verpleegkundige coördinatoren die als dusdanig zijn aangesteld voor zover zij aan de baremieke anciënniteit voorwaarde van 18 jaar voldoen.</p> <p>BELANGRIJKE OPMERKING:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) In geval van interne barema's moet steeds "Nee" aangegeven worden in deze kolom. Het functiecomplement is immers rechtstreeks opgenomen in de opgegeven bedragen. 2) <u>Opgelet:</u> een werknemer die sowieso recht zou hebben op een functiecomplement bij 18 jaar baremieke anciënniteit, (bv.: hoofdverpleegkundigen) hier MOET "Ja" aangegeven worden in deze kolom. 	
O	BBT/BBK	<p>Er wordt hier gevraagd om aan te duiden of de werknemer over een premie voor een BBT of een BBK op 01/11/2019 beschikt. Indien de werknemer hier niet over beschikt vult u "Geen" in.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BBT - BBK - Geen

⁴ Cfr. CAO 30/06/2006

⁵ Opgelet: in dit geval moet dit complement cumulatief voldoen aan de 3 volgende voorwaarden: Onderworpen aan de sociale zekerheid (RSZ); Functiegebonden; Collectief toegekend aan alle werknemers die dezelfde functietoewijzing hebben gekregen in de instelling.

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

P	Andere vast niet-sectorale premies te integreren in het startbarema	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Deze kolommen bieden de mogelijkheid een VASTE niet-sectorale premie in te geven die cumulatief voldoet aan de 3 volgende voorwaarden: <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 	Numeriek, in percentage met maximum 1 cijfer na de komma. Bv: Werknemer ontvangt een premie van 5% op bruto maandloon, u vult dan het getal 5 in.
Q		Verklaring premie in %	Deze premie kan uitgedrukt worden als percentage van het bruto maandloon en/of als bruto maandbedrag in Euro. Voorbeeld: de forfaitaire vergoeding voorzien voor afdelingshoofden (225,52 euro per maand, voltijds) en adjunct-afdelingshoofden (112,64 euro per maand voltijds) in rustoorden voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen en dagverzorgingscentra voor bejaarden kan in kolommen R en S ingegeven worden.	Tekstformaat (optioneel)
R		Bruto maandbedrag (€) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Opgelet indien de premie NIET VAST is (jaarlijks verschillend), dient een intern barema aangemaakt te worden (zie hieronder). <u>Merk op:</u>	Numeriek, in Euro met maximum 2 cijfers na de komma. Bv: Werknemer ontvangt 100 € premie, u vult het getal 100 in.
S		Verklaring premie in €	<ol style="list-style-type: none"> 1. De bedragen die ingegeven worden moeten overeenkomen met hetgeen iemand die voltijds werkt, toegekend zou krijgen. IFIC zal dan zelf de omzetting maken rekening houdend met de arbeidstijd van de werknemer. 2. Indien er meerdere premies worden opgenomen: <ol style="list-style-type: none"> a. Dient men een som op te maken in de kolom dat het bedrag bevat zodat de individuele bedragen achteraf geïdentificeerd kunnen worden Bv.: = 230,03 + 50 b. Dient in de verklaring een duidelijk onderscheid gemaakt te worden tussen de verschillende premies. Bv.: VVI premie afdelingshoofd + managementpremie 	Tekstformaat (optioneel)
T – W – Z	Code van de IFIC functie		De code overeenkomstig met de sectorale referentiefunctie(s) (cfr. functiewijzer) op 01/11/2019. De functietitel dient niet aangegeven te worden, enkel de code dient in deze kolom weergegeven te worden. In geval van een ontbrekende functie geeft u "Ontbrekend" in en vult u de kolom V,Y of AB verder aan.	Numeriek voor de IFIC codes, voor ontbrekende functies vult u "Ontbrekend" in, in tekstformaat (zonder aanhalingstekens). Opgelet, indien u gegevens uit uw database exporteert, dient u na te gaan dat de IFIC-codes als numerieke gegevens zijn geëxporteerd.

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

U – X – AA	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	<p>Betreft de verdeling (in %) van de totale arbeidstijd die de werknemer besteedt aan de verschillende IFIC functies.</p> <p><u>Opgelet:</u> Wat de arbeidstijd in kolom G ook mag zijn, de som van de 3 percentages in kolommen U, X en AA <u>moet steeds gelijk zijn aan 100%</u>.</p> <p>Indien de werknemer slechts één functie uitvoert, moet 100% aangegeven worden in kolom U (kolom X en AA blijven leeg).</p> <p>In geval van een hybride functie: er moet minimum 10% toegewezen worden.</p>	<p>Numeriek in percentage, <u>geen cijfers na de komma</u>.</p> <p><u>Opgelet:</u> de combinatie 1/3, 1/3, 1/3 kan dus niet opgegeven worden, er moet dus 34% aan één van de functies toegewezen worden, en 33% voor de andere twee functies.</p>
V – Y – AB	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	<p>In geval van een ontbrekende functie, de categorie die u eraan toewijst door ze te vergelijken met de andere bestaande IFIC-functies.</p>	<p>Numeriek formaat: geheel getal tussen 4 en 20.</p> <p><u>Opgelet: GEEN 14B</u></p>
AC	Werknemer in IFIC-barema fase 1?	<p>Het moet hier gemeld worden als de werknemer effectief volgens het IFIC-barema wordt betaald (het antwoord is altijd "Ja" voor de nieuwe intreders vanaf 01/11/2019).</p> <p>De optie "Ja" betekent dat de werknemer wordt betaald volgens het IFIC barema fase 1 : ze zijn de nieuwe werknemers vanaf 1/11/2019 en de werknemers die hebben gekozen voor het IFIC barema.</p> <p>De optie "nee" betekent dat de werknemer ervoor heeft gekozen zijn eerdere salarisvoorwaarden te handhaven en daarom geen IFIC barema fase 1 ontvangt: het zijn de werknemers die niet hebben gekozen voor het IFIC barema. <u>Opgelet:</u> deze werknemers moeten wel gerapporteerd worden.</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nee
AD	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op 01/11/2019?	<p>Voor de betrokken werknemers wordt gevraagd aan te geven welk type van premie van toepassing is.</p> <p>Voor de werknemers die jonger zijn dan 45 jaar, of de werknemers die gekozen hebben voor de vrijstelling van arbeidsprestaties of degenen die niet aan de voorwaarden voldoen, moet "0%" worden vermeld.</p> <p>Ter herinnering: Vanaf de leeftijd van 45 jaar kunnen sommige verpleegkundigen hun recht op een vrijstelling van arbeidsprestaties omzetten in een premie⁶ (% van het brutosalaris):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 jaar: 96 uren per jaar, (INDIEN optie: 5,26% op loon); • 50 jaar: 192 uren per jaar, (INDIEN optie 10,52% op loon); • 55 jaar: 288 uren per jaar, (INDIEN optie 15,78% op loon). 	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0% - 5,26% - 10,52% - 15,78% - niet van toepassing

⁶ Sinds 1 oktober 2005 bestaat er geen keuzemogelijkheid meer per leeftijdsgrens (45, 50 of 55 jaar), met uitzondering van het verpleegkundig personeel, verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden. Het personeel, dat voor 1 oktober 2005 heeft gekozen voor de premie, behoudt de premie. De optie uitkering kan ten allen tijde omgezet worden in vrijstelling. De vrijstelling is een definitieve keuze.

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

AE	Nummer PC	<p>Het PC-nummer wordt gebruikt om een onderscheid te maken tussen de verschillende sectoren. De regels voor sectorale elementen zijn verschillend per sector. Deze kolom moet dus ingevuld worden.</p> <p>Het PC-nummer wordt ook aangeduid op de individuele fiche van de werknemer.</p> <p>330.01.10 : PVT's en categorale ziekenhuizen 330.01.20: Ouderenzorg 330.01.41: Revalidatiecentra (CAR, verslavingszorg en overige revalidatiecentra) 330.01.51: Initiatieven van beschut wonen</p>	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 330.01.10 - 330.01.20 - 330.01.41 - 330.01.51
AF	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	<p>Als de instelling aan het PC 330.01.20 behoort, moet de type van de instelling vermeld worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WZC: Woonzorgcentra - KVC: Kortverblijfscentra - DVC: Dagverzorgingscentra - LDC: Lokale dienstencentra - GAW: Groep van assistentiewoningen 	<p>Kiezen uit één van volgende opties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WZC - KVC - DVC - LDC - GAW
AG	Datum van uitdiensttreding (voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 2/11/2019 en 31/12/2019)	<p>Deze kolom is enkel in te vullen voor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werknemers die tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen) uit dienst zijn gegaan. Gelieve de datum in te geven waarop de werknemer niet meer contractueel gebonden is aan de werkgever. - Werknemers van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen) : zie specifieke gevallen uitgelegd op pagina 2. 	<p>Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj</p>
AH	Datum van indiensttreding (voor werknemers die in dienst zijn getreden of van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 2/11/2019 en 31/12/2019)	<p>Deze kolom is enkel in te vullen voor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werknemers die tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen) in dienst zijn getreden. - Werknemers van wie de arbeidstijd of functie is veranderd tussen 2/11/2019 en 31/12/2019 (beide inbegrepen) : zie specifieke gevallen uitgelegd op pagina 2. 	<p>Formaat datum: dd-mm-jjjj of dd/mm/jjjj</p>

2. Interne barema's: barema's die niet opgenomen zijn in de lijst van sectorale of vaak voorkomende barema's

In deze tab kunnen de interne barema's eigen aan uw instelling ingegeven worden, maar ook barema's die niet rechtstreeks in de lijst met barema's die standaard voorkomen, zijn opgenomen. Typische voorbeelden hiervan zouden kunnen zijn: een evolutieve premie (de helft van een functietoeslag algemene ziekenhuizen die toegekend wordt aan een adjunct met een barema 1.78S) of een combinatie van verschillende PC 330 barema's afhankelijk van de baremieke anciënniteit (bv.: 1.12-1.14, 1.26-1.30-1.35). Voor al deze gevallen, moet u zelf voor elk anciënniteitsjaar het bedrag van het overeenkomstig brutoloon berekenen.

Opgelet: bijkomende toegekende baremieke anciënniteit geldt **niet** als een intern barema.

Opgelet:

- Elk barema moet de bedragen (met twee cijfers na de komma) bevatten voor een **VTE**
- De benaming van het barema (zie verder) mag geen speciale tekens bevatten.

Hieronder zijn twee voorbeelden uitgewerkt:

		1.12	1.14	1.12-1.14 (sprong na 10 jaar)
		Basis	Basis	
Baremieke anciënniteit	0	1761,64	1790,70	1761,64
	1	1909,19	1943,27	1909,19
	2	1919,22	1961,82	1919,22
	3	1929,25	1980,37	1929,25
	...			
	9	1989,42	2091,67	1989,42
	10	2051,17	2162,37	2162,37
	11	2061,19	2184,92	2184,92
	12	2071,22	2207,47	2207,47
	...			
	20	2151,45	2387,88	2387,88
	21	2161,48	2410,43	2410,43
	22	2171,51	2432,98	2432,98
	...			

Figuur 1: Loonschaal met combinatie van barema's

		1.78S			1.78S + 0,5 AZ toesl
		Basis	Berekening 1/2 toeslag		
Baremieke anciënniteit	0	3 049,54	=AFRONDEN(3.049,54*2%;2)	60,99	3 110,53
	1	3 170,29	=AFRONDEN(3.170,29*2%;2)	63,41	3 233,70
	2	3 170,29	=AFRONDEN(3.170,29*2%;2)	63,41	3 233,70
	3	3 258,54	=AFRONDEN(3.258,54*2%;2)	65,17	3 323,71
	...				
	9	3 523,27	=AFRONDEN(3.523,27*4%;2)	140,93	3 664,20
	10	3 575,28	=AFRONDEN(3.575,28*4%;2)	143,01	3 718,29
	11	3 663,53	=AFRONDEN(3.663,53*4%;2)	146,54	3 810,07
	12	3 663,53	=AFRONDEN(3.663,53*4%;2)	146,54	3 810,07
	...				
	20	4 016,51	=AFRONDEN(4.016,51*6%;2)	240,99	4 257,50
	21	4 104,75	=AFRONDEN(4.104,75*6%;2)	246,29	4 351,04
	22	4 104,75	=AFRONDEN(4.104,75*6%;2)	246,29	4 351,04
	...				

Figuur 2: Loonschaal met evolutieve premie

BIJLAGE 1 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

Een unieke naam dient aan elk van deze barema's gegeven te worden (deze naam mag dus niet - volledig - overeenkomen met de benaming van de barema's die standaard zijn opgenomen cfr. kolom I tab 'Input').

Voor elk jaar baremieke anciënniteit (cfr. kolom C tot AX) moet een bruto maandbedrag ingegeven worden. Indien het interne barema niet tot 47 jaar doorloopt, dient het bedrag van het laatste jaar overgenomen te worden voor de volgende anciënniteitsjaren.

Deze tab kan **maximaal 150 verschillende loonschalen** bevatten.

Opgepast !!! Deze beperking dient strikt gerespecteerd te worden.

Bij vragen rond het gebruik van dit model, kan u, liefst per e-mail, contact opnemen met IFIC: rapportage@if-ic.org.

Privacy

IFIC verzekert dat de analyses enkel op sectoraal niveau uitgevoerd zullen worden en dat de gegevens van de instellingen dus nooit afzonderlijk besproken en gepubliceerd worden. Bovendien zullen zij nooit voor andere zaken dan de kostprijnschatting en de financiering van de instellingen voor de implementatie van de IFIC barema's fase 1 gebruikt worden. De GDPR-regelgeving wordt nageleefd. De gegevens zijn geanonimiseerd en worden enkel op macroniveau verwerkt. De informatieaanvraag vertrekt bovendien vanuit een wettelijke basis (onderhavige CAO).

RAPORTEGINGSTOOL (MODEL):

Tablad 1 (Input):

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
									Baremiekie anciënniteit op 01/11/2019						
Naam instelling	RSZ nummer	RIZIV nummer	Huidige functietitel in de instelling	Identificatiecode <u>MAX 7 cijfers</u>	Geboortedatum (dd-mm-iiii)	Gemiddelde arbeidstijd zoals aangegeven voor het laatste kwartaal 2019 van de DMFA <u>Volgtijds = 33 uren</u>	Opleidingsniveau < Bachelor, Bachelor of +	Loonschaal op basis van het startbarema	jaren	maanden	Haard- of standplaatstoelage				
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Sectorale premies			Andere vaste (niet-sectorale) premies Te integreren in het startbarema				IFIC functie 1			IFIC functie 2 (hybride)			IFIC functie 3 (hybride)		
Sectorale functietoelag (enkel voor categorale ziekenhuizen en revalidatiecent	Sectoraal functiecomplement (niet voor de revalidatiecentra)	BBT/BBK	Premie in % t.o.v. het huidig barema	Verklaring premie in %	Bruto maandbedrag (I) dat toegevoegd wordt aan het basisbarema	Verklaring premie in I	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie	Code van de IFIC functie	% arbeidstijd toegewezen aan deze functie	Categorie toegewezen aan de ontbrekende functie
AC	AD	AE	AF	AG	AH										
Werknemer in IFIC-barema fase 1?	Type van premie vrijstelling van arbeidsprestaties op 01/11/2019?	Nummer PC van de werkgever	Type van de instelling (alleen voor instellingen uit PC 330.01.20)	Datum van uitdiensttreding (enkel voor werknemers die uit dienst zijn gegaan of wier arbeidstijd of functie is veranderdt tussen 2/11/2019 en 31/12/2019)	Datum van indiensttreding (voor werknemers die in dienst zijn getreden of wier arbeidstijd of functie is veranderdt tussen 2/11/2019 en 31/12/2019)										

Tablad 2 (Interne barema's):

[illegible][illegible]

METHODOLOGIE VOOR HET BEREKENEN VAN DE REËLE KOST VAN FASE 1 VOOR DE AFREKENING 2019 :

De gegevens zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige CAO moeten aan de VZW IFIC binnen de termijn en volgens de modaliteiten bepaald door onderhavige CAO gerapporteerd worden, per instelling en voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van deze CAO vallen.

Deze derde bijlage bepaalt:

- Hoe de maandelijkse kost per werknemer voor het jaar 2019 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per werknemer voor het jaar 2019 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per instelling voor het jaar 2019 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2019 wordt berekend.

Stap 1: Uitsluiting van de niet betrokken werknemers

Voor de berekening van de kost wordt er enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC-barema fase 1 effectief betaald worden (cf. bijlage 2 van onderhavige CAO, "Ja" in kolom AC van het rapporteringsbestand). De gegevens van werknemers die niet volgens de IFIC-barema's fase 1 betaald worden, zijn uitgesloten om de kost te berekenen.

Stap 2: Berekening van de maandelijkse kost voor elke werknemer die in aanmerking moet worden genomen

De maandelijkse kost voor elke werknemer (conform stap 1) bestaat uit de som van de volgende elementen:

- a) **Baremieke kost:** de baremieke kost wordt berekend op basis van het anciënniteitsjaar ingevoerd in het rapporteringsbestand (cf. bijlage 2 van onderhavige CAO). Het bedrag van het doelbarema voor dat jaar wordt vergeleken met dat van het startbarema. Om de kost van de IFIC-barema's fase 1 te berekenen, is de volgende formule van toepassing:
 - Als het startbarema > doelbarema dan is de kost = 0
 - Anders is de kost = (doelbarema – startbarema) * 18.25%
- b) **Impact op de onregelmatige prestaties**
Om de impact van de IFIC-barema's fase 1 op de onregelmatige prestaties in rekening te nemen, wordt per werknemer en per functietoewijzing (op basis van de code IFIC functie 1) een extra percentage op de baremieke kost toegepast.
De lijst van de betrokkene functies en het extra percentage per functie (gemiddelde percentage per functie op basis van reële gegevens uit de sector) worden bepaald door de sociale partners, per subsector. Dezelfde lijst en dezelfde percentages worden voor de berekeningen voor de jaren 2019 en 2020 gebruikt.
- c) **Impact op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)**
Om de impact van de IFIC-barema's fase 1 op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties in rekening te nemen, wordt het percentage van toepassing volgens de leeftijd van elke betrokkene werknemer (cf. bijlage 2 van onderhavige CAO, kolom AD: 0%, 5,26% , 10,52% of 15,78%) op de baremieke kost van deze werknemer toegepast.

De berekeningen worden gemaakt voor de maanden van november en december 2019 op basis van de specifieke gegevens die hiervoor gerapporteerd worden (i.e. "Gemiddelde arbijsdijid voor het laatste kwartaal van 2019" – cf. bijlage 2 van onderhavige CAO, kolom G het rapporteringsbestand). In

het geval van een werknemer die na 1/11/2019 in of uit dienst treedt (zie kolommen AG en AH van het rapporteringsbestand), wordt de kost alleen voor de desbetreffende periode berekend.

Stap 3: Berekening van de jaarlijkse kost per werknemer voor het jaar 2019

Voor de berekening van de jaarlijkse kost per werknemer worden de volgende vermenigvuldigingsfactoren gebruikt:

- 1,3445: om de werkgeversbijdragen in rekening te brengen
- 0,92/12: om het dubbel vakantiegeld in rekening te brengen

Elke van deze vermenigvuldigingsfactoren wordt op de betrokkene componenten van de kost per werknemer (cf. stap 2) toegepast, conform de geldende wetgeving.

De jaarlijkse kost per werknemer bestaat uit de som van de resultaten per werknemer voor de maanden november en december 2019.

Stap 4: Berekening van de jaarlijkse kost per instelling voor het jaar 2019

De jaarlijkse kost per instelling wordt berekend door de som van de jaarlijkse kost voor elke werknemer van de instelling (cf. stap 3).

De berekende kost per instelling voor het jaar 2019 (november en december) wordt door IFIC aan het agentschap Zorg en Gezondheid meegedeeld. Dit cijfer wordt door het agentschap Zorg en Gezondheid gebruikt om het bedrag dat aan elke instelling moet gestort worden te bepalen, ter financiering van de implementatie van de IFIC-barema's fase 1 voor het jaar 2019, rekening houdend met het mogelijke voorschot ontvangen in 2019.

Stap 5: Berekening van de jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2019

Voor elk van de volgende subsectoren moet een jaarlijkse kost voor het jaar 2019 berekend worden:

330.01.10 PVT

330.01.10 Categoriele ziekenhuizen

330.01.20 Ouderenzorg

330.01.41 Centra ambulante revalidatie

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg

330.01.41 Andere instellingen

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen

De jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2019 (november en december) wordt zo berekend:

Som per subsector van de jaarlijkse kost voor het jaar 2019 (conform stap 4) van de instellingen die gerapporteerd hebben conform de modaliteiten van onderhavige CAO.

METHODOLOGIE VOOR HET BEREKENEN VAN DE VOORSCHOTTEN VOOR DE FINANCIERING VAN DE REËLE KOST VAN FASE 1 VOOR HET JAAR 2020 :

De gegevens zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavig CAO moeten aan de VZW IFIC binnen de termijn en volgens de modaliteiten bepaald door onderhavig CAO gerapporteerd worden, per instelling en voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van deze CAO vallen.

Deze vierde bijlage bepaalt:

- Hoe de maandelijkse kost per werknemer voor het jaar 2020 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per werknemer voor het jaar 2020 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per instelling voor het jaar 2020 wordt berekend.
- Hoe de jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2020 wordt berekend.

Stap 1: Uitsluiting van de niet betrokken werknemers

Voor de berekening van de kost wordt er enkel rekening gehouden met de werknemers die volgens het IFIC-barema fase 1 effectief betaald worden (cf. bijlage 2 van onderhavige CAO, "Ja" in kolom AC van het rapporteringsbestand). De gegevens van werknemers die niet volgens de IFIC-barema's fase 1 betaald worden, zijn uitgesloten om de kost te berekenen.

Stap 2: Berekening van de maandelijkse kost voor elke werknemer die in aanmerking moet worden genomen

De maandelijkse kost voor elke werknemer (conform stap 1) bestaat uit de som van de volgende elementen:

- a) **Baremieke kost:** de baremieke kost wordt berekend op basis van het anciënniteitsjaar ingevoerd in het rapporteringsbestand (bijlage 2 van onderhavige CAO). Het bedrag van het doelbarema voor dat jaar wordt vergeleken met dat van het startbarema. Om de kost van de IFIC-barema's fase 1 te berekenen, is de volgende formule van toepassing:
 - Als het startbarema > doelbarema dan is de kost = 0
 - Anders is de kost = (doelbarema – startbarema) * 18.25%
- b) **Impact op de onregelmatige prestaties**
Om de impact van de IFIC-barema's fase 1 op de onregelmatige prestaties in rekening te nemen, wordt per werknemer en per functietoewijzing (op basis van de code IFIC functie 1) een extra percentage op de baremieke kost toegepast.
De lijst van de betrokkene functies en het extra percentage per functie (gemiddelde percentage per functie op basis van reële gegevens uit de sector) worden bepaald door de sociale partners, per subsector. Dezelfde lijst en dezelfde percentages worden voor de berekeningen voor de jaren 2019 en 2020 gebruikt.
- c) **Impact op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties (VAP)**
Om de impact van de IFIC-barema's fase 1 op de premies vrijstelling van arbeidsprestaties in rekening te nemen, wordt het percentage van toepassing volgens de leeftijd van elke betrokkene werknemer (cf. bijlage 2 van onderhavige CAO, kolom AD: 0%, 5,26% , 10,52% of 15,78%) op de baremieke kost van deze werknemer toegepast.

Stap 3: Berekening van de jaarlijkse kost per werknemer voor het jaar 2020

Voor de berekening van de jaarlijkse kost per werknemer worden de volgende vermenigvuldigingsfactoren gebruikt:

- 12: voor de 12 maanden van het jaar in rekening te brengen
- 1,3445: om de werkgeversbijdragen in rekening te brengen
- 0,92: om het dubbel vakantiegeld in rekening te brengen¹
- 0,0303: om het variabel deel van de eindejaarspremie in rekening te brengen²

Elke van deze vermenigvuldigingsfactoren wordt op de betrokkene componenten van de kost per werknemer (cf. stap 2) toegepast, conform de geldende wetgeving, om de jaarlijkse kost per werknemer te berekenen.

Stap 4: Berekening van de jaarlijkse kost per instelling voor het jaar 2020

De jaarlijkse kost per instelling wordt berekend door de som van de jaarlijkse kost voor elke werknemer van de instelling (cf. stap 3).

Opmerking: voor de woonzorgcentra en de kortverblijfcentra van het PC 330.01.20 wordt de kost gerelateerd aan de leidinggevende functies door een andere financieringsbron dan het IFIC budget gefinancierd. De kost gerelateerd aan de werknemers met als toewijzing (IFIC functie 1) codes 4020, 4021, 4022, 4040, 5022, 5023, 5030, 6010, 6111, 6122, 6320, 6330 wordt dus uit de totaal jaarlijkse kost geïsoleerd.

De berekende jaarlijkse kost per instelling wordt door IFIC aan het agentschap Zorg en Gezondheid meegedeeld (na uittrekking van het bedrag voor de kost gerelateerd aan de leidinggevende functies, voor de woonzorgcentra en de kortverblijfcentra van het PC 330.01.20). Deze jaarlijkse kost per instelling bepaalt het bedrag dat door het agentschap Zorg en Gezondheid aan elke instelling zal betaald worden als voorschot voor het jaar 2020, conform de modaliteiten beschreven in het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2018 tot financiering van sommige sociale akkoorden in bepaalde gezondheidsinrichtingen en –diensten.

Stap 5: Berekening van de jaarlijkse kost per subsector voor het jaar 2020

Voor elk van de volgende subsectoren moet een jaarlijkse kost voor het jaar 2020 berekend worden:

330.01.10 PVT

330.01.10 Categoriele ziekenhuizen

330.01.20 Ouderenzorg

330.01.41 Centra ambulante revalidatie

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg

330.01.41 Andere instellingen

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen

Om de kosten te kunnen extrapoleren naar de totale loonmassa van elk subsector moet de representativiteit van gerapporteerd loongegevens worden vastgesteld:

Jaarlijkse loonmassa per subsector volgens de gerapporteerd gegevens/jaarlijkse loonmassa van de subsector = % van representativiteit

Op deze basis wordt de jaarlijkse kost per subsector geëxtrapoleerd:

Berekening van de jaarlijkse kost per subsector= jaarlijkse kost per subsector volgens de gerapporteerd gegevens (som van de jaarlijkse kost van de instellingen uit de subsector)/ % van representativiteit van de gerapporteerd gegevens per subsector.

¹ deze factor wordt toegepast op het maandelijks basissalaris.

² deze factor wordt toegepast op het jaarlijks basissalaris.

BIJLAGE 4 AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 22/11/2019 OVER DE RAPPORTERINGSPROCEDURE AAN DE VZW IFIC IN UITVOERING VAN ARTIKEL 5 VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 5 APRIL 2019 BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN NIEUW LOONMODEL VOOR DE INRICHTINGEN EN DIENSTEN DIE DOOR DE VLAAMSE GEMEENSCHAP WORDEN ERKEND EN/OF GESUBSIDIEERD

Opmerking: voor de woonzorgcentra en de kortverblijfcentra van het PC 330.01.20 wordt de kost gerelateerd aan de leidinggevende functies geïsoleerd uit de totale kost voor de sector 330.01.20.

Commission paritaire des établissements et des services de santé	
Convention collective de travail du 22/11/2019 relative à la procédure de rapportage à l'asbl IFIC en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 5 avril 2019 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande	
Article 1^{er}. Champ d'application	
§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 :	
-	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),
-	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;
-	les maisons de soins psychiatriques;
-	les initiatives d'habitation protégée;
-	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.	
Article 2. Objectif	
§1.	La présente convention collective de travail exécute le cadre décrit à l'article 5 de la convention collective de travail du 5 avril 2019 relative à l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et services qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande. L'article 5, §3 précité prévoit un rapportage des données salariales afin de vérifier comment le budget IFIC mis à disposition par l'autorité se situe par rapport au coût global réel de la phase I.
§2.	La présente convention collective de travail détermine : - les données qui doivent faire l'objet d'un rapportage à l'asbl IFIC; - la manière dont ces données doivent être rapportées à l'asbl IFIC; - les modalités de calcul du coût global réel de la phase I - à qui les résultats du calcul du coût global réel de la phase I sont communiqués.
Article 3. Données rapportées	
L'employeur doit rapporter à l'asbl IFIC, au plus tard le 31/01/2020, les données reprises en annexe 1 à la présente convention collective de travail, et ce conformément aux instructions décrites dans cette annexe.	

Article 4. Manière de rapporter les données
<p>§1er. Le rapportage est effectué de manière électronique, et ce uniquement à l'aide de l'outil de rapportage repris en annexe 2 de la présente convention collective de travail.</p> <p>L'asbl IFIC met cet outil à la disposition des employeurs.</p>
§2. Les données de rapportage sont anonymisées par l'institution avant leur dépôt auprès de l'asbl IFIC.
§3. Les données rapportées par les employeurs sont transmises à l'asbl IFIC via une plate-forme sécurisée.
§4. Les données rapportées par les employeurs peuvent uniquement être utilisées pour les calculs et analyses nécessaires à la réalisation des objectifs décrits à l'article 2 de la présente convention collective de travail ainsi que pour permettre aux partenaires sociaux, moyennant accord mutuel, de faire des calculs macroéconomiques concernant la poursuite du déploiement de l'IFIC dans les secteurs concernés (conformément à l'article 1er §1er de la présente CCT).
Article 5. Modalités de calcul du coût global réel de la phase I
<p>Pour calculer le coût global réel de la phase I,</p> <ul style="list-style-type: none"> - il est uniquement tenu compte des travailleurs payés selon le barème IFIC. - Pour le décompte de l'année 2019 : c'est la formule reprise en annexe 3 de la présente convention collective de travail qui est appliquée. - Pour le calcul de l'année 2020 : c'est la formule reprise en annexe 4 de la présente convention collective de travail qui est appliquée.
Article 6. A qui communiquer les données rapportées
§1er. Sauf la fourniture d'information décrite ci-dessous, les données, qu'elles soient globales ou individuelles, des employeurs, des travailleurs ou des institutions, ne peuvent en aucun cas être mises à la disposition des partenaires sociaux ni de tiers.
§2. L'asbl IFIC vzw communique les résultats des calculs et analyses, visés à l'article 5 de la présente convention collective de travail, aux employeurs et aux organisations de travailleurs, représentant les secteurs cités à l'article 1er de la convention collective de travail, siégeant au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (appelés ci-après "partenaires sociaux sectoriels").
§3. L'asbl IFIC transmet aux partenaires sociaux sectoriels le coût global par sous-secteur. Aucun calcul ni aucune analyse n'est réalisé ou présenté au niveau de l'institution individuelle, de l'employeur individuel ou du travailleur individuel.
§4. Par dérogation aux paragraphes précédents, l'asbl IFIC communiquera le montant que l'autorité de financement doit payer à chaque employeur en 2019 et 2020 à l'Agence 'Zorg en Gezondheid' (Soins et Santé). Cette dérogation a uniquement pour but de permettre l'application de la convention collective de travail du 5 avril 2019 en exécution de l'Accord intersectoriel flamand du 8 juin 2018 concernant l'instauration d'un nouveau modèle salarial pour les établissements et les services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande.
Article 7. Dispositions finales
§1er. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle prévue dans la présente convention est limitée à la prise en charge effective des coûts globaux encourus, mise à la disposition du secteur par l'autorité de tutelle 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 trois 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 de sa demande et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à discuter de cette demande au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de sa réception.

ANNEXES (4) :

- *Instructions de rapportage*
- *Outil de rapportage (modèle)*
- *Méthodologie pour le calcul du coût réel de la phase 1 pour le décompte 2019*
- *Méthodologie pour le calcul des avances pour le financement du coût réel de la phase 1 pour l'année 2020*

INSTRUCTIONS DE RAPPORTAGE

Le présent document a pour objectif d'informer les employeurs du secteur (conformément à l'article 1er de la présente convention collective de travail) sur les modalités précises de rapportage de ces données. Ces données doivent être transmises à l'asbl IFIC au plus tard le 31 janvier 2020.

1. Input : données des travailleurs individuels

Quels sont les travailleurs qui doivent faire l'objet d'un rapportage ?

Tous les travailleurs sont concernés à l'exception :

- des membres de la direction ("direction" au sens de l'article 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" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330)¹
- des médecins
- des travailleurs qui n'ont pas reçu de leur employeur un salaire pour novembre et décembre 2019 : des travailleurs ayant une suspension du contrat de travail de 100% (crédit-temps, congé parental), travailleurs absents de longue durée (maladie, congé de maternité), travailleurs en RCC complet
- des intérimaires, du personnel des sous-traitants, du personnel occupé dans les liens d'un contrat d'apprentissage. Remarque : les étudiants font bien l'objet d'un rapportage pour autant qu'ils aient un contrat de travail qui va au-delà du 01/11/2019.

Comment compléter le modèle ?

L'employeur enregistre une seule ligne par travailleur. Si un travailleur a plusieurs contrats de travail chez un même employeur (avec un barème et/ou une ancienneté barémique différents), les données relatives à ce travailleur doivent être encodées sur des lignes séparées mais avec le même code d'identification. Toutefois, si un travailleur occupe plusieurs fonctions (maximum 3) dans le cadre d'un seul et même contrat de travail (même barème et même ancienneté barémique), il est question d'une fonction hybride et les données doivent être encodées sur la même ligne.

Les données doivent présenter la situation du travailleur au 01/11/2019.

Attention : pour les travailleurs entrés en service après le 1/11/2019, la date de référence est la date de l'entrée en service. Cette date doit être mentionnée dans la colonne AH du document de rapportage.

Cas spécifiques de travailleurs qui, entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas), ont changé de fonction au sein de l'institution ou dont le temps de travail dans la DMFA a été modifié :

On est prié de rapporter sur **deux lignes séparées** pour permettre le calcul d'un pro rata:

- a. sur une première ligne, la situation au 1/11/2019:
 - En cas de changement de fonction : dans les colonnes T à AB inclus : la fonction exercée avant le changement de fonction et dans la colonne AG : la date du dernier jour où cette situation s'applique.

¹ Les fonctions dirigeantes, à l'exception des infirmiers chefs, qui occupent une fonction se trouvant dans l'éventail de fonctions sectoriel, sont exclues de l'attribution, si un examen plus poussé montre qu'il s'agit effectivement de dirigeants tels que visés lors des élections sociales.

- dans le cas d'une modification du temps de travail : dans la colonne G : le temps de travail applicable le 1/11/2019 et dans la colonne AG la date du dernier jour où cette situation s'applique.
- b. sur une deuxième ligne, la nouvelle situation :
 - en cas de changement de fonction : dans les colonnes T à AB inclus : la nouvelle fonction et dans la colonne AH : la date du premier jour où cette situation s'applique.
 - dans le cas d'une modification du temps de travail : dans la colonne G : le temps de travail tel qu'adapté et dans la colonne AH la date du premier jour où cette situation s'applique.

Notez que la colonne AG doit également être utilisée pour indiquer la date de sortie de service des travailleurs qui ont quitté le service entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas)

Attention ! Les groupes de logements à assistance (GAW) et les centres de services locaux (LDC) entrent également en ligne de compte pour l'implémentation IFIC mais n'ont pas de numéro INAMI. Pour les GAW et les LDC qui sont liés à un Centre de soins résidentiels (ou centre de soins de jour), il est demandé d'identifier les collaborateurs occupés dans les GAW et les LDC **dans l'outil de rapportage sous le numéro INAMI du centre de soins résidentiels** (ou du centre isolé de soins de jours s'il n'y a pas de centre de soins résidentiels) conformément à la procédure ci-dessous :

- Si les heures d'occupation relèvent d'un contrat séparé : une ligne doit être créée pour ce contrat et la mention « GAW » ou « LDC » doit apparaître dans la colonne AF;
- Autrement, si la fonction au sein du GAW/LDC fait partie d'une fonction hybride, il convient de rapporter deux lignes distinctes pour le travailleur : une pour les heures où il est occupé dans le WZC (ou DVC) avec la mention « WZC » (ou « DVC ») dans la colonne AF et une ligne distincte pour les heures où il est occupé dans le GAW ou le LDC avec la mention « GAW » ou « LDC » dans la colonne AF.

Pour les GW et les LDC autonomes, un outil de rapportage séparé doit être fourni. Dans ce cas, il convient de mentionner le **numéro d'entreprise** en lieu et place du numéro INAMI dans la colonne C.

Le tableau ci-dessous indique selon quel format exactement les données doivent être complétées pour garantir qu'elles soient reprises correctement.

ATTENTION !!!! La structure du modèle ne peut en aucun cas être modifiée. Nous insistons tout particulièrement sur le fait qu'il n'est pas permis d'ajouter ou de déplacer des colonnes.

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

Colonne Excel	Titre	Information générale sur le contenu	Format
A	Nom de l'institution	Cette information est utilisée pour identifier l'employeur. La deuxième colonne numéro ONSS est optionnelle.	Format texte, maximum 50 signes
B	Numéro ONSS		xxx-xxxxxx-xx Ex : 000-1234567-89
C	Numéro INAMI	Cette colonne ne peut pas rester vide (important pour l'identification à l'attention de l'Agence 'Zorg en Gezondheid' et pour le financement) Pour les GAW en LDC autonomes qui n'ont pas de numéro INAMI, on demande d'indiquer le numéro d'entreprise (10 chiffres).	Ex : 87654321000 (11 chiffres)
D	Titre actuel de la fonction dans l'institution	Il s'agit de la dénomination interne de la fonction exercée par le travailleur le 01/11/2019 (ou au moment de son entrée dans la fonction)	Format texte, maximum 50 signes
E	Code d'identification	Code unique pour identifier chaque travailleur individuel dans l'institution Attention : un seul code est donné par travailleur, même si les données relatives à ce travailleur se retrouvent sur plusieurs lignes.	Texte, numéros ou une combinaison des deux sont possibles. Les signes spéciaux ne sont pas autorisés . Ex. : * . " / \ [] ; = , Attention : MAXIMUM 7 chiffres
F	Date de naissance	La date de naissance permet de déterminer l'âge légal de la pension du travailleur et donc aussi la date de la mise à la pension, et ce pour le calcul du salaire cumulatif pour le reste de la carrière. De telle sorte que l'on peut déterminer si un travailleur a intérêt à basculer vers le nouveau système (cette information est importante pour les simulations d'une éventuelle phase 2).	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa
G	Temps de travail moyen comme déclaré pour le dernier trimestre 2019 de la DMFA	Le temps de travail doit être exprimé en heures et NE peut PAS comprendre de prestations irrégulières. Ex.: Temps plein = 38 , mi-temps = 19, régime 4/5 = 30,40 Si un travailleur a un contrat de travail pour 40 heures par semaine mais avec un jour supplémentaire de repos compensatoire par mois, il est question d'un contrat de 38h. Cette information est indiquée pour chaque travailleur dans votre déclaration DmfA sous « Nombre moyen d'heures par semaine du travailleur » Attention! En cas de modification de ces données entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas), il est nécessaire d'utiliser deux lignes différentes pour ce travailleur (cf. Cas spécifiques expliqués à la page 2).	Numérique en heures, maximum 2 chiffres après la virgule Ex : un travailleur travaille 38 heures par semaine, complétez en indiquant uniquement le chiffre 38.
H	Niveau de formation	Cette colonne indique le niveau du diplôme le plus élevé obtenu par le travailleur. Cette colonne doit uniquement être complétée si une fonction à barème différencié a été attribuée au travailleur.	Si l'information est requise, choisissez une des options suivantes : - <Bachelier - Bachelier ou +

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

			<p><u>Les codes de fonction pour lesquels cette information est requise</u> sont : 6073, 6170, 6175, 6177, 6180, 6181, 6182, 6183, 6184, 6185, 6186, 6270, 6271, 6273, 6370, 6461, 6462, 6470, 6670 et 6770.</p> <p>Pour les autres fonctions, cette information n'est pas requise.</p>	Dans les autres cas, la cellule peut rester vide.
I	Echelle salariale sur la base du barème de départ (appelé précédemment « barème actuel » dans l'outil utilisé en avril 2019)		<p>Il s'agit de l'échelle salariale qui s'applique au travailleur le 01/11/2019 pour ceux qui ne sont pas dans IFIC ou l'échelle salariale sur la base du barème de départ pour ceux qui sont dans IFIC.</p> <p>On demande d'indiquer le barème accordé au travailleur, il peut s'agir d'un des <u>barèmes de la CP 330</u> (ou d'un barème fréquent dans les institutions du secteur) ou le nom de l'<u>échelle salariale interne</u> qui s'applique au travailleur.</p> <p><u>C'est uniquement dans le cas où</u> le barème de départ est supérieur au barème cible pour <u>toutes les années d'ancienneté</u> que vous pouvez indiquer dans cette colonne l'option 'barème de départ supérieur au barème cible'.</p> <p>Dans la cellule à droite, vous trouvez la liste des barèmes repris de manière standard dans l'outil.</p> <p>Pour encoder des barèmes internes, cf. la section suivante concernant l'encodage de barèmes internes dans le modèle.</p>	<p>Indiquer le nom de l'ancien barème de la CP 330 ou du barème interne, en veillant à ce que ce nom soit écrit de la même manière qu'indiqué ci-dessous pour les barèmes de la CP 330 ou comme vous l'avez encodé pour un barème interne.</p> <p>Attention : on a remarqué lors des études salariales précédentes que certaines institutions ont indiqué un barème simple alors que le travailleur se voit en fait attribuer un barème combiné (par exemple 1.55 au lieu de 1.55-1.61-1.77). Veuillez dès lors à encoder le barème correct en cas de barèmes combinés.</p> <p><u>Liste des barèmes possibles</u> : 1.12; 1.14; 1.16; 1.18; 1.20; 1.22; 1.24; 1.26; 1.30; 1.22-1.30; 1.31; 1.34; 1.35; 1.37; 1.38; 1.39; 1.40; 1.40-1.57; 1.43-1.55; 1.42; 1.43; 1.45; 1.46; 1.47; 1.49; 1.50; 1.53; 1.54; 1.55; 1.57; 1.55-1.61-1.77 1.55-1.61-1.77+2a; 1.58; 1.59; 1.60; 1.61; 1.61-1.77; 1.62; 1.63; 1.66; 1.67; 1.75; 1.77; 1.78; 1.78S; 1.79; 1.80; 1.81; 1.82; 1.85; 1.86; 1.87; 1.88; 1.89; 1.90; 1.95; 1.94; 1.93; 1.92; 1.91; 1.96; 1.97; 1.98; 1.99; 1.00; 1.01; 13.3., barème de départ supérieur au barème cible</p>
J-K	Ancienneté barémique au 01/11/2019	Années	Concerne l'ancienneté barémique du travailleur au <u>01/11/2019</u> . Cette donnée est exprimée en années et en mois.	Format numérique : <u>nombre entier</u> entre 0 et 47
		Mois		Format numérique : <u>nombre entier</u> entre 0 et 11
L	Allocation de foyer ou de résidence		Concerne le droit, sur la base de la situation personnelle au 01/11/2019 et du niveau de revenu, à une allocation de foyer ou de résidence ou à aucune des deux.	<p>Choisissez une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aucune - Foyer

		<p><u>Attention</u> : pour le calcul du barème IFIC phase 1, la situation personnelle du collaborateur est arrêtée au 01/11/2019. Ceci veut donc dire que le barème ne changera plus si un collaborateur isolé se retrouvait, par exemple, avec une famille à charge en 2020. Son barème IFIC incorporera toujours le montant de son allocation de foyer (ou de son allocation de résidence dans la situation inverse) correspondant à l'ancienneté barémique de son barème actuel.</p> <p>Notez que si un barème interne a été attribué à un travailleur, il est possible d'encoder « Foyer » ou « Résidence » et qu'IFIC calcule automatiquement, sur la base des salaires mensuels indexés bruts indiqués, le montant de l'allocation pour chaque année d'ancienneté. Attention, il est toutefois possible que l'on constate une différence de 0,01€ entre le montant réellement perçu pour cette allocation et celui qui est calculé par l'IFIC. Ceci s'explique par le fait que les montants de base annuels non indexés ne sont pas indiqués ici, ce qui peut entraîner des imprécisions pour les arrondis. Si vous voulez éviter ce type d'imprécision, vous pouvez intégrer vous-même le montant de l'allocation dans le barème interne mais veuillez bien alors à sélectionner « Aucune ».</p> <p>Pour rappel : Montants selon l'index du 01/09/2018 pour un travailleur à temps plein : Salaires mensuels inférieurs à 2.275,87 euros * pas supér. euros Allocation de foyer : 102,40 euros Allocation de résidence : 51,20 euros Salaires mensuels supérieurs à 2.275,87 euros mais inférieurs à 2.594,63 euros : Allocation de foyer : 51,20 euros Allocation de résidence : 25,60 euros Salaires mensuels supérieurs à 2.594,63 euros Allocation de foyer et allocation de résidence : 0 euro</p>	<p>- Résidence</p> <p>Attention : pour le barème 1.12 avec 0 année d'ancienneté barémique, où le seuil du salaire minimum n'est pas atteint si le travailleur devait recevoir une allocation de résidence, on demande d'encoder malgré tout "Résidence". L'IFIC prendra lui-même en compte le montant permettant d'atteindre ce salaire minimum.</p>
2	Supplément de fonction sectoriel (uniquement pour les hôpitaux catégoriels, MSP et centres de revalidation)	<p><u>Pour l'aide aux personnes âgées et les Initiatives d'habitation protégée :</u> Indiquez en tout cas : « non » Le supplément de fonction n'est pas sectoriel pour ces secteurs, il n'est donc pas possible d'indiquer « Oui » dans cette colonne. Si le barème du travailleur comprend un supplément de fonction, sous la forme d'une prime évolutive, qui peut être intégré au barème de départ, vous devez créer un barème interne reprenant ce supplément (cf. infra).</p>	<p>Choisissez une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oui - Non

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

		<p><u>Pour les hôpitaux catégoriels et les MSP²:</u> Le supplément de fonction sectoriel est accordé mensuellement à certains infirmiers chefs, chefs de service paramédicaux avec les barèmes 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 et 1.00 ainsi qu'aux infirmiers (chefs de service). Ce supplément évolue (4%, 8% ou 12% du salaire mensuel brut de base), en fonction de l'ancienneté barémique de la personne.</p> <p><u>Attention :</u> Attention : vous ne pouvez pas attribuer de supplément de fonction pour d'autres barèmes que ceux mentionnés ci-dessus. Si vous souhaitez le faire, vous devez créer un "barème interne" qui reprend cet élément dans l'onglet prévu à cette fin (cf. section ci-dessous).</p> <p><u>Pour les centres de revalidation³</u> Un supplément de fonction est accordé, en sus du salaire brut, aux chefs du service infirmier, des services social, paramédical et thérapeutique de même qu'à l'éducateur-chef de groupe. Ce supplément évolue (4%, 8% ou 12% du salaire mensuel brut de base), en fonction de l'ancienneté barémique de la personne.</p> <p><u>Remarque importante :</u> En cas de barèmes internes, il faut toujours indiquer "Non" dans cette colonne. Le supplément de fonction doit en effet être repris directement dans le montant indiqué dans l'échelle salariale interne.</p>	
N	Complément de fonction sectoriel (pas pour les centres de revalidation)	<p><u>Pour les centres de revalidation :</u> Indiquez en tout cas : « non » Le complément de fonction n'est pas sectoriel pour ces secteurs, il n'est donc pas possible d'indiquer « Oui » dans cette colonne.</p> <p>Si le barème du travailleur comprend un complément de fonction qui peut être intégré au barème de départ, le montant de € 82.98 peut être indiqué dans la colonne R mais la prime doit satisfaire aux 3 conditions cumulatives (cf. infra). Pour les travailleurs qui n'ont pas encore 18 ans d'ancienneté mais qui obtiendront un complément de fonction à partir de leur 18^{ème} année d'ancienneté, il est nécessaire de créer un barème interne qui reprend le complément à partir de cette année (cf. infra).</p>	<p>Choisissez une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oui - Non

² Cf. CCT du 29/06/1992

³ Cf. CCT du 26/08/1992

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

			<p><u>Pour les hôpitaux catégoriels et les MSP</u> Le complément de fonction sectoriel ⁴ est un montant mensuel fixe de 82,98 euros (pour un travailleur à temps plein) accordé à certains infirmiers chefs, chefs de service paramédicaux avec une ancienneté pécuniaire à partir de 18 ans et avec les échelles salariales 1.78, 1.78S, 1.79, 1.80 et 1.00 de même qu'aux infirmiers (chefs de service).</p> <p><u>Attention</u> : vous ne pouvez pas attribuer de complément de fonction pour d'autres barèmes que ceux mentionnés ci-dessus. Si vous souhaitez le faire⁵, vous devez créer un "barème interne" qui reprend cet élément dans l'onglet prévu à cette fin (cf. section ci-dessous).</p> <p><u>Pour l'aide aux personnes âgées et les Initiatives d'habitation protégée</u> Un montant mensuel fixe de 82,98 euros (pour un travailleur à temps plein) est accordé aux infirmiers en chef, aux paramédicaux/chefs de service y assimilés et aux coordinateurs infirmiers qui sont engagés en tant que tels pour autant qu'ils remplissent la condition d'ancienneté barémique de 18 ans.</p> <p><u>Remarque importante</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En cas de barèmes internes, il faut toujours indiquer "Non" dans cette colonne. Le complément de fonction est en effet repris directement dans les montants indiqués. 2) Attention : pour un travailleur qui aurait, de toute façon, eu droit à un complément de fonction avec 18 ans d'ancienneté barémique (exemple infirmier chef), <u>IL FAUT</u> indiquer "Oui" dans cette colonne. 	
0	TPP/QPP		On demande ici d'indiquer si le travailleur dispose d'une prime pour un TPP ou une QPP au 01/11/2019. Si le travailleur n'en dispose pas, indiquez « Aucune »	Choisissez une des options suivantes : - TPP - QPP - Aucune
P	Autres primes fixes (non sectorielles) à intégrer dans le barème de départ	Prime en % par rapport au barème actuel	<p>Ces colonnes permettent d'encoder une prime FIXE non sectorielle qui répond cumulativement aux 3 conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - être soumise à la sécurité sociale (ONSS); - être liée à la fonction; - être accordée de manière collective à tous les travailleurs à qui la même fonction a été attribuée dans l'institution. 	<p>Numérique, en pourcentage avec <u>maximum un chiffre après la virgule</u></p> <p>Ex : le travailleur reçoit une prime de 5% sur son salaire brut, indiquez 5.</p>

⁴ Cf. CCT du 30/06/2006

⁵ Attention : dans ce cas, ce complément doit remplir cumulativement les 3 conditions suivantes : être soumis à la sécurité sociale (ONSS); être lié à la fonction; être accordé de manière collective à tous les travailleurs qui ont reçu la même attribution de fonction dans l'institution.

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

Q		Explication de la prime en %	Cette prime peut être exprimée en % du salaire mensuel brut et/ou en tant que montant mensuel brut en euros.	Format texte (optionnel)
R		Montant mensuel brut (€) qui est ajouté au barème de base	Exemple : l'indemnité forfaitaire prévue pour les chefs de département (225,52 euros par mois à temps plein) et pour les chefs de département adjoints (112,64 euros par mois à temps plein) dans les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour pour personnes âgées peut être encodée dans les colonnes R et S. Attention : si la prime n'est PAS FIXE (change chaque année), il convient de créer un barème interne (cf. infra)	Numérique, en euros avec <u>maximum 2 chiffres après la virgule</u> Ex : le travailleur reçoit 100€ de prime, indiquez 100.
S		Explication de la prime en euros	<u>Attention:</u> 1. Les montants encodés doivent correspondre à ce que recevrait quelqu'un travaillant à temps plein . IFIC fera lui-même la conversion en tenant compte du temps de travail du travailleur. 2. Si plusieurs primes sont reprises : a. il faut mentionner l'addition dans la colonne contenant le montant de sorte que l'on puisse identifier les montants individuels par la suite Ex : 230,03 + 50 b. Il faut faire une distinction claire dans l'explication entre les différentes primes. Ex : VVI prime chef de département + prime de management	Format texte (optionnel)
T-W-Z	Code de la fonction IFIC		Le code correspondant à la (aux) fonction(s) de référence sectorielle(s) (cf. éventail des fonctions) attribuée(s) au 01/11/2019. Le titre de la fonction ne doit pas être indiqué, seul le code doit être indiqué dans cette colonne. Dans le cas d'une fonction manquante, vous notez "Manquante" et vous complétez pour le reste la colonne V, Y ou AB.	Numérique pour les codes IFIC, pour les fonctions manquantes, vous indiquez « Manquantes », en format texte (sans les guillemets). Attention : si vous exportez des données de votre base de données, vous devez vérifier que les codes IFIC sont <u>exportés en tant que données numériques</u> .
U-X-AA	% du temps de travail attribué à cette fonction		Concerne la répartition (en %) du temps de travail total que le travailleur consacre aux différentes fonctions IFIC. <u>Attention</u> : quel que soit le temps de travail dans la colonne G, la somme des 3 pourcentages dans les colonnes U, X et AA <u>doit toujours être égale à 100%</u> . Si le travailleur n'occupe qu'une seule fonction, il convient d'indiquer 100% dans la colonne U (les colonnes X et AA restant vides).	Numérique en pourcentage, <u>pas de chiffres après la virgule</u> . <u>Attention</u> : vous ne pouvez pas indiquer la combinaison 1/3, 1/3, 1/3, il faut donc attribuer 34% à une des fonctions et 33% aux deux autres fonctions.

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

		En cas de fonction hybride : il faut attribuer au minimum 10%.	
V-Y-AB	Catégorie attribuée à la fonction manquante	En cas de fonction manquante, la catégorie que vous lui attribuez en la comparant avec les autres fonctions IFIC existantes.	Format numérique : nombre entier entre 4 et 20 Attention : PAS DE 14B
AC	Travailleur en barème IFIC phase 1 ?	Il convient d'indiquer ici si le travailleur est payé effectivement selon le barème IFIC (la réponse est toujours « oui » pour les nouveaux entrants à partir du 01/11/2019). L'option « Oui » signifie que le travailleur est payé selon le barème IFIC phase 1 : il s'agit des nouveaux travailleurs à partir du 1/11/2019 et les travailleurs qui ont opté pour le barème IFIC. L'option « Non » signifie que le travailleur a choisi de conserver ses conditions salariales antérieures et qu'il ne perçoit dès lors pas le barème IFIC phase 1 : Il s'agit des travailleurs qui n'ont pas opté pour le barème IFIC. Attention : ces travailleurs doivent bien être repris dans le rapportage.	Choisissez une des options suivantes : - Oui - Non
AD	Type de prime dispense de prestations de travail le 01/11/2019 ?	Il est demandé d'indiquer pour les travailleurs concernés quel type de prime s'applique à eux. Pour les travailleurs qui ont moins de 45 ans ou pour les travailleurs qui ont choisi la dispense de prestations de travail ou ceux qui ne remplissent pas les conditions, il convient de mentionner « 0% ». Pour rappel : A partir de l'âge de 45 ans, certains infirmiers peuvent transposer leur droit à une dispense de prestations en une prime ⁶ (% du salaire brut): • 45 ans : 96 heures par an, (SI option: 5,26% sur le salaire); • 50 ans : 192 heures par an, (SI option 10,52% sur le salaire); • 55 ans : 288 heures par an, (SI option: 15,78% sur le salaire);	Choisissez une des options suivantes : - 0% - 5,26% - 10,52% - 15,78% - Pas d'application
AE	Numéro CP	Le numéro CP est utilisé pour faire une distinction entre les différents secteurs. Les règles pour les éléments sectoriels sont différentes par secteur. Cette colonne doit donc être complétée. Le numéro CP est aussi indiqué sur la fiche individuelle du travailleur. 330.01.10 : MSP et hôpitaux catégoriels 330.01.20: Soins aux personnes âgées 330.01.41: Centres de revalidation (CAR, aide aux toxicomanes et autres centres de revalidation)	Choisissez une des options suivantes : - 330.01.10 - 330.01.20 - 330.01.41 - 330.01.51

⁶ Depuis le 1er octobre 2005, il n'existe plus de possibilité de choix par limite d'âge (45, 50 ou 55 ans) à l'exception du personnel infirmier, des infirmiers chefs de service ou des chefs de service adjoints. Le personnel qui a opté pour la prime avant le 1er octobre 2005 conserve la prime. L'option allocation peut à tout moment être transposée en dispense. La dispense est un choix définitif.

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

		330.01.51: Initiatives d'habitation protégée	
AF	Type d'institution (uniquement pour les institutions de la CP 330.01.20)	<p>Si l'institution relève de la CP 330.01.20, il convient d'indiquer le type d'institution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - WZC: Woonzorgcentra (Centres de soins résidentiels) - KVC: Kortverblijfcentra (Centres de court séjour) - DVC: Dagverzorgingscentra (Centres de soins de jour) - LDC: Lokale dienstencentra (Centres de services locaux) - GAW: Groep van assistentiewoningen (Groupe de logements à assistance) 	<p>Choisissez une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - WZC - KVC - DVC - LDC - GAW
AG	Date de sortie de service (pour les travailleurs qui ont quitté le service ou dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019)	<p>Cette colonne est uniquement à compléter pour</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs qui ont quitté le service entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas). Veuillez indiquer la date à laquelle le travailleur n'est plus lié contractuellement à l'employeur. - les travailleurs dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas) : cf. cas spécifiques expliqués à la page 2. 	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa
AH	Date d'entrée en service (pour les travailleurs qui sont entrés en service ou dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019)	<p>Cette colonne est uniquement à compléter pour</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs qui sont entrés en service entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas). - les travailleurs dont le temps de travail ou la fonction a changé entre le 2/11/2019 et le 31/12/2019 (inclus dans les deux cas) : cf. cas spécifiques expliqués à la page 2. 	Format date : jj-mm-aaaa ou jj/mm/aaaa

2. Barèmes internes : barèmes qui ne sont pas repris dans la liste des barèmes sectoriels ou des barèmes fréquents

Dans cet onglet, vous pouvez encoder les barèmes internes propres à votre institution mais aussi les barèmes qui ne sont pas repris dans la liste des barèmes standards. En voici quelques exemples typiques : une prime évolutive (la moitié d'un supplément de fonction hôpitaux généraux qui est accordée à un adjoint ayant un barème 1.78S) ou une combinaison de différents barèmes CP 330 en fonction de l'ancienneté barémique (par ex. 1.12-1.14, 1.26-1.30-1.35). Pour tous ces cas, vous devez calculer vous-même pour chaque année d'ancienneté le montant du salaire brut correspondant.

Attention : l'ancienneté barémique supplémentaire attribuée n'équivaut **pas** à un barème interne.

Attention :

- Chaque barème doit contenir les montants (avec 2 chiffres derrière la virgule) pour un **ETP**.
- La dénomination du barème (cf. infra) ne peut pas contenir de signes spéciaux.

Nous présentons deux exemples ci-dessous :

	1.12	1.14	1.12-1.14	
	Base	Base	(sprong na	
	Basis	Basis	10-jaar)	
Ancienneté barémique Barémieke ancienniteit	0	1761,64	1790,70	1761,64
	1	1909,19	1943,27	1909,19
	2	1919,22	1961,82	1919,22
	3	1929,25	1980,37	1929,25
	...			
	9	1989,42	2091,67	1989,42
	10	2051,17	2162,37	2162,37
	11	2061,19	2184,92	2184,92
	12	2071,22	2207,47	2207,47
	...			
	20	2151,45	2387,88	2387,88
	21	2161,48	2410,43	2410,43
	22	2171,51	2432,98	2432,98
	...			

Saut après 10 ans

Figure 1: Echelle salariale avec combinaison de barèmes

		1.78S	Calcul 1/2 supplément		1.78S
		Base	Berekening 1/2 toeslag		+ 0,5 AZ
					toesl. suppl.
Ancienneté barémique Barémieke ancienniteit	0	3 049,54	=AFRONDEN(3.049,54*2%;2)	60,99	3 110,53
	1	3 170,29	=AFRONDEN(3.170,29*2%;2)	63,41	3 233,70
	2	3 170,29	=AFRONDEN(3.170,29*2%;2)	63,41	3 233,70
	3	3 258,54	=AFRONDEN(3.258,54*2%;2)	65,17	3 323,71
	...				
	9	3 523,27	=AFRONDEN(3.523,27*4%;2)	140,93	3 664,20
	10	3 575,28	=AFRONDEN(3.575,28*4%;2)	143,01	3 718,29
	11	3 663,53	=AFRONDEN(3.663,53*4%;2)	146,54	3 810,07
	12	3 663,53	=AFRONDEN(3.663,53*4%;2)	146,54	3 810,07
	...				
	20	4 016,51	=AFRONDEN(4.016,51*6%;2)	240,99	4 257,50
	21	4 104,75	=AFRONDEN(4.104,75*6%;2)	246,29	4 351,04
	22	4 104,75	=AFRONDEN(4.104,75*6%;2)	246,29	4 351,04
	...				

Figure 2: Echelle salariale avec prime évolutive

Un nom unique doit être donné à chacun de ces barèmes (ce nom ne peut donc pas correspondre - entièrement - à la dénomination des barèmes repris de manière standard (cf. colonne l'onglet 'Input').

ANNEXE 1 À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 22/11/2019 RELATIVE À LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN EXÉCUTION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 5 AVRIL 2019 RELATIVE À L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES QUI SONT AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

Pour chaque année d'ancienneté barémique (cf. colonnes C à AX), il faut encoder un montant mensuel brut. Si le barème interne ne va pas jusqu'à 47 années, le montant de la dernière année doit être repris pour les années d'ancienneté suivantes.

Cet onglet peut contenir au maximum 150 échelles salariales différentes.

Attention!!! Cette limitation doit être strictement respectée.

En cas de questions sur l'utilisation de ce modèle, veuillez prendre contact par mail avec l'IFIC : rapportage@if-ic.org.

Respect de la vie privée

L'IFIC garantit que les analyses seront uniquement réalisées au niveau sectoriel et que les données des institutions ne seront donc jamais discutées et publiées séparément. En outre, elles ne seront jamais utilisées à d'autres fins que l'estimation des coûts et le financement des institutions pour l'implémentation des barèmes IFIC phase 1. Le règlement RGPD est respecté. Les données sont anonymisées et sont uniquement utilisées au macro-niveau. De plus, la demande d'information repose sur un fondement légal (la présente CCT)

OUTIL DE RAPPORTAGE (MODÈLE)

Tableau 1 (input)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L				
									Ancienneté barémique au 01/11/2019						
Nom institution	Numéro ONSS	Numéro INAMI	Titre de fonction actuelle au sein de l'institution	Code d'identification <small>MAX 7 chiffres</small>	Date de naissance <small>(jj-mm-aaaa)</small>	Moyenne du temps de travail comme déclaré pour le dernier quadrimestre 2019 du DMFA <small>Temps plein = 38 heures</small>	Niveau de formation <small>< bachelier, bachelier ou +</small>	Echelle salariale à la base du barème de départ	Année	Mois	Allocation de foyer ou résidence				
M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
Primes sectorielles			Autres primes (non-sectorielles) fixes à intégrer dans le barème de départ				Fonction IFIC 1			Fonction IFIC 2			Fonction IFIC 3		
Supplément de fonction sectoriel <small>(uniquement pour les hôpitaux catégoriels et centres de revalidation)</small>	Complément de fonction sectoriel <small>(pas pour les centres de revalidation)</small>	TPP/QPP	Prime en % du barème actuel	Explication de la prime en %	Montant brut mensuel (€) qui s'ajoute au montant de base	Explication de la prime en €	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail affecté à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail affecté à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante	Code de la fonction IFIC	% du temps de travail affecté à cette fonction	Catégorie attribuée à la fonction manquante
AC	AD	AE	AF	AG	AH										
Travailleur dans le barème IFIC fase 1?	Type de prime pour dispense de prestations de travail au 01/11/2019	Numero de CP de l'employeur	Type d'institution <small>(seulement pour les institutions de la CP 330.01.20)</small>	Date de sortie de service <small>(pour les travailleurs qui ne sont plus en service ou dont le temps de travail ou la fonction a été modifié entre le 2/11/2019 au 31/12/2019)</small>	Date d'entrée en service <small>(pour les travailleurs qui sont entrés en service ou dont le temps de travail la fonction a été modifié entre le 2/11/2019 au 31/12/2019)</small>										

ANNEXE 2 : CCT DU 22/11/2019 CONCERNANT LA PROCÉDURE DE RAPPORTAGE À L'ASBL IFIC EN APPLICATION DE L'ARTICLE 5 DE LA CCT DU 05/04/2019 CONCERNANT L'IMPLÉMENTATION D'UN NOUVEAU MODÈLE SALARIAL DANS LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES AGRÉÉS ET/OU SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE

Tableau 2 (Barèmes internes)

[illegible]

MÉTHODOLOGIE POUR LE CALCUL DU COÛT RÉEL DE LA PHASE 1 POUR LE DÉCOMPTE 2019 :

Les données décrites en annexe 1 de la présente CCT doivent être rapportées à l'asbl IFIC dans le délai et selon les modalités fixés par la présente CCT, par institution et pour tous les travailleurs entrant dans le champ d'application de la présente CCT.

Cette troisième annexe détermine :

- le calcul du coût mensuel par travailleur pour 2019
- le calcul du coût annuel par travailleur pour 2019
- le calcul du coût annuel par institution pour 2019
- le calcul du coût annuel par sous-secteur pour 2019.

Étape 1 : Exclusion des travailleurs non concernés

Pour le calcul du coût, il est uniquement tenu compte des travailleurs qui sont effectivement payés selon le barème IFIC phase 1 (cf. annexe 2 de la présente convention collective, « OUI » dans la colonne AC du fichier de rapportage). Les données des travailleurs qui ne sont pas payés selon les barèmes IFIC phase 1 sont exclues pour calculer le coût.

Étape 2 : Calcul du coût mensuel pour chaque travailleur qui doit être pris en compte

Le coût mensuel pour chaque travailleur (conformément à l'étape 1) se compose de la somme des éléments suivants :

- a) **Coût barémique** : le coût barémique est calculé sur la base de l'année d'ancienneté introduite dans le fichier de rapportage (cf. annexe 2 de la présente CCT). Le montant du barème cible pour cette année est comparé à celui du barème de départ. Pour calculer le coût des barèmes IFIC phase 1, la formule suivante est appliquée :
 - Si le barème de départ > barème cible, le coût = 0
 - Autrement, le coût = (barème cible - barème de départ) * 18,25%
- b) **Impact sur les prestations irrégulières**
Pour prendre en compte l'impact des barèmes IFIC phase 1 sur les prestations irrégulières, un pourcentage supplémentaire est appliqué au coût barémique par travailleur et par attribution de fonction (sur la base du code IFIC fonction 1).
La liste des fonctions concernées et le pourcentage supplémentaire par fonction (pourcentage moyen par fonction sur la base des données réelles du secteur) sont déterminés par les partenaires sociaux, par sous-secteur. La même liste et les mêmes pourcentages sont utilisés pour les calculs pour les années 2019 et 2020.
- c) **Impact sur les primes dispense de prestations de travail (VAP-DPT)**
Pour prendre en compte l'impact des barèmes IFIC phase 1 sur les primes dispense de prestations de travail, on applique le pourcentage applicable en fonction de l'âge de chaque travailleur concerné (cf. annexe 2 de la présente CCT, colonne AD : 0%, 5,26% , 10,52% ou 15,78%) au coût barémique de ce travailleur.

Les calculs sont faits pour les mois de novembre et décembre 2019 sur la base des données spécifiques rapportées à cette fin (i.e. "temps de travail moyen pour le dernier trimestre 2019" – cf. annexe 2 de la présente CCT, colonne G du fichier de rapportage). Dans le cas d'un travailleur qui entre en service ou quitte le service après le 1/11/2019 (cf. colonnes AG et AH du fichier de rapportage), on calcule uniquement le coût pour la période correspondante.

Étape 3 : Calcul du coût annuel par travailleur pour l'année 2019

Pour le calcul du coût annuel par travailleur, les facteurs multiplicateurs suivants sont utilisés :

- 1,3445 : pour prendre en compte les cotisations patronales
- 0,92/12 : pour prendre en compte le double pécule de vacances

Chacun de ces facteurs multiplicateurs est appliqué sur les composantes concernées du coût par travailleur (cf. étape 2), conformément à la législation en vigueur.

Le coût annuel par travailleur se compose de la somme des résultats par travailleur pour les mois de novembre et décembre 2019.

Étape 4 : Calcul du coût annuel par institution pour l'année 2019

Le coût annuel par institution est calculé en faisant la somme du coût annuel de chaque travailleur de l'institution (cf. étape 3).

Le coût calculé par institution pour l'année 2019 (novembre et décembre) est communiqué par l'IFIC à l'Agence 'Zorg en Gezondheid'. Ce chiffre est utilisé par l'Agence 'Zorg en Gezondheid' pour déterminer le montant à verser à chaque institution afin de financer l'implémentation des barèmes IFIC phase 1 pour l'année 2019, en tenant compte de l'avance éventuelle perçue en 2019.

Étape 5 : Calcul du coût annuel par sous-secteur pour l'année 2019

Pour chacun des sous-secteurs suivants, un coût annuel doit être calculé pour l'année 2019 :

330.01.10 PVT (MSP)

330.01.10 Categoriele ziekenhuizen (hôpitaux catégoriels)

330.01.20 Ouderenzorg (soins aux personnes âgées)

330.01.41 Centra ambulante revalidatie (centres de révalidation ambulatoire)

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg (centres de traitement de la toxicomanie)

330.01.41 Andere instellingen (autres institutions)

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen (initiatives d'habitation protégée)

Le coût annuel par sous-secteur pour l'année 2019 (novembre et décembre) est calculé de la manière suivante :

Somme par sous-secteur du coût annuel pour 2019 (conformément à l'étape 4) des institutions qui ont rapporté conformément aux modalités de la présente CCT

MÉTHODOLOGIE POUR LE CALCUL DES AVANCES POUR LE FINANCEMENT DU COÛT RÉEL DE LA PHASE 1 POUR L'ANNÉE 2020 :

Les données décrites en annexe 1 de la présente CCT doivent être rapportées à l'asbl IFIC dans le délai et selon les modalités fixés par la présente CCT, par institution et pour tous les travailleurs entrant dans le champ d'application de la présente CCT.

Cette quatrième annexe détermine :

- le calcul du coût mensuel par travailleur pour 2020
- le calcul du coût annuel par travailleur pour 2020
- le calcul du coût annuel par institution pour 2020
- le calcul du coût annuel par sous-secteur pour 2020.

Etape 1 : Exclusion des travailleurs non concernés

Pour le calcul du coût, il est uniquement tenu compte des travailleurs qui sont effectivement payés selon le barème IFIC phase 1 (cf. annexe 2 de la présente convention collective, « OUI » dans la colonne AC du fichier de rapportage). Les données des travailleurs qui ne sont pas payés selon les barèmes IFIC phase 1 sont exclues pour calculer le coût.

Etape 2 : Calcul du coût mensuel pour chaque travailleur qui doit être pris en compte

Le coût mensuel pour chaque travailleur (conformément à l'étape 1) se compose de la somme des éléments suivants :

- a) **Coût barémique:** le coût barémique est calculé sur la base de l'année d'ancienneté introduite dans le fichier de rapportage (cf. annexe 2 de la présente CCT). Le montant du barème cible pour cette année est comparé à celui du barème de départ. Pour calculer le coût des barèmes IFIC phase 1, la formule suivante est appliquée :
 - Si le barème de départ > barème cible, le coût = 0
 - Autrement, le coût = (barème cible - barème de départ) * 18,25%
- b) **Impact sur les prestations irrégulières**

Pour prendre en compte l'impact des barèmes IFIC phase 1 sur les prestations irrégulières, un pourcentage supplémentaire est appliqué au coût barémique par travailleur et par attribution de fonction (sur la base du code IFIC fonction 1).

La liste des fonctions concernées et le pourcentage supplémentaire par fonction (pourcentage moyen par fonction sur la base des données réelles du secteur) sont déterminés par les partenaires sociaux, par sous-secteur. La même liste et les mêmes pourcentages sont utilisés pour les calculs pour les années 2019 et 2020.
- c) **Impact sur les primes dispense de prestations de travail (VAP-DPT)**

Pour prendre en compte l'impact des barèmes IFIC phase 1 sur les primes dispense de prestations de travail, on applique le pourcentage applicable en fonction de l'âge de chaque travailleur concerné (cf. annexe 2 de la présente CCT, colonne AD : 0%, 5,26% , 10,52% ou 15,78%) au coût barémique de ce travailleur.

Etape 3 : Calcul du coût annuel par travailleur pour l'année 2020

Pour le calcul du coût annuel par travailleur, les facteurs multiplicateurs suivants sont utilisés :

- 12: pour prendre en compte les 12 mois de l'année
- 1,3445: pour prendre en compte les cotisations patronales

- 0,92: pour prendre en compte le double pécule de vacances¹
- 0,0303: pour prendre en compte la partie variable de la prime de fin d'année²

Chacun de ces facteurs multiplicateurs est appliqué sur les composantes concernées du coût par travailleur (cf. étape 2), conformément à la législation en vigueur, afin de calculer le coût annuel par travailleur.

Étape 4 : Calcul du coût annuel par institution pour l'année 2020

Le coût annuel par institution est calculé en faisant la somme du coût annuel de chaque travailleur de l'institution (cf. étape 3).

Remarque: pour les centres de soins résidentiels et les centres de court séjour de la CP 330.01.20, le coût en rapport avec les fonctions dirigeantes est financé par une autre source de financement que le budget IFIC. Le coût en rapport avec les travailleurs ayant comme attribution (fonction IFIC 1) les codes 4020, 4021, 4022, 4040, 5022, 5023, 5030, 6010, 6111, 6122, 6320, 6330 est donc isolé du coût annuel total.

Le coût annuel calculé par institution est communiqué par l'IFIC à l'Agence 'Zorg en Gezondheid' (après déduction du montant des coûts en rapport avec les fonctions dirigeantes pour les centres de soins résidentiels et les centres de court séjour de la CP 330.01.20). Ce coût annuel par institution détermine le montant que l'Agence 'Zorg en Gezondheid' paiera à chaque institution comme avance pour l'année 2020, conformément aux modalités décrites dans l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2018 portant financement de certains accords sociaux dans certains établissements et services de santé.

Étape 5 : Calcul du coût annuel par sous-secteur pour l'année 2020

Pour chacun des sous-secteurs suivants, un coût annuel doit être calculé pour l'année 2020 :

330.01.10 PVT (MSP)

330.01.10 Categoriele ziekenhuizen (hôpitaux catégoriels)

330.01.20 Ouderenzorg (soins aux personnes âgées)

330.01.41 Centra ambulante revalidatie (centres de revalidation ambulatoire)

330.01.41 Behandelingscentra verslavingszorg (centres de traitement de la toxicomanie)

330.01.41 Andere instellingen (autres institutions)

330.01.51 Initiatieven van beschut wonen (initiatives d'habitation protégée)

Afin de pouvoir extrapoler les coûts à la masse salariale totale de chaque sous-secteur, la représentativité des données salariales rapportées doit être constatée :

Masse salariale annuelle par sous-secteur selon les données rapportées / masse salariale annuelle du sous-secteur = % de représentativité

C'est sur cette base que l'on extrapole le coût annuel par sous-secteur :

Calcul du coût annuel par sous-secteur = coût annuel par sous-secteur selon les données rapportées (somme du coût annuel des institutions du sous-secteur) / % de représentativité des données rapportées par sous-secteur.

Remarque : pour les centres de soins résidentiels et les centres de court séjour de la CP 330.01.20, le coût en rapport avec les fonctions dirigeantes est isolé du coût total pour le secteur 330.01.20.

¹ Ce facteur est appliqué sur le salaire de base mensuel.

² Ce facteur est appliqué sur le salaire de base annuel.