

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**

Direction du Greffe



ERRATUM

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

**CCT n° 135641/CO/330
du 28/09/2016**

Correction du texte français :

- L'annexe 2A doit être corrigé comme suit :
« Colonne AE : TPP/QPP supplémentaire :
idem colonne T ».
- L'annexe 2A doit être corrigé comme suit :
« Colonne AF : Prime TPP/QPP
supplémentaire : **idem colonne AA** ».
- L'annexe 2B doit être corrigé comme suit :
« Colonne AF : TPP/QPP supplémentaire :
idem colonne T ».
- L'annexe 2B doit être corrigé comme suit :
« Colonne AG : Prime TPP/QPP
supplémentaire : **idem colonne AA** ».

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'annexe 3A, « #N/B » doit être supprimé
84 fois.
- Dans l'annexe 3A, colonne AE, la dénomination
« Bijkomende titel/kwalificatie » doit être
remplacé par « Bijkomende BBT/BBK ».

Correction du texte français :

- Dans l'annexe 3A, colonne AF, la dénomination
doit être corrigé comme suit : « Prime TPP/QPP
supplémentaire (**versée en septembre 2016**) ».

ERRATUM

**Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten**

**CAO nr. 135641/CO/330
van 28/09/2016**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Bijlage 2A moet als volgt verbeterd worden :
« Colonne AE : TPP/QPP supplémentaire :
idem colonne T ».
- Bijlage 2A moet als volgt verbeterd worden :
« Colonne AF : Prime TPP/QPP
supplémentaire : **idem colonne AA** ».
- Bijlage 2B moet als volgt verbeterd worden :
« Colonne AF : TPP/QPP supplémentaire :
idem colonne T ».
- Bijlage 2B moet als volgt verbeterd worden :
« Colonne AG : Prime TPP/QPP
supplémentaire : **idem colonne AA** ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In bijlage 3A moet « #N/B » 84 keer
verwijderd worden.
- In bijlage 3A, kolom AE moet de benaming
« Bijkomende titel/kwalificatie » vervangen
worden door « Bijkomende BBT/BBK ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In bijlage 3A, kolom AF moet de benaming
als volgt verbeterd worden : « Prime
TPP/QPP supplémentaire (**versée en
septembre 2016**) ».

- Dans l'annexe 3B, colonne U, la dénomination doit être corrigé comme suit : « Catégorie de personnel **cct** ».

Correction dans les deux langues :

- Dans l'annexe 3B, « #N/B » doit être supprimé 84 fois.

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'annexe 3B, colonne AF, la dénomination « Bijkomende titel/kwalificatie » doit être remplacé par « Bijkomende BBT/BBK ».

Correction du texte français :

- Dans l'annexe 3B, colonne AG, la dénomination doit être corrigé comme suit : « Prime TPP/QPP supplémentaire (**versée en septembre 2016**) ».

Décision du

- In bijlage 3B, kolom U moet de benaming als volgt verbeterd worden : « Catégorie de personnel **cct** ».

Verbetering in beide talen :

- In bijlage 3B moet « #N/B » 84 keer verwijderd worden.

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

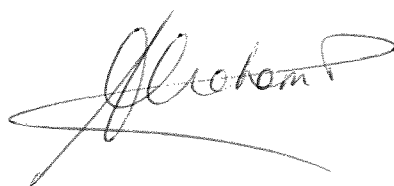
- In bijlage 3B, kolom AF moet de benaming « Bijkomende titel/kwalificatie » vervangen worden door « Bijkomende BBT/BBK ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In bijlage 3B, kolom AG moet de benaming als volgt verbeterd worden : « Prime TPP/QPP supplémentaire (**versée en septembre 2016**) ».

Beslissing van

06 -02- 2017



Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 betreffende de rapporteringsprocedure aan de vzw if-ic met het oog op de voorbereidende werkzaamheden voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie.

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheden recurrent garanderen ten behoeve van de loonaanpassingen op basis van deze sectorale functieclassificatie. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren.

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied.

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de categorale ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen;
- de forensisch psychiatrische centra
- de revalidatiecentra meer bepaald, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de WET BETREFFENDE DE VERPLICHTE VERZEKERING VOOR GENEESKUNDIGE VERZORGING EN UITKERINGEN GECOÖRDINEERD OP 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de thuisverpleging ;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot de rechten die geopend worden met het budget dat effectief ten laste wordt genomen door de bevoegde voogdijoverheid. Een uitbreiding van het toepassingsgebied dan wel van de bovenvermelde rechten zal het voorwerp uitmaken van onderhandelingen te voeren op het moment dat de bevoegde voogdijoverheid bijkomende middelen ter beschikking stelt.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

Hoofdstuk 2: Doel

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om, in het kader van een rapportage aan de vzw if-ic zoals omschreven in artikel 6, de procedures te bepalen die moeten gevolgd worden om de sectorale referentiefuncties, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 'tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie', voorlopig toe te wijzen aan de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Deze toewijzing gebeurt door de werkgever uitsluitend met het oog op de rapportering aan de vzw if-ic, omschreven in huidige cao.

In het kader van huidige cao zijn enkel de voorbereidende- en de rapporteringsfase van toepassing ; *ten laste van de werkgever*.

De sectorale functieclassificatie op zich, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan geen recht openen op een herziening van het overeengekomen loon, noch ten voordele, noch ten nadele van werkgever en werknemer.

Hoofdstuk 3: De rol van de werkgever

Artikel 3

§1. De werkgever duidt een procesverantwoordelijke aan.

§2. De procesverantwoordelijke staat in voor het goede verloop van de voorlopige toewijzing van de sectorale referentiefuncties op het niveau van de instelling. Hij of zij heeft als taak te waken over de voorbereiding, de opvolging en het goede verloop van de voorlopige toewijzing en de rapporteringsprocedure, zoals beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De procesverantwoordelijke volgt de vereiste vorming tijdens opleidingsmomenten georganiseerd door de vzw if-ic.

Hoofdstuk 4 : De voorbereidingsfase en de rapportering

Artikel 4. De voorbereiding door de procesverantwoordelijke.

De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de werkzaamheden met het oog op de rapportering van de gegevens aan de vzw if-ic.

Deze voorbereiding behelst :

- de opmaak van een personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, met uitzondering van de leden van de directie, de artsen en artsen in opleiding (behalve de artsen in de wijkgezondheidscentra), de uitzendkrachten, het personeel van onderaannemers, de studenten of personeel tewerkgesteld met een leerovereenkomst. De personeelslijst bevat de naam en voornaam, de functietitel

zoals die in de instelling wordt gebruikt, de dienst of afdeling waar het personeelslid werkt en de naam en functie van de direct hiërarchisch verantwoordelijke van het personeelslid.

- De opmaak van een organigram, met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling evenals de aanduiding van de hiërarchische positie van de directieleden, departementsverantwoordelijken, de diensthoofden en afdelingsverantwoordelijken van elke dienst.
- In voorkomend geval, het verzamelen van de functiebeschrijvingen die in de instelling werden opgemaakt.

Artikel 5. De voorlopige toewijzing door de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de voorlopige toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, uitsluitend met het oog op de rapportering van de gegevens aan de vzw if-ic.

§2. De werkgever neemt voor deze voorlopige toewijzing de classificatieprincipes (vuistregels) voor de toewijzing in acht, zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. De werkgever kan bij de voorlopige toewijzingen het advies vragen aan de departements- en dienstverantwoordelijken. Zij moeten hiertoe toegang hebben tot de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016, 'tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie', en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1.

§4. De werkgever kan aan de procesverantwoordelijke advies vragen over de correcte toepassing van de classificatieprincipes (vuistregels) opgenomen in bijlage 1. De werkgever kan zich ook laten bijstaan door de experts uit de werkgeversorganisatie.

§5. De voorlopige toewijzing kan drie resultaten hebben :

- De voorlopige toewijzing van één overeenstemmende sectorale referentiefunctie;
- De voorlopige toewijzing van een hybride functie. Hierbij worden maximaal 3 sectorale referentiefuncties toegewezen, elk met een aanduiding van het arbeidsvolume, uitgedrukt in procenten, dat aan elke toegewezen sectorale referentiefunctie wordt besteed.
- De vaststelling dat er geen sectorale referentiefunctie kan toegewezen worden. In dit geval is er sprake van een ontbrekende functie (zie hieronder).

§6. Indien de werkgever vaststelt dat de voorlopige toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de werkgever dit melden in de rapportering naar de vzw if-ic. In voorkomend geval kent hij de werknemer een voorlopige referentiecategorie toe, door middel van vergelijking met één of meerdere gelijkaardige sectorale referentiefuncties.

Artikel 6. De rapportering van gegevens aan de vzw if-ic

§1. De werkgever is verplicht zijn beslissingen met betrekking tot de voorlopige toewijzingen en een aantal specifieke loongegevens op een gestructureerde wijze aan de vzw if-ic te rapporteren ten laatste op datum 31 oktober 2016. Deze rapportering heeft tot doel de sociale partners in staat te stellen om macro-economische berekeningen te maken met betrekking tot een nieuw sectoraal loonmodel, overeengekomen in het paritair comité . De rapportering heeft bovendien tot doel de sociale partners in staat te stellen de door de overheid beschikbaar gestelde budgetten efficiënt in te zetten voor de gefaseerde invoering van een nieuw sectoraal loonmodel, overeengekomen in het paritair comité. Deze data zullen de sociale partners in staat stellen een nieuw sectoraal loonmodel op te starten.

§2. De rapportering dient verplicht te gebeuren op basis van de instructies opgenomen in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De rapportering gebeurt op elektronische wijze met de rapporteringstool zoals opgenomen in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vzw if-ic stelt deze tool ter beschikking van de werkgevers op eenvoudig verzoek.

§3. De rapporteringsgegevens worden voor indiening bij de vzw if-ic door de instelling geanonimiseerd. De vzw if-ic mag in geen enkel geval gegevens van individuele werknemers of gegevens van individuele werkgevers beschikbaar stellen aan sociale partners , noch aan derden. De vzw if-ic maakt bovendien geen instellingsrapporten op basis van de gerapporteerde gegevens. De gegevens mogen enkel gebruikt worden om de doelstelling beschreven in §1 van dit artikel ter beschikking te stellen aan de sociale partners.

Hoofdstuk 5: Slotbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectorale opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het functieclassificatiesysteem, juridisch bindend¹ garandeert aan de ondertekenende partijen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt ten vroegste in werking op 28 september 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

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

¹ bv via een tripartite overeenkomst, via de regelgeving, ...

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.

Bijlage 1: Vuistregels voor de toewijzing van een sectorale referentiefunctie

Bijlage 2A: Rapporteringsinstructies

Bijlage 2B: Rapporteringsinstructies (thuisverpleging)

Bijlage 3A: Rapporteringsmodel

Bijlage 3B: Rapporteringsmodel (thuisverpleging)

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 28 septembre 2016 concernant la procédure de rapportage à l'asbl if-ic en vue de la préparation de l'introduction d'une nouvelle classification de fonctions sectorielle.

Les parties soussignées reconnaissent que l'adaptation des salaires sur base de cette classification sectorielle de fonctions n'est possible qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, par les moyens financiers que les autorités compétentes garantissent de manière récurrente pour l'adaptation des salaires sur base de cette classification sectorielle de fonctions. Les parties soussignées s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1.

§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation, pour lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la LOI CONCERNANT L'ASSURANCE OBLIGATOIRE SOINS DE SANTE ET INDEMNITES COORDONNEES du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, l, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

La présente convention collective de travail se limite aux droits respectifs créés grâce au budget effectivement pris en charge par l'autorité de tutelle compétente.

Un élargissement du champ d'application, de même qu'un élargissement des droits susmentionnés des travailleurs concernés fera l'objet de négociations qui démarreront à partir du moment où l'autorité de tutelle compétente mettra des moyens financiers supplémentaires à disposition.

§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.

Chapitre 2: Objectif

Article 2. Cette convention collective de travail a pour objectif, dans le cadre d'un rapportage à l'asbl IFIC décrit à l'article 6 ci-après, de stipuler les procédures à suivre afin de pré-attribuer les fonctions de référence sectorielles, telles qu'elles sont décrites dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle", aux travailleurs employés dans les institutions qui tombent sous le champ d'application de la présente convention collective de travail. Cette pré-attribution est effectuée par l'employeur exclusivement en vue du rapportage à l'asbl IFIC prévu dans la présente CCT.

Dans le cadre de la présente CCT, seules sont applicables les phases de préparation et de rapportage ; à charge de l'employeur.

La classification sectorielle de fonctions, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective n'ouvre aucun droit à une révision du salaire convenu, et ce ni en faveur ni en défaveur de l'employeur ou du travailleur.

Chapitre 3: Le rôle de l'employeur

Article 3.

§1. L'employeur désigne un responsable-processus.

§2. Le responsable-processus se charge du bon déroulement de la pré-attribution des fonctions de référence sectorielles au niveau de l'institution. Il ou elle doit veiller à la préparation, au suivi et au bon déroulement de la pré-attribution et de la procédure de rapportage, tels que décrits dans la présente convention collective de travail.

§3. Le responsable-processus suit la formation obligatoire lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl If-ic.

Chapitre 4 : La préparation et le rapportage

Article 4. La préparation par le responsable-processus

Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux en vue du rapportage des données à l'asbl if-ic.

Cette préparation comprend :

- L'établissement d'une liste du personnel incluant tous les travailleurs de l'institution, à l'exception des membres de la direction, des médecins et des médecins en formation (sauf les médecins en maisons médicales), des intérimaires, du personnel sous-traitant, des étudiants ou du personnel employé dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. Cette liste mentionne les noms et prénoms, le titre de la fonction tel

- qu'utilisé dans l'institution, le service ou l'unité dans lequel le travailleur travaille et le nom et la fonction du responsable hiérarchique direct du membre du personnel.
- La réalisation d'un organigramme, avec un aperçu de tous les services et unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des responsables départementaux et des chefs de service ou des responsables d'unité pour chaque service.
 - Le cas échéant, la collecte des descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 5. La pré-attribution par l'employeur

§1. L'employeur est responsable de la pré-attribution d'une ou plusieurs fonctions de référence sectorielle(s) à chaque travailleur, exclusivement en vue du rapportage des données à l'asbl if-ic.

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

§3. L'employeur peut demander l'avis des responsables de département ou de service lors de la pré-attribution. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle », ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification de fonctions sectorielle (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1.

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

§5. La pré-attribution peut avoir trois résultats :

- La pré-attribution d'une fonction de référence sectorielle correspondante ;
- La pré-attribution d'une fonction hybride. Dans ce cadre, 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées au maximum, chacune avec la mention du volume de travail, renseigné en pourcents, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées.
- Le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante (voir ci-dessous).

§6. Si l'employeur constate que la pré-attribution ne peut pas se dérouler conformément aux principes de classification repris dans l'annexe 1 pour la raison qu'il n'existe pas de fonction sectorielle de référence correspondante, l'employeur le signale dans son rapportage à l'asbl if-ic. Le cas échéant, il pré-attribue une catégorie de référence au travailleur moyennant une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles semblables.

Article 6. Le rapportage de données à l'asbl if-ic

§1. L'employeur est tenu de rapporter ses décisions relatives aux pré-attributions ainsi qu'un certain nombre de données salariales spécifiques à l'asbl if-ic au plus tard à la date du 31 octobre 2016. Ce rapportage a pour but de permettre aux partenaires sociaux d'effectuer des calculs macro-économiques relatifs à un nouveau modèle salarial sectoriel, convenu en commission paritaire. Le rapportage a en outre pour but de permettre aux partenaires sociaux d'utiliser de manière efficiente les budgets mis à disposition par les autorités pour l'implémentation phasée d'un nouveau modèle salarial sectoriel, convenu en commission paritaire. Ces données serviront aux partenaires sociaux pour la mise en oeuvre d'un nouveau modèle salarial sectoriel.

§2. Le rapportage doit obligatoirement se dérouler conformément aux instructions reprises dans l'annexe 2 de la présente convention collective de travail. Le rapportage est réalisé de manière électronique au moyen de l'outil de rapportage repris dans l'annexe 3 de la présente convention collective de travail. L'asbl if-ic met cet outil à disposition des employeurs sur simple demande.

§3. Avant envoi des données à l'asbl if-ic, celles-ci sont rendues anonymes par l'institution. L'asbl if-ic ne peut en aucun cas mettre à la disposition des partenaires sociaux ou de tiers les données d'employeurs ou de travailleurs individuels. L'asbl if-ic ne réalise en outre aucun rapport d'institution sur base des données rapportées. Les données peuvent être uniquement utilisées pour réaliser à destination des partenaires sociaux l'objectif décrit au §1 de cet article.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive que l'autorité compétente garantit un budget structurel automatiquement indexé spécifiquement en vue de l'implémentation (partielle) du système de classification sectorielle de fonctions, juridiquement obligatoire¹ vis-à-vis des parties soussignées. Cette convention entrera en vigueur au plus tôt le 28 septembre 2016

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être révisée ou dénoncée par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit faire part de ses motifs et déposer des propositions d'amendement par simple lettre au Président de la

¹ Ex. via un accord tripartite, via la réglementation, ...

Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres organisations s'engagent à en discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le mois suivant sa réception.

Annexe 1: Règles-clé pour l'attribution d'une fonction de référence sectorielle

Annexe 2A: Instructions de rapportage

Annexe 2B : Instructions de rapportage (soins infirmiers à domicile)

Annexe 3A: Modèle de rapportage

Annexe 3B : Modèle de rapportage (soins infirmiers à domicile)

RAPPORTERING 2016

OVERZICHTTABEL

- **CAO 2 : 2016-09-28 : Rapporteringsprocedure**
- **CAO 2 : 2016-09-28:** Bijlage 1 – vuistregels voor de voorlopige toewijzing van een sectorale referentiefunctie
- **CAO 2 : 2016-09-28 :** Bijlage 2A – rapporteringsinstructies
- **CAO 2 : 2016-09-28 :** Bijlage 2B – rapporteringsinstructies (thuisverpleging)
- **CAO 2 : 2016-09-28 :** Bijlage 3A- rapporteringsmodel
- **CAO 2 : 2016-09-28 :** Bijlage 3B – rapporteringsmodel (thuisverpleging)

RAPPORTAGE 2016

TABLEAU DE SYNTHESE

- **CCT 2 : 2016-09-28 : Procédure de rapportage**
- **CCT 2 : 2016-09-28 :** Annexe 1 - règles-clés pour l'attribution provisoire d'une fonction de référence sectorielle
- **CCT 2 : 2016-09-28 :** Annexe 2A – instructions de rapportage
- **CCT 2 : 2016-09-28 :** Annexe 2B – instructions de rapportage (soins infirmiers à domicile)
- **CCT 2 : 2016-09-28 :** Annexe 3A- outil de rapportage
- **CCT 2 : 2016-09-28 :** Annexe 3B – outil de rapportage (soins infirmiers à domicile)

Deze vuistregels hebben betrekking op de voorlopige toewijzing van de sectorale referentiefunctie door de werkgever zoals voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst. De toewijzing doet geen afbreuk aan de contractuele overeenkomsten of aan de wijze waarop de werknemer de functie uitoefent.

REGEL 1: Navigeer doorheen de functiewijzer (bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van de sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.)

De functiewijzer telt 218 verschillende sectorale referentiefuncties. Zoek in de eerste plaats het functiedepartement waar de sectorale referentiefunctie kan voorkomen, kijk dan naar de verschillende functiefamilies. Voor het functiedepartement verpleging en verzorging kan je zoeken in de sector(en) waarin de referentiefuncties voorkomen.

Voorbeeld: Medewerker sterilisatie

Sterilisatie hoort in mijn zorgvoorziening bij de zorg. Ik ga dus zoeken in departement 6, 'verpleging-verzorging'. In de kolom 'Algemene Ziekenhuizen' vind ik CSA niet terug. Bij het bladeren door de functiewijzer vind ik de functie in departement 3, 'Medisch-technisch & Apotheek' in de functiefamilie 'Medisch Technische Diensten'. Daar staat de functie maar wel onder een andere benaming, namelijk 'Medewerker Centrale Sterilisatie' (code 3473)

Regel 2: Vergelijk de functie-inhoud met de sectorale functiebeschrijving.

De functietitel geldt slechts als een indicatie voor het vinden van de juiste sectorale referentiefunctie(s).

In de bijlage 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 tot het bepalen van de sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie wordt voor elke functietitel de volledige functiebeschrijving opgenomen. De inhoud van functie die voorkomt in de onderneming dient vergeleken te worden met de inhoud van de sectorale referentiefunctie(s).

REGEL 3: 80% regel van de functie-inhoud

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

1. De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de sectorale referentiefunctie. De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren.
2. De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de sectorale referentiefunctie (80% gelijkenis met takenpakket). De toewijzing aan de sectorale referentiefunctie kan gebeuren. Het gaat hierbij om de volgende gevallen:
 - De uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor het algemeen doel van de sectorale referentiefunctie wordt aangetast.
 - De afwijkingen op één of meerdere criteria (kennis en kunde, leidinggeven, communicatie, probleemoplossing, verantwoordelijkheid en omgevingsfactoren) zijn niet niveau-bepalend voor de functie.

REGEL 4: de hybride functie: een combinatie van sectorale referentiefuncties

In bepaalde gevallen toont de vergelijking aan dat de werknemer in de onderneming niet één maar meerdere sectorale referentiefuncties uitoefent. Dan is er sprake van een hybride functie. Er kunnen maximaal 3 sectorale referentiefuncties worden toegewezen, elk met een aanduiding van het arbeidsvolume, uitgedrukt in procenten, dat aan elke toegewezen sectorale referentiefunctie wordt besteed.

Een sectorale referentiefunctie waar de werknemer minder dan 10 % van de arbeidstijd aan besteedt, komt niet in aanmerking voor de toewijzing van een hybride functie.

Voorbeeld: Onthaalmedewerker

Een onthaalmedewerker staat in voor het onthaal van bezoekers, leveranciers en ambulante patiënten. Af en toe klasseert de onthaalmedewerker facturen en codeert aangekocht materiaal of diensten die niet automatisch worden ingegeven. Hieraan besteedt de onthaalmedewerker maximaal een uur per week. Hoewel het coderen van aangekochte diensten en het klasseren van facturen een taak zijn in de sectorale referentiefunctie "hulp facturatie" betreft het hier géén hybride functie omwille van de beperkte arbeidstijd die aan deze taak wordt besteed.

REGEL 5: ontbrekende sectorale referentiefunctie(s)

Indien de werkgever vaststelt dat de voorlopige toewijzing niet kan gebeuren omdat er geen vergelijkbare sectorale referentiefunctie bestaat, kent hij verplicht toch een voorlopige categorie toe, door middel van vergelijking met één of meerdere gelijkaardige sectorale referentiefuncties waarvan de relatieve waarde en het functieniveau overeenstemt met de uitgeoefende functie in de onderneming.

De werkgever moet dit melden in de rapportering naar de vzw if-ic.

Ces règles-clé sont relatives à l'attribution provisoire des fonctions de référence sectorielles par l'employeur, comme prévue dans la convention collective de travail. Cette attribution ne change rien à des accords contractuels ou à la manière dont la fonction est exercée actuellement.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions (annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 afin de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonction sectorielle.)

L'éventail de fonctions compte 218 fonctions de référence sectorielles différentes. Cherchez en premier lieu le département de fonctions où la fonction de référence sectorielle peut se trouver. Regardez ensuite les différentes familles de fonctions. Pour le département de fonctions « infirmier-soignant », vous pouvez chercher dans le(s) secteur(s) où les fonctions de référence se trouvent.

Exemple : Employé stérilisation

La stérilisation relève, dans mon institution, des soins. Je vais donc chercher dans le département 6, « Infirmier-Soignant ». Dans la colonne « Hôpitaux généraux », je ne retrouve pas le Service de stérilisation. En feuilletant l'éventail de fonctions, je trouve la fonction dans le département 3, « Médico-technique et Pharmacie », dans la famille de fonctions « Services médico-techniques ». La fonction se trouve bien là, mais sous une autre appellation, à savoir « Collaborateur en Stérilisation » (code 3473).

RÈGLE 2 : Comparer le contenu de la fonction avec la description de fonction sectorielle
L'intitulé de la fonction ne se sert que comme indication pour trouver la bonne fonction de référence sectorielle. Dans l'annexe 2 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 afin de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle, la description de fonction entière est reprise pour chaque titre de fonction. Le contenu de la fonction retrouvée dans l'institution doit être comparé avec le contenu de la fonction de référence sectorielle.

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

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

1. La fonction dans l'institution correspond entièrement avec la fonction de référence sectorielle. La fonction de référence sectorielle peut être attribuée.
2. La fonction dans l'institution diffère peu de la fonction de référence sectorielle (correspond à 80% avec le paquet de tâches). L'attribution de la fonction de référence sectorielle peut se faire. Il s'agit des cas suivants :
 - a. L'exercice de la fonction dans l'institution comprend moins ou plus d'activités sans que cela n'impacte l'objectif général de la fonction de

référence sectorielle.

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

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

Dans certains cas, la comparaison démontre que le travailleur dans l'institution n'exerce pas une mais plusieurs fonctions de référence sectorielles. On parle alors d'une fonction hybride. Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, chacune en indiquant le volume de travail, en pourcentage, consacré à la fonction de référence sectorielle attribuée.

Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur consacre moins de 10% du temps de travail n'entre en principe pas en ligne de compte pour être attribuée.

Exemple : employé accueil

Un employé accueil est chargé de l'accueil des visiteurs, des fournisseurs et des patients ambulants. De temps à autre il classe des factures et encode le matériel acheté ou des services qui ne sont pas enregistrés automatiquement. Le collaborateur accueil ne consacre pas plus d'une heure par semaine à ces tâches. Même si l'encodage des services achetés et le classement de factures constituent des tâches dans la fonction de référence sectorielle « aide à la facturation », il ne s'agit pas d'une fonction hybride car le temps de travail consacré à cette tâche est limité.

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

Si l'employeur constate que l'attribution provisoire ne peut pas se faire car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle comparable, il attribue quand même une catégorie provisoire, en comparant avec une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles semblables, dont la valeur relative et le niveau de fonction correspond à la fonction exercée dans l'institution.

L'employeur doit le notifier à l'asbl if-ic dans son rapportage.

Per werknemer gerapporteerd in het kader van de verplichte rapportering moeten volgende gegevens via een standaard excel-document overgemaakt worden, dat gecommuniceerd wordt met een gedetailleerde verklarende nota (vademecum):

Kolom A: Code werknemer: deze unieke code, bepaald door de werkgever, vervangt de naam en voornaam van de werknemer. Aan if-ic wordt enkel de code bezorgd. De instelling behoudt de lijst met de koppeling tussen de code en de naam, zodat eventuele fouten nagekeken kunnen worden.

Kolom B: Geslacht: M(an) of V(rouw)

Kolom C: Geboortejaar (formaat : jjjj)

Kolom D: Datum indiensttreding in de instelling (formaat : dd/mm/jjjj): de datum waarop de werknemer werd aangeworven in de instelling

Kolom E: Dienst in de instelling waarin de werknemer werkt. Deze kolom is optioneel in te vullen.

Kolom F, G: Functietitel zoals ze in de organisatie wordt benoemd: de uitgevoerde functie + **Finhosta code**

Kolom H, K, N: If-ic code 1 (if-ic code 2, if-ic-code 3): de toegewezen if-ic functiecode (of functiecodes indien de werknemer een hybride functie uitoefent). Er kunnen maximaal drie functies met elkaar gecombineerd worden.

Kolom I, L, O: If-ic functietitel 1 (if-ic functietitel 2, if-ic functietitel 3): worden automatisch toegevoegd op basis van de toegewezen if-ic code 1 (if-ic code 2, if-ic-code 3).

Kolom J, M, P: % if-ic 1 (% if-ic 2, %if-ic 3): het deel van de arbeidstijd dat aan de (verschillende) functie(s) wordt besteed. Bij toewijzing van één overeenstemmende if-ic functie bedraagt dit 100%. Voor een hybride functie wordt aangeduid welk percentage aan elke deelfunctie wordt besteed, met een minimum van 10%.

Kolom Q: Arbeidstijd (in uren per week): de contractuele arbeidstijd. Het aantal uren per week waarop het maandloon op 30/09/2016 wordt berekend. Voor werknemers die deeltijds afwezig zijn (deeltijds tijdskrediet of thematisch verlof, halftijds voor medische redenen, halftijds brugpensioen), is dit de arbeidstijd gepresteerd onder het betreffende regime dat van toepassing is.

Opgelet: de gerapporteerde arbeidstijd vormt de grondslag voor de omzetting naar VTE's in het rapport en voor alle verdere berekeningen op voltijdse basis.

Kolom R: Geldelijke anciënniteit (in jaren): de anciënniteit toegekend door de instelling op 30/09/2016 en gebruikt voor de maandelijkse loonberekening.

Kolom T: Titel of kwalificatie: communicatie, indien nodig, van de bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid die de werknemer in september 2016 bezat.

Kolom U: Toegewezen barema: vermelding van het sectoraal barema dat wordt toegepast op 30/09/2016. Indien het een interne baremaschaal betreft, wordt deze vertaald naar een sectoraal barema

voor de rapportering naar if-ic.

Kolom W-AB: Hoogte van de/het toegekende maandelijkse **standplaatsvergoeding, haardtoelage, functietoeslag (enkel van toepassing in de ziekenhuizen), functiecomplement, premies gelinkt aan bijzondere beroepstitels of beroepsbekwaamheden** of andere niet-sectorale premies op 30/09/2016.

Kolom AD: Feedback ontbrekende functies: in het geval van een ontbrekende functie (cf. kolommen G, J, M), gelieve een korte beschrijving te geven van de functie uitgeoefend door de werknemer.

Kolom AE: Bijkomende BBT/BBK: idem kolom T.

Kolom AF: Premie bijkomende BBT/BBK: idem kolom AA.

Annexe 2A CCT Procédure de rapportage : instructions de rapportage

Pour chaque collaborateur repris dans le cadre de l'étude salariale obligatoire, les données suivantes devront être transmises au moyen d'un tableau excel standardisé qui sera communiqué ultérieurement avec une note explicative détaillée (vademecum):

Colonne A : Code travailleur : ce code unique, déterminé par l'employeur, remplace le nom et prénom du travailleur. Seul ce code est transféré à l'if-ic. L'institution garde la liste avec le lien entre le code et le nom, afin que d'éventuelles erreurs puissent être corrigées.

Colonne B : Sexe: M(asculin) ou F(éminin)

Colonne C : Année de naissance (format : aaaa)

Colonne D : Date d'entrée en service dans l'institution (format : jj/mm/aaa): la date à laquelle le collaborateur a été engagé au sein de l'institution.

Colonne E : Service de l'institution dans lequel le collaborateur travaille. Remplir cette colonne est facultatif.

Colonne F, G : Titre de la fonction comme elle est nommée dans l'organisation : la fonction exercée + **code Finhosta**

Colonnes H, K, N : Code if-ic 1 (code if-ic 2, code if-ic 3): le code de la fonction if-ic attribuée (ou les codes de fonctions si le collaborateur exerce une fonction hybride). Au maximum trois fonctions peuvent être combinées.

Colonnes I, L, O : Titre de fonction if-ic 1 (titre de fonction if-ic 2, titre de fonction if-ic 3) : automatiquement ajouté sur base du code if-ic 1 (code if-ic 2, code if-ic 3) attribué.

Colonnes J, M, P : % if-ic 1 (% if-ic 2, % if-ic 3): la partie du temps de travail consacrée aux (différente(s) fonction(s)). Lors de l'attribution d'une seule fonction if-ic, cela correspond à 100%. Lors de l'attribution d'une fonction hybride, la partie du temps de travail (avec un minimum de 10%) consacrée à chaque fonction différente doit être renseignée.

Colonnes Q : Temps de travail (heures par semaine) : le temps de travail contractuel : le nombre d'heures par semaine sur lequel le salaire mensuel au 30/09/2016 a été calculé. Pour les collaborateurs qui sont en absence à temps partiel (crédit temps ou congé thématique partiel, mi-temps médicaux, prépension à mi-temps...), le temps de travail effectivement presté est d'application.

Remarque : le temps de travail renseigné constitue la base pour tous les calculs en ETP's et pour les calculs complémentaires sur base de temps plein.

Colonne R: Ancienneté pécuniaire (en années) : l'ancienneté allouée par l'institution au 30/09/2016 et utilisée pour le calcul du salaire mensuel.

Colonne T: Titre ou qualification : communication, le cas échéant, du titre professionnel particulier ou de la qualification professionnelle particulière dont le travailleur était porteur en septembre 2016.

Colonne U: Barème accordé : communication du barème sectoriel appliqué au 30/09/2016. S'il s'agit d'une échelle barémique interne, celle-ci est traduite vers un barème sectoriel pour le rapportage à l'if-ic.

Colonne W-AB: Montants de l'allocation de foyer, de résidence, du complément de fonction (uniquement d'application dans les hôpitaux), du supplément de fonction, des primes liées aux qualifications ou titres professionnels particuliers ou d'autres primes non-sectorielles mensuelles octroyées au 30/09/2016.

Colonne AD: Feedback fonctions manquantes : en cas de fonction manquante (cf. colonnes G, J, M), veuillez faire un bref descriptif de la fonction exercée par le travailleur.

Colonne AE: TPP/QPP supplémentaire : *idem colonne T*

Colonne AF: Prime TPP/QPP supplémentaire : *idem colonne AA*

Bijlage 2 **B**cao rapporteringsprocedure: rapporteringsinstructies – Thuisverpleging

Per werknemer gerapporteerd in het kader van de verplichte rapportering moeten volgende gegevens via een standaard excel-document overgemaakt worden, dat gecommuniceerd wordt met een gedetailleerde verklarende nota (vademecum):

Kolom A: Code werknemer: deze unieke code, bepaald door de werkgever, vervangt de naam en voornaam van de werknemer. Aan if-ic wordt enkel de code bezorgd. De instelling behoudt de lijst met de koppeling tussen de code en de naam, zodat eventuele fouten nagekeken kunnen worden.

Kolom B: Geslacht: M(an) of V(rouw)

Kolom C: Geboortejaar (formaat : jjjj)

Kolom D: Datum indiensttreding in de instelling (formaat : dd/mm/jjjj): de datum waarop de werknemer werd aangeworven in de instelling

Kolom E: Dienst in de instelling waarin de werknemer werkt. Deze kolom is optioneel in te vullen.

Kolom F, G: Functietitel zoals ze in de organisatie wordt benoemd: de uitgevoerde functie + **Finhosta code**

Kolom H, K, N: If-ic code 1 (if-ic code 2, if-ic-code 3): de toegewezen if-ic functiecode (of functiecodes indien de werknemer een hybride functie uitoefent). Er kunnen maximaal drie functies met elkaar gecombineerd worden.

Kolom I, L, O: If-ic functietitel 1 (if-ic functietitel 2, if-ic functietitel 3): worden automatisch toegevoegd op basis van de toegewezen if-ic code 1 (if-ic code 2, if-ic-code 3).

Kolom J, M, P: % if-ic 1 (% if-ic 2, %if-ic 3): het deel van de arbeidstijd dat aan de (verschillende) functie(s) wordt besteed. Bij toewijzing van één overeenstemmende if-ic functie bedraagt dit 100%. Voor een hybride functie wordt aangeduid welk percentage aan elke deelfunctie wordt besteed, met een minimum van 10%.

Kolom Q: Arbeidstijd (in uren per week): de contractuele arbeidstijd. Het aantal uren per week waarop het maandloon op 30/09/2016 wordt berekend. Voor werknemers die deeltijds afwezig zijn (deeltijds tijdskrediet of thematisch verlof, halftijds voor medische redenen, halftijds brugpensioen), is dit de arbeidstijd gepresteerd onder het betreffende regime dat van toepassing is.

Opgelet: de gerapporteerde arbeidstijd vormt de grondslag voor de omzetting naar VTE's in het rapport en voor alle verdere berekeningen op voltijdse basis.

Kolom R: Geldelijke anciënniteit (in jaren): de anciënniteit toegekend door de instelling op 30/09/2016 en gebruikt voor de maandelijkse loonberekening.

Kolom T: Titel of kwalificatie: communicatie, indien nodig, van de bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid die de werknemer in september 2016 bezat.

Kolom U: personeelscategorie : aanduiding van de categorie waartoe het personeel behoort (volgens CAO van toepassing voor de thuisverpleging). Formaat (mogelijke waarden) :

- werkliedenpersoneel
- administratief personeel
- technisch en paramedisch personeel
- verplegend en verzorgend personeel

Kolom V : Toegewezen **barema:** vermelding van het sectoraal barema dat wordt toegepast op 30/09/2016. Indien het een interne baremaschaal betreft, wordt deze vertaald naar een sectoraal barema voor de rapportering naar if-ic.

Kolom X-AC: Hoogte van de/het toegekende maandelijkse **standplaatsvergoeding, haardtoelage, functietoeslag (enkel van toepassing in de ziekenhuizen), functiecomplement, premies gelinkt aan bijzondere beroepstitels of beroepsbekwaamheden** of andere niet-sectorale premies op 30/09/2016.

Kolom AE: Feedback ontbrekende functies: in het geval van een ontbrekende functie (cf. kolommen G, J, M), gelieve een korte beschrijving te geven van de functie uitgeoefend door de werknemer.

Kolom AF: Bijkomende BBT/BBK: idem kolom T.

Kolom AG: Premie bijkomende BBT/BBK: idem kolom AA.

Annexe 2b CCT Procédure de rapportage : instructions de rapportage – Soins infirmiers à domicile

Pour chaque collaborateur repris dans le cadre de l'étude salariale obligatoire, les données suivantes devront être transmises au moyen d'un tableau excel standardisé qui sera communiqué ultérieurement avec une note explicative détaillée (vademeccum):

Colonne A : Code travailleur : ce code unique, déterminé par l'employeur, remplace le nom et prénom du travailleur. Seul ce code est transféré à l'if-ic. L'institution garde la liste avec le lien entre le code et le nom, afin que d'éventuelles erreurs puissent être corrigées.

Colonne B : Sexe: M(asculin) ou F(éminin)

Colonne C : Année de naissance (format : aaaa)

Colonne D : Date d'entrée en service dans l'institution (format : jj/mm/aaa): la date à laquelle le collaborateur a été engagé au sein de l'institution.

Colonne E : Service de l'institution dans lequel le collaborateur travaille. Remplir cette colonne est facultatif.

Colonne F, G : Titre de la fonction comme elle est nommée dans l'organisation : la fonction exercée + **code Finhosta**

Colonnes H, K, N : Code if-ic 1 (code if-ic 2, code if-ic 3): le code de la fonction if-ic attribuée (ou les codes de fonctions si le collaborateur exerce une fonction hybride). Au maximum trois fonctions peuvent être combinées.

Colonnes I, L, O : Titre de fonction if-ic 1 (titre de fonction if-ic 2, titre de fonction if-ic 3) : automatiquement ajouté sur base du code if-ic 1 (code if-ic 2, code if-ic 3) attribué.

Colonnes J, M, P : % if-ic 1 (% if-ic 2, % if-ic 3): la partie du temps de travail consacrée aux (différente(s) fonction(s). Lors de l'attribution d'une seule fonction if-ic, cela correspond à 100%. Lors de l'attribution d'une fonction hybride, la partie du temps de travail (avec un minimum de 10%) consacrée à chaque fonction différente doit être renseignée.

Colonnes Q : Temps de travail (heures par semaine) : le temps de travail contractuel : le nombre d'heures par semaine sur lequel le salaire mensuel au 30/09/2016 a été calculé. Pour les collaborateurs qui sont en absence à temps partiel (crédit temps ou congé thématique partiel, mi-temps médicaux, prépension à mi-temps...), le temps de travail effectivement presté est d'application.

Remarque : le temps de travail renseigné constitue la base pour tous les calculs en ETP's et pour les calculs complémentaires sur base de temps plein.

Colonne R: Ancienneté pécuniaire (en années) : l'ancienneté allouée par l'institution

au 30/09/2016 et utilisée pour le calcul du salaire mensuel.

Colonne T: Titre ou qualification : communication, le cas échéant, du titre professionnel particulier ou de la qualification professionnelle particulière dont le travailleur était porteur en septembre 2016.

Colonne U : catégorie de personnel : communication des catégories de personnel (selon CCT d'application – secteur soins infirmiers à domicile). A encoder sous le format suivant:

- Personnel ouvrier
- Personnel administratif
- Personnel technique et paramédical
- Personnel soignant et infirmier

Colonne V : Barème accordé : communication du barème sectoriel appliqué au 30/09/2016. S'il s'agit d'une échelle barémique interne, celle-ci est traduite vers un barème sectoriel pour le rapportage à l'if-ic.

Colonne X-AC: Montants de l'**allocation de foyer, de résidence, du complément de fonction (uniquement d'application dans les hôpitaux), du supplément de fonction, des primes liées aux qualifications ou titres professionnels particuliers** ou d'autres primes non-sectorielles mensuelles octroyées au 30/09/2016.

Colonne AE : Feedback fonctions manquantes : en cas de fonction manquante (cf. colonnes G, J, M), veuillez faire un bref descriptif de la fonction exercée par le travailleur.

Colonne AF : TPP/QPP supplémentaire : *idem colonne T*

Colonne AG : Prime TPP/QPP supplémentaire : *idem colonne AA*

Annexe 3A outil de rapportage

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
Code travailleur	Sexe	Année de naissance	Date d'entrée en service	Service au sein de l'institution (facultatif)	Fonction exercées au sein de l'institution	Fonction / grade Finhoste (uniquement pour hôpitaux)	IFIC Code 1	IFIC Titre de fonction 1	% IFIC 1	IFIC Code 2	IFIC Titre de fonction 2	% IFIC 2	IFIC Code 3	IFIC Titre de fonction 3	% IFIC 3

Annexe 3A outil de rapportage

Q	R	T	U	W	X	Y	Z	AA	AB	AD	AE	AF
Temps de travail	Ancienneté pécunière	Titre / qualification	Barème	Allocation de foyer	Allocation de résidence	Supplément de fonction sectoriel	Complément de fonction sectoriel	Prime TPP/QPP (versée en septembre 2016)	Autres primes non-sectorielles (type supplément et/ou complément de fonction non sectoriels)	Feedback fonction manquante	TPP/QPP supplémentaire	Prime TPP/QPP supplémentaire

← (versée en septembre 2016)

Bijlage 3B rapporteringsmodel - thuisverpleging

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
Code werknemer	Geslacht	Geboortjaar	Datum Indiensttreding	Dienst binnen de Instelling (optioneel)	Functietitel binnen de Instelling	Graad/functie Finhesla (enkel voor ziekenhuizen)	IFIC Code 1	IFIC Functietitel 1	% IFIC 1	IFIC Code 2	IFIC Functietitel 2	% IFIC 2	IFIC Code 3	IFIC Functietitel 3	% IFIC 3
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	
								#NB			#NB			#NB	

*Bijkomende
BBT/BBK*



Bijlage 3B rapporteringsmodel - thuisverpleging

Q	R	T	U	V	X	Y	Z	AA	AB	AC	AE	AF	AG
Arbeldslujd	Geldelijke Ancienniteit	Titel/ kwalificatie	personeelscategorie cao	Barema	Haardvergoeding	Standplaatsvergoeding	Sectorale functietoelag	Sectoraal functiesupplement	Premie BBT/BBK (gestort in september 2016)	Andero diverse niet- sectorale premies (typo niet-sectorale functietoelag of complement)	Feedback ontbrekende functie	Bijkomende titel/ kwalificatie	Bijkomende penio BBT/BBK (gestort in september 2016)

Catégorie de personnel CCT

Annexe 3B outil de rapportage - soins infirmiers à domicile

Q	R	T	U	V	X	Y	Z	AA	AB	AC	AE	AF	AG
Temps de travail	Ancienneté pécunière	Titre / qualification	Catégorie de personnel	Barème	Allocation de foyer	Allocation de résidence	Supplément de fonction sectoriel	Complément de fonction sectoriel	Prime TPP/QPP (versée en septembre 2016)	Autres primes non-sectorielles (type supplément et/ou complément de fonction non sectoriels)	Feedback fonction manquante	TPP/QPP supplémentaire	Prime TPP/QPP supplémentaire

(versée en septembre 2016)