

Uitvoering IFIC Publieke sector

Protocol publieke sector betreffende

De activering van sommige barema's van de sectorale IFIC-functies (deel 2)

Dit protocol heeft als doel de gefaseerde uitvoering van de implementatie van de loonschalen van het loonmodel IFIC in de publieke sector volgens de modaliteiten zoals hieronder beschreven.

Ter herinnering, het eerste deel van het protocol herneemt de toewijzingsprocedures van de IFIC functies in de federale zorginstellingen van de publieke sector, zijnde de eerste stap van uitvoering van IFIC.

Dit protocol – deel 2, betreft de eerste fase van de activering van sommige barema's, zijnde de tweede stap van uitvoering van IFIC. De tweede fase van de activering van andere barema's zal zo spoedig mogelijk volgen. Een protocol – deel 3 zal in dit verband worden afgesloten en dit uiterlijk op 31 december 2021.

Vooraf

Met inachtneming van de algemene beginselen van het openbaar ambt, en met behoud van de verworven rechten van de ambtenaren inzake loopbaanontwikkeling en bevordering,

Met respect voor de benoemingsbesluiten van de statutaire medewerkers,

Met respect voor de bevoegdheden van de gefedereerde en lokale entiteiten,

Met respect voor de voorgaande sociale akkoorden,

Met respect voor de IFIC principes,

Met respect voor het principe van de chronologische prioriteit van de departementen zoals weerhouden in het protocol – deel 1.

De statutaire medewerkers die instappen in IFIC behouden hun statuut. Het benoemingsbesluit zal worden aangepast aan de nieuwe IFIC-functie en IFIC-categorie.

Onderhavig protocol kan geen afbreuk doen aan bestaande specifieke regels en/of protocollen.

Vanuit een doelstelling tot transparantie komen de sociale partners overeen een jaarlijksrapportering te organiseren op sectorniveau met betrekking tot de kost van de invoering van IFIC in de publieke sector.

De componenten geïntegreerd in IFIC

Medewerkers kunnen genieten van toelagen, premies of loonsupplementen die hen mogelijk werden toegekend op het niveau van een instelling (via het statuut/lokaal protocol) of op het niveau van een gefedereerde entiteit (via besluit/decreet).

Met respect voor de bevoegdheden van elke gefedereerde entiteit en het principe van lokale autonomie voor elke instelling, onderscheidt men:

1. de premies/ toelagen / supplementen, die niet gevaloriseerd worden door de wegingscriteria die de baremacategorie van de nieuwe IFIC-functies bepalen, en naast de nieuwe IFIC-schaal verschuldigd blijven aan de medewerkers. Deze omvatten bijvoorbeeld toeslagen voor ongemakkelijke of onregelmatige prestaties (bijvoorbeeld 11% toeslag), een tweetaligheidspremie, een attractiviteitspremie, een eindejaarspremie, een premie voor jaarlijkse vakantie...

Gelet op de specificiteit van de publieke sector en de bestaande regelgeving ter zake, zullen de haard- en standplaatstoelagen worden betaald naast de IFIC-schaal.

2. de premies/ toelagen / loonsupplementen , die geïntegreerd zijn in de IFIC-schalen omdat ze overeenkomen met wegingscriteria die gevaloriseerd zijn om de baremacategorie van de nieuwe IFIC-functies te bepalen. Dit zijn functiesupplementen en/of -complementen en premies voor beroepstitels en -kwalificaties (de zogenaamde BBK en BBT).

De startbarema's kunnen niet worden verhoogd met andere looncomponenten dan die welke overeenkomen met de wegingscriteria van IFIC. Er vindt zo snel mogelijk lokaal overleg plaats om duidelijkheid te scheppen over de looncomponenten die als geïntegreerd in deze startbarema's moeten worden beschouwd. Dit lokaal overleg moet plaatsvinden in overeenstemming met de principes die zijn vastgelegd in het syndicaal statuut. Onverminderd dit lokaal overleg om duidelijkheid te scheppen over de looncomponenten die als geïntegreerd moeten worden beschouwd, kan dit overleg geenszins tot doel hebben het bestaan van lokaal onderhandelde voordelen te herzien of af te schaffen.

Gemeenschappelijk kader op federaal niveau voor de activering en toepassing van de IFIC-schalen

Op federaal niveau wordt een gemeenschappelijk bindend kader gecreëerd voor de activering en toepassing van de IFIC-schalen.

De activering van de barema's zal in verschillende fasen gebeuren.

Er wordt per instelling een inventaris gemaakt van de 'groene' en 'oranje' functies.

Er is een onmiddellijke activering van de zogenaamde groene functies.

Dit zijn IFIC-functies waarbij het IFIC-barema gelijk is aan of hoger is dan het huidige barema voor de gehele loopbaan.

- Voor bestaande werknemers is de activering van de IFIC-schalen niet automatisch: bestaande werknemers kunnen vrij kiezen om al dan niet toe te treden tot IFIC. Om zijn keuze te maken, krijgt elke betrokken werknemer een geïndividualiseerde en vergelijkende projectie van zijn huidige schaal en de nieuwe IFIC-schaal, over de rest van zijn

loopbaan, om zijn keuze met volledige kennis van zaken te kunnen maken. Voor statutairen moet bij deze vergelijking bijzondere aandacht worden besteed aan de laatste 10 loopbaan jaren (laatste 5 loopbaan jaren voor de bestaande overgangsregimes), zodat de statutaire medewerker ook de impact kan beoordelen die zijn keuze zou kunnen hebben op zijn pensioen.

- Voor nieuwe aanwervingen is de activering van de IFIC-schalen automatisch: nieuwe aanwervingen worden automatisch gemaakt volgens de nieuwe IFIC-schalen.

De betrokken werknemers die vóór 6 december 2021 voor de IFIC-schaal kiezen, krijgen de nieuwe IFIC-schaal nog in 2021 en genieten hiervan met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2021.

Wat de zogenaamde oranje functies betreft – het gaat om IFIC-functies waarbij de IFIC-schaal voor de gehele loopbaan lager is dan de huidige schaal, maar hoger in het begin van de loopbaan - verbinden de sociale partners zich ertoe de verschillende kwesties die verbonden zijn aan hun activering te analyseren en zullen ze uiterlijk 31 december 2021 een protocol deel 3 in dit verband afsluiten, met de mogelijkheid van terugwerkende kracht.

De zogenaamde rode functies zijn bevroren.

Dit zijn IFIC-functies waarbij de IFIC-schaal voor de gehele loopbaan lager is dan de huidige schaal. Zowel voor bestaande medewerkers als voor nieuwe aanwervingen blijven de huidige schalen in de instelling voor deze functies van kracht totdat de schaal wordt herzien.

Een technische inventaris wordt opgemaakt met betrekking tot de publieke ziekenhuizen die deel uitmaken van dezelfde groep en die te beschouwen zijn als één enkele entiteit.

De keuze voor het IFIC barema

De keuze voor IFIC voor de groene functies wordt gemaakt vóór 6 december 2021. Ter herinnering, zij die kiezen voor IFIC kunnen hiervan genieten met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2021. In een tweede golf wordt een nieuwe mogelijkheid om voor IFIC te kiezen aan de werknemers voorgesteld, zonder terugwerkende kracht.

De keuze is onomkeerbaar. Tegelijkertijd wordt de reeds in functie zijnde medewerker een individuele keuze gegarandeerd om al dan niet over te stappen naar IFIC. Zelfs als hij gekozen heeft voor IFIC, behoudt de medewerker gegarandeerd zijn huidige schaal als deze voordeliger is en dat tot het moment dat de IFIC-schaal de huidige schaal overschrijdt.

Indien de evolutie van het model in het kader van het periodiek onderhoud in de toekomst in hun voordeel is, zal een nieuwe keuze om te kiezen voor de IFIC-schaal gegeven worden aan de betrokkenen.

Begeleidende maatregelen

Er zal een tripartite overleg voorzien worden met de sociale partners van de publieke sector over de nieuwe incentives die het mogelijk maken om de werknemers, inbegrepen de werknemers verpleegkundigen met een specialisatie die behoren tot categorie 14, te ondersteunen die zich blijven opleiden en specialiseren binnen ons gezondheidssysteem. Dit werk wordt uitgevoerd terwijl er gewaakt wordt over de consistentie met het bestaande IFIC-systeem en een correcte en duurzame financiering van de oplossing.