

PROTOCOLE IFIC PARTIE 4 : l'introduction des barèmes IFIC pour les fonctions non vertes

1. CONTEXTE

Les barèmes IFIC constituent un nouveau modèle salarial cohérent, conçu pour les secteurs des établissements et services de santé. Ce modèle salarial repose sur une classification de fonctions analytique qui place la fonction exercée au cœur du principe de rémunération. Chaque fonction, décrite et pondérée selon la méthode IFIC, est positionnée dans une catégorie qui détermine le barème qui lui est applicable. Ce nouveau modèle salarial constitue le fondement d'une harmonisation progressive de la rémunération entre les travailleurs des secteurs de la santé, tant au niveau fédéral que régional, tant au niveau public que privé.

Les modalités d'attribution des fonctions sectorielles IFIC aux travailleurs sont fixées par le protocole d'accord IFIC secteurs publics fédéraux – Partie 1 : procédure d'attribution des fonctions sectorielles IFIC, conclu au sein du Comité A le 24/06/2021.

Les modalités d'activation des barèmes IFIC pour les fonctions nommées « vertes » sont fixées par le protocole d'accord IFIC secteur public concernant l'activation de certains barèmes des fonctions IFIC sectorielles (Partie 2) conclu au sein du comité A le 05/10/2021 ainsi que par le protocole IFIC secteurs publics fédéraux (partie 3) du 24/02/2022.

2. OBJECTIF

Le présent protocole a pour objectif de fixer les modalités d'activation des fonctions non vertes, qui n'avaient pas encore été fixées par les protocoles antérieurs.

3. POINT DE DEPART : UN CERTAIN NOMBRE D'OBSERVATIONS

- On constate de très grandes différences dans les barèmes (jusqu'à + de 20%) entre les hôpitaux publics, avec pour conséquence qu'il y existe aussi de grandes différences d'un hôpital à l'autre dans les fonctions qui appartiennent aux fonctions dites "non vertes".
- La mesure dans laquelle une fonction est « non verte » (= négative par rapport aux barèmes en vigueur dans l'institution) dépend aussi fortement de la politique de rémunération locale et diffère donc beaucoup d'un hôpital à l'autre.
- Ces différences sont nettement plus importantes en dehors des départements de soins. Pour les fonctions au sein des départements de soins, les différences entre les hôpitaux sont plus faibles et la grande majorité de ces fonctions appartiennent aux fonctions dites "vertes".

4. PRINCIPES GENERAUX

- Nous visons une harmonisation salariale progressive par l'introduction graduelle des barèmes de l'IFIC, en respectant les spécificités du secteur public, le statut du personnel de la fonction publique et en respectant les compétences des parties concernées aux niveaux fédéral et local.

- Il est important que les hôpitaux publics bénéficient du même financement que les hôpitaux du secteur privé¹.
- Tenant compte de ces éléments, nous définissons des directives sectorielles pour une introduction graduelle des barèmes IFIC qui permettent une application en fonction des réalités locales.
- L'activation des fonctions non vertes est possible dans les limites du cadre fixé par les directives sectorielles. Elle est soumise à l'organe de concertation sociale locale, dans le respect du statut syndical public, en vue de parvenir à un accord qui résulte en un protocole d'accord².

5. DIRECTIVES SECTORIELLES

Etant donné la diversité observée dans les barèmes existant sur le terrain (voir « point de départ » ci-dessus), l'activation des fonctions non vertes (fonctions sectorielles IFIC et fonctions manquantes) est négociée dans le cadre de la concertation sociale locale, tenant compte du respect des principes généraux ci-dessus et des directives sectorielles ci-dessous :

- On veille à maintenir la cohérence mutuelle entre les barèmes IFIC, c'est-à-dire :
 - Pas de bouleversement de la hiérarchie des fonctions IFIC (les conditions de rémunération d'une fonction IFIC ne peuvent pas être supérieures aux conditions de rémunération d'une autre fonction IFIC qui lui est hiérarchiquement supérieure)
 - Respect de la tension salariale (deux fonctions IFIC de catégories distinctes ne peuvent pas bénéficier de la même rémunération ; un écart de rémunération doit subsister entre une fonction IFIC, et les autres fonctions IFIC de catégorie inférieure ou supérieure).
 - Conformément à la logique du modèle IFIC, lorsque le barème d'une fonction IFIC est activé, les conditions de rémunération convenues s'appliquent identiquement à tous les nouveaux travailleurs engagés dans la fonction à partir du moment où l'activation de la fonction IFIC est actée, quel que soit leur niveau de diplôme ou de formation³. Les travailleurs en service au moment de l'activation reçoivent la possibilité d'opter ou non pour le barème IFIC, selon des modalités similaires à celles prévues par le protocole partie 3 du 24/02/2022⁴.
 - Les principes généraux de l'IFIC sont respectés (annexe 1).
- Aucune obligation, mais une possibilité d'activer des fonctions non vertes.
- La possibilité de travailler par phases, telle que mentionnée dans le protocole partie 3, est maintenue, avec une priorité pour le département infirmier-soignant et les départements psychosociaux, paramédicaux, médico-technique et pharmacie.
- Les institutions sont invitées à discuter en priorité des fonctions qui comptent le plus grand nombre de travailleurs.

¹ Les hôpitaux privés reçoivent le financement forfaitaire des compléments IFIC pour toutes les fonctions, puisque toutes les fonctions ont été activées à 100 % dans l'ensemble des institutions, par CCT sectorielle.

² Pour pouvoir procéder à l'activation barémique IFIC d'une fonction non verte (fonction sectorielle ou manquante), ce protocole doit recueillir l'accord de minimum 2 des 3 organisations syndicales.

³ A l'exception de la différenciation barémique entre bachelier et non bachelier prévue par le protocole partie 3 du 24/02/2022 pour les fonctions d'infirmiers et d'éducateurs au sein du département infirmier-soignant.

⁴ Les travailleurs en service n'ont toutefois plus de possibilité de recours contre leur attribution de fonction au moment de l'activation barémique, si celle-ci survient après la date E : la procédure de recours est organisée une seule fois pour l'ensemble des travailleurs au moment de l'implémentation, sur base de la situation individuelle du travailleur à la veille de la date E. Une activation barémique ultérieure de la fonction exercée par le travailleur ne lui donne pas le droit d'exercer un deuxième droit de recours contre son attribution de fonction.

- Si, pour certaines fonctions, les salaires locaux sont supérieurs aux barèmes de l'IFIC, les principes énoncés ci-dessus de même que les limites du financement de l'IFIC sont prises en compte.
- Si des mesures transitoires sont adoptées localement pour permettre l'activation d'une fonction IFIC non verte, ces mesures transitoires ne pourront être considérées comme constitutives d'un droit acquis si, dans le futur, cette fonction IFIC augmente de catégorie dans le cadre de l'entretien sectoriel annuel de la classification.
- Étant donné que les barèmes de l'IFIC sont des barèmes minimaux pour l'ensemble du secteur, les salaires ne peuvent jamais être inférieurs à ces barèmes pour quelque fonction que ce soit.

6. DELAIS DE MISES EN ŒUVRE

Si un hôpital a fixé une ou des dates E avant le 1^{er} septembre 2022 conformément au protocole partie 3, la rétroactivité pourrait être garantie pour les autres fonctions qui seraient activées par la suite sur base de ce nouveau protocole et sa prise en charge serait alors garantie jusqu'à fin 2022, via le financement structurel mis à disposition par l'autorité compétente.

PRINCIPES IFIC : NOTE DE REFERENCE

Les classifications de fonctions développées par l'Institut de classifications de fonctions (IFIC asbl) sont des classifications de fonctions sectorielles analytiques : chaque fonction sectorielle est décrite, pondérée (c'est-à-dire « pesée ») au moyen de critères identiques pour toutes les fonctions, et rangée dans une catégorie sur base du résultat ainsi obtenu. A ces classifications de fonctions sont associés des modèles salariaux : les barèmes d'application sont déterminés par les catégories dans lesquelles les fonctions sont rangées.

Les classifications de fonctions sectorielles analytiques développées par l'IFIC mettent l'accent sur les tâches exercées et le contenu de la fonction pour déterminer la rémunération auquel les travailleurs ont droit. Elles constituent un outil clair et cohérent pour revaloriser et harmoniser les politiques de rémunération au sein des secteurs non marchands (et spécifiquement au sein des secteurs des soins de santé).

L'Institut de classification de fonctions (IFIC asbl) est propriétaire du système de classification du même nom.

Les classifications de fonctions sectorielles développées par l'IFIC asbl, les modèles salariaux qui leur sont associés et les procédures d'implémentation visant à leur mise en œuvre, se caractérisent par les principes suivants, communs à l'ensemble des projets que soutient et accompagne l'IFIC asbl :

Classification de fonctions IFIC

- Les classifications de fonctions sectorielles développées par l'IFIC sont réalisées conformément à la méthodologie IFIC, validée par le CA de l'asbl ;
- Les fonctions sont pondérées par les collaborateurs IFIC dans le système de pondération IFIC, dont l'IFIC est propriétaire ;
- Dans le cadre de l'implémentation, l'attribution des fonctions sectorielles doit être réalisée dans le respect des règles-clés d'attribution. L'attribution de fonction est toujours réalisée sur base des tâches effectives exercées par les travailleurs concernés (et pas sur base du diplôme).
- L'ensemble du processus fait l'objet d'une procédure de concertation paritaire (ou, le cas échéant, tripartite).

Barèmes IFIC

- Aux classifications de fonctions sectorielles sont associés des modèles salariaux cohérents, développés en collaboration avec l'IFIC ;
- Lors de l'implémentation des barèmes IFIC, les travailleurs en service concernés doivent toujours recevoir le choix d'opter ou non pour le barème IFIC (le passage au barème IFIC n'est jamais obligatoire pour les travailleurs en service) ;
- L'entrée dans le barème IFIC est irréversible : un travailleur rémunéré selon le barème IFIC (par choix, ou parce qu'il s'agit d'un nouveau travailleur) sera dans le futur toujours rémunéré selon les barèmes IFIC.

Implémentation IFIC

- Les procédures d'implémentation des classifications de fonctions IFIC font l'objet d'une concertation paritaire (ou, le cas échéant, tripartite)