

ERRATUM

Commission paritaire des établissements et des services de santé

CCT n° 174488/CO/330
du 11/10/2021

Correction du texte néerlandais :

- L'article 4, second alinéa doit être modifié comme suit : « De Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (OS) samen met de werkgever, of de werkgever alleen bij ontstentenis van een intern paritair overlegorgaan, kan deze deadlines enkel in de voorbereidende fase (**fase 1**) aanpassen. De twee volgende verplichte cruciale momenten, die vallen in fase 2 en 3, kunnen in geen enkel geval worden aangepast : (...) »
- A l'article 17, § 2, premier alinéa **et** § 3, « **sectorale** » doit être ajouté avant « begeleidingscommissie ».
- A l'article 23, § 1^{er}, premier alinéa, « begeleidingscommissie » doit être remplacé par « **interne beroepscommissie** ».
- A l'article 23, § 2, second alinéa, « interne begeleidingscommissie » doit être remplacé par « interne **beroepscommissie** ».
- A l'article 26, § 2, second alinéa « tien deelnemers » doit être remplacé par « tien **leden** ».

ERRATUM

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

CAO nr. 174488/CO/330
van 11/10/2021

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Artikel 4, tweede lid moet als volgt verbeterd worden : « De Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (OS) samen met de werkgever, of de werkgever alleen bij ontstentenis van een intern paritair overlegorgaan, kan deze deadlines enkel in de voorbereidende fase (**fase 1**) aanpassen. De twee volgende verplichte cruciale momenten, die vallen in fase 2 en 3, kunnen in geen enkel geval worden aangepast : (...) »
- In artikel 17, § 2, eerste lid **en** § 3, moet « **sectorale** » toegevoegd worden vóór « begeleidingscommissie ».
- In artikel 23, § 1, eerste lid, moet « begeleidingscommissie » vervangen worden door « **interne beroepscommissie** ».
- In artikel 23, § 2, tweede lid, moet « interne begeleidingscommissie » vervangen worden door « interne **beroepscommissie** ».
- In artikel 26, § 2, tweede lid, moet « tien deelnemers » vervangen worden door « tien **leden** ».

- L'article 26, § 4 doit être corrigé comme suit :
« De externe beroepscommissie bepaalt de vergaderkalender en de nadere regels voor de interne werking. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in § 3 van dit artikel de externe beroepscommissie ~~bij hoogdringendheid~~ **bijeenroepen buiten de bestaande kalender**, in principe tijdens de normale werkuren van de vzw IFIC. »

- A l'article 29, § 2, dernière phrase, « **ondertekenende** » doit être ajouté avant « organisaties ».

Correction dans les deux langues :

- A l'article 22, § 1^{er}, troisième alinéa, la référence à l'« article 25 » doit être remplacée par « article **26** ».

- Le dernier chapitre doit être renuméroté « **9** ».

- A l'annexe 2 **et** l'annexe 3, « Au plus tard le 17 janvier 2021 » (5^{ème} bloc) doit être corrigé en « Au plus tard le 17 janvier **2022** ».

Décision du

- Artikel 26, § 4 moet als volgt verbeterd worden : « De externe beroepscommissie bepaalt de vergaderkalender en de nadere regels voor de interne werking. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in § 3 van dit artikel de externe beroepscommissie ~~bij hoogdringendheid~~ **bijeenroepen buiten de bestaande kalender**, in principe tijdens de normale werkuren van de vzw IFIC. »

- In artikel 29, § 2, laatste zin, moet « **ondertekenende** » toegevoegd worden vóór « organisaties ».

Verbetering in beide talen :

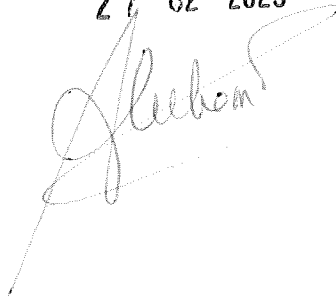
- In artikel 22, § 1, derde lid, moet de verwijzing naar « artikel 25 » vervangen worden door « artikel **26** ».

- Het laatste hoofdstuk moet « **9** » worden.

- In bijlage 2 **en** bijlage 3, moet « Uiterlijk 17/01/2021 » (5de blok) vervangen worden door « Uiterlijk 17/01/**2022** ».

Beslissing van

27-02-2023



Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/10/2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie en voor de rapportering aan de vzw IFIC

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is voor zover de vereiste financiering afgesproken in het tripartiete sectorale kaderakkoord van de Waalse non-profitsector voor de periode 2021-2024, gesloten op 27 mei 2021 tussen de sociale partners enerzijds, en de Waalse regering anderzijds, gewaarborgd wordt en ter beschikking wordt gesteld door de bevoegde overheden. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gewaarborgd 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 en diensten die hieronder worden vermeld en die door het Waalse Gewest worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de dagcentra voor bejaarden, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven voor beschut wonen;
- de revalidatiecentra met inbegrip van de multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorgen

§2. In het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet worden verstaan:

- onder "werkgever": iedere natuurlijke of rechtspersoon die, krachtens de wet, een instelling kan vertegenwoordigen of engageren (gezondheidsinrichting of -dienst) en die werknemers tewerkstelt die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst.
- onder "werknemer": het mannelijk en vrouwelijk personeel.
- onder "subsector": de inrichtingen en diensten die worden vermeld onder elk lid van dit artikel en §1 ervan.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de artsen of het directiepersoneel zoals bedoeld in art. 4, 4°, van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, en dit, wat betreft het directiepersoneel, met uitzondering van de bepalingen betreffende de verplichte loonrapportering vermeld in artikel 20. Concreet betekent dit dat er geen enkele sectorale referentiefunctie moet worden toegewezen of meegedeeld aan het directiepersoneel, maar dat gegevens met betrekking tot het directiepersoneel kunnen worden verzameld in het kader van de verplichte loonrapportering, en dit, om in de toekomst over bruikbare gegevens te beschikken ter ondersteuning van de denkoefeningen met betrekking tot de integratie van directiefuncties in de sectorale functieclassificatie.

§4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op het studentenpersoneel, met uitzondering van de artikelen 21, §2-§4, en de artikelen 22 tot 26. Concreet betekent dit dat het studentenpersoneel een sectorale referentiefunctie moet toegewezen krijgen volgens de procedure vastgesteld in deze overeenkomst en moet worden opgenomen in de verplichte loonrapportering, maar dat de beroepsprocedure op hen niet van toepassing is.

§5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op werknemers die in dienst treden vanaf 09/01/2023. Werknemers die in dienst treden vanaf 09/01/2023, krijgen onmiddellijk een sectorale referentiefunctie toegewezen zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28/09/2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330) en zijn uitgesloten van de procedures zoals beschreven in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§6. Een besluit tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan 09/01/2023, sluit de werknemer uit van het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze niet meer in dienst zal zijn op 27/02/2023.

Hoofdstuk 2: Actoren

Artikel 2.

§ 1. Werkgever:

- De werkgever wijst de procesverantwoordelijke aan (alsook de voorzitter van de begeleidingscommissie en de voorzitter van de interne beroepscommissie, als hij valt onder hoofdstuk 5.1 van deze overeenkomst). Hij waakt erover dat de procesverantwoordelijke (en de leden van deze commissies, in voorkomend geval) de ad hoc IFIC opleidingen volg(t)en.
- De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke (alsook de voorzitter van de begeleidingscommissie en de voorzitter van de interne beroepscommissie, als hij valt onder hoofdstuk 5.1 van deze overeenkomst) over de nodige middelen beschik(ken)t om zijn (hun) taak te vervullen.
- De werkgever is verantwoordelijk voor het besluit inzake toewijzing van de sectorale functies aan de werknemers. Hij meldt de ontbrekende functies van zijn instelling aan de vzw IFIC.

§2. Intern paritair overlegorgaan:

- Wanneer de instelling beschikt over een paritair overlegorgaan, wordt onder "intern paritair overlegorgaan" verstaan de Ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie (SD) van de instelling.
- Voor de instellingen die een centraal paritair overlegorgaan hebben (OR of, bij ontstentenis, CPBW of, bij ontstentenis, SD op het niveau van een werkgeversgroepering), kunnen de opdrachten die door deze overeenkomst aan het intern paritair overlegorgaan worden toegekend, in voorkomend geval en met het akkoord van de lokale sociale partners, worden gedelegeerd, aan dit centraal paritair overlegorgaan.

§3. **Procesverantwoordelijke:** De procesverantwoordelijke wordt aangesteld door en werkt onder de eindverantwoordelijkheid van de werkgever. Hij vergemakkelijkt de uitvoering van de implementatie van de functieclassificatie: hij adviseert en stuurt aan.

- In de instellingen die geen intern of centraal paritair overlegorgaan hebben en niet beschikken over minstens een halfzijdse administratieve medewerker die gemachtigd is om toegang te hebben tot de HR gegevens van de personeelsleden, kan de werkgever in voorkomend geval zelf de taak van procesverantwoordelijke uitoefenen.
- In de instellingen die behoren tot een werkgeversgroepering moet in elke instelling van de groep verplicht een procesverantwoordelijke worden aangewezen. Bovendien kan, met het akkoord van de lokale sociale partners, een bijkomende procesverantwoordelijke op het niveau van de werkgeversgroepering worden aangesteld.

§4. Begeleidingscommissie:

- De begeleidingscommissie moet de werkgever alsook de procesverantwoordelijke ondersteunen bij de toewijzing van de functies. In dat verband kan de begeleidingscommissie de werkgever en de procesverantwoordelijke bijstaan wanneer de begeleidingscommissie dit nodig acht. De begeleidingscommissie wordt samengesteld door het intern paritair overlegorgaan.
- Voor de instellingen zonder intern paritair overlegorgaan, wordt de begeleidingscommissie samengesteld op het niveau van elke subsector die valt onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst met, indien nodig, een opsplitsing per geografische zone. In dit geval spreken we over een sectorale begeleidingscommissie. Het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bepaalt de samenstelling van de sectorale begeleidingscommissies.

§5. Interne beroepscommissie:

- De interne beroepscommissie heeft als taak het intern beroep van de werknemer tegen de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie en/of categorie in het kader van een ontbrekende functie en/of de verdeling van de arbeidstijd in het kader van een hybride functie te bespreken, te oordelen over de ontvankelijkheid van het beroep en te beslissen over een alternatieve functietoewijzing of, in geval van een ontbrekende functie, een alternatieve categorie, of, in geval van een hybride functie, over een verdeling overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het intern paritair overlegorgaan bepaalt de samenstelling van de interne beroepscommissie.
- Voor de instellingen zonder intern paritair overlegorgaan wordt de "interne" beroepscommissie opgericht op het niveau van elke subsector die valt onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst met, indien nodig, een opsplitsing per geografische zone. We spreken in dat geval van een sectorale beroepscommissie. Het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bepaalt de samenstelling van de sectorale beroepscommissies

§6. **Externe beroepscommissie:** De externe beroepscommissie moet het extern beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bepaalt de samenstelling van de externe beroepscommissie.

§7. **De vzw IFIC:** De vzw IFIC is de systeemhouder van de classificatiemethode onderliggend aan de sectorale functieclassificatie zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

Hoofdstuk 3: Doel

Artikel 3.

§1. §1. Enerzijds bepaalt deze collectieve arbeidsovereenkomst de procedures 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" (registratienummer 135642/CO/330), toe te wijzen aan de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, evenals de te ondernemen stappen in de instellingen met het oog op de implementatie van deze nieuwe functieclassificatie.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan de maatregelen betreffende de implementatie van IFIC bedoeld in de artikelen 1 en 3 van het tripartiete intersectoraal kaderakkoord van de Waalse non-profitsector voor de periode 2021-2024 gesloten op 27 mei 2021 tussen de sociale partners enerzijds, en de Waalse regering anderzijds.

§3. De procedures bepaald voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst verlopen in 4 afzonderlijke stappen:

- stap 1: fase van de voorbereiding van de toewijzingen van de sectorale referentiefuncties (en van de verplichte loonrapportering);
- stap 2: fase van de rapportering van de toewijzingen en de loongegevens aan de vzw IFIC;
- stap 3: fase van de mededeling van de individuele toewijzingen;
- stap 4: beroepsfase.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt in haar hoofdstukken 5, 7 en 8 de procedures voor de fasen 1, 3 en 4.

De procedure die de werkgever moet volgen in het kader van de verplichte rapportering aan de vzw IFIC van de toewijzingen van sectorale referentiefuncties en een aantal specifieke loongegevens (fase 2) is vastgesteld in hoofdstuk 6 van deze overeenkomst en zal uiterlijk tegen 31/12/2021 worden opgenomen in een specifieke arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4: Kalender van de verscheidene stappen

Artikel 4.

Voor een optimaal verloop van de diverse stappen beschreven in artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zorgen de werkgevers ervoor dat ze de deadlines naleven vermeld in het schema van bijlagen 2 en 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze kalender stuurt de instellingen aan met het oog op de organisatie van alle noodzakelijke activiteiten.

De Ondernemingsraad (OR), of bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (DS) samen met de werkgever, of de werkgever alleen bij ontstentenis van een intern paritair overlegorgaan, kan deze deadlines enkel in de voorbereidende fase^{*} aanpassen. De twee volgende verplichte cruciale momenten, die vallen in fase 2 en 3, kunnen in geen enkel geval worden aangepast:

^{*} (fase 1)

- **Uiterlijk op 18 april 2022**, overdracht van de individuele toewijzingsgegevens en van de individuele loongegevens aan IFIC;
- **Uiterlijk tussen 09/01/2023 en 16/01/2023** deelt de werkgever individueel aan elke werknemer zijn toewijzing van sectorale referentiefunctie mee.

Hoofdstuk 5: stap 1: FASE VAN DE VOORBEREIDING VAN DE TOEWIJZINGEN VAN DE SECTORALE REFERENTIEFUNCTIES (EN VAN DE VERPLICHTE LOONRAPPORTERING)

5.1. Procedures voor instellingen MET een intern paritair overlegorgaan

Artikel 5. Verantwoordelijkheid van de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever wordt hierin bijgestaan door de procesverantwoordelijke. Uiterlijk op 15/11/2021 stelt de werkgever de procesverantwoordelijke aan.

§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke, de leden van de begeleidingscommissie en de leden van de interne beroepscommissie een opleiding volgen tijdens één van de opleidingssessies georganiseerd door de vzw IFIC. Voor de procesverantwoordelijken moet deze opleiding uiterlijk voltooid zijn op 17/12/2021, voor de leden van de begeleidingscommissie uiterlijk op 18/02/2022 en uiterlijk op 31/12/2022 voor de leden van de interne beroepscommissie.

Hiertoe organiseert de vzw IFIC opleidingen:

- voor de procesverantwoordelijken: tussen 15/11/2021 en 17/12/2021;
- voor de leden van de begeleidingscommissies (en de interne beroepscommissies als zij reeds een opleiding willen volgen): tussen 10/01/2022 en 18/02/2022;
- voor de leden van de interne beroepscommissies: tussen 07/11/2022 en 23/12/2022.

Daarnaast wordt een andere opleiding over de verplichte loonrapportering bedoeld in artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst georganiseerd die exclusief is voorbehouden voor de procesverantwoordelijken en de werkgevers. Die opleiding moet uiterlijk voltooid zijn op 01/04/2022 (waarbij de sociale partners de precieze nadere regels voor rapportering tegen uiterlijk 31/12/2021 moeten bepalen).

De deelname aan de IFIC opleidingen alsook de tijd die nodig is om deel te nemen aan de procedure worden beschouwd als effectieve arbeidstijd.

§3. De werkgever waakt erover dat de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie kunnen bijeenkomen. Hij waakt erover dat de commissies over de nodige faciliteiten beschikken om hun opdracht naar behoren te vervullen.

§4. In de begeleidingscommissie rapporteert en overlegt de werkgever over de stand van zaken en geplande werkzaamheden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6. Verantwoordelijkheden van de Procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke bereidt de toewijzingen voor, neemt het secretariaat waar van de begeleidingscommissie en van de interne beroepscommissie. Hij maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op.

§2. Hij neemt in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen doch zonder beslissingsbevoegdheid.

§3. In afwijking van §2, neemt, wanneer de functie van procesverantwoordelijke door de werkgever zelf wordt uitgevoerd, die laatste aan alle vergaderingen deel zonder dat hij zijn beslissingsbevoegdheid verliest, waarbij hij ervoor waakt om onafhankelijk de functie inzake advies en aansturing die aan de procesverantwoordelijke is toegewezen, uit te voeren.

<p>§4. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen, voor zover hij onverwijld het interne paritair overlegorgaan, de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie hiervan in kennis stelt en zijn beslissing motiveert. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke moet de werkgever erop toezien dat hij zodra dit mogelijk is een IFIC opleiding volgt, zoals bedoeld in het vorige artikel.</p>
<p>Artikel 7. Verantwoordelijkheden van de Begeleidingscommissie</p>
<p>§1. Het interne paritair overlegorgaan stelt uiterlijk tegen 01/12/2021 met de werkgever een begeleidingscommissie samen. Hij valideert de samenstelling en de nadere regels voor de organisatie ervan.</p>
<p>§2. De begeleidingscommissie is paritair samengesteld en dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger telt van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in één van de interne paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover deze organisaties erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten. Het totaal aantal leden wordt bepaald door het intern paritair overlegorgaan, rekening houdend met de vereisten van efficiëntie en representativiteit: het intern paritair overlegorgaan kan ook besluiten om al dan niet vervangende leden aan te stellen.</p> <p>Daarnaast maakt de procesverantwoordelijke ook deel uit van de begeleidingscommissie, zonder beslissingsbevoegdheid, met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 6§3.</p> <p>De werkgever stelt binnen de begeleidingscommissie een voorzitter in de werkgeversafvaardiging aan.</p>
<p>§3. De begeleidingscommissie legt haar vergaderkalender vast. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.</p>
<p>§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen en beraadslagen.</p>
<p>§5. Indien noodzakelijk of bij problemen met de werking in de commissie en mits motivering, kunnen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie een beroep doen op deskundigen van de werknemers- of werkgeversorganisaties. Deze kunnen op vraag van de leden aan de vergaderingen deelnemen. Zij hebben een adviserende rol.</p>
<p>Artikel 8. Mededeling</p>
<p>§1. Uiterlijk op 01/12/2021 deelt de werkgever de naam van de procesverantwoordelijke mee aan het intern paritair overlegorgaan (de OR, of bij ontstentenis het CPBW, of bij ontstentenis de SD) aan de begeleidingscommissie en aan de interne beroepscommissie.</p>
<p>§2. De werkgever organiseert, na overleg met de begeleidingscommissie, uiterlijk op 17/01/2021, een algemene schriftelijke, al dan niet in elektronische vorm, mededeling ten behoeve van de werknemers. In ieder geval zal deze mededeling gebeuren door bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats.¹ Hiertoe zal de vzw IFIC een model van mededeling ter beschikking van de werkgevers stellen.</p> <p>Die algemene mededeling omvat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling; - toelichting bij de procedures die doorlopen moeten worden; - informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren; - de kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie; - uitleg over de mogelijkheid en de nadere regels voor het indienen van een beroep en de syndicale ondersteuning;

¹ Deze informatie wordt ook niet-digitaal ter beschikking gesteld op dezelfde plaats/manier als het arbeidsreglement.

het webadres van de vzw IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden

De algemene mededeling moet duidelijk preciseren dat het lopende proces verband houdt met de toewijzing van functies, en dat de nadere regels met betrekking tot de toepassing van de IFIC barema's zullen opgenomen worden in een volgende collectieve arbeidsovereenkomst, die de sociale partners moeten sluiten voor 31/12/2022, rekening houdend met de resultaten van de verplichte loonrapportering waarin deze overeenkomst voorziet en de beschikbare begrotingsenveloppe.

§3. De werkgever deelt, in voorkomend geval, de eventuele wijzigingen aan voornoemde mededeling onverwijld en op dezelfde wijze mee.

Artikel 9. Voorbereiding door de procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de werkzaamheden van de begeleidingscommissie tegen uiterlijk 21/02/2022.

§2. Die voorbereiding omvat het verzamelen van de volgende elementen:

- de personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- de organogram(men), met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling evenals de vermelding van de hiërarchische positie van de directieleden, de diensthoofden en, in voorkomend geval, de departements- en afdelingsverantwoordelijken van elke dienst. Bij ontstentenis van een dergelijk organogram, stelt de werkgever er een op, stelt de werknemers en hun afgevaardigden ervan in kennis en stelt het ter beschikking van de procesverantwoordelijke voor gebruik in de diverse opgerichte commissies (begeleidings- en beroepscommissie).
- de interne functiebeschrijvingen die al werden opgesteld binnen de instelling.

Artikel 10. Voorstel van toewijzing door werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, het in kaart brengen van een ontbrekende functie. In geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever een categorie aan de werknemer toewijzen (dit wil zeggen: de ontbrekende functie onderbrengen in een van de bestaande wegingscategorieën), en dit op grond van een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties.

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

§3. De werkgever kan bij de toewijzingen het advies vragen van de rechtstreeks leidinggevenden van de betrokken werknemer. 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" (registratienummer 135642/CO/330), en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben:

- De toewijzing van één overeenstemmende sectorale referentiefunctie;
- De toewijzing van een hybride functie, zoals omschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de vaststelling dat er geen sectorale referentiefunctie kan toegewezen worden. In dit geval is er sprake van een ontbrekende functie.

§6. In geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever de werknemer een categorie toewijzen (dit wil zeggen: de ontbrekende functie onderbrengen in een van de bestaande wegingscategorieën), en dit op grond van een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, en de ontbrekende functie rapporteren middels het formulier dat hiertoe ter beschikking staat op de website van de vzw IFIC. Het formulier wordt onverwijld ingevuld en overgemaakt aan de vzw IFIC. Deze ontbrekende functies zullen behandeld worden in de onderhoudsprocedure overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

§7. De werkgever bezorgt uiterlijk op 21/02/2022, de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid aan de begeleidingscommissie. Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de werktijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen aan de begeleidingscommissie.

De werknemersvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen door en dit uiterlijk op 11/04/2022.² Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor duiden ze in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aan welke elementen niet overeenstemmen met de effectieve functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de effectieve functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

Na de individuele mededeling (tussen 09/01/2023 en uiterlijk 16/01/2023) van de functietoewijzing aan de werknemer, moeten dit advies en de betreffende argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die hierom verzoekt.

§8. De procesverantwoordelijke waakt tijdens de besprekingen over het naleven van de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 11. Definitieve toewijzing van de functies door de werkgever

§1. De werkgever beslist na het overleg in de begeleidingscommissie, zoals bedoeld in voorgaand artikel, over de definitieve toewijzing van de functies. Deze beslissing wordt uiterlijk op 18/04/2022 ter informatie aan de begeleidingscommissie voorgelegd.

§2. Bij ontstentenis van enige wijziging in de samenstelling van het personeel tussen deze informatieve mededeling aan de begeleidingscommissie en 09/01/2023, zal de toewijzingslijst in zijn huidige vorm worden beschouwd als de definitieve situatie van de personeelstoewijzingen. Als de werkgever later wijzigingen wil aanbrengen in deze functietoewijzingen, voor ze aan de werknemers worden meegedeeld, om andere redenen dan deze bedoeld in §3 van dit artikel, moet hij de begeleidingscommissie hiervan verplicht in kennis stellen voor de mededeling van de functietoewijzingen aan de individuele werknemers.

§3. In geval van wijzigingen in de personeelssamenstelling (intredingen en uittredingen tussen de datum van de informatieve mededeling aan de begeleidingscommissie en de dag voor 09/01/2023), roept de werkgever uiterlijk 1 week voor de datum van de mededeling van de functietoewijzingen aan de werknemers (te bepalen tussen uiterlijk 09/01/2023 en 16/01/2023) om de toewijzingen te onderzoeken aan nieuwe personeelsleden of personeelsleden die sinds de datum van de informatieve mededeling van functie zijn veranderd, volgens dezelfde regels als die bedoeld in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5.2. Procedures voor instellingen ZONDER een intern paritair overlegorgaan

Artikel 12. Verantwoordelijkheden van de werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever wordt hierin bijgestaan door de procesverantwoordelijke. Uiterlijk op 15/11/2021 stelt de werkgever de procesverantwoordelijke aan.

² Of, in voorkomend geval, uiterlijk 1 week voor de datum van de mededeling van de toekenningen van de functies aan de werknemers, in geval van een nieuwe bijeenroeping van de begeleidingscommissie door de werkgever volgens de nadere regels bepaald in artikel 11, § 3.

§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke een opleiding volgt tijdens één van de opleidings sessies georganiseerd door de vzw IFIC tussen 15/11/2021 en 17/12/2021 en volgt deze opleiding ook zelf. De opleiding moet uiterlijk tegen 17/12/21 voltooid zijn.

Daarnaast wordt een andere opleiding over de verplichte loonrapportering bedoeld in artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst georganiseerd die exclusief is voorbehouden voor de procesverantwoordelijken en de werkgevers. Die opleiding moet uiterlijk voltooid zijn op 18/03/2022 (waarbij de sociale partners de precieze nadere regels voor rapportering uiterlijk tegen 31/12/2021 moeten bepalen).

De deelname aan de IFIC opleidingen alsook de tijd die nodig is om deel te nemen aan de procedure worden beschouwd als effectieve arbeidstijd.

Artikel 13. Verantwoordelijkheden van de Procesverantwoordelijke

§1. De procesverantwoordelijke bereidt de toewijzingen voor en fungeert als contactpersoon in de instelling voor de sectorale begeleidingscommissie en de sectorale beroepscommissie.

§2. Hij neemt in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen doch zonder beslissingsbevoegdheid.

§3. In afwijking van §2, neemt, wanneer de functie van procesverantwoordelijke door de werkgever zelf wordt uitgevoerd, die laatste aan alle vergaderingen deel zonder dat hij zijn beslissingsbevoegdheid verliest, waarbij hij ervoor waakt om onafhankelijk de functie inzake advies en aansturing die aan de procesverantwoordelijke is toegewezen, uit te voeren.

§4. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke moet de werkgever erop toezien dat hij zodra dit mogelijk is een IFIC opleiding volgt, zoals bedoeld in het vorige artikel.

Artikel 14. Mededeling

§1. De werkgever organiseert uiterlijk op 17/01/2021 een algemene schriftelijke mededeling, al dan niet in elektronische vorm, ten behoeve van de werknemers. In ieder geval zal deze mededeling gebeuren door middel van bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats.³ Hiertoe stelt IFIC een model van communicatie ter beschikking van de werkgevers.

Die algemene mededeling omvat:

- informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling;
- een toelichting bij de procedures die doorlopen moeten worden;
- informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan raadplegen;
- de kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie;
- uitleg over de mogelijkheid en de nadere regels voor het indienen van een beroep en de syndicale ondersteuning;
- het webadres van IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden.

De algemene mededeling moet duidelijk preciseren dat het lopende proces verband houdt met de toewijzing van functies, en dat de nadere regels met betrekking tot de toepassing van de IFIC barema's zullen opgenomen worden in een volgende collectieve arbeidsovereenkomst, die de sociale partners moeten sluiten voor 31/12/2022, rekening houdend met de resultaten van de verplichte loonrapportering waarin deze overeenkomst voorziet en de beschikbare begrotingsenveloppe.

³ Deze informatie wordt ook niet-digitaal ter beschikking gesteld op dezelfde plaats/manier als het arbeidsreglement.

§2. De werkgever geeft onverwijld en op dezelfde wijze de wijzigingen aan de bovenvermelde mededeling door.

Artikel 15. Voorbereiding door de procesverantwoordelijke

De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de toewijzing door de werkgever tegen uiterlijk 21/02/22.

Die voorbereiding omvat het verzamelen van de volgende elementen:

- de personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling en die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- een organogram, met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling evenals de vermelding van de hiërarchische positie van de directieleden, de diensthoofden en, in voorkomend geval, de departements- en afdelingsverantwoordelijken van elke dienst. Bij ontstentenis van een dergelijk organogram, stelt de werkgever er een op en stelt de werknemers en hun afgevaardigden ervan in kennis en stelt het ter beschikking van de procesverantwoordelijke voor gebruik in de diverse opgerichte commissies (begeleidings- en beroepscommissie).
- de interne functiebeschrijvingen die reeds werden opgesteld binnen de instelling.

Artikel 16. Voorstel van toewijzing door werkgever

§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, de identificatie van een ontbrekende functie. In geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever de werknemer een categorie toewijzen (dit wil zeggen: de ontbrekende functie onderbrengen in een van de bestaande wegingscategorieën), en dit op grond van een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties.

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

§3. De werkgever kan bij de toewijzingen het advies vragen van de rechtstreeks leidinggevenden van de betrokken werknemer. 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" (registratienummer 135642/CO/330), en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. De werkgever kan aan de procesverantwoordelijke advies vragen over de correcte toepassing van de classificatieprincipes (vuistregels) opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever kan zich ook laten bijstaan door de deskundigen van de werkgeversorganisaties.

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben:

- de toewijzing van één overeenstemmende sectorale referentiefunctie;
- de toewijzing van een hybride functie, zoals omschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- de vaststelling dat er geen sectorale referentiefunctie kan toegewezen worden. In dit geval is er sprake van een ontbrekende functie.

§6. In geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever de werknemer een categorie toewijzen (dit wil zeggen: de ontbrekende functie onderbrengen in een van de bestaande wegingscategorieën), en dit op grond van een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, en de ontbrekende functie rapporteren middels het formulier dat hiertoe ter beschikking staat op de website van de vzw IFIC. Het formulier wordt onverwijld ingevuld en overgemaakt aan de vzw IFIC. Deze ontbrekende functies zullen behandeld worden in de onderhoudsprocedure overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

§7. Indien de werkgever een beroep wil doen op de sectorale begeleidingscommissie, informeert hij de voor zijn organisatie verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie hierover tegen uiterlijk 31/01/2022 en bezorgt deze de contactgegevens van zijn procesverantwoordelijke. De bevoegde sectorale begeleidingscommissie wordt bepaald op basis van de sector waarvan de werkgever afhangt, en in voorkomend geval op basis van de maatschappelijke zetel.

De werkgever bezorgt de informatie bedoeld in artikel 18§1 uiterlijk op 21/02/2022 aan de verantwoordelijke sectorale begeleidingscommissie.

Artikel 17. Samenstelling van de sectorale begeleidingscommissie

§1. Het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten stelt uiterlijk op 01/12/2021 een sectorale begeleidingscommissie samen voor de respectievelijke sectoren bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien wenselijk en/of noodzakelijk is een bijkomende geografische opsplitsing mogelijk.

§2. De ^{sectorale} begeleidingscommissies zijn paritair samengesteld uit deskundigen aangesteld door de syndicale organisaties en de werkgeversorganisaties die zitting hebben in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. Het totaal aantal leden per begeleidingscommissie wordt bepaald door het paritair comité, rekening houdend met de vereisten inzake efficiëntie en representativiteit.

De sectorale begeleidingscommissies stellen elk een secretaris aan. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij neemt in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

De werkgeversorganisaties die zitting hebben in de commissie, wijzen een voorzitter aan in de werkgeversdelegatie.

De procesverantwoordelijke op wie het dossier betrekking heeft, neemt in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn instelling, doch zonder beslissingsbevoegdheid (met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 6§3). Hij waakt tijdens de besprekingen over de naleving van de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§3. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de ^{sectorale} begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen en beraadslagen.

§4. De sectorale begeleidingscommissie legt haar vergaderkalender vast. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris bedoeld in §2 van dit artikel bij hoogdringendheid de sectorale begeleidingscommissie bijeenroepen.

Artikel 18. Werking van de sectorale begeleidingscommissie

§1. In voorkomend geval bezorgt de werkgever ^{aan}, de sectorale begeleidingscommissie uiterlijk op 21/02/2022 de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid, alsook alle elementen bedoeld in artikel 15 van deze overeenkomst. Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de werktijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen.

§2. Uiterlijk op 11/04/2022 geven de leden van de sectorale begeleidingscommissie hun bemerkingsen en advies over de toewijzingen door. Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor duiden ze in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aan welke elementen niet overeenstemmen met de effectieve functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de effectieve functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

Na de individuele mededeling (tussen 09/01/2023 en uiterlijk 16/01/2023) van de functietoewijzing aan de werknemer,

moeten dit advies en de betreffende argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die hierom verzoekt.

Artikel 19. Definitieve toewijzing van de functies door de werkgever

§1. De werkgever beslist, in voorkomend geval, na het advies van de sectorale begeleidingscommissie over de definitieve toewijzing van de functies.

§2. Bij ontstentenis van enige wijziging in de samenstelling van het personeel tussen deze informatieve mededeling aan de sectorale begeleidingscommissie en 09/01/2023, zal de toewijzingslijst in zijn huidige vorm a priori worden beschouwd als de definitieve situatie van de personeelstoewijzingen.

Hoofdstuk 6: stap 2: RAPPORTERING VAN DE TOEWIJZINGEN EN VAN BEPAALDE LOONGEGEVENS AAN IFIC

Artikel 20.

De rapportering van de loongegevens heeft tot doel de sociale partners in staat te stellen het door de overheid beschikbaar gestelde budget, conform de artikelen 1 en 3 van het tripartiete intersectorale kaderakkoord van de Waalse non-profitsector voor de periode 2021-2024, efficiënt in te zetten, moet worden uitgevoerd door de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

In die optiek is de werkgever verplicht zijn beslissingen met betrekking tot de toewijzingen en van bepaalde loongegevens door middel van een door IFIC gestructureerd formaat te rapporteren en dit uiterlijk op 18/04/2022.

De sociale partners van het Paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten sluit uiterlijk tegen 31/12/2021 een collectieve arbeidsovereenkomst die tot doel heeft de procedures vast te stellen die de werkgever moet volgen in het kader van deze procedure alsook de aard van de gegevens die gerapporteerd moeten worden.

Hoofdstuk 7: stap 3: Individuele toewijzing van de functies

7.1. De individuele functietoewijzing

Artikel 21.

§1. Tussen 09/01/2023 en 16/01/2023 deelt de werkgever schriftelijk de definitieve beslissing mee met betrekking tot de toewijzing aan elke werknemer. Deze beslissing heeft betrekking op de situatie waarin de werknemer zich bevindt op de dag voor 09/01/2023.

§2. Deze schriftelijke mededeling, al dan niet in elektronische vorm, omvat minstens volgende informatie:

- de huidige functietitel(s) (uitgevoerde functie(s) op de dag voor 09/01/2023);
- de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) en de overeenstemmende unieke functiecode(s) of in voorkomend geval de vaststelling van een ontbrekende functie;
- in het geval van hybride functies, het percentage toegewezen aan elke sectorale referentiefunctie;
- de categorie waarin de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) is(zijn) ingeschaald of, in voorkomend geval, de categorie waarin de werkgever de ontbrekende functie van de werknemer heeft ondergebracht;
- de locatie in de instelling waar de werknemers de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kunnen raadplegen;
- de mogelijkheden en procedures inzake beroep;
- de plaats waar de typeformulieren kunnen bekomen worden om respectievelijk intern/sectoraal of extern beroep aan te tekenen (website van de vzw IFIC: www.if-ic.org) en de plaats waar het beroep moet ingediend worden. De werkgever kan dit formulier eventueel beschikbaar stellen op zijn intranet of, indien van toepassing, de werknemer hiervoor doorverwijzen naar de website van de vzw IFIC: www.if-ic.org. De werkgever moet het formulier samen met zijn beslissing doorsturen;
- de contactgegevens van de secretaris van de bevoegde sectorale en externe beroepscommissies;
- de mogelijkheid om bijstand te vragen bij de werknemersvertegenwoordigers in de instelling;
- de onderhoudsprocedure;
- het webadres van de vzw IFIC en de locatie waar men algemene informatie over de functieclassificatie kan terugvinden.

§3. De werknemer wordt geacht in kennis gesteld te zijn van de beslissing van zodra hij deze voor ontvangst heeft bevestigd of getekend, dan wel dat ze hem aangetekend ter kennis is gebracht. Deze kennisname houdt geen goedkeuring in vanwege de werknemer.

§4. Na de individuele mededeling (tussen 09/01/2023 en 16/01/2023) van de functietoewijzing aan de werknemer, moeten het advies van de begeleidingscommissie en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die hierom verzoekt.

Hoofdstuk 8. stap 4: Het beroep, de betwisting van de toewijzing

Artikel 22. Het instellen van beroep

§1. De werknemer die niet akkoord gaat met de toegewezen functie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie, kan individueel beroep aantekenen tegen deze toewijzing. Het beroep mag enkel de toewijzing betwisten, gebaseerd op de inhoud van de door de werknemer uitgeoefende functie en de beschreven sectorale referentiefuncties. De sectorale functiebeschrijvingen en de weging van de functie die geleid hebben tot de indeling in categorieën kunnen niet ter discussie gesteld worden.

Beroep is enkel mogelijk m.b.t. de tewerkstellings situatie op de dag voor 09/01/2023.

Het extern beroep, zoals omschreven in artikel 25, kan enkel ingesteld worden na het doorlopen van de interne, in voorkomend geval, sectorale beroepsprocedure zoals omschreven in artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Het intern, respectievelijk sectorale beroep moet uiterlijk tegen 27/02/2023 door middel van een verzoekschrift betekend worden. Het extern beroep moet betekend worden binnen de 2 weken na kennisname van het besluit van de interne, respectievelijk sectorale beroepscommissie en ieder geval uiterlijk op 09/06/2023.

De beroepen moeten schriftelijk overgemaakt worden middels een schrijven met ondertekende en gedateerde ontvangstbevestiging of middels aangetekend schrijven. De postdatum of datum van de handtekening voor ontvangst, is bepalend. Het verzoekschrift wordt opgestuurd naar:

- in het kader van een interne procedure voor de instellingen MET een intern paritair overlegorgaan: de procesverantwoordelijke. De procesverantwoordelijke treedt op als secretaris van de interne beroepscommissie.
- in het kader van een sectorale procedure voor instellingen ZONDER een intern paritair overlegorgaan: de secretaris van de verantwoordelijke sectorale beroepscommissie met een kopie van het volledig dossier naar de procesverantwoordelijke in de instelling.
- in het kader van de externe procedure: de secretaris van de externe beroepscommissie met kopie van het volledig dossier naar de procesverantwoordelijke in de instelling.

§3. Het intern, of in voorkomend geval, het sectoraal beroep kan enkel ingediend worden door middel van het type-formulier voor intern beroep dat hiertoe ter beschikking staat op de website van de vzw IFIC. Het extern beroep kan enkel ingediend worden door middel van het type-formulier voor extern beroep dat hiertoe ter beschikking staat op de website van de vzw IFIC. Ook de werkgever moet het type-formulier ter beschikking stellen.

§4. Het indienen van het intern, of in voorkomend geval het sectoraal, en extern beroep gebeurt door de werknemer. Het indienen van het intern beroep kan eveneens gebeuren via de werknemersafgevaardigde die hiertoe schriftelijk gemandateerd is door de werknemer die vragende partij is. Een beroep kan slechts betrekking hebben op één werknemer.

§5. Gelijkaardige beroepen (vb. over dezelfde functies) kunnen door de secretaris gegroepeerd worden voor de besprekingen in de interne, in voorkomend geval, sectorale beroepscommissie, waarbij er wordt op toegezien dat de deadline overeenkomstig artikel 25,§6 niet overschreden wordt.

§6. De werknemer voert in zijn verzoekschrift argumenten aan waarom hij niet akkoord gaat met de toewijzing van een sectorale referentiefunctie, de vaststelling van een ontbrekende functie, of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of met de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. Concreet duidt de werknemer aan op welke punten de uitgevoerde functie wezenlijk verschilt van de toegewezen sectorale referentiefunctie. De werknemer duidt in voorkomend geval ook aan welke alternatieve sectorale referentiefunctie hij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

In het geval dat er geen functie werd toegewezen (ontbrekende functie), geeft de werknemer ook aan welke sectorale referentiefunctie hij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

§7. In het geval van hybride functies, kan het beroep gaan over zowel de sectorale referentiefuncties als het percentage van verdeling tussen de toegewezen functies. In dat geval moet de werknemer in het verzoekschrift een alternatief voorstel motiveren en argumenteren.

§8. Het verzoekschrift dat, na controle door de interne, respectievelijk sectorale, en externe beroepscommissie, niet voldoet aan bovenvermelde formele verplichtingen en indieningstermijnen, is niet ontvankelijk. De werknemer die vaststelt dat zijn verzoekschrift om vormelijke reden niet ontvankelijk is, kan een nieuw verzoekschrift indienen conform de bovenvermelde verplichtingen en indieningstermijnen, mits hij hierbij uitdrukkelijk aangeeft dat dit nieuwe verzoekschrift zijn vorig verzoekschrift vervangt.

§9. Het verzoekschrift moet alle relevante stukken bevatten. Stukken die de werknemer later wil toevoegen aan zijn dossier, worden geweerd uit de debatten, tenzij de interne, respectievelijk sectorale, en externe beroepscommissie anders beslist.

Artikel 23. Interne beroepscommissie

§1. Het interne paritair overlegorgaan stelt met de werkgever uiterlijk tegen 01/12/2021 een begeleidingscommissie samen.

interne beroepscommissie

Het betrokken orgaan (OR/CPBW/SD) kan de samenstelling later wijzigen. Bij een wijziging nadat de opleiding voor de leden van de interne beroepscommissie, zoals bedoeld in artikel 5, §2, reeds plaatsvond, organiseert de werkgever zo spoedig mogelijk opnieuw de planning van deze opleiding voor de nieuwe leden.

§2. De interne beroepscommissie dient paritair te worden samengesteld, en bestaat uit minstens 2 leden die de werkgever vertegenwoordigen en minstens 2 leden die de werknemers vertegenwoordigen, met maximaal zes leden in totaal. De interne beroepscommissie dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger telt van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is één van de lokale paritaire overlegorganen van de instelling en voor zover zij erkend zijn in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen – en diensten. Daarnaast maakt de procesverantwoordelijke ook deel uit van de interne **begeleidingscommissie*, maar zonder beslissingsbevoegdheid (met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 6§3). De werkgever stelt binnen de begeleidingscommissie een voorzitter in de werkgeversafvaardiging aan.

** begeleidingscommissie*

§3. De interne beroepscommissie bepaalt haar vergaderkalender. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de interne beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.

§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de interne beroepscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen. De beslissingen worden genomen bij unanimité van de aanwezige leden.

Artikel 24. De sectorale beroepscommissie

§1. Het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten stelt ten laatste op 01/12/2022 een sectorale beroepscommissie samen voor de respectievelijke sectoren die onder deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen, indien wenselijk en/of noodzakelijk is een bijkomende geografische opsplitsing mogelijk.

§2. De sectorale beroepscommissies zijn paritair samengesteld uit experts aangesteld door de syndicale organisaties en de werkgeversorganisaties die zitting hebben in het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. Zij bestaan uit minimaal 3 leden per bank (vertegenwoordiging werknemers en werkgevers) en maximaal 6 leden in totaal.

Bovendien neemt de procesverantwoordelijke in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn organisatie, doch zonder beslissingsbevoegdheid (met uitzondering van de situatie bedoeld in artikel 6§3).

De leden van de sectorale begeleidingscommissies wijzen een voorzitter aan.

§3. De sectorale beroepscommissies stellen elk een secretaris aan. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij neemt in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de sectorale beroepscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen. De beslissingen worden genomen bij unanimitéit van de aanwezige leden.

Artikel 25. De behandeling van het interne beroep, of in voorkomend geval van het sectorale beroep

§1. De secretaris legt het verzoekschrift na ontvangst, samen met de bijgevoegde stukken onverwijld over aan de leden van de beroepscommissie. Stukken die een lid van de beroepscommissie wilt toevoegen aan het dossier, bezorgt hij onverwijld aan de secretaris, die ze aan de andere commissieleden overlegt. Het betrokken commissielid mag de stukken ook onverwijld, aan alle leden van de beroepscommissie overleggen. De beroepscommissie onderzoekt bij ontvangst van het verzoekschrift of dit voldoet aan de vormvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 22.

Stukken die pas op de laatste werkdag voor de zittingsdag van de beroepscommissie of later worden aangebracht, worden geweerd uit de debatten, tenzij de beroepscommissie anders beslist.

De beroepscommissie behandelt alle beroepen. Indien de beroepscommissie het nodig acht, kan ze een hoorzitting organiseren waarbij de werknemer de argumenten mondeling kan toelichten. Ook de leidinggevende van de werknemer kan daarbij gehoord worden. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een syndicale vertegenwoordiger.

§2. De beroepscommissie beoordeelt eerst de ontvankelijkheid van het beroep. Dit behelst enerzijds een beoordeling of het beroep binnen de juiste termijn en volgens de correcte procedure werd ingediend. Het beroep is niet ontvankelijk als de termijnen en de procedures niet werden gerespecteerd. Anderzijds dienen de aangebrachte argumenten eveneens op ontvankelijkheid te worden behandeld. Het beroep is niet ontvankelijk als de argumenten niet classificatiegebonden zijn (diploma, huidig of toekomstig loon, prestatiebeoordeling, titel classificatie andere werknemers enz.).

§3. Indien een beroep ontvankelijk is, bestudeert de beroepscommissie de aangebrachte argumenten op hun inhoud en volgens de classificatieprincipes (vuistregels) zoals opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. De beroepscommissie beslist bij unanimitéit. Het beroep kan verscheidene beslissingen opleveren:

- De beroepscommissie stelt unaniem de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast.
- De beroepscommissie bevestigt unaniem de toewijzing en/of de verdeling van hybride functies door de werkgever.
- De beroepscommissie stelt unaniem een alternatieve toewijzing voor en/of een nieuwe verdeling van hybride functies.
- De beroepscommissie stelt vast dat het een ontbrekende functie betreft en stelt een categorie voor.
- De beroepscommissie neemt geen beslissing omdat ze geen unaniem besluit kan nemen. In dat geval blijft de toewijzing van de werkgever van kracht.

§5. Indien de beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, wordt de ontbrekende functie aan IFIC gerapporteerd door de werkgever aan de hand van het formulier in dat hiertoe ter beschikking staat op de website van de vzw IFIC. De beroepscommissie moet een categorie toewijzen.

De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

§6. Het besluit of in voorkomend geval, het verdeeld advies van de interne beroepscommissie wordt ondertekend door de aanwezige leden van de beroepscommissie en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer binnen de 3 maanden na het indienen van het beroep per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs en uiterlijk op 26/05/2023. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.

§7. In afwijking van §5 en §6 wordt het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de sectorale beroepscommissie schriftelijk meegedeeld aan de werkgever uiterlijk op 19/05/2023 per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De werkgever is vrij om zijn toewijzing aan te passen of te handhaven. De werkgever deelt het advies samen met de functietoewijzing schriftelijk mee aan de werknemer uiterlijk op de 7de dag volgend op de ontvangst van het advies. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.

Indien de werkgever, op advies van de sectorale beroepscommissie, beslist dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, wordt de ontbrekende functie aan IFIC gerapporteerd door de werkgever aan de hand van het formulier dat hiertoe ter beschikking staat op de website van de vzw IFIC en moet hij toch een categorie toewijzen.

§8. De werknemer kan binnen de 2 weken die volgen op de ontvangst van de toewijzingsbeslissing beroep aantekenen bij de externe beroepscommissie na afloop van de interne (of sectorale) beroepsprocedure en dit uiterlijk op 09/06/2023.

Artikel 26. De externe beroepscommissie en de behandeling van het externe beroep

§1. De externe beroepscommissie moet het extern beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies conform de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De externe beroepscommissie wordt paritair samengesteld uit experts aangesteld door de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten. De samenstelling en benoeming gebeurt door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen- en diensten.

De externe beroepscommissie moet paritair samengesteld zijn, met minimaal 2 leden die de werkgeversfederaties lid van het Paritair Comité 330 en minimaal 2 leden die de werknemersorganisaties lid van het Paritair Comité 330 vertegenwoordigen, met een maximum van tien ~~leden~~ ^{leden} per vergadering.

§3. De secretaris van de externe beroepscommissie wordt aangesteld door de externe beroepscommissie. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij neemt in alle vrijheid deel aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

De secretaris is bij voorkeur een medewerker-deskundige aangesteld door de vzw IFIC.

§4. De externe beroepscommissie bepaalt de vergaderkalender en de nadere regels voor de interne werking. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in §3 van dit artikel de externe beroepscommissie bij ~~hoogdringendheid~~ ^{buiten de bestaande kalender} bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de vzw IFIC.

§5. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde met een minimum van twee leden per afvaardiging zijn vereist opdat de externe beroepscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen.

De beslissing van de externe beroepscommissie is bindend voor alle partijen.

De externe beroepscommissie stelt, na haar oprichting, in unanimititeit een huishoudelijk reglement op over de wijze waarop ze tot een besluit komt.

§6. De externe beroepscommissie kan volgende beslissingen nemen met unanimititeit:

- De externe beroepscommissie stelt de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast;
- De externe beroepscommissie wijst een sectorale referentiefunctie toe;
- De externe beroepscommissie wijst een nieuwe verdeling van hybride functies toe;

- De externe beroepscommissie wijst definitief een categorie toe in het kader van een ontbrekende functie.

§7. Indien de externe beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren overeenkomstig de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de externe beroepscommissie door middel van vergelijking toch een categorie uit de functiewijzer toewijzen. Deze toewijzing is definitief.

§8. De externe beroepscommissie dient de ontbrekende functies te melden aan de vzw IFIC. De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie" (registratienummer 135642/CO/330).

§9. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt uiterlijk op 11/12/2023 schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en zijn werkgever. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt gemotiveerd.

Hoofdstuk 8: Slotbepalingen

Artikel 27.

De besprekingen en alle informatie verkregen over individuele werknemers in de interne, respectievelijk sectorale begeleidingscommissie en beroepscommissie alsook de externe beroepscommissie, zijn vertrouwelijk. De werknemersvertegenwoordigers respecteren de vertrouwelijkheid van de debatten en de informatie die gecommuniceerd wordt tijdens deze debatten, alsook de voorgelegde beslissingen en verslagen. Een uitwisseling met betrekking tot de voorgestelde functietoewijzing kan echter plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger en de betrokken werknemer indien hier onduidelijkheden over bestaan. De argumenten uit de besprekingen in de begeleidingscommissie kunnen door de werknemersvertegenwoordigers gebruikt worden, en dit uitsluitend om een correcte toewijzing te garanderen en om individuele werknemers bij te staan indien deze daarom verzoeken (in het kader van beroepsprocedure en zoals bedoeld in artikel 10§7 en 18§2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst).

Artikel 28.

§1. De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie vastgesteld in deze collectieve arbeidsovereenkomst beperkt wordt ten belope van de structurele financiering door de subsidiërende overheid van de sectorale implementatiekosten zoals beoordeeld op grond van de sectorale rapportering vermeld onder artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de evolutie van de index, de evolutie van de anciënniteit en de evolutie van het aantal VTE aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.

Artikel 29.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 11/10/2021 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden bij de Voorzitter van het Paritair comité van de gezondheidsinrichtingen en – diensten.

§2. 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.

* ondertekenende

BIJLAGEN

Bijlage 1: Procedures en toewijzingsregels

Bijlage 2: Schematisch overzicht van de timing voor de instellingen met een intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Bijlage 3: Schematisch overzicht van de timing voor de instellingen ZONDER intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Bijlage 1: Procedures en toewijzingsregels

Deze vuistregels zijn van toepassing in het kader van de toewijzing van de sectorale referentiefuncties door de werkgever aan de betrokken werknemers, zoals bedoeld door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

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", die ook online beschikbaar is op de website van IFIC: www.if-ic.org).

De functiewijzer telt 221 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-verzorging" kan je zoeken in de sector(en) waarin de referentiefuncties voorkomen.

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). Op de IFIC-website staat voor elke functie de meest recente versie van elke sectorale referentiefunctiebeschrijving IFIC vermeld. De inhoud van functie die voorkomt in de onderneming dient vergeleken te worden met de inhoud van de sectorale referentiefunctie(s), op basis van de functietitel, de activiteiten en de taken. Elementen die niet in aanmerking komen voor de vergelijking van de functie-inhoud met de sectorale referentiefunctie (niet-exhaustieve lijst) zijn de graad of het diploma, het functioneren van de betrokken werknemer of het huidige barema.

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 van de sectorale referentiefunctie kan gebeuren.
2. De functie in de instelling verschilt weinig van de sectorale referentiefunctie (stemt voor 80% overeen met het takenpakket). De toewijzing van de sectorale referentiefunctie is mogelijk. Het gaat hierbij om de volgende gevallen:
 - a. 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;
 - b. 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 verscheidene sectorale referentiefuncties uitoefent. Er is sprake van een hybride functie indien de werknemer in het kader van éénzelfde arbeidsovereenkomst verschillende sectorale referentiefuncties met elkaar combineert, voor zover de gecombineerde functies niet hiërarchisch met elkaar verbonden zijn of gelijkaardige taken in dezelfde beroepscategorie omvatten. Gespecialiseerde en uitvoerende functies in dezelfde beroepsgroep kunnen niet met elkaar gecombineerd worden: in functies met een grotere complexiteit worden de courante taken (bv. klasseren, kopiëren) niet meegenomen, terwijl zij wel worden opgenomen in uitvoerende functies waar ze tot de essentie van het takenpakket behoren (bv. administratieve hulp).

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 waaraan de werknemer niet meer dan 10% van zijn arbeidstijd besteedt, komt niet in aanmerking voor de toewijzing van een hybride functie.

REGEL 5: ontbrekende sectorale referentiefunctie(s)

Indien de werkgever vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren omdat er geen overeenstemmende sectorale referentiefunctie bestaat, kent hij verplicht toch een categorie toe (dat wil zeggen dat hij de ontbrekende functie onderbrengt in een van de bestaande wegingscategorieën), 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 instelling.

Vornoemde vuistregels worden toegelicht en geïllustreerd aan de hand van concrete voorbeelden in de handleiding voor het correct gebruik van de functieclassificatie, online opgesteld door de vzw IFIC (www.ific.org). De handleiding is een aanvulling op deze bijlage.

Bijlage 2: kalender - Schematisch overzicht van de timing voor de instellingen MET een intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Datum	To do:
Uiterlijk op 15/11/21	<ul style="list-style-type: none"> • Aanwijzing van de procesverantwoordelijke door de werkgever
Tussen 15/11/2021 en 17/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Opleiding van de procesverantwoordelijken door de vzw IFIC
Uiterlijk op 01/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Mededeling van de naam van de procesverantwoordelijke aan het intern paritair overlegorgaan (OR, CPBW, SD) • Samenstelling begeleidingscommissie / interne beroepscommissie
Uiterlijk vanaf 20/12/2021, en tot 21/02/22	<ul style="list-style-type: none"> • Voorbereiding procesverantwoordelijke + informatie aan de leden van de begeleidingscommissie (lijst personeel, organogram, functiebeschrijvingen)
Uiterlijk op 17/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Algemene mededeling aan de werknemers
Tussen 10/01/2022 en 18/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingssessies "functieclassificatie" leden begeleidingscommissie (en interne beroepscommissie)
Tussen 21/02/2022 en 18/03/22	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingssessies "rapportering"
Tussen 21/02/2022 en 11/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreken van de toekenningen in de begeleidingscommissie
Uiterlijk op 18/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Rapportering aan IFIC (toewijzing + loongegevens) • Medelen van de door de werkgever besliste toewijzingen aan de begeleidingscommissie
Uiterlijk op 18/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Medelentoewijzingen aan de begeleidingscommissie
Tussen 07/11/22 en 23/12/22	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidingssessies "functieclassificatie" leden interne beroepscommissies
Uiterlijk op 09/01/2023 (uiterlijk 1 week voor de mededeling van de functietoewijzing aan de werknemer)	<ul style="list-style-type: none"> • Medelen definitieve toewijzing in de begeleidingscommissie voor de werknemer in kennis wordt gesteld
Tussen 09/01/2023 en 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Mededeling aan de werknemer van de functietoewijzing
Uiterlijk op 27/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Indien intern beroep: indienen van het dossier
Januari-mei 2023, en uiterlijk tegen 26/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Mededeling van de beslissing van het intern beroep aan de werknemer, binnen de 3 maanden die volgen op het indienen van het beroep
Uiterlijk op 09/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Zodra het resultaat van het intern beroep bekend is: keuze om extern beroep aan te tekenen (15 dagen)
Uiterlijk op 11/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> • Uiterste datum voor behandeling en mededeling van de definitieve toewijzing na afloop van het externe beroep

Bijlage 3: Schematisch overzicht van de timing voor de instellingen ZONDER intern paritair overlegorgaan (OR/CPBW/SD)

Datum	To do:
Uiterlijk op 15/11/21	<ul style="list-style-type: none"> Aanwijzing van de procesverantwoordelijke door de werkgever
Tussen 15/11/2021 en 17/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> Opleiding van de procesverantwoordelijken en de werkgevers door de vzw IFIC
Uiterlijk op 01/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> Samenstelling door PC 330 van de sectorale begeleidingscommissies
Uiterlijk tussen 20/12/2021 en 21/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereiding procesverantwoordelijke + eventueel informatie aan de leden van de sectorale begeleidingscommissie (lijst personeel, organogram, functiebeschrijvingen)
Uiterlijk op 17/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> Algemene mededeling aan de werknemers
Uiterlijk op 31/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> Eventueel: kennisgeving door de werkgever dat hij een beroep wenst te doen op de diensten van de sectorale begeleidingscommissie (+ mededelingen contactgegevens van de procesverantwoordelijke)
Tussen 21/02/2022 en 18/03/22	<ul style="list-style-type: none"> Opleidingssessies "rapportering"
Tussen 21/02/2022 en 11/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Bespreken van de toewijzingen in de sectorale begeleidingscommissie
Uiterlijk op 18/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Rapportering aan IFIC (toewijzing + loongegevens)
Uiterlijk op 01/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Samenstelling door PC 330 van de sectorale beroepscommissies
Tussen 09/01/2023 en 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Mededeling aan de werknemer van de toewijzing van de functie
Uiterlijk op 27/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Indien sectoraal beroep: indienen van het dossier
Januari-mei 2023, en uiterlijk tegen 26/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Mededeling van de beslissing van de toewijzing aan de werknemer ingevolge het sectoraal beroep, binnen de 3 maanden die volgen op het indienen van het beroep
Uiterlijk op 09/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> Zodra het resultaat van het sectoraal beroep bekend is: keuze om extern beroep aan te tekenen (15 dagen)
Uiterlijk op 11/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Uiterste datum voor behandeling en mededeling van de definitieve toewijzing na afloop van het externe beroep

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 11/10/2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC

Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement nécessaire convenu dans l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024 conclu le 27 mai 2021 entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement wallon d'autre part, soit garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

CHAPITRE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

§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 région wallonne :

- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les résidences-services, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour pour personnes âgées ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs

§2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre :

- par « employeur » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une institution (établissement ou service de santé) et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention.
- par « travailleur » : le personnel salarié masculin et féminin.
- par « sous-secteur » : les établissements et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1^{er}.

§3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux médecins ni au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4^o, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, et ce, en ce qui concerne le personnel de direction, à l'exception des dispositions relatives au rapportage salarial obligatoire mentionné à l'article 20. Concrètement, cela signifie qu'aucune fonction de référence sectorielle ne doit être attribuée ni communiquée au personnel de direction, mais que des données relatives au personnel de direction pourront être collectées dans le cadre du rapportage salarial obligatoire, et ce, en vue de disposer de données utiles pour soutenir les réflexions relatives à l'intégration des fonctions de direction à la classification de fonctions sectorielle dans le futur.

§4. La présente convention collective de travail s'applique au personnel étudiant, à l'exception des articles 21, §2-§4, et des articles 22 à 26. Concrètement, cela signifie que le personnel étudiant doit se voir attribuer une fonction de référence sectorielle selon la procédure prévue dans la présente convention et doit être intégré dans le rapportage salarial obligatoire, mais qu'il n'est pas concerné par la procédure de recours.

§5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui entrent en service à partir du 09/01/2023. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 09/01/2023 reçoivent directement une fonction de référence sectorielle telle que reprise à l'annexe 1^{re} de 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), et ne sont pas concernés par les procédures telles que reprises dans la présente convention collective de travail.

§6. Une décision de fin de contrat préalable au 09/01/2023 exclut le travailleur du champ d'application de la présente convention collective de travail, à condition qu'il ne soit plus en service au 27/02/2023.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS

Article 2.

§ 1er. **Employeur :**

- L'employeur désigne le responsable-processus (ainsi que le président de la commission d'accompagnement et le président de la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention). Il veille à ce que le responsable-processus (et les membres de ces commissions, le cas échéant) suive(nt) les formations IFIC ad hoc.
- L'employeur veille à ce que le responsable-processus (ainsi que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention) dispose(nt) des moyens nécessaires pour accomplir sa (leur) mission.
- L'employeur est responsable de la décision d'attribution des fonctions sectorielles aux travailleurs. Il rapporte les fonctions manquantes de son institution à l'asbl IFIC.

§2. **Organe de concertation paritaire interne :**

- Lorsqu'un organe de concertation paritaire est présent au niveau de l'institution, on entend par « organe de concertation paritaire interne » le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS) de l'institution.
- Pour les institutions qui disposent d'un organe de concertation paritaire centralisé (CE ou, à défaut, CPPT ou, à défaut, DS au niveau d'un groupement d'employeurs), les missions attribuées par la présente convention à l'organe de concertation paritaire interne peuvent être déléguées, le cas échéant et sous réserve de l'accord des partenaires sociaux locaux, à cet organe de concertation paritaire centralisé.

§3. **Responsable-processus :** Le responsable-processus est désigné par l'employeur et effectue sa mission sous la responsabilité finale de ce dernier. Il facilite la mise en œuvre de l'implémentation de la classification de fonctions : il a un rôle de conseil et de pilotage.

- Dans les institutions ne disposant pas d'un organe de concertation paritaire interne ou centralisé et ne disposant pas au minimum d'un mi-temps administratif habilité à avoir accès aux données RH des membres du personnel, le rôle de responsable-processus peut le cas échéant être exercé par l'employeur lui-même.
- Dans les institutions appartenant à un groupement d'employeurs, un responsable-processus est obligatoirement désigné dans chaque institution du groupe. Moyennant l'accord des partenaires sociaux locaux, un responsable-processus complémentaire peut également être désigné au niveau du groupement d'employeurs.

§4. **Commission d'accompagnement :**

- La commission d'accompagnement a pour mission de soutenir l'employeur ainsi que le responsable-processus pour l'attribution des fonctions. À cette fin, la commission d'accompagnement peut conseiller et assister l'employeur et le responsable-processus lorsque la commission d'accompagnement l'estime nécessaire. La composition de la commission d'accompagnement est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail avec, si nécessaire, une subdivision par zone géographique. Nous parlons dans ce cas d'une commission d'accompagnement sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition de ces commissions d'accompagnement sectorielles.

§5. **Commission de recours interne :**

- La commission de recours interne a pour mission de discuter du recours interne du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante et/ou la catégorie dans le cadre d'une fonction manquante et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride, d'examiner la recevabilité du recours et de décider d'une attribution de fonction(s) alternative(s) ou, dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou, dans le cas d'une fonction hybride, d'une répartition suivant les modalités de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours interne est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission de recours « interne » est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail avec, si nécessaire, une subdivision par zone géographique. Nous parlons dans ce cas d'une commission de recours sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition des commissions de recours sectorielles.

§6. **Commission de recours externe** : La Commission de recours externe doit discuter du recours externe du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction alternative ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours externe est fixée par la commission paritaire des établissements et services de santé.

§7. **L'asbl IFIC** : L'asbl IFIC est la détentrice du système et de la méthode de classification sous-jacente à la classification sectorielle de fonctions telle que décrite 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).

CHAPITRE 3 : OBJET

Article 3.

§1^{er}. La présente convention collective de travail définit les procédures à suivre afin d'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 sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), aux travailleurs en service dans les institutions qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que les mesures à prendre dans les institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.

§2. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues aux articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024 conclu le 27 mai 2021 entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement wallon d'autre part.

§3. Les procédures prévues pour l'application de la présente convention collective de travail se déroulent en 4 phases distinctes :

- Phase 1 : phase de préparation des attributions de fonctions de référence sectorielles (et du rapportage salarial obligatoire)
- Phase 2 : phase de rapportage des attributions et des données salariales à l'asbl IFIC
- Phase 3 : phase de communication des attributions individuelles
- Phase 4 : phase de recours

La présente convention collective de travail fixe en ses chapitres 5, 7 et 8 les procédures relatives aux phases 1, 3 et 4.

La procédure que l'employeur doit suivre dans le cadre du rapportage obligatoire à l'asbl IFIC des attributions de fonctions de référence sectorielles et d'un certain nombre de données salariales spécifiques (phase 2) est prévue au chapitre 6 de la présente convention et fera l'objet d'une convention collective de travail spécifique au plus tard pour le 31/12/2021.

CHAPITRE 4 : CALENDRIER DES DIFFERENTES PHASES

Article 4.

Pour le déroulement optimal des différentes phases décrites à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les employeurs veilleront à suivre les délais repris dans le schéma des annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail. Ce calendrier guide les institutions afin d'organiser l'ensemble des activités indispensables.

Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS) avec l'employeur, ou l'employeur seul en l'absence d'organe de concertation paritaire interne peut adapter les délais uniquement dans la phase préparatoire (phase 1). Les deux moments charnières obligatoires suivants, relevant des phases 2 et 3 ; ne peuvent en aucun cas être adaptés :

- **Le 18 avril 2022 au plus tard**, transmission des données d'attribution individuelles et des données salariales individuelles à l'IFIC

- Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard, l'employeur communique individuellement à chaque travailleur son attribution de fonction de référence sectorielle.

CHAPITRE 5 : PHASE 1 : PHASE DE PREPARATION DES ATTRIBUTIONS DES FONCTIONS DE REFERENCE SECTORIELLES (ET DU RAPPORTAGE SALARIAL OBLIGATOIRE)

5.1. Procédures pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne

Article 5. Responsabilités de l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard pour le 15/11/2021.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus, les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne suivent une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 17/12/21 pour les responsables-processus, au plus tard le 18/02/22 pour les membres de la commission d'accompagnement et au plus tard le 31/12/22 pour les membres de la commission de recours interne.

A cette fin, des formations seront organisées par l'asbl IFIC :

- Pour les responsables-processus : entre le 15/11/2021 et le 17/12/2021
- Pour les membres des commissions d'accompagnement (et de recours interne, si souhait de déjà se former) : entre le 10/01/2022 et le 18/02/2022
- Pour les membres des commissions de recours interne : entre le 07/11/2022 et le 23/12/2022

Par ailleurs, une autre formation réservée exclusivement aux responsables-processus et aux employeurs sera organisée concernant le rapportage salarial obligatoire prévu à l'article 20 de la présente convention collective de travail. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 01/04/22 (les modalités précises de rapportage devant être déterminées par les partenaires sociaux pour le 31/12/2021 au plus tard).

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

§3. L'employeur veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne puissent se réunir. Il veille à ce que ces commissions disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission convenablement.

§4. Au sein de la commission d'accompagnement, l'employeur communique et se consulte au sujet de la situation et de l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la présente convention collective de travail.

Article 6. Responsabilités du Responsable-processus

§1^{er}. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, se charge du secrétariat de la commission d'accompagnement et de la commission de recours interne. Il rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment, pour autant qu'il en informe sans tarder l'organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, et motive sa décision. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 7. Responsabilités de la Commission d'accompagnement

§1^{er}. L'organe de concertation paritaire interne compose avec l'employeur une commission d'accompagnement pour le 01/12/2021 au plus tard. Il en valide la composition et les modalités d'organisation.

§2. La commission d'accompagnement est composée de manière paritaire et doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire internes de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres est déterminé par l'organe de concertation paritaire interne en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité ; l'organe de concertation paritaire interne peut également décider de prévoir ou non des membres suppléants.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission d'accompagnement, sans pouvoir de décision, à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3.

L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission d'accompagnement fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission d'accompagnement en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement se réunisse et délibère valablement.

§5. En cas de nécessité ou en cas de problèmes dans le fonctionnement de la commission et après motivation, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement peuvent avoir recours à des experts des organisations syndicales ou patronales. Ceux-ci peuvent participer aux réunions à la demande des membres. Ils ont un rôle de conseiller.

Article 8. Communication

§1^{er}. Le 01/12/2021 au plus tard, l'employeur communique le nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (le CE, ou à défaut le CPPT, ou à défaut la DS), à la commission d'accompagnement, et à la commission de recours interne.

§2. L'employeur organise, après concertation avec la commission d'accompagnement, une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'intention des travailleurs, au plus tard le 17/01/2021. Cette communication est effectuée par le biais d'une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur¹. À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'asbl IFIC.

Cette communication générale reprend :

- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- une explication des procédures à suivre ;
- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions.

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux avant le 31/12/2022, tenant compte des résultats du rapportage salarial obligatoire prévu par la présente convention et de l'enveloppe budgétaire disponible.

¹ Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement de travail.

§3. Le cas échéant, l'employeur communique les modifications éventuelles à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 9. Préparation par le responsable-processus

§1^{er}. Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux de la commission d'accompagnement pour le 21/02/2022 au plus tard.

§2. Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- la liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- le(s) organigramme(s), avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance des travailleurs et de leurs représentants, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions internes déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 10. Proposition d'attribution par l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

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

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. 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 sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1^{re} de la présente convention collective de travail.

§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^{re} de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts de son organisation patronale.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- l'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- l'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1^{re} de la présente convention collective de travail
- le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires et, d'autre part, rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de 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).

§7. L'employeur transmet à la commission d'accompagnement, au plus tard le 21/02/2022, la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions à la commission d'accompagnement.

Les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour le 11/04/2022 au plus tard². Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

§8. Le responsable-processus veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1^{re} de la présente convention.

Article 11. L'attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1^{er}. L'employeur décide, après concertation au sein de la commission d'accompagnement visée à l'article précédent, de l'attribution définitive des fonctions. Cette décision est présentée à titre informatif au plus tard le 18/04/22 à la commission d'accompagnement.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement et le 09/01/2023, la liste d'attribution sera considérée en l'état comme situation a priori définitive des attributions du personnel. Si l'employeur souhaite apporter des modifications ultérieures à ces attributions de fonction avant leur communication aux travailleurs, pour d'autres raisons que celles prévues au § 3 du présent article, il doit obligatoirement en informer la commission d'accompagnement avant la communication des attributions de fonctions aux travailleurs individuels.

§3. En cas de changement dans la composition du personnel (entrée et sorties survenues entre la date de communication informative à la commission d'accompagnement et la veille du 09/01/2023), l'employeur réunira la commission d'accompagnement au plus tard 1 semaine avant la date de communication des attributions de fonctions aux travailleurs (à fixer entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), afin d'examiner les attributions du personnel nouveau ou ayant changé de fonction depuis la date de communication informative, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

5.2. Procédures pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne

Article 12. Responsabilités de l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard le 15/11/2021.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus suive une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC entre le 15/11/2021 et le 17/12/2021, et suit lui-même cette formation. La formation doit être finalisée au plus tard pour le 17/12/21.

Par ailleurs, une autre formation réservée exclusivement aux responsables-processus et aux employeurs sera organisée concernant le rapportage salarial obligatoire prévu à l'article 20 de la présente convention collective de travail. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 18/03/22 (les modalités précises de rapportage devant être déterminées par les partenaires sociaux pour le 31/12/2021 au plus tard).

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont

² Ou, le cas échéant, au plus tard 1 semaine avant la date de communication des attributions de fonctions aux travailleurs, en cas de nouvelle convocation de la commission d'accompagnement par l'employeur selon les modalités prévues à l'article 11, § 3.

comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Article 13. Responsabilités du Responsable-processus

§1. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, et est la personne de contact dans l'institution pour la commission d'accompagnement sectorielle et la commission de recours sectorielle.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 14. Communication

§1^{er}. L'employeur organise une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'attention des travailleurs, au plus tard le 17/01/2021. En tout cas, cette communication se fait moyennant une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur³. À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'IFIC.

Cette communication générale reprend :

- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- une explication des procédures à suivre ;
- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle des fonctions.

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux avant le 31/12/2022, tenant compte des résultats du rapportage salarial obligatoire prévu par la présente convention et de l'enveloppe budgétaire disponible.

§2. L'employeur communique les modifications à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 15. Préparation par le responsable-processus

Le responsable-processus se charge de la préparation de l'attribution par l'employeur pour le 21/02/2022 au plus tard.

Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- La liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- Un organigramme, avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance du personnel, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution.

³ Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement de travail.

Article 16. Proposition d'attribution par l'employeur

§1^{er}. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

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

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. 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 sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1^{re} de la présente convention collective de travail.

§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^{re} de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts des organisations patronales.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- l'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- l'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1^{re} de la présente convention collective de travail ;
- le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires, et d'autre part rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de 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).

§7. Si l'employeur souhaite faire appel à la commission d'accompagnement sectorielle, il en informe la commission d'accompagnement sectorielle compétente pour son institution pour le 31/01/2022 au plus tard, et lui transmet les coordonnées de contact de son responsable-processus. La commission d'accompagnement sectorielle compétente est déterminée sur la base du secteur dont relève l'employeur et, le cas échéant, sur base du siège social.

L'employeur transmet les informations prévues à l'article 18§1 à la commission d'accompagnement sectorielle responsable pour le 21/02/2022 au plus tard.

Article 17. Composition de la commission d'accompagnement sectorielle

§1^{er}. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard le 01/12/2021 une commission d'accompagnement sectorielle pour les secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail. Si souhaitable et/ou nécessaire, une subdivision géographique supplémentaire est possible.

§2. Les commissions d'accompagnement sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres par commission d'accompagnement est déterminé par la commission paritaire en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité.

Les commissions d'accompagnement sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Les organisations patronales siégeant dans la commission désignent un président au sein de la délégation patronale.

Le responsable-processus concerné par le dossier introduit participe en toute liberté aux débats sur les attributions de son institution, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). Il veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1^{re} de la présente convention.

§3. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement sectorielle se réunisse et délibère valablement.

§4. La commission d'accompagnement sectorielle fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, le secrétaire visé au §2 du présent article peut réunir la commission d'accompagnement sectorielle en urgence.

Article 18. Fonctionnement de la commission d'accompagnement sectorielle

§1^{er}. Le cas échéant, l'employeur transmet à la commission d'accompagnement sectorielle la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel au plus tard le 21/02/2022, ainsi que l'ensemble des éléments prévus à l'article 15 de la présente convention. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions.

§2. Les membres de la commission d'accompagnement sectorielle communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour le 11/04/22 au plus tard. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

Article 19. Attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1^{er}. L'employeur décide, le cas échéant après avis de la commission d'accompagnement sectorielle, de l'attribution définitive des fonctions.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement sectorielle et le 09/01/2023, la liste d'attribution sera a priori considérée en l'état comme situation définitive des attributions du personnel.

CHAPITRE 6 : PHASE 2 : RAPPORTAGE DES ATTRIBUTIONS ET DE CERTAINES DONNEES SALARIALES A L'IFIC

Article 20.

Un rapportage des données salariales visant à permettre aux partenaires sociaux d'utiliser efficacement le budget mis à disposition par l'autorité, conformément aux articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024, devra être effectué par les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans cet objectif, l'employeur sera tenu de faire rapport de ses décisions d'attribution et de certaines données salariales à l'asbl IFIC selon un format structuré défini par l'IFIC et ce au plus tard le 18/04/2022.

Une convention collective de travail ayant pour but de fixer les procédures que l'employeur devra suivre dans le cadre de ce rapportage ainsi que la nature des données à rapporter devra être conclue par les partenaires sociaux de la commission paritaire des établissements et services de santé au plus tard pour le 31/12/2021.

CHAPITRE 7 : PHASE 3 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DES FONCTIONS

7.1. L'attribution individuelle des fonctions

Article 21.

§1 Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023, l'employeur communique par écrit la décision définitive relative à l'attribution à chaque travailleur. Cette décision concerne la situation du travailleur à la veille du 09/01/2023.

§2. Cette communication écrite, sous forme électronique ou non, contient au minimum les informations suivantes :

- le(s) titre(s) de fonction(s) actuelle(s) (fonction(s) exercée(s) à la veille du 09/01/2023) ;
- la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s) et le(s) code(s) fonction(s) unique(s) correspondant(s) ou le cas échéant le constat d'une fonction manquante ;
- En cas de fonctions hybrides, le pourcentage affecté à chacune des fonctions de référence sectorielles ;
- la catégorie dans laquelle la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) est(sont) classée(s) ou, le cas échéant, la catégorie dans laquelle l'employeur a classé la fonction manquante du travailleur ;
- l'endroit dans l'institution où les travailleurs peuvent consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- les possibilités et procédures de recours ;
- le lieu où les formulaires types peuvent être obtenus en vue d'introduire respectivement un recours interne/sectoriel ou externe (site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org) et le lieu où le recours doit être introduit. L'employeur peut éventuellement mettre ce document à disposition sur son intranet ou, si d'application, renvoyer le travailleur vers le site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org. L'employeur doit également transmettre le formulaire en même temps que sa décision ;
- les coordonnées du secrétaire des commissions de recours sectorielle et externe compétentes ;
- la possibilité de demander du soutien auprès des représentants des travailleurs de l'institution ;
- la procédure d'entretien ;
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC et l'endroit où l'on peut trouver les informations générales sur la classification des fonctions.

§3. Le travailleur est supposé avoir pris connaissance de la décision dès qu'il l'a confirmée ou signée pour réception, ou qu'il l'a reçue par voie recommandée. Cette prise de connaissance n'induit pas une approbation dans le chef du travailleur.

§4. Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023), l'avis de la commission d'accompagnement ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

CHAPITRE 8 : PHASE 4 : LE RECOURS, LA CONTESTATION DE L'ATTRIBUTION

Article 22. L'introduction d'un recours

§1^{er}. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la(les) fonction(s) qui lui a(ont) été attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou, dans le cas d'une fonction manquante, la catégorie qui lui a été attribuée et/ou, dans le cadre d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail, peut introduire un recours individuel contre cette attribution. Le recours peut uniquement contester l'attribution, sur la base du contenu de la fonction exercée par le travailleur et des fonctions de référence sectorielles décrites. Les descriptions de fonctions sectorielles et la pondération de fonctions qui a mené à leur répartition en catégories ne peuvent pas être remises en question.

Le recours n'est possible que pour la situation de travail à la veille de la date du 09/01/2023.

Le recours externe, tel que décrit à l'article ²⁰25, peut uniquement être introduit après avoir suivi la procédure de recours interne, le cas échéant la procédure de recours sectorielle, telle qu'elle est décrite à l'article 24 de la présente convention collective de travail.

2. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, doit être signifié au plus tard pour le 27/02/2023 au moyen d'une requête. Le recours externe doit être signifié au plus tard dans les 2 semaines qui suivent la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, et dans tous les cas, au plus tard le 09/06/2023.

Les recours doivent être introduits par écrit au moyen d'un écrit avec accusé de réception signé et daté ou, par courrier recommandé. La date de la poste ou la date de l'accusé de réception est déterminante. La requête est envoyée :

- dans le cadre d'une procédure interne pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne : au responsable-processus. Le responsable-processus intervient en tant que secrétaire de la commission de recours interne.
- dans le cadre d'une procédure sectorielle pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne : au secrétaire de la commission de recours sectorielle responsable avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.
- dans le cadre de la procédure externe : au secrétaire de la commission de recours externe avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.

§3. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours interne mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le recours externe peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours externe mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire-type doit être mis à disposition par l'employeur également.

§4. L'introduction du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel, et du recours externe, est effectuée par le travailleur. L'introduction du recours interne peut aussi être effectuée via le délégué syndical dûment mandaté par écrit par le travailleur qui est demandeur. Chaque recours ne peut concerner qu'un seul travailleur.

§5. Des recours similaires (par ex. concernant les mêmes fonctions) peuvent être regroupés par le secrétaire pour les discussions au sein de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, tout en veillant à ce que cela n'engendre pas un dépassement du délai conformément à l'article 25, §6).

§6. Le travailleur argumente dans sa requête la raison pour laquelle il n'est pas d'accord avec l'attribution de la fonction de référence sectorielle, le constat d'une fonction manquante ou l'attribution de la catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou avec la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Concrètement, le travailleur indique sur quels points la fonction exercée diffère substantiellement de la fonction de référence sectorielle qui lui a été attribuée. Le travailleur indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle alternative qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

Dans l'hypothèse où aucune fonction n'a été attribuée (fonction manquante), le travailleur indique également la fonction de référence sectorielle qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

§7. En cas de fonctions hybrides, le recours peut porter aussi bien sur les fonctions de référence sectorielles que sur le pourcentage de répartition entre les fonctions attribuées. Dans ce dernier cas, le travailleur doit faire, dans sa requête, une proposition alternative, motivée et argumentée.

§8. La requête qui, après contrôle par la commission de recours interne, ou le cas échéant la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, ne répond pas aux conditions de forme et délais d'introduction susmentionnés, n'est pas recevable. Le travailleur qui constate que sa demande n'est pas recevable sur la forme peut introduire une nouvelle requête conformément aux conditions et délais susmentionnés, s'il indique expressément que cette nouvelle requête remplace la requête précédente.

§9. La requête doit contenir toutes les pièces pertinentes. Les pièces que le travailleur voudrait ajouter ultérieurement à son dossier seront écartées des débats, à moins que la commission de recours interne respectivement la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, n'en décident autrement.

Article 23. Commission de recours interne

§1^{er}. L'organe de concertation paritaire interne compose, avec l'employeur, pour le 01/12/2021 au plus tard une commission de recours interne.

L'organe concerné (CE/CPPT/DS) peut changer la composition ultérieurement. Si le changement intervient après que la formation pour les membres de la commission de recours interne, visée à l'article 5, §2 a déjà eu lieu, l'employeur réorganise dès que possible la planification de cette formation pour les nouveaux membres.

§2. La commission de recours interne doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent l'employeur et minimum 2 membres qui représentent les travailleurs, avec un maximum de six membres au total. La commission de recours interne doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locaux de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission de recours interne, mais sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission de recours interne fixe son calendrier de réunion. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission de recours interne en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours interne puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 24. La commission de recours sectorielle

§1^{er}. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard pour le 01/12/2022 une commission de recours sectorielle pour les sous-secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail, si souhaitable et/ou nécessaire, une subdivision géographique supplémentaire est possible.

§2. Les commissions de recours sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Elles se composent de minimum 3 membres par banc (représentation des travailleurs et des employeurs) et compte au maximum 6 membres.

En outre, le responsable-processus participe en toute liberté aux débats, sur les attributions de son organisation, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3).

Les membres des commissions d'accompagnement sectorielles désignent un président.

§3. Les commissions de recours sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours sectorielle puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 25. Le traitement du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel

§1^{er}. Le secrétaire transmet sans délai la requête ainsi que toutes les pièces jointes aux membres de la commission de recours. Les pièces qu'un membre de la commission de recours souhaiterait ajouter au dossier doivent être transmises sans délai au secrétaire qui lui-même les communique aux autres membres de la commission. Le membre de la commission concerné peut également communiquer les pièces sans délai à tous les membres de la commission de recours. À la réception de la requête, la commission de recours examine si celle-ci répond aux conditions de forme telles que prévues à l'article 22.

Les pièces qui seraient déposées le dernier jour ouvrable précédant la séance de la commission de recours ou plus tard sont écartées des débats, à moins que la commission de recours n'en décide autrement.

La commission de recours traite tous les recours. Si la commission de recours l'estime nécessaire, elle peut organiser une procédure d'audition au cours de laquelle le travailleur explique ses arguments oralement. Le responsable hiérarchique du travailleur peut y être entendu également. Le travailleur peut se faire assister lors de l'audition par un représentant syndical.

§2. La commission de recours statue d'abord sur la recevabilité du recours. Ceci implique de d'abord examiner si le recours a été introduit en respectant les délais et suivant la procédure correcte. Le recours n'est pas recevable si les délais et les procédures ne sont pas respectés. Par ailleurs, les arguments présentés doivent également être traités sur le plan de leur recevabilité. Le recours n'est pas recevable si les arguments ne sont pas liés à la classification (diplôme, salaire actuel ou futur, évaluation de prestation, titre, classification d'autres travailleurs, etc.).

§3. Si un recours est recevable, la commission de recours examine les arguments présentés sur leur contenu et selon les principes de classification (règles-clés) tels que repris dans l'annexe 1^{re} de la présente convention collective de travail.

§4. La commission de recours prend ses décisions à l'unanimité. Le recours peut mener à plusieurs décisions :

- La commission de recours constate l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours confirme l'attribution et/ou la répartition d'une fonction hybride, effectuée par l'employeur.
- La commission de recours propose une attribution alternative et/ou une nouvelle répartition d'une fonction hybride.
- La commission de recours constate qu'il s'agit d'une fonction manquante et propose une catégorie.
- La commission de recours ne prend pas de décision car elle ne parvient pas prendre de décision. Dans ce cas, l'attribution de l'employeur reste d'application.

§5. Si la commission de recours constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1^{re}, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. La commission de recours doit attribuer une catégorie.

L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite 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).

§6. La décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours interne est signé par les membres de la commission de recours présents et est communiqué par écrit au travailleur dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours interne et au plus tard le 26/05/2023 par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

§7. En dérogation aux § 5 et 6, la décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours sectorielle est communiqué par écrit à l'employeur au plus tard le 19/05/2023 par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir sa proposition d'attribution. L'employeur communique l'avis avec l'attribution de fonction par écrit au travailleur au plus tard le 7^e jour suivant la réception de l'avis. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

Si l'employeur décide, sur avis de la commission de recours sectorielle, que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1^{re}, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC et il doit quand même attribuer une catégorie.

§8. Le travailleur peut intenter un recours auprès de la commission de recours externe dans les 2 semaines qui suivent la réception par le travailleur de la décision d'attribution à l'issue de son recours interne (ou sectoriel), et au plus tard le 09/06/2023.

Article 26. La commission de recours externe et le traitement du recours externe

§1^{er}. La Commission de recours externe doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction(s) alternative, ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§2. La commission de recours externe est composée de façon paritaire d'experts désignés par les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. La composition et la désignation se font par la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La commission de recours externe doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent les fédérations patronales et minimum 2 membres qui représentent les organisations syndicales membres de la Commission paritaire 330, avec un maximum de dix membres par réunion.

§3. Le secrétaire de la commission de recours externe est désigné par la commission de recours externe. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Le secrétaire est de préférence un collaborateur-expert désigné par l'asbl IFIC.

§4. La commission de recours externe fixe le calendrier des réunions et les modalités de fonctionnement interne. Le secrétaire tel que défini au §3 du présent article peut, en cas d'urgence, convoquer une réunion de la commission de recours externe en dehors du calendrier existant, en principe durant les heures de travail normales de l'asbl IFIC.

§5. La présence de la moitié des membres du banc syndical et de la moitié des membres du banc patronal, avec un minimum de deux membres sur chaque banc, est au minimum requise pour que la commission de recours externe puisse se réunir, délibérer et décider valablement.

La décision de la commission de recours externe lie toutes les parties.

La commission de recours externe adopte à l'unanimité, après sa mise en place, un règlement d'ordre intérieur sur la manière dont les décisions sont prises.

§6. La commission de recours externe peut prendre les décisions définitives suivantes à l'unanimité :

- La commission de recours externe constate l'irrecevabilité de la requête ;
- La commission de recours externe attribue une fonction de référence sectorielle ;
- La commission de recours externe attribue une nouvelle répartition de fonctions hybrides ;

- La commission de recours externe attribue une catégorie en cas de fonction manquante.

§7. Si la commission de recours externe constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris en annexe 1^{re} de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, la commission de recours externe doit attribuer une catégorie de l'éventail de fonctions sur base comparative. Cette attribution est définitive.

§8. La commission de recours externe doit rapporter les fonctions manquantes à l'asbl IFIC. L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite 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).

§9. La décision de la commission de recours externe est communiquée par écrit au travailleur et à son employeur au plus tard le 11/12/2023. La décision de la commission de recours externe est motivée.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 27

Les discussions et toutes les informations reçues concernant les travailleurs individuels au sein des commissions d'accompagnement et de recours internes/sectorielles et au sein de la commission de recours externe sont confidentielles. Les représentants des travailleurs respectent la confidentialité des discussions et des informations communiquées lors des débats, ainsi que des décisions et comptes rendus transmis. Un échange relatif à l'attribution de fonction proposée peut toutefois avoir lieu entre le représentant de l'organisation syndicale et le travailleur concerné si des incompréhensions subsistent à cet égard. Les arguments issus des discussions en commission d'accompagnement peuvent être utilisés à titre individuel par les représentants des travailleurs, et ce, exclusivement afin de garantir une bonne attribution pour les travailleurs et de soutenir les travailleurs individuels qui en feraient la demande (dans le cadre de la procédure de recours, et ce, comme prévu aux articles 10§7 et 18§2 de la présente convention collective de travail).

Article 28.

§1^{er}. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle stipulée dans la présente convention collective de travail n'est d'application qu'à concurrence du financement structurel par l'autorité subsidiante des coûts sectoriels d'implémentation tels qu'évalués sur base du rapportage sectoriel mentionné à l'article 20 de la présente convention collective de travail.

§ 2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, un budget structurel et adapté à l'index, à l'évolution de l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre (partielle) du système de classification de fonctions.

Article 29.

§1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 11/10/2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

§2. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit, dans un courrier ordinaire adressé au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé, en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations signataires s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception de ce courrier au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

ANNEXES

Annexe 1 : Procédures et règles d'attribution

Annexe 2 : Aperçu schématique du timing pour les institutions
avec un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions
SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 1 : Procédure et règles d'attribution

Ces règles-clés sont d'application dans le cadre de l'attribution des fonctions de référence sectorielles par l'employeur aux travailleurs concernés, telle que prévue par la présente convention collective de travail.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions

(Annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « visant à déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle », également disponible en ligne sur le site web de l'IFIC : www.if-ic.org).

L'éventail de fonctions compte 221 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.

RÈGLE 2 : Comparer le contenu de la fonction avec la description de fonction sectorielle

L'intitulé de la fonction ne sert que comme indication pour trouver la(les) bonne(s) fonction(s) de référence sectorielle(s). Sur le site web de l'IFIC, vous pouvez consulter la description de fonction sectorielle de référence complète pour chaque fonction de référence sectorielle IFIC, dans sa version la plus récente. Le contenu de la fonction exercée dans l'institution doit être comparé avec le contenu de la(des) fonction(s) de référence sectorielle(s) sur la base du titre de fonction, des activités et des tâches. Les éléments qui n'entrent pas en considération pour la comparaison du contenu de la fonction avec la(les) fonction(s) de référence sectorielle(s) sont notamment le grade ou le diplôme, le fonctionnement du travailleur concerné ou le barème actuel.

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 avoir lieu. 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 sont pas déterminantes pour 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. Il est question de fonction hybride lorsque le travailleur combine plusieurs fonctions de référence sectorielles dans le cadre d'un seul contrat de travail, pour autant que les fonctions combinées ne soient pas hiérarchiquement liées entre elles ou n'englobent pas de tâches comparables au sein d'une même catégorie de métier. Des fonctions spécialisées et exécutives au sein d'un même groupe professionnel ne peuvent pas être combinées entre elles : dans les fonctions avec une complexité plus grande, les tâches courantes (par exemple classer, faire des photocopies) ne sont pas reprises, alors qu'elles sont reprises dans des fonctions exécutives où elles relèvent de l'essentiel du paquet de tâches (par exemple aide-administratif).

Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, avec une indication du volume de travail, exprimé en pourcentage, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées. Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur ne consacre pas plus de 10% de son temps de travail n'entre pas en ligne de compte pour l'attribution.

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

Si l'employeur constate que l'attribution ne peut pas se faire car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, il attribue quand même une catégorie au travailleur (c'est-à-dire qu'il positionne la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles semblables, dont la valeur relative et le niveau de fonction correspondent à la fonction exercée dans l'institution.

Les règles-clés mentionnées ci-dessus sont détaillées et illustrées au moyen d'exemples concrets dans le manuel de classification de fonctions, édité en ligne par l'asbl IFIC (www.if-ic.org). Le manuel constitue un complément à cette annexe.

Annexe 2 : calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Au plus tard le 15/11/21	<ul style="list-style-type: none"> Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 15/11/2021 et le 17/12/21	<ul style="list-style-type: none"> Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Au plus tard pour le 01/12/21	<ul style="list-style-type: none"> Communication du nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS) Composition commission d'accompagnement / commission de recours interne
Au plus tard à partir du 20/12/2021, et jusqu'au 21/02/22	<ul style="list-style-type: none"> Préparation responsable-processus + information aux membres commission d'accompagnement (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Au plus tard pour le 17/01/21 ⁹	<ul style="list-style-type: none"> Communication générale aux travailleurs
Entre le 10/01/2022 et le 18/02/2022	<ul style="list-style-type: none"> Sessions de formation « classification de fonctions » membres commissions d'accompagnement (et recours interne)
Entre le 21/02/2022 et le 18/03/22	<ul style="list-style-type: none"> Sessions de formations « rapportage »
Entre le 21/02/22 et le 11/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Discussion des attributions en commission d'accompagnement
Au plus tard pour le 18/04/22	<ul style="list-style-type: none"> Rapportage à l'IFIC (attribution + données salariales) Communication des attributions décidées par l'employeur à la commission d'accompagnement
Au plus tard pour le 18/04/22	<ul style="list-style-type: none"> Communication attribution en commission d'accompagnement
Entre le 07/11/2022 et le 23/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Sessions de formation « classification de fonctions » membres commissions de recours interne
Au plus tard le 09/01/2023 (au plus tard 1 semaine avant la communication de l'attribution de fonction au travailleur)	<ul style="list-style-type: none"> Communication attribution définitive en commission d'accompagnement, avant communication au travailleur
Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communication au travailleur de l'attribution de fonction
Au plus tard pour le 27/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Si recours interne : introduction du dossier
Janvier-Mai 2023, et au plus tard pour le 26/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communication de la décision du recours interne au travailleur, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Au plus tard pour le 09/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> Dès le résultat du recours interne : choix d'introduire un recours externe (15 jours)
Au plus tard pour le 11/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Au plus tard pour le 15/11/21	<ul style="list-style-type: none"> Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 15/11/2021 et le 17/12/21	<ul style="list-style-type: none"> Formation des responsables-processus et des employeurs par l'asbl IFIC
Au plus tard pour le 01/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> Composition par la CP 330 des commissions d'accompagnement sectorielles
Au plus tard entre le 20/12/21 et le 21/02/22	<ul style="list-style-type: none"> Préparation responsable-processus + le cas échéant information aux membres commission d'accompagnement sectorielle (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Au plus tard pour le 17/01/21 ²	<ul style="list-style-type: none"> Communication générale aux travailleurs
Au plus tard pour le 31/01/2022	<ul style="list-style-type: none"> Le cas échéant : notification par l'employeur de son intention de faire appel aux services de la commission d'accompagnement sectorielle (+ communications coordonnées de contact du responsable-processus)
Entre le 21/02/2022 et le 18/03/22	<ul style="list-style-type: none"> Sessions de formations « rapportage »
Entre le 21/02/22 et le 11/04/2022	<ul style="list-style-type: none"> Discussion des attributions en commission d'accompagnement sectorielle
Au plus tard pour le 18/04/22	<ul style="list-style-type: none"> Rapportage à l'IFIC (attribution + données salariales)
Au plus tard pour le 01/12/2022	<ul style="list-style-type: none"> Composition par la CP 330 des commissions de recours sectorielles
Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communication au travailleur de l'attribution de fonction
Au plus tard pour le 27/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Si recours sectoriel : introduction du dossier
Janvier-Mai 2023, et au plus tard pour le 26/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Communication de la décision d'attribution au travailleur à la suite du recours sectoriel, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Au plus tard pour le 09/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> Dès le résultat du recours sectoriel : choix d'introduire un recours externe (15 jours)
Au plus tard pour le 11/12/2023	<ul style="list-style-type: none"> Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe