

Secteurs régionalisés wallons publics

8.1. QUESTIONS GÉNÉRALES SPÉCIFIQUES AU PROJET

Est-ce que l'IFIC propose des supports pour les communications écrites aux travailleurs ?

Sur son site web, l'IFIC met à disposition en téléchargement divers documents nécessaires en lien avec l'implémentation IFIC tant pour les employeurs (modèle de communication générale, de communication individuelle, modèle de ROI pour les commissions de recours internes, formulaire de choix barémique) que pour les travailleurs (formulaires de recours internes ou externes). Ces documents seront mis à disposition au fur et à mesure de l'avancement de l'implémentation. Consultez régulièrement notre page [secteurs wallons publics](#) et sa rubrique "documents".

Question n°8101

Qu'en est-il de la fonction de référent démence ? Je ne la retrouve pas dans l'éventail de fonctions ; or, cette fonction est exercée fréquemment dans le secteur des soins résidentiels aux personnes âgées.

La fonction de référent démence en maison de repos a effectivement été signalée à l'IFIC et est considérée pour l'instant comme une fonction manquante, qui n'est pas encore décrite actuellement. Cela implique que les travailleurs qui exercent cette fonction doivent recevoir de leur employeur la notification « fonction manquante », ainsi que l'indication de la catégorie dans laquelle cette fonction manquante est positionnée par l'employeur, par comparaison avec le contenu des fonctions sectorielles déjà décrites et pondérées.

La réalisation de cette nouvelle fonction sera prise en compte dans le processus d'entretien convenu avec les partenaires sociaux. Nous vous invitons à consulter notre page web « [Procédure d'entretien](#) » afin de découvrir les modalités d'entretien des fonctions IFIC.

Pour plus d'information concernant les modalités de financement prévue pour cette fonction, nous référons au site de l'AVIQ : <https://www.aviq.be/fr/search/node?keys=ifc>

Question n°8102

Je suis travailleur au sein d'une institution dans un secteur en cours d'implémentation du modèle IFIC. Je voudrais avoir un avis sur mon attribution de fonction et sur le choix barémique qui me concerne : vers qui puis-je me diriger pour ces questions ?

L'IFIC ne donne pas de conseils aux travailleurs concernant l'attribution des fonctions ou la détermination des échelles barémiques.

Vous pouvez consulter le site web de l'IFIC et plus particulièrement le lien dédié à vos secteurs : <https://www.if-ic.org/fr/secteurs-publics/wallonie>

Vous pouvez aussi contacter le service du personnel/RH de votre institution et/ou votre organisation syndicale.

Question n°8103

Le système IFIC garantit-il le respect des principes généraux de la fonction publique ?

Les partenaires sociaux ont collaboré durant de nombreux mois afin de construire un cadre d'implémentation ad hoc pour le secteur public, dans le respect des principes IFIC et des principes de la fonction publique. Lors de la phase préparatoire, les statuts de chaque institution qui implémente les fonctions sectorielles IFIC doivent être adaptés afin d'offrir le cadre juridique local nécessaire à l'implémentation et à l'application de la procédure prévues par les protocoles IFIC des secteurs publics régionalisés de la santé.

Question n°8104

8.2. CHAMP D'APPLICATION

Les étudiants sont-ils concernés par l'IFIC ?

Oui, les travailleurs étudiants doivent se voir attribuer une fonction de référence sectorielle IFIC, mais ils ne sont pas concernés par la procédure de recours, ni par le choix barémique. Ils ne doivent donc pas recevoir de simulation salariale individuelle.

Concrètement, cela signifie que le barème IFIC s'applique automatiquement au personnel étudiant exerçant une fonction sectorielle IFIC dont le barème IFIC est activé.

Question n°8201

Qu'en est-il des travailleurs qui travaillent à la fois dans une MSP (secteurs régionalisés) et un service de soins psychiatrique hospitalier (secteur fédéral) ? Comment appliquer les barèmes IFIC ?

Ces travailleurs ont droit aux barèmes IFIC au prorata du temps presté dans les secteurs concernés par l'implémentation, à condition que les barèmes IFIC soient effectivement activés au niveau local et intégrés dans les statuts. Le barème IFIC n'est pas d'application pour la partie du temps de travail presté dans les secteurs qui n'ont pas encore procédé à l'implémentation IFIC. C'est l'employeur juridique qui détermine le secteur duquel le travailleur relève.

N.B. : si l'employeur a décidé sur base volontaire d'offrir à ces travailleurs la possibilité d'opter pour le barème IFIC au moment de l'implémentation dans les secteurs fédéraux de la santé, et conformément aux procédures fixées par le protocole pour ces secteurs, il ne doit pas entreprendre de démarche complémentaire vis-à-vis du travailleur dans le cadre de l'implémentation dans les secteurs wallons.

Question n°8202

Certains membres du personnel font l'objet de convention de financement spécifique. Ces travailleurs sont-ils également concernés par l'IFIC ?

Ce n'est pas la source de financement du contrat du travailleur qui détermine si celui-ci tombe sous le champ d'application du protocole de l'IFIC. C'est le fait que son employeur juridique ressort ou non du champ d'application de ce protocole.

Pour tous les travailleurs pour lesquels une source de financement a été prévue, nous vous renvoyons vers l'organisme de financement concerné.

Question n°8203

Qu'en est-il des membres du personnel en formation 600 (qui sont en formation en art infirmier au moment de l'implémentation et remplacés au sein de l'institution par le Fonds intersectoriel des services de santé) ? Doivent-ils recevoir une attribution de fonction sectorielle ?

Les membres du personnel en formation 600 reçoivent bien à la date E une attribution de fonction sectorielle IFIC correspondant à la fonction sur base de laquelle le contrat de travail court à la date E. Ils sont bien concernés par la procédure de recours également. A la fin de leur formation (après la date E), les modalités prévues par les partenaires sociaux concernant le changement de fonction éventuel s'appliqueront à ces travailleurs.

Question n°8204

Que faire si une personne preste partiellement en tant que directeur et en tant que soignant sur deux contrats de travail (ou deux actes de nomination) distincts ?

Le contrat/acte de nomination concernant la fonction de direction ne donne lieu à aucune attribution de fonction ni choix barémique car les fonctions de directions sont exclues du champ d'application. En effet, à ce stade, il n'y a pas de fonctions sectorielles ni de barèmes IFIC spécifiques pour les fonctions de direction. La volonté des partenaires sociaux publics est néanmoins d'avancer en ce sens (volonté d'intégration future).

Le contrat/acte de nomination de soignant sera, quant à lui, concerné par l'attribution d'une fonction sectorielle IFIC et le choix barémique IFIC.

Question n°8205

Les intérimaires sont-ils concernés par l'IFIC ?

Oui, les travailleurs intérimaires doivent se voir attribuer une fonction de référence sectorielle IFIC, mais ils ne sont pas concernés par la procédure de recours, ni par le choix barémique. Ils ne doivent donc pas recevoir de simulation salariale individuelle.

Concrètement, cela signifie que le barème IFIC s'applique automatiquement au personnel intérimaire exerçant une fonction sectorielle IFIC dont le barème IFIC est activé.

Question n°8206

Un travailleur exerçant une même fonction chez le même employeur dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs après l'implémentation (date E) doit-il être considéré comme un « nouveau travailleur » à chaque nouveau contrat ?

Non. Dès lors que les contrats à durée déterminée successifs sont conclus avec le même employeur et qu'il n'y a pas de changement de fonction, il n'y a pas lieu de prévoir un changement de barème pour ce salarié. Naturellement, les dispositions légales relatives aux contrats successifs continueront à s'appliquer.

Question n°8207

8.3. PROCÉDURE D'IMPLÉMENTATION

Les mêmes personnes peuvent-elles se retrouver dans la commission d'accompagnement et la commission de recours interne ?

Concernant la composition de la commission d'accompagnement interne et de la commission de recours interne : l'idéal est qu'il s'agisse de personnes différentes, pour que ce ne soit pas les mêmes personnes qui soient amenées se prononcer 2 fois sur les mêmes dossiers. Cela n'est toutefois pas toujours possible, dans la pratique, notamment pour les plus petites institutions : dans ce cas, il est recommandé que ces commissions internes comportent au moins 1 personne différente par banc.

Question n°8301

Que faire pour les agents dont le contrat sera terminé avant la date E mais pour lesquels l'institution ne sait pas encore si elle va les renouveler ou non ?

Si l'employeur est encore dans l'incertitude lors des travaux préparatoires, l'IFIC conseille au responsable-processus de préparer l'attribution de la fonction pour ce travailleur, afin d'être prêt au cas où la décision de renouvellement survient avant la date d'attribution effective. Si le contrat n'est finalement pas renouvelé, pas besoin de communiquer l'attribution.

Question n°8302

Un seul syndicat s'est manifesté pour siéger dans la commission d'accompagnement d'un service public visé par l'IFIC. Or, le protocole d'accord prévoit qu'il faut au minimum un représentant par syndicat, donc trois minimums au total, pour que cette commission fonctionne valablement. Que faut-il faire dans ce cas-là ?

Il convient que l'employeur contacte dès que possible, et au minimum 10 jours avant le démarrage des travaux de la commission d'accompagnement, le responsable régional du/des syndicats pour le(s)quel(s) il n'y a pas de représentant. Si et seulement si à la suite de cette interpellation (interpellation écrite par mail) des représentants manquent encore pour le ou les syndicats contactés, la commission d'accompagnement peut, à titre dérogatoire, siéger avec le ou les représentants. Lors de la délibération, le poids du banc patronal est alors pondéré pour être à égalité avec celui du banc syndical. Ainsi, s'il y a un seul représentant syndical, sa voix a le même poids que celle de l'ensemble du banc patronal.

Adresses de contact des responsables régionaux des syndicats :

-SLFP : slfp@slfp.eu

-CSC : veronique.sabel@acv-csc.be

-CGSP : ific.admi@cbsp.be

Question n°8303

[Les descriptions de fonctions sectorielles IFIC doivent-elles être annexées aux contrats de travail individuels ou à l'acte de nomination ?](#)

Ce n'est pas prévu en tant que tel par le protocole ; il convient de suivre les dispositions légales existant en la matière, le cas échéant.

Question n°8304

[Il existe, dans les institutions de la fonction publique, des descriptions de fonctions qui servent de base à la rémunération du personnel. Comment vont s'intégrer les descriptions sectorielles IFIC dans ce cadre ?](#)

Les fonctions de descriptions sectorielles IFIC servent de base à la détermination d'une catégorie barémique pour chaque travailleur. Sur base d'une correspondance d'au moins 80% entre les tâches effectives du travailleur et la description sectorielle IFIC, cette catégorie barémique est déterminée.

En application de ce principe, les descriptions de fonctions IFIC et leurs catégories devront être actées dans les statuts des institutions publiques qui décident d'appliquer les barèmes IFIC.

Il est par ailleurs recommandé d'établir un avenant au contrat de travail ou à l'acte de nomination reprenant la catégorie barémique d'application, bien que cela ne soit pas explicitement prévu dans le protocole d'accord fixant les procédures d'implémentation.

Les descriptions de fonctions sectorielles IFIC ont pour objectif de déterminer le barème IFIC auxquels les travailleurs ont droit. Ces descriptions de fonction sectorielles IFIC peuvent par ailleurs être utilisées, si l'employeur le souhaite, à d'autres finalités (ex : description de fonction interne), mais cela n'est pas une obligation.

Question n°8305

[L'effectue des tâches supplémentaires par rapport à mes collègues : recevrai-je automatiquement une attribution différente ?](#)

Tout d'abord, une fonction peut être attribuée à partir du moment où l'on constate une correspondance de 80% entre la fonction exercée et la fonction sectorielle IFIC. L'objectif est de vérifier si le "cœur" de la fonction sectorielle attribuée est le bon : il y aura toujours de petites différences dans la manière dont une fonction est exercée.

Par ailleurs, concernant les tâches complémentaires exercées : il est toujours important de vérifier, dans le cadre d'une attribution de fonction, qu'il s'agit bien de tâches structurelles (minimum 10% du temps de travail), et identifiées comme telle au sein de l'organisation (officiellement reconnue comme faisant partie des missions du travailleur).

Ces 2 conditions sont nécessaires pour que les tâches concernées soient prises en compte (en plus de la règle des 80% de correspondance).

Question n°8306

Comment l'attribution de fonction doit-elle être réalisée pour un travailleur faisant fonction ? Et comment se passe le choix barémique pour ce travailleur, le cas échéant ?

Le travailleur faisant fonction reçoit 2 attributions de fonctions, l'une relative à la fonction qu'il exerce comme « faisant fonction » et l'autre relative à sa fonction initiale. Le travailleur peut faire usage de la procédure de recours pour chacune des attributions, séparément.

Concernant le choix barémique, si le barème IFIC des 2 fonctions est activé : le travailleur doit effectuer 2 choix barémiques différents et indépendants, l'un pour la fonction qu'il exerce et l'autre pour sa fonction initiale. Dans ce cas, l'effet rétroactif se calcule proportionnellement à la période d'occupation dans la fonction supérieure depuis le 1er juillet 2022.

N.B: la mise en œuvre de ce principe général peut faire l'objet de modalités d'application spécifiques pour les travailleurs statutaires, pour des motifs juridiques (pas d'adaptation du barème, mais versement de la différence sous forme d'une prime ; cf. modalités prévues par les statuts à ce sujet).

Dans le cas d'un changement de fonction définitif, les règles standard prévues en cas de changement de fonction sont d'application. Dans le cas d'un travailleur faisant fonction après la date E, voir question spécifique à ce sujet n°8314.

Question n°8307

Les fonctions manquantes attribuées à des étudiants ou à des travailleurs intérimaires doivent-ils être signalés à l'IFIC ?

Oui. Le protocole ne prévoit pas d'exception pour les étudiants/travailleurs intérimaires. A priori, ces fonctions doivent donc être signalées à l'IFIC qui les transmettra aux partenaires sociaux. Ils détermineront les priorités lors de la procédure d'entretien des fonctions.

Remarque technique IFIC : nous conseillons à l'employeur d'indiquer sur le formulaire de fonction manquante qu'elle a été attribuée à un étudiant ou à un intérimaire.

Question n°8308

Certaines descriptions de fonctions contiennent des tâches identiques-. Comment attribuer la bonne fonction ?

Pour attribuer une fonction de manière correcte, veuillez-vous référer à notre manuel ([disponible ici](#)) et aux règles de base fournies. Bien que le contenu de certaines fonctions se chevauche partiellement, il est important de :

1. Examiner le cœur de la fonction
2. Observer la règle des 80 %
3. Prendre en compte le profil du travailleur (s'il s'agit d'un titre d'un métier protégé).

Question n°8309

Peut-on s'écarter des dates établies dans les protocoles ?

Les protocoles proposent un calendrier théorique sur base d'une date E fixée au 19/04/2023, mais les textes prévoient explicitement la possibilité pour les institutions de fixer la date E à une date ultérieure. Dans ce cas, le calendrier local peut facilement être adapté grâce aux repères temporels du type E-x

mois/semaine ou E+x mois/semaine prévus dans le protocole. Ce sont donc les balises temporelles par rapport à la date E qui sont importantes, et pas les dates en tant que telles.

Question n°8310

Que se passe-t-il quand un agent change de fonction et passe d'une fonction activée à une fonction non activée chez un même employeur et pour un même type de service ?

- A. Pour les agents en service à la date E, qui ont changé de fonction entre le 01/07/2022 et la veille de la date E : Ils reçoivent deux fonctions et deux fiches de simulations (ancienne et plus récente situation). L'agent ne peut faire qu'un seul choix : opter pour le barème IFIC ou conserver ses conditions salariales actuelles. Ce choix est d'application pour les deux situations. L'agent ne peut introduire de recours à l'encontre de son 'ancienne' attribution de fonction, précédant son changement de fonction, entre le 01/07/2022 et la veille de la date E. Une éventuelle correction salariale rétroactive concerne les deux situations et ne peut être négative pour aucun mois individuel. Un exemple pratique de ce cas particulier est développé pour illustrer concrètement ces modalités dans l'annexe 4 du protocole IFIC (partie 3) du 10/02/2023.
- B. Pour tous les autres cas :
- Un nouvel agent qui entre en service à partir de la date E et qui change de fonction après cette date
 - Un agent en service avant la date E et qui change de fonction après cette date

Pour ces cas, il est nécessaire de faire la distinction suivante :

- Un agent qui est déjà rémunéré selon le barème IFIC et qui change de fonction :
 - Nouvelle fonction dont le barème IFIC est activé -> IFIC automatiquement
 - Nouvelle fonction dont le barème IFIC n'est pas activé -> Pas IFIC
- Un agent qui n'est pas rémunéré selon le barème IFIC et qui change de fonction
 - Nouvelle fonction dont le barème IFIC est activé -> Choix possible pour opter pour l'IFIC
 - Nouvelle fonction dont le barème IFIC n'est pas activé -> Pas IFIC

Question n°8311

Quelle fonction doit être attribuée à un travailleur "54 bis" ?

Le statut 54 bis est un statut extinctif. Pour l'attribution d'une fonction sectorielle, l'employeur doit vérifier l'agrément et les habilitations des travailleurs concernés. L'attribution a lieu tenant compte de ces éléments, dans le respect des principes IFIC et des dispositions légales d'accès aux fonctions en vigueur. Selon le cas, une fonction sectorielle existante ou une fonction manquante sera attribuée. En cas de fonction manquante, la catégorie sera attribuée par comparaison avec les catégories des fonctions sectorielles existantes, tenant compte des actes pour lequel le travailleur est habilité.

Question n°8312

Après avoir reçu son attribution de fonction individuelle, est-ce qu'un travailleur peut demander à recevoir plus d'informations concernant cette attribution, notamment concernant les débats qui ont eu lieu en comité d'accompagnement ?

Le protocole 1 stipule que les débats en commission d'accompagnement sont confidentiels. Néanmoins, après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur, 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. Si cela n'a pas été explicitement indiqué dans la communication faite par l'institution à ses travailleurs, ceux-ci peuvent se renseigner auprès de la personne de contact (responsable-processus) ou, le cas échéant, auprès d'un représentant syndical pour savoir comment obtenir des explications éventuelles concernant l'avis de la commission d'accompagnement.

Question n°8313

Quel barème IFIC doit être appliqué en cas de changement de fonction temporaire ?

Tout d'abord, il convient de vérifier la durée du changement de fonction temporaire : si celui-ci représente moins de 10% du temps de travail annuel, l'attribution de fonction sectorielle IFIC ne doit PAS être adaptée.

Dans le cas contraire (changement de fonction temporaire pour un durée supérieure à 10% du temps de travail annuel), une nouvelle fonction sectorielle IFIC, correspondant à la fonction exercée de manière temporaire, doit être attribuée.

Sur le plan barémique :

- Si la fonction sectorielle temporairement attribuée est d'une catégorie plus élevée que la fonction initiale, le travailleur a temporairement droit au barème IFIC lié à cette fonction temporaire (si le barème IFIC de cette fonction est activé dans l'institution, bien sûr).
- Si la fonction sectorielle temporairement attribuée est d'une catégorie inférieure à celle de la fonction initiale, le barème IFIC est d'application si le barème IFIC est activé pour cette fonction dans l'institution, et à condition que le changement de fonction temporaire s'effectue à la demande du travailleur. Si le changement de fonction temporaire s'effectue à la demande de l'employeur, le travailleur conserve le barème lié à sa fonction initiale pendant qu'il exerce cette fonction temporaire.

N.B.: Dans le cas d'un changement de fonction définitif, les règles standard prévues en cas de changement de fonction sont d'application. Dans le cas d'un travailleur faisant fonction, voir FAQ 8307.

Question n°8314

8.4. PROCÉDURE DE RECOURS

Dans quel délai mon recours externe sera-t-il traité ?

Il n'y a pas de délai de traitement fixé dans le protocole. La commission met tout en œuvre pour traiter les dossiers dans le meilleur délai possible.

Question n°8401

8.5. RÉMUNÉRATION, MODÈLE SALARIAL

Comment sera financé le surcoût salarial dû aux travailleurs en raison de l'implémentation de l'IFIC ?

Un financement structurel est prévu. Nous vous renvoyons vers le site de l'AViQ pour toute question relative à la mise en œuvre du financement : <https://www.aviq.be/fr/search/node?keys=ific>

Question n°8501

Après l'implémentation de l'IFIC, les salaires continueront-ils à être indexés ?

Oui. Les barèmes IFIC, au même titre que les barèmes des travailleurs non rémunérés selon l'IFIC, font l'objet d'une indexation lorsque les conditions légales sont réunies.

Question n°8502

Le barème du travailleur évolue-t-il en cas de changement au fil du temps du pourcentage du temps travail consacré à chacune des fonctions composant une fonction hybride ?

La situation est figée au moment de l'attribution de la fonction au travailleur (et donc, à la signature du contrat de travail/à l'acte de nomination, pour les nouveaux engagés). Les éventuelles évolutions ultérieures concernant la fonction exercée doivent faire l'objet d'une adaptation contractuelle/de la nomination conformément à la réglementation en vigueur.

Question n°8503

En cas d'interruption (1 jour ou plus) entre deux contrats de travail conclus chez le même employeur pour la même fonction entre le 01/07/2022 et la date E, la rétroactivité est-elle due pour chacun de ces contrats au travailleur concerné ?

Oui. Si un travailleur a exercé une même fonction chez un même employeur dans le cadre de plusieurs contrats de travail entre le 01/07/2022 et la date E, la rétroactivité est due pour chacun de ces contrats – et ce, quelle que soit la durée de la période d'interruption qu'il y ait pu y avoir entre ces contrats.

Question n°8504

Que puis-je faire si le contenu de la fonction décrit dans l'éventail de fonctions n'est plus d'actualité ?

Le système IFIC prévoit une procédure d'entretien. Au fil des ans, les organisations, les technologies et la législation évoluent. Cela entraîne des changements inévitables : le contenu des descriptions de fonctions existantes doit être adapté, des descriptions de fonctions doivent être supprimées et de nouvelles fonctions doivent être ajoutées au tapis de fonction sectoriel. Le processus d'entretien est un processus d'amélioration continue, cyclique et permanent. Il n'y a pas de date limite pour soumettre les demandes d'entretien à l'IFIC. Ils peuvent être remis à tout moment. L'IFIC veille également à ce que chaque fonction du système soit revue au moins une fois tous les dix ans (en d'autres termes, même si aucune demande d'entretien n'a été reçue pour cette fonction).

Vous trouverez de plus amples informations en cliquant sur le lien suivant : <https://www.ific.org/fr/classification-ific/procedure-d-entretien>

Question n°8505

La modification du temps de travail entraîne-t-elle le basculement du travailleur dans le barème IFIC (comme pour les nouveaux travailleurs) ?

Non. Dans le cadre d'une modification permanente ou temporaire du temps de travail (par exemple : interruption de carrière, travail à mi-temps pour raisons médicales, etc.) sans changement de fonction, le barème IFIC ne doit pas être appliqué au travailleur qui a choisi de conserver ses conditions de rémunération actuelles dans le cadre de l'implémentation sectorielle. Il conserve le droit à sa rémunération actuelle, quelle que soit la manière dont la modification du temps de travail est formalisée (avenant, nouveau contrat, etc.).

Question n°8506

Quelle est la rémunération d'une fonction hybride pour un travailleur à temps partiel ?

Un travailleur travaillant à temps partiel peut effectivement se voir attribuer une fonction hybride, quel que soit son temps de travail quotidien (par exemple : mi-temps, 3/4 ou 4/5, etc.). Si le travailleur à temps partiel s'est vu attribuer plusieurs fonctions de référence sectorielles (3 au maximum) et si ces

fonctions relèvent de catégories barémiques différentes, il sera nécessaire de recalculer le barème en appliquant le(s) pourcentage(s) correspondant au temps de travail du travailleur.

A noter : en cas d'hybridation, il faut également tenir compte de la spécificité suivante pour le calcul du salaire : "En cas d'hybridation, lorsque la fonction sectorielle ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70 % ou plus du temps de travail de l'agent, celui-ci est alors rémunéré pour 100 % de son temps de travail selon le barème IFIC correspondant à cette fonction".

Question n°8507

Les travailleurs qui entrent en service chez un nouvel employeur dans une fonction IFIC dont le barème est activé et qui sont bénéficiaires d'une prime TPP/QPP reçoivent-ils la possibilité de choisir entre le barème IFIC et l'ancien barème + prime TPP/QPP lors de leur entrée en service ?

Les travailleurs bénéficiaires d'une prime TPP/QPP qui entrent en service chez un nouvel employeur dans une fonction dont le barème IFIC est activé reçoivent la possibilité de choisir entre le barème IFIC (sans prime TPP/QPP) ou l'ancien barème + prime TPP/QPP lors de leur entrée en service. (pour rappel: les nouveaux travailleurs qui entrent en service chez un nouvel employeur et qui ne sont pas bénéficiaires d'une prime TPP/QPP ne reçoivent PAS la possibilité de choisir: s'ils sont engagés dans une fonction dont le barème IFIC est activé, ils bénéficient directement du barème IFIC, sans possibilité de choix).

Dans tous les cas, le barème IFIC et la prime TPP/QPP ne peuvent jamais être cumulés: les travailleurs bénéficiaires d'une prime TPP/QPP doivent choisir entre le barème IFIC (et renoncer à leur prime) OU l'ancien barème + prime TPP/QPP.

Question n°8508

Qu'en est-il de l'impact des corrections salariales rétroactives pour les travailleurs en absence de longue durée (maladie, congé prophylactique, etc.) ?

Il est de la responsabilité de l'employeur d'effectuer une correction salariale relative à la période, entre le 01/07/2022 et la date d'implémentation de l'IFIC dans l'institution, pendant laquelle le travailleur a effectivement réalisé des prestations. Notez que le mois de salaire minimum garanti est également à charge de l'employeur.

Pour toute période, entre le 01/07/2022 et la date d'implémentation de l'IFIC dans l'institution, pendant laquelle le travailleur a été bénéficiaire d'indemnités de mutuelle, l'employeur doit indiquer à la mutuelle le montant corrigé du salaire barémique afin que celle-ci puisse, le cas échéant, effectuer la correction pour le travailleur.

L'employeur est donc bien responsable, dans ce cas, de transmettre à la mutuelle le montant corrigé du salaire, mais en aucun cas il n'est responsable du paiement de la correction en tant que tel.

Question n°8509