

Le 21 décembre 2017,

Chers administrateurs, chers responsables processus, chères équipes, chers travailleurs,

Lors de la réunion plénière de la Commission paritaire 330 du 11 décembre dernier, les partenaires sociaux ont adopté les deux derniers textes nécessaires au lancement de l'implémentation du système IFIC dès le début de l'année 2018.

Pour ce faire la Fédération organise 3 séances d'information et d'échange dans le courant du mois de janvier 2018. Objectif : faire le point avec vous sur le calendrier et les procédures d'attribution à mettre en œuvre dans nos équipes :

- Le 23 janvier à Bruxelles, de 11h00 à 13h00 à Pianofabriek ;
- Le 26 janvier à Liège, de 12h00 à 15h00 (adresse à préciser) ;
- Le 30 janvier à Mons, de 12h30 à 14h30 (adresse à préciser).

Nous insistons vivement pour que **toutes les équipes prennent part à l'une de ces trois séances**. Nous prendrons le temps de déplier en détail chacune des étapes. En attendant, nous vous suggérons de (re)-**désigner au sein de chacune de vos équipes un représentant de l'employeur (un administrateur) et un responsable processus**. Nous proposons que pour chaque équipe, ces deux mêmes personnes au moins assistent à l'une de ces trois séances. Tous deux devront en outre suivre une **session de formation dispensée par l'IFIC** qui sera organisée à partir du 15 janvier prochain.

Les deux conventions collectives de travail viennent s'ajouter à celle conclue le 28 septembre 2016. Nous avons donc aujourd'hui trois CCT complémentaires respectivement intitulées :

- Convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminants les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions ;
- Convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions.
- Convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé ;

En résumé, la première CCT adopte la méthode de classification IFIC ainsi que le tapis de fonctions sectorielles qui en découle ; la seconde stipule les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles aux travailleurs en service; et enfin la troisième détermine les nouvelles échelles salariales pour les catégories de fonctions composant le tapis de fonction ainsi que toutes les mesures nécessaires afin de réaliser une introduction phasée de ces nouvelles échelles.

1) CCT du 28 septembre 2016 déterminants les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions

Cette convention collective de travail a pour objectif de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions. Elle adopte et décrit la « méthode IFIC » de classification analytique de fonctions. Elle définit quels sont les rôles ainsi que la composition des deux instances que sont le groupe de pilotage et le groupe de travail technique.

Elle adopte ensuite les modes de rédaction des descriptions de fonctions ainsi que les critères de pondérations qui permettent ensuite de ranger les fonctions de référence sectorielles sur base du score de valorisation en catégories de fonctions avec une valeur similaire. Il existe 17 catégories d'application.

Les fonctions de référence sectorielles sont également réparties en 6 départements et en 14 familles de fonctions.

Cette CCT comporte trois annexes :

- Annexe 1 : l'éventail de fonctions
- Annexe 2 : la liste intégrale des descriptions de toutes les fonctions de référence sectorielles
- Annexe 3 : le formulaire type de demande d'une procédure d'entretien de fonctions de référence sectorielles

2) CCT du 11 décembre 2017 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions

Cette convention collective de travail a pour objectif de stipuler les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles aux travailleurs en service dans les institutions concernées, ainsi que les mesures à prendre dans les institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.

Elle définit quels sont les rôles, les missions et le cas échéant les modes de compositions et de décision de l'employeur, du responsable processus, de la commission d'accompagnement, de la commission de recours interne.

Nos maisons médicales ne disposant pas d'un organe de concertation interne mais bien d'un organe de concertation inter-centres (la délégation syndicale inter-centres), des règles particulières sont adoptées concernant la composition de la commission d'accompagnement et de recours interne.

- 1) L'employeur :
 - a. Est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs concernés,
 - b. Désigne le responsable processus,
 - c. Veille à ce que le responsable processus suive une formation lors d'une des sessions organisées par l'IFIC,
- 2) Le responsable processus :
 - a. Veille à faciliter la mise en œuvre de la procédure d'attribution,
 - b. Participe au débat de la commission d'accompagnement et de recours interne mais sans droit de vote,
 - c. A un rôle de conseil et de pilotage,
 - d. Veille à l'application correcte des principes de classification (règles clés).
- 3) La commission d'accompagnement :
 - a. Conseille et assiste les employeurs et les responsables processus à leur demande,
 - b. Est composée de manière paritaire et comprend au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans la délégation syndicale inter-centres.
- 4) La commission de recours interne :
 - a. Examine la recevabilité du recours d'un travailleur,
 - b. Décide d'une attribution alternative,
 - a. Est composée paritairement d'un nombre identique de représentants de chaque organisation syndicale composant la délégation syndicale inter-centres et de représentants de l'employeur,
 - b. Prend des décisions à l'unanimité des membres présents.
- 5) La commission de recours externe :
 - a. examine la recevabilité du recours d'un travailleur,
 - b. décide d'une attribution alternative,

- c. est composée de façon paritaire d'experts désignés par minimum 2 membres des organisations patronales et minimum 2 membres des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire 330 avec un maximum de 10 membres,
- d. comprend un secrétaire désigné par la commission de recours externe qui participe au débat sans droit de vote. Il s'agit de préférence d'un collaborateur expert de l'ASBL IFIC.

En synthèse, voici les différentes étapes et procédures que nous allons devoir respecter.

1. Composition de la commission d'accompagnement et de la commission de recours interne (15/01/2018)
2. L'employeur désigne un responsable processus et communique son nom à la commission d'accompagnement (15/01/2018)
3. Première communication globale de l'employeur vers les travailleurs (modèle mis à disposition par l'IFIC) (29/01/2018)
4. Sessions de formation « classification de fonctions » destinées aux membres de la commission d'accompagnement / de recours interne (entre le 15/01 et 15/03/2018)
5. Le responsable processus communique à la commission d'accompagnement la liste des travailleurs concernés et les descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution (1/03/2018)
6. L'employeur communique à la commission d'accompagnement la liste du personnel avec proposition d'attribution pour chacun d'entre eux (15/03/2018)
7. La commission d'accompagnement communique ses remarques et avis sur les attributions ou une attribution alternative motivée (non contraignant pour l'employeur) (20/04/2018)
8. L'employeur décide des attributions définitives et les communique à titre informatif à la commission d'accompagnement (23/04/2018)
9. Sessions de formation technique « utilisation outil de décision de basculement » destinées aux représentants des travailleurs / services du personnel (entre le 15/03 et 30/04/2018)
10. L'employeur communique par écrit l'attribution à chacun de ses travailleurs (30/04/2018) ;
11. Acceptation par chaque travailleur de son ou ses attribution(s) / introduction d'un recours interne par le travailleur qui conteste son ou ses attribution(s) par écrit auprès du responsable processus (entre le 30/04 et le 30/06/2018) ;
12. Si le travailleur accepte son ou ses attribution(s), il choisit d'entrer ou non dans le nouveau barème IFIC (entre le 30/04 et le 30/06/2018) ;
13. Paiement effectif des nouveaux salaires pour les travailleurs qui ont choisi de basculer (31/07/2018) ;
14. Si recours du travailleur, traitement du recours interne qui débouche sur une nouvelle attribution. Le travailleur choisit de basculer dans le nouveau barème ou de garder son barème actuel. Au plus tard 3 mois après le résultat du recours, paiement effectif du nouveau salaire (entre le 02/05 et le 30/09/2018) ;
15. Possibilité d'introduire un recours externe si le travailleur conteste le résultat du recours interne (au plus tard le 15/10/2018) ;
16. Traitement du recours externe qui débouche sur une nouvelle attribution. Le travailleur choisit de basculer dans le nouveau barème ou de garder son barème actuel. Au plus tard 3 mois après le résultat du recours externe, paiement effectif du nouveau salaire (au plus tard le 31/01/2019) ;
17. Rapportage auprès d'IFIC du résultat des étapes précédentes (31/12/2018).

L'attribution peut avoir trois résultats :

- L'attribution d'une fonction de référence sectorielle correspondante,
- L'attribution d'une fonction hybride, c.-à-d. la combinaison de plusieurs fonctions de référence sectorielle dans le cadre d'un contrat de travail unique (cf. annexe 1 de la CCT),
- L'attribution d'une fonction manquante suite au constat qu'il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante (cf. annexe 1 et 4). L'employeur attribue alors une catégorie par analogie avec d'autres fonctions de références semblables.

La CCT comporte 5 annexes :

- Annexe 1 : procédures et règles d'attribution
- Annexe 2 : formulaire pour recours interne
- Annexe 3 : formulaire pour recours externe
- Annexe 4 : formulaire pour l'identification des fonctions manquantes
- Annexe 5 : aperçu schématique du timing

3) CCT du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé

Cette CCT a pour objectif de déterminer de nouvelles échelles salariales pour les entreprises concernées et leurs travailleurs. Elle détermine les échelles salariales pour les catégories de fonctions telles que fixées à l'article 4 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016. Elle détermine toutes les mesures nécessaires afin de réaliser une introduction phasée des nouvelles échelles salariales. Nous vous rappelons en effet que l'introduction des nouveaux barèmes sera phasée faute de moyens suffisants à son implémentation complète dès 2018.

L'introduction des nouvelles échelles salariales ne peut en aucune manière avoir pour conséquence une diminution du salaire des travailleurs en service.

Le choix du travailleur

Lors du début de chaque phase d'introduction des nouvelles échelles salariales, le travailleur peut choisir soit de garder ses conditions salariales existantes, ou d'entrer dans le barème IFIC de cette phase. Le choix d'entrer dans le barème IFIC est irréversible. Les conditions salariales existantes demeurent d'application si le travailleur n'opte pas pour l'ouverture de son droit au barème IFIC.

Le barème de départ

Le barème de départ pour chaque travailleur est le barème qui lui est appliqué à partir du 1^{er} janvier 2018. Celui-ci est au moins égal à l'échelle salariale sectorielle d'application, conformément aux conventions collectives de travail conclues dans la Commission paritaire 330 d'application pour les entreprises et travailleurs concernés. Ce barème doit être majoré, le cas échéant, des composants salariaux auxquels le travailleur a droit en vertu des CCT actuelles (allocations de foyer/résidence, complément de fonction, supplément de fonction).

La méthode du Delta et le barème-IFIC

C'est la méthode du Delta qui a été retenue pour cette introduction phasée : le Delta correspond au différentiel entre le barème de départ et le nouveau barème (barème cible) exprimé en euros. Pour cette première phase d'implémentation, le pourcentage du Delta pris en charge par le budget du gouvernement a été calculé à 18,25 %. Un travailleur choisissant de basculer dans le système IFIC se verra dès lors appliqué durant toute la première phase ce que nous appellerons le barème-IFIC. Il sera calculé en majorant le barème de départ, pour chaque année d'ancienneté, avec un montant calculé comme suit : montant positif du Delta x 18,25/100.

Le paiement effectif du nouveau barème-IFIC avec effet rétroactif

Le travailleur qui choisit l'application du barème-IFIC recevra pour la première fois le paiement de son barème IFIC le mois qui suit l'annonce de son choix. L'employeur doit effectuer pour ce travailleur une correction

salariale unique pour la période à partir du 1^{er} janvier 2018. Le paiement de cette correction salariale sera effectué au plus tard le troisième mois qui suit le mois où le travailleur a fait part de son choix.

Outil du calcul du salaire cumulatif

Le travailleur pourra baser son choix de basculement sur le calcul du salaire cumulatif pour sa carrière restante qu'il gagnerait dans chacun des deux barèmes, son barème de départ et le barème-IFIC. Un outil spécifique sera mis à disposition par l'IFIC pour réaliser ce calcul.

Le travailleur entrant en service à partir du 1er mai 2018 et barèmes de référence

Tout travailleur qui entrera en service à partir du 1^{er} mai 2018 se verra appliquer au minimum le même barème-IFIC qu'un travailleur déjà en service occupant la même fonction. S'il s'agit d'une nouvelle fonction dans l'institution, des barèmes de références ont été identifiés par l'IFIC. Ce barème de référence fera alors office de barème de départ. Le barème-IFIC sera calculé à partir de celui-ci.

Rémunération des fonctions hybrides

Le travailleur qui se voit attribuer une fonction de référence sectorielle hybride percevra un salaire mensuel dont le montant est calculé sur base d'un prorata du temps de travail que le travailleur consacre à chaque fonction de référence sectorielle. Lorsque la fonction de référence sectorielle ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70 % ou plus du temps de travail contractuel du travailleur, celui-ci est alors rémunéré pour 100 % de son temps de travail contractuel selon le barème IFIC correspondant à cette fonction.

Ancienneté acquise

Le travailleur qui ouvre le droit au barème-IFIC conserve l'ancienneté barémique acquise comme point de départ.

Annexes

Annexe 1 : barèmes-cibles

Annexe 2 : liste des CCT sectorielles actuelles

Annexe 3 : échelles barémiques hors CCT (barèmes dits « PPS »)

Annexe 4 : barèmes de référence par fonction de référence sectorielle

En guise de conclusion

Voici donc les principaux éléments constituant le contenu de ces 3 CCT. Nous vous invitons à les parcourir toutes les trois ainsi que leurs annexes de manière à vous forger une image complète du dispositif avec lequel nous allons devoir composer incessamment. Nous insistons à nouveau sur l'importance de votre participation à l'une des trois séances qui se tiendront :

- Le 23 janvier à Bruxelles,
- Le 26 janvier à Liège,
- Le 30 janvier à Mons.

Modalités d'inscription via les procédures habituelles dans vos intergroupes.

Nous vous invitons également à être attentif aux prochains courriers que vous fera parvenir l'IFIC relatifs aux sessions de formation destinées aux employeurs et responsables processus ainsi qu'aux services du personnel. Je reste, pour ma part, à votre disposition pour tout complément d'information en lien avec les trois conventions collectives de travail, et plus largement, pour toute question relative au dispositif IFIC.

Rafalowicz Jérémie

Permanent politique