



Implémentation de la classification analytique de fonctions IFIC et du nouveau modèle salarial



3 CCT

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



CCT 1

1. Tapis de fonctions de référence sectorielles
2. Méthode de classification IFIC
3. Catégories et départements de fonctions
4. Entretien des fonctions de référence sectorielles

Systeme non-figé/dynamique. Tapis de fonctions incomplet. Procédure d'entretien saisissable.



CCT 2

1. Les maisons médicales ne disposent pas d'organe de concertation interne, mais d'un organe inter-centres, la DSI.
2. L'employeur est responsable des attributions.
3. L'employeur désigne un responsable processus qui DOIT suivre une formation IFIC.



CAMM

1. Composition paritaire :

4 délégués syndicaux:

- Christel Engelen (SETCa)
- Zoé Wouters (SETCa)
- Sabrina Questier (SETCa)
- Michel Jacob (CNE)

4 représentants patronaux:

- Corine Deben (Coordinatrice Charleroi Nord)
- Elodie De Pauw (gestionnaire Houlpays et IGL)
- Béatrice Decoen (gestionnaire 1190)
- Jérémie Rafalowicz (gestionnaire Calendula et permanent politique Fédé)



Missions de la CAMM

1. Information
2. Conseils et avis en termes d'attributions
3. Discussion des attributions
4. Référente du processus global d'implémentation
5. Garante d'une mise en œuvre du processus d'attribution respectueuse des travailleurs
6. Confidentialité



Obligations des MM vis-à-vis de la CAMM

1. Communiquer le nom et la fonction du responsable processus et du représentant de l'employeur (15/01/18)
2. Envoi de la liste complète des travailleurs concernés et des descriptifs de fonctions internes à la MM (01/03/18)
3. Envoi des propositions d'attribution (02/04/18)
4. Les responsables processus et représentants de l'employeur se tiennent à sa disposition si besoin
5. Envoi des attributions définitives (23/04/18)



Modalité d'interpellation de la CAMM

Modalité unique: via l'adresse mail
CAMM@fmm.be



Attributions

1. Règles-clés
2. Trois résultats possibles:
 - Attribution d'une fonction de référence sectorielle correspondante
 - Attribution d'une fonction hybride
 - Attribution d'une fonction manquante
3. Se référer à l'exercice de rapportage de septembre 2016



Conseils en matière d'attributions

Etant donné l'absence d'organe de concertation interne dans nos MM, il est conseillé d'impliquer les travailleurs dans l'identification des descriptions de fonctions sectorielles dès le départ. Proposition : travailler par secteur.



Communication de l'attribution aux travailleurs le 30/04/2018

1. Mentions obligatoires
2. Signature pour réception



Principes en matière d'attribution

1. On attribue une fonction de référence sectorielle, pas un salaire!!!
2. L'attribution n'est pas l'occasion de contester la pondération (la catégorie) d'une fonction de référence sectorielle. Si c'est le cas, informer vos mandataires et s'organiser à moyen termes pour lancer une procédure d'entretien. Bien peser le pour et le contre.
3. Procédures de recours ne concernent que le contenu du descriptif, pas la catégorie.



Choix du travailleur

1. Si pas de recours interne, le travailleur choisit d'entrer dans le barème IFIC ou non.
2. Pas de perte de salaire!!!
3. Choix irréversible.
4. Outil d'aide à la décision (salaire cumulatif)
5. Paiement effectif du premier salaire en juillet 2018
6. Paiement d'un correctif unique (effet rétroactif à partir du 01/01/2018)



Procédures de recours interne CRIMM

1. Maximum 2 mois après attribution
2. Par écrit via formulaire type (annexe 2 CCT 2) au responsable processus avec signature pour accusé de réception (ou recommandé)
3. Le responsable processus informe dès réception la CRIMM



La CRIMM

1. Même composition que la CAMM
2. Décision à l'unanimité
3. Responsable processus participe, sans droit de vote
4. Examine la recevabilité du recours
5. Décide d'une attribution alternative
6. CRIMM@fmm.be
7. Confidentialité



Décisions de la CRIMM

1. Irrecevabilité
2. Confirmation de l'attribution de l'employeur (répartition si fonction hybride)
3. Proposition d'une attribution alternative (ou répartition si fonction hybride)
4. Constat d'un fonction manquante et proposition d'une catégorie
5. Pas de décision unanime, l'attribution de l'employeur reste d'application
6. Communication au travailleur max 3 mois après introduction du recours



Commission de recours externe

1. Composition paritaire
2. Experts désignés par les organisations syndicales et patronales siégeant en Commission paritaire 330
3. Pilotée par un secrétaire désigné par la commission de recours externe
4. Adoption à l'unanimité d'un ROI sur la manière dont les décisions sont prises
5. Communication de la décision au travailleur par écrit au plus tard le 15/11/18



CCT 3 : nouveau modèle salarial

1. Introduction phasée
2. Pas de perte salariale!
3. A chaque phase, le travailleur a le choix de garder ses conditions de rémunération existantes ou d'entrer dans le barème IFIC de chaque phase. Le choix d'entrer est irréversible.
4. Entrée en service à partir du 1^{er} mai = application du barème IFIC (extinction progressive du modèle actuel)



Clauses financement

1. Introduction des nouvelles échelles salariales qu'à concurrence de la prise en charge des coûts globaux par le gouvernement fédéral (introduction phasée)
2. Réserve financière pour phase 1 (15 millions d'€, ANM 2017)
3. Si réserve insuffisante, budget phase suivante (reportée)
4. Si réserve pas totalement épuisée, anticipation phase suivante



Barèmes cibles

1. Nouveaux barèmes à 100 % fixés pour chaque catégorie de fonctions (annexe 1).
17 nouveaux barèmes, de la catégorie 4 à 20.
2. Différenciation au sein de la catégorie 14:
 - 14 A pour infirmiers et éducateurs niveau bachelier
 - 14 B pour infirmiers et éducateurs niveau inférieur au bachelier



Barème de départ

1. Barème appliqué au travailleur au 01/01/18 + allocation de foyer/résidence et supplément/complément de fonction (rien d'autre sauf si CCT d'entreprise)
2. Si plusieurs fonctions dans contrat de travail distincts, barème de départ déterminé pour chaque fonction séparément



Delta

1. Déterminé pour chaque année d'ancienneté
2. = barème cible – barème de départ
3. Il peut être positif ou négatif (exprimé en €)



Barème IFIC

1. Barème minimum légal pour chaque phase jusqu'à l'atteinte du barème cible
2. Calculé pour chaque travailleur
3. Code = combinaison du code de l'échelle salariale existante et catégorie de la fonction de référence sectorielle
Ex.: 1.80/16 ou 1.39/12
4. Barèmes IFIC phase 1 entrent en vigueur le 01/01/18
5. Barème IFIC phase 1 = $\Delta \times 18,25/100$



Barème de référence

Barème de départ pour le travailleur entrant en service après le 01/05/18 si la fonction de référence sectorielle n'existe pas dans l'institution (annexe 4).



Rémunération des fonctions hybrides

1. Calculée sur base d'un prorata du temps de travail consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles
2. Si la fonction ayant la catégorie la plus élevée est attribuée pour 70% ou plus du temps de travail contractuel du travailleur, le barème IFIC correspondant à cette catégorie sera octroyée à 100% du temps de travail.



Ancienneté acquise

Dans tous les cas, le travailleur conserve son ancienneté barémique acquise.



Point d'attention particulier

1. Barème pour la fonction de médecin généraliste en MM : catégorie 20
2. Barème cible : 4280 € en début de carrière et 6570 € à 35 ans d'ancienneté
3. Barème de référence pour cette fonction sectorielle : 1.91
4. ! Equipes dans lesquelles la fonction est exercée avec les deux statuts salarié/indépendant



Financement

1. ANM du 25 octobre 2017
2. 1^{ère} et 2^{ème} phases d'ici 2020
3. Réserve financière de 15 millions pour la phase 1
4. Pour les maisons médicales, même technique que pour les ANM de 2000 et 2005: répartition des moyens qui nous sont dévolus au sein de la Chambre 5 du fonds Maribel (via Linksas)