

**Communication commune des partenaires sociaux de la CP 330**  
**Gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van PC 330**  
15/06/2021

FASD, FASS, FCSD, Gibbis , Santhea , SOM, Unessa, WGK, Zorgnet-Icuro, BVZ, Sovervlag  
CGSLB / ACLVB, CNE / ACV Puls et Setca / BBTK.

**L'implémentation de l'IFIC à 100 % sera effective ce 01<sup>e</sup> juillet 2021 pour les secteurs fédéraux de la santé. Il s'agit d'une grande avancée, qui est en phase d'opérationnalisation sur le terrain et qui repose sur un choix exprimé par chaque travailleur entre son ancien barème et le barème IFIC. Elle suscite aussi naturellement nombre de commentaires et de réactions, dont certain-e-s sont à nuancer voire à dénoncer.**

**De invoering van IFIC aan 100% zal op 1 juli 2021 gerealiseerd worden voor de federale gezondheidssectoren. Dit is een belangrijke stap voorwaarts, die momenteel op het terrein wordt uitgevoerd en die is gebaseerd op een door elke werknemer gemaakte keuze tussen zijn of haar oude loonschaal en het IFIC-barema. De invoering roept uiteraard ook een aantal opmerkingen en vragen op, waarvan sommige genuanceerd of zelfs ontkracht moeten worden.**

**Rétroactes :**

Il y a plus de 20 ans, les employeurs et les syndicats des services de santé fédéraux sont arrivés à la constatation commune que le modèle salarial du secteur n'était plus adapté. Sous la dénomination IFIC, ils ont pris conjointement l'initiative de développer une nouvelle classification des fonctions et un modèle salarial correspondant. Ces dernières années, tant les syndicats que les employeurs ont souligné la nécessité d'un nouveau système salarial pour les travailleurs du secteur des soins. Les principaux constats étaient les suivants :

- Le modèle salarial et son financement avaient plus de 30 ans.
- Les salaires dépendaient parfois du diplôme, parfois de la fonction, mais quid des nouvelles fonctions, des orientations diplômantes, des spécialisations...? Plusieurs réclamations en cours et décisions de justice n'étaient pas rassurantes.

**Voorgeschiedenis:**

Ruim 20 jaar geleden kwamen de werkgevers en vakbonden van de federale gezondheidsdiensten tot de gezamenlijke vaststelling dat het verloningsmodel in de sector de tand des tijds niet langer doorstond. Onder de naam IFIC namen ze samen het initiatief voor de ontwikkeling van een nieuwe functieclassificatie en bijhorend loonmodel. Zowel vakbonden als werkgevers onderstreepten de laatste jaren de nood aan een nieuw verloningssysteem voor de medewerkers in de zorgsector. De voornaamste vaststellingen waren:

- Het loonmodel en bijhorende financiering waren meer dan 30 jaar oud.
- Lonen waren soms gebaseerd op diploma, soms op functie, maar wat met nieuwe functies, afstudeerrichtingen, specialisaties...? Een

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les barèmes connaissaient des sauts illogiques, se croisaient entre fonctions, avaient des durées très variables, avaient des salaires de départ bas et connaissaient une évolution différente, souvent changeante, au fil de la carrière. On avait essayé d'apporter des réponses à ces constats par le biais de primes, de suppléments, etc. Cela a donné lieu à un enchevêtrement chaotique.</li> <li>• Les barèmes de nombreuses fonctions relatives aux soins, ne répondaient plus aux attentes et méritaient d'être <i>revus à la hausse</i>, surtout en début de carrière.</li> </ul> <p>Sur la base de ces constats, l'asbl IFIC (l'Institut de Classification de Fonctions), une organisation gérée paritaire, a développé un système salarial moderne et cohérent au nom des partenaires sociaux des secteurs des soins. Il s'agit d'un système dynamique qui est amené à continuer à évoluer en tenant compte des enjeux et des défis de demain.</p>	<p>aantal hangende claims en gerechtelijke uitspraken waren niet geruststellend.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De barema's maakten onlogische sprongen, kruisten elkaar over functies heen, hadden zeer verschillende looptijden, hadden lage aanvangslonen en een verschillend, vaak grillig verloop doorheen de carrières. Via verschillende premies, supplementen enz. had men geprobeerd hierop een antwoord te bieden. Met als resultaat een chaotisch kluwen.</li> <li>• De barema's van heel wat zorgfuncties voldeden niet meer aan de verwachtingen en konden een <i>upgrade</i> gebruiken, zeker aan het begin van de loopbanen.</li> </ul> <p>Vanuit die vaststellingen ontwikkelde de vzw IFIC (Instituut voor Functieclassificatie), een paritair beheerde organisatie, in opdracht van de sociale partners uit de zorgsectoren een hedendaags en coherent baremasysteem. Het is een dynamisch systeem dat zich moet blijven ontwikkelen om in te spelen op de aandachtspunten en uitdagingen van morgen.</p>
<p><b>Des moyens conséquents pour une mise en œuvre à 100 % de l'IFIC</b> En exécution de l'accord social de 2017, une première petite étape dans le déploiement de l'IFIC a pu être franchie avec des moyens limités.</p> <p>À l'été 2020, l'autorité fédérale a décidé de libérer un budget sans précédent de 500 millions d'euros <u>supplémentaires</u> intégralement consacrés à la revalorisation salariale du personnel des secteurs des soins fédéraux.</p> <p><u>Grâce à cela, la masse salariale du secteur augmentera globalement et en moyenne de 6%.</u></p>	<p><b>Substantiële middelen voor de invoering van IFIC aan 100%</b> In uitvoering van het sociaal akkoord van 2017 kon met beperkte middelen een eerste bescheiden stap worden gezet in de uitrol van IFIC.</p> <p>In de zomer van 2020 besliste de federale overheid om een ongekend groot budget van 500 miljoen euro <u>extra</u> vrij te maken, integraal besteed aan de verloning van het personeel in de federale zorgsectoren.</p> <p><u>Als gevolg daarvan zal de loonmassa van de sector in totaal en gemiddeld met 6% stijgen.</u></p>
<p><b>Personne ne perd avec l'IFIC. Mais tout le monde ne gagne pas de façon significative.</b></p>	<p><b>Niemand verliest bij IFIC. Maar niet iedereen wint aanzienlijk.</b></p>

<p>L'IFIC actualise et modernise les salaires dans le secteur des soins et il était urgent de le faire. L'objectif étant notamment de revaloriser les salaires en début de carrière pour soutenir l'attractivité du secteur.</p> <p>L'IFIC n'entraîne pas une augmentation salariale égale pour tous les (sous-) groupes. Il ne peut en être autrement lors de l'introduction d'un tout nouveau système salarial qui améliore et corrige les anciennes incohérences.</p> <p>Lors du déploiement de l'IFIC, aucun travailleur ne subit de perte salariale. L'éventuelle augmentation salariale liée au barème IFIC est fonction de l'ancienneté et de la situation personnelle.</p> <p>Tous les travailleurs en service ont reçu une simulation individuelle leur communiquant s'ils ont intérêt ou non à basculer dans l'IFIC, en tenant compte de leur situation contractuelle individuelle et en évitant les comparaisons collectives. Ils ont été et restent libres de souscrire ou non aux nouveaux barèmes sur base de ce qui est le plus intéressant pour eux.</p>	<p>IFIC actualiseert en moderniseert de lonen in de zorg en dat was dringend nodig. Het doel was onder meer om de lonen aan het begin van de loopbaan op te waarderen om de sector aantrekkelijk te houden.</p> <p>IFIC levert niet voor alle (sub)groepen een gelijke loonsverhoging op. Dat kan niet anders bij het introduceren van een volledig nieuw baremasysteem dat oude inconsequenties verbetert en rechtstreekt.</p> <p>Bij de uitrol van IFIC zal geen enkele medewerker loon verliezen. Of iemand extra verdient met het IFIC-barema, hangt af van de anciënniteit en de persoonlijke situatie.</p> <p>Alle medewerkers in dienst ontvingen een individuele berekening die aangeeft of hij/zij al dan niet voordeel heeft bij overstap naar IFIC, rekening houdend met hun contractuele individuele situatie en waarbij collectieve vergelijkingen vermeden worden. Ze kregen en krijgen de vrije keuze om in te tekenen op de nieuwe barema's gebaseerd op wat voor hen het meest voordelig is.</p>
<p><b>La prime pour les porteurs de titre et de qualification sera maintenue pour le personnel qui fait le choix de garder l'ancien barème dans le cas où celui-ci est plus avantageux que l'IFIC</b></p> <p>Dans la continuité des dispositions prévues dans l'arrêté « primes pour titres et qualifications » du 28 décembre 2011, les partenaires sociaux rappellent que pour le personnel qui maintient son droit aux anciens barèmes, il est prévu le maintien du droit à la prime.</p> <p>L'avantage de la prime est maintenu durant toute la carrière en tant qu'infirmier et même en cas de changement d'employeur ou de service. Ce principe important de maintien des droits acquis n'est pas remis en cause par les partenaires sociaux ni par l'Autorité.</p>	<p><b>De premie voor houders van een beroepstitel en -bekwaamheid zal behouden blijven voor de medewerkers die de keuze gemaakt hebben om het oude barema te houden indien dit voordeliger is dan IFIC</b></p> <p>In lijn met de voorziene bepalingen in het koninklijk besluit 'premies voor beroepstitels en -bekwaamheden' van 28 september 2011, wijzen de sociale partners erop dat voor het personeel dat het recht op de oude barema's behoudt, het behoud van het recht op de premie voorzien is.</p> <p>Het voordeel van de premie blijft behouden gedurende de ganse loopbaan als verpleegkundige en zelfs bij verandering van werkgever of dienst. Dit belangrijk beginsel van het behoud van verworven rechten wordt niet in twijfel getrokken door de sociale partners of door de overheid.</p>

<p><b>Des incitants et des balises pour soutenir un modèle de soins de santé de qualité et sécurisé</b></p> <p>Dans la suite de l'accord social de 2020, un travail en tripartite avec le Ministre de la Santé est en cours afin de définir de nouveaux incitants qui permettent de soutenir les travailleurs qui continuent à se former et se spécialiser au sein de notre système de soins de santé. Ce travail se mène en veillant à maintenir la cohérence avec le système IFIC mis en place et dans la garantie d'un financement correct et durable de la solution.</p> <p>Des balises sont évoquées à ce stade dans la recherche exploratoire d'une solution globale et durable : le soutien à la qualité des prises en charge, le lien avec les normes qui régissent l'activité du secteur et des critères de formation clairs et objectifs.</p> <p>Ce travail en cours de construction sera poursuivi dans les prochaines semaines et reste une priorité pour les partenaires sociaux. Sa mise en œuvre concrète sur le terrain s'accompagnera d'une nouvelle possibilité de choix pour les personnes concernées.</p>	<p><b>Stimulansen en bakens om een kwalitatief en betrouwbaar zorgmodel te ondersteunen</b></p> <p>In aansluiting op het sociaal akkoord van 2020, wordt er op tripartiete wijze samen met de minister van Volksgezondheid gewerkt aan nieuwe incentives ter ondersteuning van werknemers die zich blijven bijscholen en specialiseren binnen ons gezondheidszorgsysteem. Dit werk wordt uitgevoerd met inachtneming van de samenhang met het geldende IFIC-systeem en met het oog op een correcte en duurzame financiering van de oplossing.</p> <p>In dit stadium worden bij het zoeken naar een globale en duurzame oplossing bakens aangereikt: ondersteuning van de kwaliteit van de zorg, aansluiting bij de normen die voor de activiteit van de sector gelden en duidelijke en objectieve opleidingscriteria.</p> <p>Dit werk in uitvoering zal de komende weken worden voortgezet en blijft voor de sociale partners een prioriteit. De concrete uitvoering ervan op het terrein zal gepaard gaan met een nieuwe keuzemogelijkheid voor de betrokken personen.</p>
<p><b>Conclusion</b></p> <p>Dans la continuité de cette étape historique et importante qu'est l'implémentation de l'IFIC à 100%, les partenaires sociaux se tournent résolument vers l'avenir en vue de rencontrer les enjeux et exigences de notre système de santé demain.</p> <p>Ils veillent à garder à cet égard une posture globale et transversale, dans une dynamique tripartite.</p>	<p><b>Besluit</b></p> <p>In de uitvoering van deze historische en belangrijke stap die de invoering van IFIC aan 100% betekent, wenden de sociale partners zich resoluut tot de toekomst om in te spelen op de uitdagingen en vereisten van ons toekomstig zorgsysteem.</p> <p>In dit verband waken zij erover dat zij een algemene en transversale houding aannemen, in een tripartiete dynamiek.</p>