



Commission paritaire des établissements et des services de santé

3300002 Maisons de retraite pour personnes âgées, Maisons de repos et de soins, Centres de jours pour personnes âgées, Centres d'accueil de jour pour personnes âgées

Fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière.....	2
Convention collective de travail du 27 octobre 2003 (69.047).....	2
Convention collective de travail particulière du 10 septembre 2007	3
Convention collective de travail du 10 septembre 2007 (85.666).....	3
Harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles salariales barémiques du personnel des hôpitaux privés	4
Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (91.044).....	4
Harmonisation des barèmes des aides-soignants	9
Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (118.385).....	9
Détermination des fonctions de référence sectorielles et classification sectorielle de fonctions.....	11
Convention collective de travail du 28 septembre 2016 (135.642).....	11



Fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière

Convention collective de travail du 27 octobre 2003 (69.047)

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé relevant des secteurs de la santé dits "fédéraux", à savoir les hôpitaux privés, les maisons de repos et les maisons de repos et de soins (MR et MRS), les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation autonomes et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge de Belgique.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Art. 2. Le travailleur et l'employeur peuvent, après l'achèvement avec succès d'une formation infirmière par le travailleur, convenir d'une modification de la fonction du travailleur.

Dans ce cas, un avenant au contrat initial doit être rédigé et signé par l'employeur et le travailleur, comprenant obligatoirement les éléments suivants :

- la fonction nouvelle de l'infirmier(ère);
- la nouvelle échelle barémique et éventuellement la catégorie correspondante;
- la nouvelle ancienneté barémique telle que fixée à l'article 3 de la présente convention collective de travail;
- la date d'entrée en vigueur de cet avenant.

Art. 3. L'ancienneté barémique du travailleur visé dans la présente convention collective de travail, correspond à celle acquise dans la fonction précédente, mais plafonnée à l'ancienneté qu'il pourrait faire valoir s'il avait entamé sa carrière dans la nouvelle échelle barémique, en tenant compte de l'âge de démarrage du barème.

Si ce mode de détermination entraîne une diminution de la rémunération du travailleur, celui-ci bénéficiera, dans la nouvelle échelle barémique, d'une ancienneté barémique immédiatement au-dessus du montant de la rémunération qu'il obtenait dans l'ancienne échelle barémique.

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2003.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail particulière du 10 septembre 2007

Convention collective de travail du 10 septembre 2007 (85.666)

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 8 juin 2007 à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Art. 2. Toutes les décisions et les conventions collectives de travail, conclues au sein de la Commission paritaire des services de santé, la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés, la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé et la Sous-commission paritaire de la prothèse dentaire, qui sont encore en vigueur en date du 7 juin 2007, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er.

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 8 juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.



Harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles salariales barémiques du personnel des hôpitaux privés

Convention collective de travail du 26 janvier 2009 (91.044)

CHAPITRE Ier. *Dispositions préliminaires*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Par "travailleurs" on entend : le personnel masculin et féminin, tant ouvrier qu'employé.

CHAPITRE II.

Personnel infirmier, soignant et paramédical

2. Classification professionnelle - Echelles de rémunération accordées

Art. 6. Le personnel soignant, infirmier et paramédical est réparti en huit catégories, définies par les critères généraux ci-après et auxquelles sont octroyées les échelles de rémunérations suivantes :

1ère catégorie

Personnel ne possédant ni brevet, ni attestation, ni certificat, ni diplôme ou ancienneté, pour pouvoir prétendre à un barème supérieur.

échelle de rémunération : 1.22

2ème catégorie

Personnel soignant non porteur d'un brevet, attestation, certificat ou diplôme délivré par un établissement d'enseignement, tel qu'il est énoncé dans les catégories supérieures, mais qui :

- soit à la date du 26 mai 1992, avait atteint l'âge de 45 ans au moins et qui peut justifier au cours des années précédant cette date une activité professionnelle comme soignant au moins égale à l'équivalent de 5 ans d'occupation à temps plein dans une maison de repos agréée, une maison de repos et de soins ou un hôpital;
- soit a suivi le recyclage tel que prévu à l'arrêté ministériel du 5 avril 1995;
- soit est reconnu pour des raisons d'activités professionnelles comme soignant par toute autorité compétente qu'elle soit fédérale, communautaire ou régionale.



échelle de rémunération : 1.22

3ème catégorie

Personnel qui a obtenu un titre au terme d'une formation qualifiante mais toutefois insuffisante pour pouvoir prétendre à l'échelle 1.35.

Une liste exemplative des titres permettant l'octroi de l'échelle correspondante à la 3ème catégorie est donnée en annexe 1ère.

échelle de rémunération : 1.26

4ème catégorie

Personnel qui a obtenu un titre qualifiant du niveau de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent.

Une liste exemplative des titres permettant l'octroi de l'échelle correspondante à la 4ème catégorie est donnée en annexe 2.

échelle de rémunération : 1.35

5ème catégorie

Personnel infirmier porteur d'un brevet d'assistant en soins hospitaliers.

échelle de rémunération : 1.40-1.57

6ème catégorie

Personnel infirmier porteur d'un diplôme d'infirmier breveté (A2)

échelle de rémunération : 1.43-1.55

7ème catégorie

Personnel porteur du diplôme de graduat (A1) en art infirmier, en kinésithérapie, en ergothérapie, en diététique, en logopédie, etc.

échelle de rémunération : 1.55-1.61-1.77

8ème catégorie

Personnel infirmier porteur d'un diplôme d'infirmier social ou d'infirmier gradué possédant un diplôme de spécialisation supplémentaire, lorsque ces diplômes sont requis pour l'engagement.

échelle de rémunération : 1.55-1.61-1.77 + 2 ans



CHAPITRE III. *Personnel administratif*

2. Classification professionnelle - Echelles accordées

Art. 8. Le personnel administratif est réparti en cinq catégories, définies par les critères généraux ci-après et auxquelles sont octroyées les échelles de rémunérations suivantes :

1ère catégorie : non-qualifié, non-porteur d'un diplôme, brevet ou certificat.

échelle de rémunération : 1.12

2ème catégorie : personnel porteur de :

- certificat homologué d'études secondaires inférieures ou certificat équivalent délivré par un jury central;
- diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire inférieur;
- brevet de la section "travaux de bureaux" délivré par une école professionnelle secondaire supérieure;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.

Commis, téléphoniste de centrale ou chargé de fournir d'initiative des réponses aux correspondants, employé à la réception, dactylographe, sténodactylographe débutante, employé chargé de travaux de comptabilité élémentaire, encodeur.

échelle de rémunération : 1.22

3ème catégorie : personnel porteur de :

- certificat de fin d'études d'enseignement moyen supérieur ou certificat équivalent obtenu devant le jury central;
- diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.

Rédacteur, employé établissant notes et factures, dactylographe rédigeant avis ou courrier ordinaire sur indications sommaires, sténodactylographie dans une seule langue nationale, employé du service "salaires et lois sociales" capable d'effectuer les différentes besognes du service, aide-comptable, caissier.

échelle de rémunération : 1.50

4ème catégorie : personnel, porteur de :

- certificat de fin d'études d'un cours supérieur économique de type court;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.



Secrétaire de direction, sténodactylographe travaillant dans deux des trois langues nationales ou dans une langue nationale et dans une langue étrangère, employé principal du service "salaires et lois sociales", comptable, employé principal de l'économat.

échelle de rémunération : 1.43-1.55

5ème catégorie : personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique supérieur et exigé à l'embauche.

Assistant(e) social(e)

Personnel comptable porteur de :

- certificat de fin d'études d'un cours supérieur économique de type court;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale et ayant la responsabilité complète de la comptabilité dans un établissement.

échelle de rémunération : 1.55-1.61-1.77

CHAPITRE IV. *Personnel ouvrier et technique*

2. Classification professionnelle - Echelles accordées

Art. 10. Le personnel ouvrier et technique est réparti en sept catégories, définies ci-après, auxquelles sont octroyées les échelles de rémunérations suivantes :

1ère catégorie : non-qualifié : non porteur d'un diplôme, brevet ou certificat.

Manœuvre, nettoyeur, veilleur de nuit, concierge.

échelle de rémunération : 1.12

2ème catégorie : demi-qualifié : travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalant à l'enseignement professionnel secondaire inférieur ou à l'enseignement technique secondaire inférieur incomplet.

Buandière, aide-jardinier, repasseuse, lingère, aide d'ouvrier qualifié.

échelle de rémunération : 1.12

3ème catégorie : qualifié : travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalant à l'enseignement professionnel secondaire supérieur ou à l'enseignement technique secondaire inférieur.

Electricien, jardinier, maçon, menuisier, plombier, peintre, magasinier, chauffeur.



échelle de rémunération : 1.22

4ème catégorie : qualifié : travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalant à l'enseignement technique secondaire supérieur.

Lingère, jardinier, plombier, menuisier, électricien, cuisinier.

échelle de rémunération : 1.26

5ème catégorie : surqualifié et chef d'équipe : porteur d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur et ayant une formation complémentaire dans sa fonction, ayant la responsabilité d'un groupe d'ouvriers et la coordination de leurs activités.

Contremaître, chef de buanderie, chef-jardinier, chef de cuisine.

échelle de rémunération : 1.40

6ème catégorie : responsable des ouvriers : porteur d'un diplôme d'études supérieures et/ou de spécialisation.

échelle de rémunération : 1.59

7ème catégorie : porteur du diplôme d'ingénieur technicien ou ingénieur industriel, d'enseignement supérieur technique de type long.

échelle de rémunération : 1.80

CHAPITRE VIII.

Dispositions transitoires et finales

Art. 17. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés à partir du moment où les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail sont effectivement octroyés (arrêté royal du 23 octobre 2002 - Moniteur belge du 5 novembre 2002).

Art. 18. La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Harmonisation des barèmes des aides-soignants

Convention collective de travail du 7 novembre 2013 (118.385)

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs des institutions ci-dessous qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé :

- les institutions soumises à la loi sur les hôpitaux;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les maisons de repos et maisons de repos et de soins et centres de soins de jour pour les personnes âgées;
- les centres de revalidation;
- les initiatives d'habitation protégée;
- les services de soins infirmiers à domicile;
- les services intégrés pour les soins à domicile;
- les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- les centres médicaux pédiatriques;
- les maisons médicales.

Par "travailleurs", on entend : les membres du personnel masculin et féminin, ouvrier et employé.

Art. 2.

§ 1er. Le barème 1.35 est attribué d'une manière uniforme à tous les membres du personnel qui disposent d'un enregistrement définitif comme aide-soignant (ou, le cas échéant, d'un enregistrement provisoire comme aide-soignant) tel que défini dans l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par des aides-soignants et les conditions dans lesquelles ces aides-soignants peuvent poser ces actes, et par l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les modalités d'enregistrement comme aide-soignant, et qui exercent effectivement la fonction d'aide-soignant telle que définie dans les arrêtés précités.

§ 2. Par "barème 1.35", il faut entendre ce qui suit

Dans les maisons de repos et les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour, le barème visé à l'article 6, 4ème catégorie de la convention collective de travail du 26 janvier 2009 relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées (MR) et des maisons de repos et de soins (MRS) avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés (arrêté royal du 28 juin 2009 - Moniteur belge du 1er octobre 2009).

Art. 4. La présente convention collective ne porte pas atteinte à des conditions plus favorables qui existaient déjà, ni à la liberté des parties d'en convenir pour l'avenir.



Art. 5. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2013.



Détermination des fonctions de référence sectorielles et classification sectorielle de fonctions

Convention collective de travail du 28 septembre 2016 (135.642)

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des centres de psychiatrie légale;
- des initiatives d'habitation protégée;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

Par "travailleurs" on entend : le personnel masculin et féminin.

La présente convention collective de travail se limite aux droits respectifs créés grâce au budget effectivement pris en charge par l'autorité de tutelle compétente.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application au personnel de direction tel que défini à l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni aux médecins, à l'exception des médecins occupés dans les maisons médicales.

Art. 2. Objectif

Cette convention collective de travail a pour objectif de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.

L'introduction de cette classification sectorielle de fonctions dans les organisations qui figurent parmi le champ d'application de cette convention collective de travail, ainsi que le lien de cette classification de fonctions à de nouveaux barèmes, font l'objet de conventions collectives de travail distinctes.

Les conventions collectives de travail existantes concernant la classification de fonctions et les échelles salariales conclues au sein de la Commission paritaire pour les établissements et services de santé et les échelles salariales convenues au



niveau des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, restent donc intégralement d'application.

La classification sectorielle de fonctions, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective n'ouvre aucun droit à une révision du salaire convenu, et ce ni en faveur ni en défaveur de l'employeur ou du travailleur.

Art. 3. La méthode de classification if-ic

Les fonctions de référence sectorielles ont été décrites et pondérées conformément à la "méthode if-ic".

Cette méthode analytique a été développée par l'association sans but lucratif dénommée "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (asbl if-ic), Square Saintelette 13-15 à 1000 Bruxelles, en collaboration avec les partenaires sociaux de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

L'asbl if-ic est détentrice du système de la méthode de classification.

Au sein de l'asbl if-ic, le processus de développement de la classification sectorielle de fonctions est accompagné par "le groupe de pilotage de l'if-ic", composé de représentants des organisations reconnues dans la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l'if-ic prend des décisions à l'unanimité. S'il ne peut pas y avoir de consensus, le problème peut être soumis à la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l'if-ic :

- détermine quelles fonctions de référence sectorielles seront décrites;
- valide les descriptions de fonctions sectorielles;
- valide les pondérations des descriptions de fonctions sectorielles;
- détermine quelles fonctions de référence sectorielles nécessitent un entretien;
- détermine quelles fonctions de référence sectorielles seront supprimées;
- détermine et approuve les règles pour le fonctionnement du "groupe de travail technique de l'if-ic".

Au sein de l'asbl if-ic, les travaux techniques sont accompagnés par "le groupe de travail technique de l'if-ic", composé d'experts en classification des organisations patronales et syndicales, désignés par les organisations reconnues dans la Commission paritaire des établissements et services de santé. Le groupe de travail technique de l'if-ic décide par consensus.

Le groupe de travail technique de l'if-ic :

- établit les descriptions de fonctions sectorielles;
- pondère les descriptions de fonctions sectorielles selon la méthode if-ic en vue de leur validation par le groupe de pilotage de l'if-ic;



- conseille le groupe de pilotage de l'if-ic pour entretenir des descriptions de fonctions sectorielles existantes ou pour supprimer les descriptions de fonctions obsolètes.

Les collaborateurs de l'if-ic proposent les descriptions des fonctions sectorielles au groupe de travail technique de l'if-ic sur la base d'interviews réalisées au sein des institutions.

Les descriptions de fonctions sectorielles sont neutres en termes de genre.

Chaque description de fonction est rédigée comme suit :

- titre avec mention de H/F;
- code de fonction unique, catégorie de fonction;
- département, famille de fonction;
- objectif général;
- activités et tâches;
- critères.

Chacune de ces descriptions de fonctions a été analysée sur la base des critères de pondération suivants :

1. Connaissance et savoir-faire : connaissance, savoir-faire et compétences, ainsi que la période de familiarisation nécessaires pour exercer la fonction à un niveau normal. La manière dont la connaissance a été acquise n'a pas d'importance;

2. Gestion d'équipe : gestion hiérarchique ou non hiérarchique de collaborateurs au sein de l'organisation en vue d'atteindre les objectifs fixés au préalable; la gestion d'équipe hiérarchique signifie gérer et superviser les travaux d'un groupe de collaborateurs hiérarchiquement inférieurs, dans la même organisation. La gestion d'équipe non hiérarchique signifie la gestion de travailleurs dans la même organisation dans le cadre de la délégation de tâches ou de gestion disciplinaire des collaborateurs dans des projets structurels;

3. Communication : aptitudes nécessaires y compris l'empathie pour entretenir des relations aussi bien orales qu'écrites, internes ou externes, avec des (groupes d') individus dans l'exercice normal de la fonction; la nature des contacts, ainsi que la complexité des contacts dans l'exécution de la fonction;

4. Résolution de problèmes : degré de difficulté des problèmes et corrélation des diverses tâches et situations dans l'exécution de la fonction;

5. Responsabilité : l'espace de décision ou l'autonomie dont dispose la personne concernée et l'impact des décisions prises sur le plan matériel ou immatériel pour l'organisation ou d'autres fonctions dans l'organisation;

6. Facteurs d'environnement : facteurs aggravants, défavorables ou dangereux dans l'exercice normal de la fonction c'est-à-dire les désagréments structurels dans



l'exercice des tâches sur le plan matériel, physique ou psychique et la mesure dans laquelle ils apparaissent.

L'analyse des fonctions de référence sur la base des critères de pondération a comme résultat l'attribution d'un score de pondération à chaque critère. La somme des scores par critère donne un score total de pondération à chaque fonction sectorielle de référence.

La valeur du score de pondération de la fonction sectorielle de référence n'est jamais rendue publique.

Art. 4. Catégories et départements de fonctions

Sur la base du score de pondération total pour chaque fonction de référence, un ordre des fonctions de référence sectorielles est établi.

Cet ordre permet de ranger les fonctions de référence sectorielles sur la base du score de valorisation en catégories de fonctions avec une valeur similaire. Il existe 17 catégories d'application.

Chaque catégorie a une limite supérieure et inférieure exprimées par les scores de pondération.

- Catégorie 4 : valeur du score entre 128 et 144,5.
- Catégorie 5 : valeur du score entre 145 et 164,5.
- Catégorie 6 : valeur du score entre 165 et 188,5.
- Catégorie 7 : valeur du score entre 189 et 211,5.
- Catégorie 8 : valeur du score entre 212 et 238,5.
- Catégorie 9 : valeur du score entre 239 et 270.
- Catégorie 10 : valeur du score entre 270,5 et 304,5.
- Catégorie 11 : valeur du score entre 305 et 343,5.
- Catégorie 12 : valeur du score entre 344 et 387,5.
- Catégorie 13 : valeur du score entre 388 et 435,5.
- Catégorie 14 : valeur du score entre 436 et 489,5.
- Catégorie 15 : valeur du score entre 490 et 543,5.
- Catégorie 16 : valeur du score entre 544 et 598,5.
- Catégorie 17 : valeur du score entre 599 et 654,5.
- Catégorie 18 : valeur du score entre 655 et 709,5.
- Catégorie 19 : valeur du score entre 710 et 763,5.
- Catégorie 20 : valeur du score entre 764 et 815.

La catégorie d'application par fonction de référence est reprise dans l'éventail de fonctions en annexe 1ère.

Art. 5. Les fonctions de référence sectorielles sont également réparties en 6 départements et en 14 familles de fonctions. Au sein du département de fonctions "infirmier-soignant" il existe également une répartition selon le(s) secteur(s) où se trouvent les fonctions :



1. Administration

- a. administration;
- b. service financier;
- c. informatique;
- d. service du personnel.

2. Hôtelier, logistique et technique

- a. service hôtelier;
- b. service technique;
- c. magasin et achats;
- d. cuisine.

3. Médico-technique et pharmacie

- a. pharmacie;
- b. laboratoire;
- c. service médico-technique.

4. Paramédical

- a. services paramédicaux.

5. Psycho-social

- a. service psycho-social.

6. Infirmier-soignant

- a. tous secteurs;
- b. hôpitaux généraux;
- c. psychiatrie;
- d. soins résidentiels personnes âgées/soins à domicile;
- e. revalidation/maisons médicales/centres de transfusion sanguine.

Les départements et familles de fonctions sont indicatifs et visent à permettre une lecture aisée.

Art. 6. En annexe 1ère de la présente convention est repris l'éventail de fonctions.

Cet éventail contient une liste reprenant les informations suivantes :

- le titre des fonctions de référence sectorielles;
- les catégories auxquelles correspondent les fonctions de référence sectorielles;
- le code unique de fonction if-ic par fonction de référence;
- le département et la famille de fonctions auxquels correspondent les fonctions de référence sectorielles.



Art. 7. En annexe 2 de la présente convention collective de travail est reprise l'intégralité des descriptions de toutes les fonctions de référence sectorielles.

Chaque description de fonction mentionne :

- le titre de la fonction de référence sectorielle;
- la catégorie à laquelle appartient la fonction de référence sectorielle;
- le code unique if-ic par fonction de référence sectorielle;
- le département et la famille de fonctions auxquels appartient la fonction de référence sectorielle;
- objectif général;
- activités et tâches;
- critères.

Art. 8. L'entretien des fonctions de référence sectorielles

Ce qui est entendu par "entretien" :

- la modification de descriptions de fonctions sectorielles existantes car le contenu de la fonction a changé;
- l'ajout de nouvelles descriptions de fonctions sectorielles car il existe des fonctions supplémentaires;
- la suppression des descriptions de fonctions sectorielles existantes car les fonctions ont disparu.

Le groupe de pilotage de l'if-ic décide au moins une fois par année pour quelles fonctions de référence sectorielles une procédure d'entretien est lancée, afin de maintenir actuelle la classification de fonctions sectorielle.

A cette fin, les organisations patronales et syndicales représentées dans la Commission paritaire des établissements et services de santé peuvent signaler des évolutions dans les organisations et fonctions.

Des demandes pour entretien doivent être adressées à l'asbl if-ic sur la base du formulaire type en annexe 3.

Art. 9. § 1er. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse un budget structurel et adapté aux salaires indexés, spécifiquement en vue de la mise en oeuvre (partielle) du système de classification sectorielle de fonctions, juridiquement obligatoire vis-à-vis des parties soussignées.

§ 2. Les parties conviennent expressément que l'implémentation stipulée dans la présente convention n'est d'application qu'à concurrence de la prise en charge effective des coûts y afférents, mis à disposition par l'autorité de tutelle compétente via un financement structurel.



§ 3. Cette convention entrera en vigueur au plus tôt le 28 septembre 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois de leur réception.

Annexe 1ère : liste de fonctions
Annexe 2 : descriptions de fonctions
Annexe 3: formulaire type procédure d'entretien.

Les annexes ne sont pas disponibles en word, mais ils sont à consultés via la CCT sur notre site web :

<http://www.emploi.belgique.be/CAO/330/330-2016-011607.pdf>