



**Commission paritaire des établissements et des services de santé**

**3300004 Soins infirmiers à domicile**



**Harmonisation des échelles salariales barémiques du personnel du secteur des soins infirmiers à domicile avec les échelles salariales barémiques du personnel des hôpitaux privés**

**Convention collective de travail du 7 décembre 2000 (57.703)**

CHAPITRE Ier. *Dispositions préliminaires*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs organisant et/ou coordonnant les soins à domicile et à leurs travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

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

CHAPITRE III.

*Travailleurs fournissant généralement un travail manuel*

Art. 7. Personnel ouvrier

Les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel sont répartis en quatre catégories, définies ci-après :

- Première catégorie : non-qualifiés, c'est-à-dire non-porteurs d'un diplôme, brevet ou certificat;
- Deuxième catégorie : demi-qualifiés, ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement professionnel secondaire inférieur ou l'enseignement technique secondaire inférieur incomplet;
- Troisième catégorie : qualifiés, bénéficiant d'une formation ou d'une qualification professionnelle équivalente à l'enseignement professionnel secondaire supérieur ou l'enseignement technique secondaire inférieur;
- Quatrième catégorie : qualifiés, bénéficiant d'une formation ou d'une qualification professionnelle égale à l'enseignement technique secondaire supérieur.

Art. 8. Au personnel ouvrier sont octroyées les échelles barémiques ci-dessous :

Catégorie	Echelles de rémunération barémique SCP 305.01	Echelles de rémunération barémique SCP 305.02
Première	1.12	Cat. 1
Deuxième	1.14	Cat. 2
Troisième	1.22	Cat. 3
Quatrième	1.26	Cat. 4

CHAPITRE IV.

*Travailleurs fournissant un travail principalement intellectuel*

Classification des fonctions



## Art. 9. Personnel administratif

Le personnel administratif est réparti en cinq catégories, définies par les critères généraux ci-après :

- Première catégorie : employé dont la fonction est caractérisée par :

1° l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer des fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;

2° l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

- Deuxième catégorie : employé dont la fonction est caractérisée par :

1° l'assimilation soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles que donnent les études complètes du quatrième degré ou les trois premières années du degré moyen;

2° l'exécution de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant;

3° un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

- Troisième catégorie : employé dont la fonction est caractérisée par :

1° une formation pratique équivalant à celle que donnent soit les études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;

2° un travail d'exécution autonome et diversifié exigeant habituellement de l'initiative et du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

- Quatrième catégorie : employé dont la fonction est caractérisée par :

1° une formation équivalant à celle que donnent en sus des études moyennes complètes, des études spécialisées d'un même niveau, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;

2° un temps limité d'assimilation;



3° un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens de ses responsabilités.

- Cinquième catégorie : employé porteur d'un diplôme, délivré par une école d'enseignement technique supérieur et exigé à l'embauchage.

Art. 10. Au personnel administratif sont octroyées les échelles barémiques ci-dessous :

Catégorie	Echelle de rémunération barémique - SCP 305.01	Echelle de rémunération barémique – SCP 305.02
première	1.22	Cat. 1
deuxième	1.26	Cat. 2
troisième	1.50	Cat. 3
quatrième	1.43 - 1.55	Cat. 4
cinquième	1.55 - 1.61 - 1.77	Cat. 5

Art. 11. Personnel technique et paramédical

Le personnel technique et paramédical est réparti en cinq catégories, définies ci-après :

- Première catégorie : employés dont la fonction est caractérisée par :

1° l'assimilation de connaissances équivalant à celles que donnent les écoles primaires, y compris le 4ème degré;

2° l'exécution correcte d'un travail simple n'entraînant aucune responsabilité;

3° une période d'assimilation d'une durée très limitée, ne représentant le plus souvent qu'une mise au courant.

- Deuxième catégorie : employés dont la fonction est caractérisée par :

1° l'assimilation de connaissance équivalant à celles que donnent les études moyennes du degré inférieur;

2° un travail simple, peu diversifié, requérant principalement des qualités d'attention, exécuté suivant un standard déterminé sous contrôle directe;

3° une période d'assimilation d'une certaine durée permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail spécialisé.

- Troisième catégorie : employés dont la fonction est caractérisée par :

1° l'assimilation de connaissances équivalent à celles que donnent les études moyennes inférieures complétées par des études spécialisées ou d'une formation



professionnelle acquise par la pratique ou l'exercice de métiers identiques ou similaires;

2° l'exécution d'un travail autonome exigeant de l'initiative, du jugement et la pratique d'appareils spécialisés.

- Quatrième catégorie : employé porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique moyen supérieur et exigé à l'embauche.
- Cinquième catégorie : employé porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique supérieur ou assimilé et exigé à l'embauche.

Art. 12. Au personnel technique et paramédical sont octroyées les échelles barémiques ci-dessous :

Catégorie	Echelle de rémunération barémique - SCP 305.01	Echelle de rémunération barémique - SCP 305.02
première	1.22	Cat. 1
deuxième	1.35	Cat. 2
troisième	1.40 - 1.57	Cat. 3
quatrième	1.43 - 1.55	Cat. 4
cinquième	1.55 - 1.61 - 1.77	Cat. 5

Art. 13. Personnel soignant et infirmier

Le personnel soignant et infirmier est réparti en sept catégories définies ci-après :

- Première catégorie : employés dont la fonction est caractérisée par une qualification n'atteignant pas le niveau du secondaire supérieure, telle que : auxiliaire de soins, aide seniors, hôtesse de nursing, etc.
- Deuxième catégorie : employés dont la fonction est caractérisée par une qualification de niveau au minimum du professionnel supérieure telle que : aide sanitaire, puéricultrice, etc.

- Troisième catégorie :

1° hospitalier breveté au sens de l'arrêté royal du 17 août 1957;

2° garde malade au sens de l'arrêté du Régent du 11 janvier 1946 créant un certificat de garde malade et organisant les études qui conduisent à son obtention;

3° soigneur au sens de l'arrêté ministériel du 14 septembre 1926 concernant l'organisation de cours de soignant en une année.

- Quatrième catégorie : infirmier breveté au sens de l'arrêté royal du 9 juillet 1960.

- Cinquième catégorie : infirmier gradué ou accoucheuse.



- Sixième catégorie :

1° infirmier gradué social et infirmier gradué possédant un diplôme de spécialisation supplémentaire, lorsque ces diplômes sont exigés à l'embauchage;

2° infirmier en chef adjoint;

3° infirmier responsable d'une équipe de moins de 7 équivalents temps plein.

- Septième catégorie : infirmier en chef responsable d'une équipe de soins infirmier comprenant au moins 7 équivalents temps plein.

Art. 14. Au personnel soignant et infirmier sont octroyées les échelles barémiques ci-dessous :

Catégorie	Echelle de rémunération	Echelle de rémunération
	barémique	barémique
	- SCP 305.01	- SCP 305.02
première	1.26	Cat. 1
deuxième	1.35	Cat. 2
troisième	1.40 - 1.57	Cat. 3
quatrième	1.43 - 1.55	Cat. 4
cinquième	1.55 - 1.61 - 1.77	Cat. 5
sixième	1.55 - 1.61 - 1.77 + 2 ans	Cat. 6
septième	1.78S	Cat. 7

#### CHAPITRE V. *Dispositions communes*

Article 15. Au moment de sa promotion d'une catégorie à l'autre, tout membre du personnel a immédiatement droit à la rémunération du barème de la nouvelle fonction qu'il exerce, en tenant compte de l'ancienneté acquise.

#### CHAPITRE VI. *Dispositions transitoires et finales*

Art. 23. La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er octobre 2000 et 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 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.

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, à l'exception des secteurs des hôpitaux et maisons de soins psychiatriques pour lesquels la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014.



## **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>