FEMARBEL
FÉDÉRATION DES MAISONS DE REPOS

Table des matières

CHAPITRE 1er : CHAMP D'APPLICATION 3
Article 1. 3
CHAPITRE 2 : LES ACTEURS 4
Article 2. 4
CHAPITRE 3 : OBJET 7
Article 3. 7
CHAPITRE 4 : CALENDRIER DES DIFFERENTES PHASES 8
Article 4. 8
CHAPITRE 5 : PHASE 1 : PHASE DE PREPARATION DES ATTRIBUTIONS DES FONCTIONS DE REFERENCE SECTORIELLES (ET DU RAPPORTAGE SALARIAL OBLIGATOIRE) 8
5.1. Procédures pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne 8
Article 5. Responsabilités de l'employeur 8
Article 6. Responsabilités du Responsable-processus 9
Article 7. Responsabilités de la Commission d'accompagnement 10
Article 8. Communication 11
Article 9. Préparation par le responsable-processus 12
Article 10. Proposition d'attribution par l'employeur 12
Article 11. L'attribution définitive des fonctions par l'employeur 14
5.2. Procédures pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne 14
Article 12. Responsabilités de l'employeur 14
Article 13. Responsabilités du Responsable-processus 15
Article 14. Communication 15
Article 15. Préparation par le responsable-processus 16
Article 16. Proposition d'attribution par l'employeur 17
Article 17. Composition de la commission d'accompagnement sectorielle 18
Article 18. Fonctionnement de la commission d'accompagnement sectorielle 19
Article 19. Attribution définitive des fonctions par l'employeur 19
CHAPITRE 6 : PHASE 2 : RAPPORTAGE DES ATTRIBUTIONS ET DE CERTAINES DONNEES SALARIALES A L'IFIC 20
Article 20. 20

CHAPITRE 7 : PHASE 3 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DES FONCTIONS 20
Article 21 20
CHAPITRE 8 : PHASE 4 : LE RECOURS, LA CONTESTATION DE L'ATTRIBUTION 21
Article 22. L'introduction d'un recours 21
Article 23. Commission de recours interne 23
Article 24. La commission de recours sectorielle 24
Article 25. Le traitement du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel 25
Article 26. La commission de recours externe et le traitement du recours externe 26
Chapitre 8 : Dispositions finales 28
Article 27 28
Article 28. 28
Article 29. 29
ANNEXES 29

Commission paritaire des établissements et des services de santé

Convention collective de travail du 11/10/2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC

Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement nécessaire convenu dans l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024 conclu le 27 mai 2021 entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement wallon d'autre part, soit garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

CHAPITRE 1er : CHAMP D'APPLICATION

Article 1.

§1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements etservices mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la région wallonne :

- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour,les résidences-services, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour pour personnes âgées ;

- les maisons de soins psychiatriques ;

- les initiatives d'habitation protégée ;

- les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs

§2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre :

- par « **employeur** » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une institution (établissement ou service de santé) et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention.

- par « **travailleur** » : le personnel salarié masculin et féminin.

- par « **sous-secteur** » : les établissements et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1er.

§3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux médecins ni au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, et ce, en ce qui concerne le personnel de direction, à l'exception des dispositions relatives au rapportage salarial obligatoire mentionné à l'article 20. Concrètement, cela signifie qu'aucune fonction de référence sectorielle ne doit être attribuée ni communiquée au personnel de direction, mais que des données relatives au personnel de direction pourront être collectées dans le cadre du rapportage salarial obligatoire, et ce, en vue de disposer de données utiles pour soutenir les réflexions relatives à l'intégration des fonctions de direction à la classification de fonctions sectorielle dans le futur.

§4. La présente convention collective de travail s'applique au personnel étudiant, à l'exception des articles 21, §2-§4, et des articles 22 à 26. Concrètement, cela signifie que le personnel étudiant doit se voir attribuer une fonction de référence sectorielle selon la procédure prévue dans la présente convention et doit être intégré dans le rapportage salarial obligatoire, mais qu'il n'est pas concerné par la procédure de recours.

§5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui entrent en service à partir du 09/01/2023. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 09/01/2023 reçoivent directement une fonction de référencesectorielle telle que reprise à l'annexe 1re de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant lesfonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), et ne sont pas concernés par les procédures telles que reprises dans la présente convention collective de travail.

§6. Une décision de fin de contrat préalable au 09/01/2023 exclut le travailleur du champ d'application de la présenteconvention collective de travail, à condition qu'il ne soit plus en service au 27/02/2023.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS

Article 2.

§ 1er. Employeur :

- L'employeur désigne le responsable-processus (ainsi que le président de la commission d'accompagnement et le président de la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention). Il veille à ce que le responsable-processus (et les membres de ces commissions, le cas échéant) suive(nt) les formations IFIC ad hoc.

- L'employeur veille à ce que le responsable-processus (ainsi que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention) dispose(nt) des moyens nécessaires pour accomplir sa (leur) mission.

- L'employeur est responsable de la décision d'attribution des fonctions sectorielles aux travailleurs. Il rapporte les fonctions manquantes de son institution à l'asbl IFIC.

§2. Organe de concertation paritaire interne :

- Lorsqu'un organe de concertation paritaire est présent au niveau de l'institution, on entend par « organe de concertation paritaire interne » le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation,syndicale (DS) de l'institution.

- Pour les institutions qui disposent d'un organe de concertation paritaire centralisé (CE ou, à défaut, CPPT ou, à défaut, DS au niveau d'un groupement d'employeurs), les missions attribuées par la présente convention à l'organe de concertation paritaire interne peuvent être déléguées, le cas échéant et sous réserve de l'accord des partenaires sociaux locaux, à cet organe de concertation paritaire centralisé.

§3. Responsable-processus :

Le responsable-processus est désigné par l'employeur et effectue sa mission sous la responsabilité finale de ce dernier. Il facilite la mise en œuvre de l'implémentation de la classification de fonctions : il a un rôle de conseil et de pilotage.

- Dans les institutions ne disposant pas d'un organe de concertation paritaire interne ou centralisé et ne disposant pas au minimum d'un mi-temps administratif habilité à avoir accès aux données RH des membres du personnel, le rôle de responsable-processus peut le cas échéant être exercé par l'employeur lui-même.

- Dans les institutions appartenant à un groupement d'employeurs, un responsable-processus est obligatoirement désigné dans chaque institution du groupe. Moyennant l'accord des partenaires sociaux locaux, un responsable-processus complémentaire peut également être désigné au niveau du groupement d'employeurs.

§4. Commission d'accompagnement :

- La commission d'accompagnement a pour mission de soutenir l'employeur ainsi que le responsable-processus pour l'attribution des fonctions. À cette fin, la commission d'accompagnement peut conseiller et assister l'employeur et le responsable-processus lorsque la commission d'accompagnement l'estime nécessaire. La

composition de la commission d'accompagnement est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.

- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail avec, si nécessaire, une subdivision par zone géographique. Nous parlons dans ce cas d'une commission d'accompagnement sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition de ces commissions d'accompagnement sectorielles.

§5. Commission de recours interne :

- La commission de recours interne a pour mission de discuter du recours interne du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante et/ou la catégorie dans le cadre d'une fonction manquante et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride, d'examiner la recevabilité du recours et de décider d'une attribution de fonction(s) alternative(s) ou, dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou, dans le cas d'une fonction hybride, d'une répartition suivant les modalités de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours interne est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.

- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission de recours « interne » est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail avec, si nécessaire, une subdivision par zone géographique. Nous parlons dans ce cas d'une commission de recours sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition des commissions de recours sectorielles.

§6. Commission de recours externe :

La Commission de recours externe doit discuter du recours externe du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride.

La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction alternative ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours externe est fixée par la commission paritaire des établissements et services de santé.

§7. L'asbl IFIC :

L'asbl IFIC est la détentrice du système et de la méthode de classification sous-jacente à la classification sectorielle de fonctions telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

CHAPITRE 3 : OBJET

Article 3.

§1er. La présente convention collective de travail définit les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles, telles qu'elles sont décrites dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions» (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), aux travailleurs en service dans les institutions qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que les mesures à prendre dans les institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.

§2. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues aux articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024 conclu le 27 mai 2021 entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement wallon d'autre part.

§3. Les procédures prévues pour l'application de la présente convention collective de travail se déroulent en 4 phases distinctes :

- Phase 1 : phase de préparation des attributions de fonctions de référence sectorielles (et du rapportage salarial obligatoire)

- Phase 2 : phase de rapportage des attributions et des données salariales à l'asbl IFIC

- Phase 3 : phase de communication des attributions individuelles

- Phase 4 : phase de recours

La présente convention collective de travail fixe en ses chapitres 5, 7 et 8 les procédures relatives aux phases 1, 3 et 4.

La procédure que l'employeur doit suivre dans le cadre du rapportage obligatoire à l'asbl IFIC des attributions de fonctions de référence sectorielles et d'un certain nombre de données salariales spécifiques (phase 2) est prévue au chapitre 6 de la présente

convention et fera l'objet d'une convention collective de travail spécifique au plus tard pour le 31/12/2021.

CHAPITRE 4 : CALENDRIER DES DIFFERENTES PHASES

Article 4.

Pour le déroulement optimal des différentes phases décrites à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les employeurs veilleront à suivre les délais repris dans le schéma des annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail. Ce calendrier guide les institutions afin d'organiser l'ensemble des activités indispensables.

Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS) avec l'employeur, ou l'employeur seul en l'absence d'organe de concertation paritaire interne peut adapter les délais uniquement dans la phase préparatoire (phase 1). Les deux moments charnières obligatoires suivants, relevant des phase 2 et 3 ; ne peuvent en aucun cas être adaptés :

- **Le 18 avril 2022 au plus tard**, transmission des données d'attribution individuelles et des données salariales individuelles à l'IFIC

- **Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023** au plus tard, l'employeur communique individuellement à chaque travailleur son attribution de fonction de référence sectorielle.

CHAPITRE 5 : PHASE 1 : PHASE DE PREPARATION DES ATTRIBUTIONS DES FONCTIONS DE REFERENCE SECTORIELLES (ET DU RAPPORTAGE SALARIAL OBLIGATOIRE)

5.1. Procédures pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne

Article 5. Responsabilités de l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus.

Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard pour le 15/11/2021.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus, les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne suivent une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 17/12/21 pour les responsables-

processus, au plus tard le 18/02/22 pour les membres de la commission d'accompagnement et au plus tard le 31/12/22 pour les membres de la commission de recours interne.

A cette fin, des formations seront organisées par l'asbl IFIC :

- Pour les responsables-processus : entre le 15/11/2021 et le 17/12/2021

- Pour les membres des commissions d'accompagnement (et de recours interne, si souhait de déjà se former) : entre le 10/01/2022 et le 18/02/2022

- Pour les membres des commissions de recours interne : entre le 07/11/2022 et le 23/12/2022

Par ailleurs, une autre formation réservée exclusivement aux responsables-processus et aux employeurs sera organisée concernant le rapportage salarial obligatoire prévu à l'article 20 de la présente convention collective de travail. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 01/04/22 (les modalités précises de rapportage devant être déterminées par les partenaires sociaux pour le 31/12/2021 au plus tard).

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

§3. L'employeur veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne puissent seréunir. Il veille à ce que ces commissions disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission convenablement.

§4. Au sein de la commission d'accompagnement, l'employeur communique et se concerte au sujet de la situation etde l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la présente convention collective de travail.

Article 6. Responsabilités du Responsable-processus

§1er. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, se charge du secrétariat de la commission d'accompagnement et de la commission derecours interne. Il rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§.3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment, pour autant qu'il en informe sans tarder l'organe de concertation partitaire interne, la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, et motive sa décision. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 7. Responsabilités de la Commission d'accompagnement

§1er. L'organe de concertation paritaire interne compose avec l'employeur une commission d'accompagnement pour le 01/12/2021 au plus tard. Il en valide la composition et les modalités d'organisation.

§2. La commission d'accompagnement est composée de manière paritaire et doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertationparitaire internes de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres est déterminé par l'organe de concertation paritaire interne en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité ; l'organe de concertation paritaire interne peut également décider de prévoir ou non des membres suppléants.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission d'accompagnement, sans pouvoir de décision, à l'exception de la situation prévue à l'article 6 §3.

L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission d'accompagnement fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission d'accompagnement en cas d'urgence, en principe durant les heuresde travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement se réunisse et délibère valablement.

§5. En cas de nécessité ou en cas de problèmes dans le fonctionnement de la commission et après motivation, lesreprésentants des employeurs et les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement peuvent avoir recours à des experts des organisations syndicales ou patronales. Ceux-ci peuvent participer aux réunions à la demande des membres. Ils ont un rôle de conseiller.

Article 8. Communication

§1er. Le 01/12/2021 au plus tard, l'employeur communique le nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (le CE, ou à défaut le CPPT, ou à défaut la DS), à la commissiond'accompagnement, et à la commission de recours interne.

§2. L'employeur organise, après concertation avec la commission d'accompagnement, une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'intention des travailleurs, au plus tard le17/01/2021. Cette communication est effectuée par le biais d'une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour letravailleur[1]. À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'asbl IFIC.

Cette communication générale reprend :

- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;

- une explication des procédures à suivre ;

- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions defonctions sectorielles ;

- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonctionde référence sectorielle ;

- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;

- l'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions.

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux avant le 31/12/2022, tenant compte des résultats du rapportage salarial obligatoire prévu par la présente convention et de l'enveloppe budgétaire disponible.

§3. Le cas échéant, l'employeur communique les modifications éventuelles à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

[1] Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement detravail.

Article 9. Préparation par le responsable-processus

§1er. Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux de la commission d'accompagnement pour le21/02/2022 au plus tard.

§2. Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- la liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.

- le(s) organigramme(s), avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance des travailleurs et de leurs représentants, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).

- les descriptions de fonctions internes déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 10. Proposition d'attribution par l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes declassification (règles-clés) repris dans l'annexe 1re

de la présente convention collective de travail. L'employeur peutégalement se faire assister par les experts de son organisation patronale.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- l'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- l'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1re de la présente convention collective detravail
- le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question defonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires et, d'autre part, rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretienconformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§7. L'employeur transmet à la commission d'accompagnement, au plus tard le 21/02/2022, la liste du personnel avec laproposition d'attribution pour chaque membre du personnel. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions à la commission d'accompagnement.

Les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour le 11/04/2022 au plus tard[2]. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition

[2] Ou, le cas échéant, au plus tard 1 semaine avant la date de communication des attributions de fonctions aux travailleurs, en cas de nouvelle convocation de la commission d'accompagnement par l'employeur selon les modalités prévues à l'article 11 § 3.

d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

§8. Le responsable-processus veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle(règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention.

Article 11. L'attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1er. L'employeur décide, après concertation au sein de la commission d'accompagnement visée à l'article précédent, de l'attribution définitive des fonctions. Cette décision est présentée à titre informatif au plus tard le 18/04/22 à la commission d'accompagnement.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement et le 09/01/2023, la liste d'attribution sera considérée en l'état comme situation a priori définitive des attributions du personnel. Si l'employeur souhaite apporter des modifications ultérieures à ces attributions de fonction avant leur communication aux travailleurs, pour d'autres raisons que celles prévues au § 3 du présent article, il doit obligatoirement en informer la commission d'accompagnement avant la communication des attributions de fonctions aux travailleurs individuels.

§3. En cas de changement dans la composition du personnel (entrée et sorties survenues entre la date de communication informative à la commission d'accompagnement et la veille du 09/01/2023), l'employeur réunira la commission d'accompagnement au plus tard 1 semaine avant la date de communication des attributions de fonctions aux travailleurs (à fixer entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard),afin d'examiner les attributions du personnel nouveau ou ayant changé de fonction depuis la date de communication informative, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

5.2. Procédures pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne

Article 12. Responsabilités de l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par leresponsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard le 15/11/2021.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus suive une formation lors

d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC entre le 15/11/2021 et le 17/12/2021, et suit lui-même cette formation. La formation doit être finalisée au plus tard pour le 17/12/21.

Par ailleurs, une autre formation réservée exclusivement aux responsables-processus et aux employeurs sera organisée concernant le rapportage salarial obligatoire prévu à l'article 20 de la présente convention collective de travail. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 18/03/22 (les modalités précises de rapportage devant être déterminées par les partenaires sociaux pour le 31/12/2021 au plus tard).

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Article 13. Responsabilités du Responsable-processus

Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, et est la personne de contact dans l'institution pour la commission d'accompagnement sectorielle et la commission de recours sectorielle.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§.3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 14. Communication

§1er. L'employeur organise une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'attention des travailleurs, au plus tard le 17/01/2021. En tout cas, cette communication se fait moyennant une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur [3]. À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'IFIC.

Cette communication générale reprend :

- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;

[3] Ces informations sont également mises à disposition de façon non digitale au même endroit/de la même manière que le règlement detravail.

- une explication des procédures à suivre ;

- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions defonctions sectorielles ;

- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonctionde référence sectorielle ;

- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;

- l'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectoriellede fonctions[2].

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux avant le 31/12/2022, tenant compte des résultats du rapportage salarial obligatoire prévu par la présente convention et de l'enveloppe budgétaire disponible.

§2. L'employeur communique les modifications à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 15. Préparation par le responsable-processus

Le responsable-processus se charge de la préparation de l'attribution par l'employeur pour le 21/02/2022 au plus tard.

Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- La liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champd'application de la présente convention collective de travail.

- Un organigramme, avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance du personnel, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).

- les descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 16. Proposition d'attribution par l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts des organisations patronales.

§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

- l'attribution d'une seule fonction de référence sectorielle correspondante ;
- l'attribution d'une fonction hybride telle que définie dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail ;
- le constat qu'aucune fonction de référence sectorielle ne peut être attribuée. Dans ce cas, il est question de fonction manquante.

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires, et d'autre part rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de

référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§7. Si l'employeur souhaite faire appel à la commission d'accompagnement sectorielle, il en informe la commissiond'accompagnement sectorielle compétente pour son institution pour le 31/01/2022 au plus tard, et lui transmet les coordonnées de contact de son responsable-processus. La commissiond'accompagnement sectorielle compétente est déterminée sur la base du secteur dont relève l'employeur et, le cas échéant, sur base du siège social.

L'employeur transmet les informations prévues à l'article 18 §1 à la commission d'accompagnement sectorielle responsable pour le 21/02/2022 au plus tard.

Article 17. Composition de la commission d'accompagnement sectorielle

§1er. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard le 01/12/2021 une commission d'accompagnement sectorielle pour les secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail. Si souhaitable et/ou nécessaire, une subdivision géographique supplémentaire est possible.

§2. Les commissions d'accompagnement sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements etdes services de santé.

Le nombre total de membres par commission d'accompagnement est déterminé par la commission paritaire en tenant compte des impératifs d'efficacité et de représentativité.

Les commissions d'accompagnement sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie lesinvitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sansdroit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Les organisations patronales siégeant dans la commission désignent un président au sein de la délégation patronale.

Le responsable-processus concerné par le dossier introduit participe en toute liberté aux débats sur les attributions de son institution, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). Il veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention.

§3. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement sectorielle se réunisse et délibère valablement.

§4. La commission d'accompagnement sectorielle fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, le secrétaire visé au §2 du présent article peut réunir la commission d'accompagnement sectorielle en urgence.

Article 18. Fonctionnement de la commission d'accompagnement sectorielle

§1er. Le cas échéant, l'employeur transmet à la commission d'accompagnement sectorielle la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel au plus tard le 21/02/2022, ainsi que l'ensemble des éléments prévus à l'article 15 de la présente convention. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions.

§2. Les membres de la commission d'accompagnement sectorielle communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour le 11/04/22 au plus tard. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

Article 19. Attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1er. L'employeur décide, le cas échéant après avis de la commission d'accompagnement sectorielle, de l'attribution définitive des fonctions.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement sectorielle et le 09/01/2023, la liste d'attribution sera a priori considérée en l'état comme situation définitive des attributions du personnel.

CHAPITRE 6 : PHASE 2 : RAPPORTAGE DES ATTRIBUTIONS ET DE CERTAINES DONNEES SALARIALES A L'IFIC

Article 20.

Un rapportage des données salariales visant à permettre aux partenaires sociaux d'utiliser efficacement le budget mis à disposition par l'autorité, conformément aux articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024, devra être effectué par les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans cet objectif, l'employeur sera tenu de faire rapport de ses décisions d'attribution et de certaines données salariales à l'asbl IFIC selon un format structuré défini par l'IFIC et ce au plus tard le 18/04/2022.

Une convention collective de travail ayant pour but de fixer les procédures que l'employeur devra suivre dans le cadre de ce rapportageainsi que la nature des données à rapporter devra être conclue par les partenaires sociaux de la commission paritaire des établissement et services de santé au plus tard pour le 31/12/2021.

CHAPITRE 7 : PHASE 3 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DES FONCTIONS

Article 21.

§1 Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023, l'employeur communique par écrit la décision définitive relative à l'attribution à chaque travailleur. Cette décision concerne la situation du travailleur à la veille du 09/01/2023.

§2. Cette communication écrite, sous forme électronique ou non, contient au minimum les informations suivantes :

- le(s) titre(s) de fonction(s) actuelle(s) (fonction(s) exercée(s) à la veille du 09/01/2023) ;

- la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s) et le(s) code(s) fonction(s) unique(s)correspondant(s) ou le cas échéant le constat d'une fonction manquante ;

- En cas de fonctions hybrides, le pourcentage affecté à chacune des fonctions de référence sectorielles ;

- la catégorie dans laquelle la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) est(sont) classée(s) ou, le cas échéant, la catégorie dans laquelle l'employeur a classé la fonction manquante du travailleur ;

- l'endroit dans l'institution où les travailleurs peuvent consulter l'éventail de fonctions

et les descriptions defonctions sectorielles ;

- les possibilités et procédures de recours ;

- le lieu où les formulaires types peuvent être obtenus en vue d'introduire respectivement un recours interne/sectoriel ou externe (site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org) et le lieu où le recours doit être introduit. L'employeur peut éventuellement mettre ce document à disposition sur son intranet ou, si d'application, renvoyer le travailleur vers le site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org. L'employeur doit également transmettre le formulaire en même temps que sa décision ;

- les coordonnées du secrétaire des commissions de recours sectorielle et externe compétentes ;

- la possibilité de demander du soutien auprès des représentants des travailleurs de l'institution ;

- la procédure d'entretien ;

- l'adresse du site web de l'asbl IFIC et l'endroit où l'on peut trouver les informations générales sur la classification de fonctions.

§3. Le travailleur est supposé avoir pris connaissance de la décision dès qu'il l'a confirmée ou signée pour réception, ou qu'il l'a reçue par voie recommandée. Cette prise de connaissance n'induit pas une approbation dans le chef du travailleur.

§4. Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023), l'avis de la commission d'accompagnement ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleurqui en fait la demande.

CHAPITRE 8 : PHASE 4 : LE RECOURS, LA CONTESTATION DE L'ATTRIBUTION

Article 22. L'introduction d'un recours

§1er. Le travailleur qui n'est pas d'accord avec la(les) fonction(s) qui lui a(ont) été attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou, dans le cas d'une fonction manquante, la catégorie qui lui a été attribuée et/ou, dans le cadre d'une fonction hybride, la répartition du temps de travail, peut introduire un recours individuel contre cette attribution. Le recours peut uniquement contester l'attribution, sur la base du contenu de la fonction exercée par le travailleur et des fonctions de référence sectorielles décrites. Les descriptions de fonctions sectorielles et la pondération de fonctions qui a mené à leur répartition en catégories ne peuvent pas être remises en question.

Le recours n'est possible que pour la situation de travail à la veille de la date du 09/01/2023.

Le recours externe, tel que décrit à l'article 25, peut uniquement être introduit après avoir suivi la procédure de recoursinterne, le cas échéant la procédure de recours sectorielle, telle qu'elle est décrite à l'article 24 de la présente convention collective de travail.

§ 2. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, doit être signifié au plus tard pour le 27/02/2023 au moyend'une requête. Le recours externe doit être signifié au plus tard dans les 2 semaines qui suivent la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, et dans tous les cas, au plus tard le 09/06/2023.

Les recours doivent être introduits par écrit au moyen d'un écrit avec accusé de réception signé et daté ou, par courrier recommandé. La date de la poste ou la date de l'accusé de réception est déterminante. La requête est envoyée :

- dans le cadre d'une procédure interne pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne :au responsable-processus. Le responsable-processus intervient en tant que secrétaire de la commission de recours interne.

- dans le cadre d'une procédure sectorielle pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne:au secrétaire de la commission de recours sectorielle responsable avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.

- dans le cadre de la procédure externe : au secrétaire de la commission de recours externe avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.

§3. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours interne mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le recours externe peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours externe mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire-type doit être mis à disposition par l'employeur également.

§4. L'introduction du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel, et du recours externe, est effectuée par le travailleur. L'introduction du recours interne peut aussi être effectuée via le délégué syndical dûment mandaté par écrit par le travailleur qui est demandeur. Chaque recours ne peut concerner qu'un seul travailleur.

§5. Des recours similaires (par ex. concernant les mêmes fonctions) peuvent être regroupés par le secrétaire pour les discussions au sein de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, touten veillant à ce que cela n'engendre pas un dépassement du délai conformément à l'article 25, §6).

§6. Le travailleur argumente dans sa requête la raison pour laquelle il n'est pas d'accord avec l'attribution de la fonction de référence sectorielle, le constat d'une fonction

manquante ou l'attribution de la catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou avec la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Concrètement, le travailleur indique sur quels points la fonction exercée diffère substantiellement de la fonction de référence sectorielle qui lui a été attribuée. Le travailleur indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle alternative qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

Dans l'hypothèse où aucune fonction n'a été attribuée (fonction manquante), le travailleur indique également lafonction de référence sectorielle qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

§7. En cas de fonctions hybrides, le recours peut porter aussi bien sur les fonctions de référence sectorielles que sur lepourcentage de répartition entre les fonctions attribuées. Dans ce dernier cas, le travailleur doit faire, dans sa requête, une proposition alternative, motivée et argumentée.

§8. La requête qui, après contrôle par la commission de recours interne, ou le cas échéant la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, ne répond pas aux conditions de forme et délais d'introduction susmentionnés, n'est pas recevable. Le travailleur qui constate que sa demande n'est pas recevable sur la forme peut introduire une nouvelle requête conformément aux conditions et délais susmentionnés, s'il indique expressément que cette nouvelle requête remplace la requête précédente.

§9. La requête doit contenir toutes les pièces pertinentes. Les pièces que le travailleur voudrait ajouter ultérieurement àson dossier seront écartées des débats, à moins que la commission de recours interne respectivement la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, n'en décident autrement.

Article 23. Commission de recours interne

§1er. L'organe de concertation paritaire interne compose, avec l'employeur, pour le 01/12/2021 au plus tard une commission de recours interne.

L'organe concerné (CE/CPPT/DS) peut changer la composition ultérieurement. Si le changement intervient après quela formation pour les membres de la commission de recours interne, visée à l'article 5, §2 a déjà eu lieu, l'employeur réorganise dès que possible la planification de cette formation pour les nouveaux membres.

§2. La commission de recours interne doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent l'employeur et minimum 2 membres qui représentent les travailleurs, avec un maximum de six membres au total. La commission de recours interne doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locaux de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et desservices de santé.

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission de recours interne, mais sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission de recours interne fixe son calendrier de réunion. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission de recours interne en cas d'urgence, en principe durant les heuresde travail normales des services administratifs de l'employeur.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours interne puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 24. La commission de recours sectorielle

§1er. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard pour le 01/12/2022 une commission de recours sectorielle pour les sous-secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail, si souhaitable et/ou nécessaire, une subdivision géographique supplémentaire est possible.

§2. Les commissions de recours sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Elles se composent de minimum 3 membres par banc (représentation des travailleurs et des employeurs) et compte au maximum 6 membres.

En outre, le responsable-processus participe en toute liberté aux débats, sur les attributions de son organisation, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3).

Les membres des commissions d'accompagnement sectorielles désignent un président.

§3. Les commissions de recours sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sansdroit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins êtreprésents pour que la commission de recours sectorielle puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 25. Le traitement du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel

§1er. Le secrétaire transmet sans délai la requête ainsi que toutes les pièces jointes aux membres de la commission de recours. Les pièces qu'un membre de la commission de recours souhaiterait ajouter au dossier doivent être transmises sans délai au secrétaire qui lui-même les communique aux autres membres de la commission. Le membre de la commission concerné peut également communiquer les pièces sans délai à tous les membres de la commission de recours. À la réception de la requête, la commission de recours examine si celle-ci répond aux conditions de forme telles que prévues à l'article 22.

Les pièces qui seraient déposées le dernier jour ouvrable précédant la séance de la commission de recours ou plus tard sont écartées des débats, à moins que la commission de recours n'en décide autrement.

La commission de recours traite tous les recours. Si la commission de recours l'estime nécessaire, elle peut organiser une procédure d'audition au cours de laquelle le travailleur explique ses arguments oralement. Le responsable hiérarchique du travailleur peut y être entendu également. Le travailleur peut se faire assister lors de l'audition par un représentant syndical.

§2. La commission de recours statue d'abord sur la recevabilité du recours. Ceci implique de d'abord examiner si le recours a été introduit en respectant les délais et suivant la procédure correcte. Le recours n'est pas recevable si les délais et les procédures ne sont pas respectés. Par ailleurs, les arguments présentés doivent également être traités sur le plan de leur recevabilité. Le recours n'est pas recevable si les arguments ne sont pas liés à la classification (diplôme, salaire actuel ou futur, évaluation de prestation, titre, classification d'autres travailleurs, etc.).

§3. Si un recours est recevable, la commission de recours examine les arguments présentés sur leur contenu et selon les principes de classification (règles-clés) tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

§4. La commission de recours prend ses décisions à l'unanimité. Le recours peut mener à plusieurs décisions :

- La commission de recours constate l'irrecevabilité de la requête.
- La commission de recours confirme l'attribution et/ou la répartition d'une fonction hybride, effectuée par l'employeur.
- La commission de recours propose une attribution alternative et/ou une nouvelle répartition d'une fonction hybride.
- La commission de recours constate qu'il s'agit d'une fonction manquante et propose

une catégorie.

- La commission de recours ne prend pas de décision car elle ne parvient pas prendre de décision. Dans ce cas, l'attribution de l'employeur reste d'application.

§5. Si la commission de recours constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1re, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. La commission de recours doit attribuer une catégorie.

L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§6. La décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours interne est signé par les membres de la commission de recours présents et est communiqué par écrit au travailleur dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours interne et au plus tard le 26/05/2023 par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

§7. En dérogation aux § 5 et 6, la décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours sectorielle est communiqué par écrit à l'employeur au plus tard le 19/05/2023 par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir sa proposition d'attribution. L'employeur communique l'avis avec l'attribution de fonction par écrit au travailleur au plus tard le 7e jour suivant la réception de l'avis. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

Si l'employeur décide, sur avis de la commission de recours sectorielle, que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1re, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC et il doit quand même attribuer une catégorie.

§8. Le travailleur peut intenter un recours auprès de la commission de recours externe dans les 2 semaines qui suivent la réception par le travailleur de la décision d'attribution à l'issue de son recours interne (ou sectoriel), et au plus tard le 09/06/2023.

Article 26. La commission de recours externe et le traitement du recours externe

§1er. La Commission de recours externe doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction

manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commissionde recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction(s) alternative, ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§2. La commission de recours externe est composée de façon paritaire d'experts désignés par les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.La composition et la désignation se font par la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La commission de recours externe doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent les fédérations patronales et minimum 2 membres qui représentent les organisations syndicales membres de la Commission paritaire 330, avec un maximum de dix membres par réunion.

§3. Le secrétaire de la commission de recours externe est désigné par la commission de recours externe. Le secrétairerédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

Le secrétaire est de préférence un collaborateur-expert désigné par l'asbl IFIC.

§4. La commission de recours externe fixe le calendrier des réunions et les modalités de fonctionnement interne. Le secrétaire tel que défini au §3 du présent article peut, en cas d'urgence, convoquer une réunion de la commission derecours externe en dehors du calendrier existant, en principe durant les heures de travail normales de l'asbl IFIC.

§5. La présence de la moitié des membres du banc syndical et de la moitié des membres du banc patronal, avec unminimum de deux membres sur chaque banc, est au minimum requise pour que la commission de recours externe puisse se réunir, délibérer et décider valablement.

La décision de la commission de recours externe lie toutes les parties.

La commission de recours externe adopte à l'unanimité, après sa mise en place, un règlement d'ordre intérieur sur lamanière dont les décisions sont prises.

§6. La commission de recours externe peut prendre les décisions définitives suivantes à l'unanimité :

- La commission de recours externe constate l'irrecevabilité de la requête ;
- La commission de recours externe attribue une fonction de référence sectorielle ;

- La commission de recours externe attribue une nouvelle répartition de fonctions hybrides ;

- La commission de recours externe attribue une catégorie en cas de fonction manquante.

§7. Si la commission de recours externe constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris en annexe 1re de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, la commission de recours externe doit attribuer une catégorie de l'éventail defonctions sur base comparative. Cette attribution est définitive.

§8. La commission de recours externe doit rapporter les fonctions manquantes à l'asbl IFIC. L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§9. La décision de la commission de recours externe est communiquée par écrit au travailleur et à son employeur auplus tard le 11/12/2023. La décision de la commission de recours externe est motivée.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 27

Les discussions et toutes les informations reçues concernant les travailleurs individuels au sein des commissions d'accompagnement et de recours internes/sectorielles et au sein de la commission de recours externe sont confidentielles. Les représentants des travailleurs respectent la confidentialité des discussions et des informations communiquées lors des débats, ainsi que des décisions et comptes rendus transmis. Un échange relatif à l'attribution de fonction proposée peut toutefois avoir lieu entre le représentant de l'organisation syndicale et le travailleur concerné si des incompréhensions subsistent à cet égard. Les arguments issus des discussions en commission d'accompagnement peuvent être utilisés à titre individuel par les représentants des travailleurs, et ce, exclusivement afin de garantir une bonne attribution pour les travailleurs et de soutenir les travailleurs individuels qui en feraient la demande (dans le cadre de la procédure de recours, et ce, comme prévu aux article 10§7 et 18§2 de la présente convention collective de travail).

Article 28.

§1er. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle stipulée dans la présente conventioncollective de travail n'est d'application qu'à concurrence du financement structurel par l'autorité subsidiante des coûts sectoriels d'implémentation tels qu'évalués sur base du rapportage sectoriel mentionné à l'article 20 de la présente convention collective de travail.

§ 2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, un budget structurel et adapté à l'index, à l'évolution de

l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre (partielle) du système de classification de fonctions.

Article 29.

§1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 11/10/2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

§2. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit, dans un courrier ordinaire adressé au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé, en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations signataires s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception de ce courrier au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

ANNEXES

Annexe 1 : Procédures et règles d'attribution

Annexe 2 : Aperçu schématique du timing pour les institutions avec un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 1 : Procédure et règles d'attribution

Ces règles-clés sont d'application dans le cadre de l'attribution des fonctions de référence sectorielles par l'employeur aux travailleurs concernés, telle que prévue par la présente convention collective de travail.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions (Annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « visant à déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle », également disponible en ligne sur le site web de l'IFIC : www.if-ic.org).

L'éventail de fonctions compte 221 fonctions de référence sectorielles différentes. Cherchez en premier lieu le département de fonctions où la fonction de référence sectorielle peut se trouver. Regardez ensuite les différentes familles de fonctions. Pour le département de fonctions « infirmier-soignant », vous pouvez chercher dans le(s) secteur(s) où les fonctions de référence se trouvent.

RÈGLE 2 : Comparer le contenu de la fonction avec la description de fonction sectorielle

L'intitulé de la fonction ne sert que comme indication pour trouver la(les) bonne(s) fonction(s) de référence sectorielle(s). Sur le site web de l'IFIC, vous pouvez consulter la description de fonction sectorielle de référence complète pour chaque fonction de référence sectorielle IFIC, dans sa version la plus récente. Le contenu de la fonction exercée dans l'institution doit être comparé avec le contenu de la(des) fonction(s) de référence sectorielle(s) sur la base du titre de fonction, des activités et des tâches. Les éléments qui n'entrent pas en considération pour la comparaison du contenu de la fonction avec la(les) fonction(s) de référence sectorielle(s) sont notamment le grade ou le diplôme, le fonctionnement du travailleur concerné ou le barème actuel.

RÈGLE 3 : Appliquer la règle des 80 % du contenu de la fonction

En comparant le contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

1. La fonction dans l'institution correspond entièrement avec la fonction de référence sectorielle. La fonction de référence sectorielle peut être attribuée.
2. La fonction dans l'institution diffère peu de la fonction de référence sectorielle (correspond à 80% avec le paquet de tâches). L'attribution de la fonction de référence sectorielle peut avoir lieu. Il s'agit des cas suivants :

    a. L'exercice de la fonction dans l'institution comprend moins ou plus d'activités, sans que cela n'impacte l'objectif général de la fonction de référence sectorielle.

b. Les différences dans un ou plusieurs critères (connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et facteurs d'environnement) ne sont pas déterminantes pour le niveau de la fonction.

RÈGLE 4 : la fonction hybride : une combinaison de fonctions de référence sectorielles

Dans certains cas, la comparaison démontre que le travailleur dans l'institution n'exerce pas une, mais plusieurs fonctions de référence sectorielles. Il est question de fonction hybride lorsque le travailleur combine plusieurs fonctions de référence sectorielles dans le cadre d'un seul contrat de travail, pour autant que les fonctions combinées ne soient pas hiérarchiquement liées entre elles ou n'englobent pas de tâches comparables au sein d'une même catégorie de métier. Des fonctions spécialisées et exécutives au sein d'un même groupe professionnel ne peuvent pas être combinées entre elles : dans les fonctions avec une complexité plus grande, les tâches courantes (par exemple classer, faire des photocopies) ne sont pas reprises, alors qu'elles sont reprises dans des fonctions exécutives où elles relèvent de l'essentiel du paquet de tâches (par exemple aide-administratif).

Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, avec une indication du volume de travail, exprimé en pourcentage, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées. Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur ne consacre pas plus de 10% de son temps de travail n'entre pas en ligne de compte pour l'attribution.

RÈGLE 5 : fonction(s) de référence sectorielle(s) manquante(s)

Si l'employeur constate que l'attribution ne peut pas se faire car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, il attribue quand même une catégorie au travailleur (c'est-à-dire qu'il positionne la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles semblables, dont la valeur relative et le niveau de fonction correspondent à la fonction exercée dans l'institution.

Les règles-clés mentionnées ci-dessus sont détaillées et illustrées au moyen d'exemples concrets dans le manuel de classification de fonctions, édité en ligne par l'asbl IFIC (www.if-ic.org). Le manuel constitue un complément à cette annexe.

FEMARBEL
FÉDÉRATION DES MAISONS DE REPOS

Annexe 2 : calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Au plus tard le 15/11/21	• Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 15/11/2021 et le 17/12/21	• Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Au plus tard pour le 01/12/21	• Communication du nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS) • Composition commission d'accompagnement / commission de recours interne
Au plus tard à partir du 20/12/2021, et jusqu'au 21/02/22	• Préparation responsable-processus + information aux membres commission d'accompagnement (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Au plus tard pour le 17/01/21	• Communication générale aux travailleurs
Entre le 10/01/2022 et le 18/02/2022	• Sessions de formation « classification de fonctions » membres commissions d'accompagnement (et recours interne)
Entre le 21/02/2022 et le 18/03/22	• Sessions de formations « rapportage »
Entre le 21/02/22 et le 11/04/2022	• Discussion des attributions en commission d'accompagnement
Au plus tard pour le 18/04/22	• **Rapportage à l'IFIC (attribution + données salariales)** • **Communication des attributions décidées par l'employeur à la commission d'accompagnement**
Au plus tard pour le 18/04/22	• Communication attribution en commission d'accompagnement
Entre le 07/11/2022 et le 23/12/2022	• Sessions de formation « classification de fonctions » membres commissions de recours interne
Au plus tard le 09/01/2023 (au plus tard 1 semaine avant la communication de l'attribution de fonction au travailleur)	• Communication attribution définitive en commission d'accompagnement, avant communication au travailleur
Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023	• **Communication au travailleur de l'attribution de fonction**
Au plus tard pour le 27/02/2023	• Si recours interne : introduction du dossier

Janvier-Mai 2023, et au plus tard pour le 26/05/2023	• Communication de la décision du recours interne au travailleur, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Au plus tard pour le 09/06/2023	• Dès le résultat du recours interne : choix d'introduire un recours externe (15 jours)
Au plus tard pour le 11/12/2023	• Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

FEMARBEL
FÉDÉRATION DES MAISONS DE REPOS

Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Au plus tard pour le 15/11/21	• Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 15/11/2021 et le 17/12/21	• Formation des responsables-processus et des employeurs par l'asbl IFIC
Au plus tard pour le 01/12/2021	• Composition par la CP 330 des commissions d'accompagnement sectorielles
Au plus tard entre le 20/12/21 et le 21/02/22	• Préparation responsable-processus + le cas échéant information aux membres commission d'accompagnement sectorielle (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Au plus tard pour le 17/01/21	• Communication générale aux travailleurs
Au plus tard pour le 31/01/2022	• Le cas échéant : notification par l'employeur de son intention de faire appel aux services de la commission d'accompagnement sectorielle (+ communications coordonnées de contact du responsable-processus)
Entre le 21/02/2022 et le 18/03/22	• Sessions de formations « rapportage »
Entre le 21/02/22 et le 11/04/2022	• Discussion des attributions en commission d'accompagnement sectorielle
Au plus tard pour le 18/04/22	• **Rapportage à l'IFIC (attribution + données salariales)**
Au plus tard pour le 01/12/2022	• Composition par la CP 330 des commissions de recours sectorielles
Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023	• **Communication au travailleur de l'attribution de fonction**
Au plus tard pour le 27/02/2023	• Si recours sectoriel : introduction du dossier
Janvier-Mai 2023, et au plus tard pour le 26/05/2023	• Communication de la décision d'attribution au travailleur à la suite du recours sectoriel, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Au plus tard pour le 09/06/2023	• Dès le résultat du recours sectoriel : choix d'introduire un recours externe (15 jours)
Au plus tard pour le 11/12/2023	• Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe