**referentiepdatum**: 14 december 2021

Vragen IFIC-forum (FAQ)

Inhoud

[1. Eerste reeks vragen 1](#_Toc90392453)

[1.1. Toepassingsgebied 1](#_Toc90392454)

[1.2. Procedure 4](#_Toc90392455)

[1.3. Toewijzing van functies 9](#_Toc90392456)

[1.4. IFIC-salarisschalen 14](#_Toc90392457)

[1.5. Subsidies IFIC 15](#_Toc90392458)

**ALGEMENE OPMERKING: het is belangrijk om zeker alle protocollen over de invoering van IFIC te lezen, en de bijlagen aan de protocollen. De protocollen zijn te vinden op** [**https://www.vvsg.be/ific**](https://www.vvsg.be/ific)**.**

1. Eerste reeks vragen

In deze nota bundelen we alle vragen over IFIC die bij de VVSG zijn binnengekomen (eerste reeks: tot en met 7 december ’s middags, aangevuld met enkele verduidelijkingen op het IFIC-forum van 16 december 2021). We zullen de bijkomende, latere vragen over IFIC verwerken in een volgende FAQ.

* 1. Toepassingsgebied

1. **Valt het personeel van het dagverzorgingscentrum onder het toepassingsgebied VIA-6 met betrekking tot het luik inschaling in de IFIC-functieclassificatie, wat momenteel lopende is voor de woonzorgcentra? Zo ja veronderstel ik dat wij hiervoor de functieclassificaties dienen te gebruiken zoals voorzien voor de residentiële ouderenzorg?**

VVSG: ja. Het personeel van het dagverzorgingscentrum valt onder de IFIC-functieclassificatie en -salarisschalen.

1. **Een coördinator van een centrum voor dagverzorging: we vinden hiervoor geen IFIC-functie. Moeten we deze functie dan meenemen in IFIC?**

Update 23.12.2021

VVSG: De functie van coördinator centrum voor dagverzorging is momenteel niet opgenomen en beschreven in de IFIC-functiewijzer, waardoor er geen sectorale functie kan toegewezen worden en het een ontbrekende functie is.

In het geval van een ontbrekende functie geldt volgende procedure (met ondersteuning en advisering van de werkgever door de begeleidingscommissie):

- de werkgever doet een toewijzing ‘ontbrekende functie’;

- de werkgever duidt een categorie aan, op basis van een vergelijking met andere gelijkaardige sectorale functies in de IFIC-functiewijzer;

- de werkgever meldt de ontbrekende functie aan de IFIC vzw middels het daartoe bestemde standaardformulier. Deze meldingen van ontbrekende functies zullen behandeld worden conform de onderhoudsprocedure van de sectorale functies binnen IFIC.

- personeelsleden die een ontbrekende functie en, op basis van een vergelijking met andere gelijkaardige sectorale IFIC-functies, een IFIC-categorie hebben toegewezen gekregen, kunnen niet kiezen voor het IFIC-barema. De beslissing om dit IFIC-barema te activeren is geen lokale keuze maar gebeurt sectoraal. Wanneer een ontbrekende functie na een onderhoudsfase beschreven wordt, zijn de algemene regels m.b.t. het onderhoud (zie infra) van toepassing.

In overleg met de private ouderenzorg voegen we in bijlage een lijst met enkele generieke fiches voor ontbrekende IFIC-functies toe waaronder coördinator van een centrum voor dagverzorging.

Ter info: er is een nieuwe onderhoudsfase van IFIC in juli 2021 gestart, zo lezen we op de website van de vzw IFIC, die over verschillende maanden zal lopen (doel 2022). Je kan [hier](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Lijst%20van%20de%20functies%20die%20worden%20onderhouden%20in%202021.pdf)de lijst met functies raadplegen die aan veldonderzoek onderworpen zullen worden, hetzij voor een update (18 functies), hetzij voor de opmaak van een nieuwe sectorale referentiefunctie (7 functies). Specifiek voor de Vlaamse geregionaliseerde sectoren worden interviews georganiseerd voor de functies 'coördinator dagverzorgingscentrum (DVC)' en 'woonassistent'.

(bron: [onderhoudsprocedure PC 330](https://www.if-ic.org/nl/betrokken-sectoren/vlaamse-geregionaliseerde-sectoren-pc-330/onderhoudsprocedure) en [lijst van de sectorale IFIC-functies waarvan het onderhoud opstart in juli 2021](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Lijst%20van%20de%20functies%20die%20worden%20onderhouden%20in%202021.pdf))

*Zie ook vragen 24-25 – onderhoudsprocedure met als resultaat nieuwe IFIC-functie.*

**Bijkomende vraag: in de praktijk draait een coördinator van een centrum voor dagverzorging wel mee in de dagelijkse zorg, bijv. voor 70%. Vaak heeft de betrokkene ook een diploma verpleegkunde. Werpt dit een ander licht op de zaak?**

VVSG: neen, eigenlijk niet. De opmaak van een sectorale referentiefunctie voor coördinator CDV is in ontwikkeling. Wij zouden een hybride functie bij voorkeur adviseren voor eerder unieke gevallen die zich onderscheiden van het sectorale beeld en de unieke sectorale referentiefuncties die daaruit volgen. Een hybride functie lijkt ons bijvoorbeeld niet noodzakelijk voor de coördinator CDV die ook uitvoerende taken op zich neemt, want op enkele uitzonderingen na, staan heel wat coördinatoren mee in voor de dagelijkse zorg van de gebruikers. Deze realiteit zal ongetwijfeld zijn weerslag hebben in het beschreven takenpakket op sectoraal niveau.

1. **Valt het personeel van het GAW (Groep van Assistentiewoningen) onder het toepassingsgebied VIA-6 met betrekking tot het luik inschaling in de IFIC-functieclassificatie, wat momenteel lopende is voor de woonzorgcentra?**

VVSG: eigenlijk is er een discussie of het personeel van de GAW onder VIA6 ressorteert.

* Het personeel heeft een VIA-deelcode: code 605 en het personeel wordt op die manier meegenomen voor de berekening van de VIA6 subsidies (6% op de loonmassa van de  “geregionaliseerde” diensten voor koopkrachtmaatregelen).
* Maar assistentiewoningen zijn een niet-gesubsidieerde Vlaamse gereglementeerde sector. Vlaanderen (kabinet minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin) is ervoor beducht dat een IFIC-financiering de deur openzet voor een structurele financiering van GAW en houdt dit momenteel tegen.

Met andere woorden, de sector van de lokale besturen krijgt wel VIA6-geld (inclusief voor IFIC), maar zouden dit geld niet mogen toekennen aan de GAW’s.

Hoe dan ook vraagt de implementatie van IFIC voor de medewerkers van de GAW’s om een nieuw of aangepast protocol tussen de centrale sociale onderhandelaars.

Je kan dus ook geen IFIC-functie toewijzen voor de woonassistent, werkzaam in een Groep van Assistentiewoningen.

1. **Klopt het dat de IFIC-implementatie voor ouderenzorg en de voorafnames voor kindzorg en thuiszorg ook van toepassing zijn op alle in onze organisatie werkende medewerkers, dus ook op de bij ons terbeschikkinggestelde medewerkers? Voor de IFIC-implementatie staat dit duidelijk in het eerste uitvoeringsprotocol (p. 3 onderaan) maar voor de voorafnames is het mij niet duidelijk.**

VVSG: Inderdaad, de nieuwe regels zijn ook van toepassing op medewerkers die gedetacheerd worden naar een zorgvoorziening die onder de ouderenzorg valt of onder thuiszorg of kinderopvang. Dat zal nog verduidelijkt worden in de wijzigingen aan de Rechtspositiebesluiten die op komst zijn mbt IFIC en de voorafnames.

Enkele voorbeelden:

* Stel dat een statutaire poetshulp van OCMW X gedetacheerd wordt naar een zorgvereniging die aanvullende thuiszorg aanbiedt, dan valt de betrokkene onder de voorafnames voor poetshulpen in de aanvullende thuiszorg, ook al heeft de juridische werkgever zelf geen aanvullende thuiszorgdienst meer.
* Een statutair OCMW-medewerker zorgkundige die naar een private ouderenzorgvoorziening gedetacheerd wordt, valt onder de regels van IFIC publieke sector. Dus hij of zij zal de IFIC-verloning krijgen, en daarbovenop in voorkomend geval ook de haard- en standplaatstoelage. De reden waarom de publiekesectorregels van toepassing zijn (dus met de haard- en standplaatstoelage erbovenop) en niet de privatesectorregels, is dat het gedetacheerd personeelslid nog op de payroll van het OCMW blijft staan en meegeteld wordt voor de berekening van de subsidies publieke sector. Het OCMW zal dus subsidies krijgen vanuit de middelen publieke sector, niet vanuit de middelen private sector.

Meer info: zie ook pagina 3 onderaan van protocol 1 (toewijzingsprocedure) en vooral ook de voetnoot bij de betreffende passage.

*“De toewijzingen van de sectorale IFIC-functies moeten uitgevoerd worden voor het volledige personeel van de betrokken publieke Vlaamse zorginstellingen en voor het gedetacheerd of ter beschikking gesteld statutair personeel in de publieke en de private instellingen ouderenzorg en geregionaliseerde instellingen (1), met uitzondering van het hierboven gedefinieerde ‘administratief personeel’ en de directie en de artsen.*

1. *Voor het gedetacheerd statutair personeel, moet de huidige procedure zowel de juridische werkgever als de “functionele” werkgever betrekken (met name de werkgever bij wie het personeelslid effectief is tewerkgesteld). Na overleg op lokaal niveau, wordt een akkoord hiertoe afgesloten tussen de juridische werkgever en de “functionele” werkgever, om in een procedure die rekening houdt met de specificiteiten van de situatie, de voorziene modaliteiten in het huidige protocol te vertalen.”*
2. **Indien een statutaire medewerker voor IFIC kiest of van de voorafname erop geniet, moet hij/zij afstand doen van zijn/haar vaste benoeming? Ik denk van niet, maar stel de vraag omdat ik al verschillende keren hoorde dat men afstand van deze vaste benoeming zou moeten doen. Ik lees dit echter nergens in de uitvoeringsprotocollen. Wellicht was dit destijds bij de IFIC-implementatie in de privé-ziekenhuizen wel het geval indien er statutairen gedetacheerd werden omdat IFIC toen enkel voor de privé telde en men dus een keuze moest maken tussen het privé- en openbaar stelstel.**

VVSG: men moet absoluut geen afstand doen van de statutaire aanstelling louter omdat men in een IFIC-functie stapt. Je kan perfect als statutair medewerker een IFIC-functie bekleden.

1. **Wat doen we met functies die centraal georganiseerd worden: preventie-adviseurs, ondersteunend personeel etc. Zij worden niet strikt toegewezen aan de ouderenzorg. Volgens het protocol moet de IFIC-toewijzing uitgevoerd worden voor het volledige (VIA-)personeel. Maar waar trekken we de grens?**

VVSG: bij twijfel of overlap of een personeelslid al dan niet behoort tot het woonzorgcentrum, het centrum voor dagverzorging of het centrum voor kortverblijf, geven de sociale partners de richtlijn dat de betrokkene ten minste 1/3 van de arbeidstijd moet tewerkgesteld zijn binnen een van de drie genoemde types zorgvoorzieningen. Een aantal besturen maakt het onderscheid tussen instellingspersoneel en niet-instellings-personeel: tot hier gaat het om personeel in de zorgvoorziening (in de “instelling”) en vanaf hier niet meer.

De grens tussen instellings- en niet-instellingspersoneel is in elk geval iets dat je zeker ook het beste bespreekt met de vakbonden.

Het onderscheid tussen instellingspersoneel en niet-instellingspersoneel maakt dat je tussen deze twee groepen personeelsleden misschien spanningen op de werkvloer zal voelen: het zorgt voor dat het personeel zich aan elkaar gaat vergelijken. IFIC is natuurlijk een verhaal in fasen en kan helaas niet onmiddellijk bij het volledige instellings- én niet-instellingspersoneel doorgevoerd worden.

Meer info: zie ook pagina 3 onderaan van protocol 1 (toewijzingsprocedure) en vooral ook de voetnoot bij de betreffende passage.

*“De toewijzingen van de sectorale IFIC-functies moeten uitgevoerd worden voor het volledige personeel (1) van de betrokken publieke Vlaamse zorginstellingen en voor het gedetacheerd of ter beschikking gesteld statutair personeel in de publieke en de private instellingen ouderenzorg en geregionaliseerde instellingen, met uitzondering van het hierboven gedefinieerde ‘administratief personeel’ en de directie en de artsen.*

1. *Dit wil zeggen het VIA-personeel. Bij twijfel of overlap geven de sociale partners de richtlijn dat men ten minste 1/3 van de arbeidstijd moet tewerkgesteld zijn binnen een van de betrokken geregionaliseerde zorginstellingen*.”
2. **De functies van directeur woonzorgcentrum (de vroegere ‘rusthuisdirecteur’) en de functies onder de rubriek ‘administratie’ worden momenteel niet toegewezen. Wanneer worden daarvoor IFIC-classificaties en IFIC-barema’s voor geactiveerd?**

VVSG: het gaat om twee verschillende categorieën, maar voor beide categorieën zijn nog geen afspraken gemaakt over de invoering van IFIC.

* Voor de functie van directeur woonzorgcentrum bestaat geen IFIC-functie, dus voor deze functie zou er eerst een IFIC-functie en IFIC-weging moeten opgesteld worden.
* Daarentegen zijn de functies onder de rubriek ‘administratie’ wel al beschreven en gewogen, maar voorlopig nog niet toegekend omwille van de verwevenheid van deze functies met andere functies binnen het lokaal bestuur.
  1. Procedure

1. **In de protocollen staat vermeld dat tijdens de voorbereidende fase het Besluit Rechtspositieregeling OCMW en de lokale RPR moet aangepast worden. Hoe moeten we hiermee omgaan? Er zal niet voldoende tijd zijn om de lokale RPR aan te passen? Er werd in het verleden verwezen naar een omzendbrief, wanneer zou deze verschijnen?**

VVSG: in het protocol ‘deel 1 – Toewijzingsprocedure’ (inleidende alinea onder punt 1.1, p. 4) staat hierover inderdaad het volgende:

*“Tijdens de voorbereidende fase moet het Besluit Rechtspositieregeling OCMW en de lokale rechtspositieregeling van elke instelling die de sectorale IFIC-functies implementeert, aangepast worden om het lokaal juridisch kader te kunnen bieden noodzakelijk voor de implementatie en voor de toepassing van de procedure voorzien in het huidig protocol, met name, om de uitgevoerde functietoewijzingen door de werkgever (buiten beroep) en de beslissingen van de interne beroepscommissie (buiten extern beroep) bindend te maken.”*De voorbereidende fase loopt ten einde op 06/03/2022, met de mogelijkheid om dit na overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers met maximaal 1 maand te verlengen, tot maximaal 06/04/2022. Een strikte lezing van het protocol betekent inderdaad dat de lokale RPR uiterlijk tegen 06/03/2022 (verlengbaar tot 06/04/2022) aangepast moet worden.

Wij adviseren echter om momenteel te focussen op wat prioritair is: (1) toewijzing IFIC-functies, (2) activering IFIC-barema's (de pay roll aanpassen). De aanpassing van de lokale RPR is momenteel niet het belangrijkste: de lokale toepassing van IFIC zal sowieso conform de afspraken uit de protocollen en op basis van lokaal overleg in de begeleidingscommissie moeten gebeuren, zelfs als de lokale RPR nog niet aangepast is.

Het ABB en het kabinet Somers hebben wel beloofd dat er hierover vóór het einde van het jaar een schrijven komt, in afwachting van een aanpassing van de Rechtspositiebesluiten.

1. **Telt de procesverantwoordelijke in de paritaire verdeling mee als lid van de werkgeversvertegenwoordiging of staat de proces-verantwoordelijke buiten deze paritaire verhouding?**

VVSG: neen, de procesverantwoordelijke telt niet mee als lid van de werkgevers-vertegenwoordiging.   
Zie punt 1.1.3 van het protocol ‘deel 1 – Toewijzingsprocedure’ (p. 5): “*De begeleidingscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit een gelijk aantal werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers, waarvan minstens 1 (en maximum 2) vertegenwoordigers per vakbondsorganisatie vertegenwoordigd in het bijzonder onderhandelingscomité.”*

Verder in het protocol staat er: “*de procesverantwoordelijke neemt eveneens deel aan de vergaderingen en neemt het secretariaat waar van de begeleidingscommissie”* (eigen onderlijning: dit bevestigt dat de procesverantwoordelijke geen deel uit maakt van de werkgevers-vertegenwoordiging).

1. **In het eerste protocol (over de toewijzing van IFIC-functies) staat dat er minstens 1 vertegenwoordiger per vakorganisatie opgenomen moet worden.** **Voor ACV en ACOD is dit geen probleem, maar VSOA heeft geen vertegenwoordiger en zij verontschuldigt zich al maanden.** **Is het verplicht om het VSOA op te nemen als zij niet ingaat op een deelname?**

VVSG: nodig het VSOA formeel uit om 1 of 2 (naargelang de lokale samenstelling) vertegenwoordigers aan te duiden voor de begeleidingscommissie. Als zij hier niet op reageert, adviseren wij om eenmalig een herinnering hiervoor te versturen. Reageert ze alsnog niet op deze herinnering en/of komen de aangeduide VSOA-vertegenwoordigers niet naar de vergaderingen, ondanks een formele uitnodiging, laat dan de vergadering doorgaan zonder het VSOA. Zo hebben ze in elk geval de kans gehad om aanwezig te zijn op de besprekingen.

1. **Wat is de termijn waarbinnen de interne beroepscommissie over een individuele aanvraag een uitspraak moet doen? Er wordt verwezen naar 17/6/2022, is dit de datum die in het huishoudelijk reglement moet opgenomen worden en waarbinnen iedereen een antwoord van de interne beroepscommissie mag verwachten? Of gelden er andere termijnen?**

VVSG: dat klopt. In de periode van 4 april 2022 tot 17 juni 2022 worden de dossiers behandeld door de interne beroepscommissie. Dit staat zo te lezen in punt 1.3.3 van protocol ‘deel 1 – Toewijzingsprocedure’ (p.12): *“De interne beroepscommissie heeft tot 17/06/2022 de tijd, na indiening van het beroep door de personeelsleden (datum van de aangetekende brief of van schriftelijk verzoek met ontvangstbevestiging), om een beslissing te nemen aangaande het verzoek van het personeelslid en deze zo snel mogelijk te communiceren. De beslissing moet geargumenteerd worden en de mogelijkheid vermelden om extern beroep in te dienen en de voorwaarden hiervoor.”*

Voor alle duidelijkheid, net zoals bij de andere procedurestappen kan deze termijn na overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers met maximaal 1 maand verlengd worden, tot maximaal 17 juli 2022.

1. **De directeur van ons woonzorgcentrum is aangeduid als projectverantwoordelijke. Jammer genoeg is zij onverwacht afwezig, en zal ik dit tijdelijk op mij nemen. De personeelsverantwoordelijke gaf aan dat er opleidingen voorzien zijn voor de projectverantwoordelijken. Is het mogelijk om mij hierover meer info + data door te mailen?**

Zie VVSG-webpagina hierover: [Dossier: IFIC (vvsg.be).](https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/ific)

1. **Wanneer gaan de vormingen over ‘functieclassificatie’ voor de leden van de begeleidingscommissie door? Is het de bedoeling dat de leden van de interne beroepscommissie hier ook al op aansluiten of wordt dit in een latere fase nog eens georganiseerd?**

VVSG: de data van de opleidingen georganiseerd door vzw IFIC zijn te vinden op onze website: [www.vvsg.be/ific.](http://www.vvsg.be/ific) De leden van de interne beroepscommissie kunnen hier ook al aan deelnemen.

Uit punt 1.1.7 van protocol ‘deel 1 – Toewijzingsprocedure’ (p. 7): “*de werkgever waakt erover dat zowel de procesverantwoordelijke als alle leden van de begeleidingscommissie en interne beroepscommissie een opleiding volgen (of eerder gevolgd hebben) georganiseerd door de vzw IFIC. Indien de rol van de begeleidingscommissie opgenomen wordt door het bijzonder onderhandelingscomité zullen die leden ook de voornoemde opleiding volgen*.”

Ter info. De werkgever moet de personeelsleden dus vrijstellen tijdens de werkuren zodat zij de voorziene opleidingen kunnen volgen. Indien de personeelsleden de opleiding volgen buiten hun uurrooster zullen zij gecompenseerd worden overeenkomstig de bepalingen van de rechtspositieregeling.

Besturen signaleren dat alle opleidingsmomenten volzet zijn en hoewel de mogelijkheid bestaat om een opleiding achteraf te bekijken, vragen ze of er bijkomende opleidingen georganiseerd kunnen worden. De VVSG vraagt na.

Update 23.12.2021: de vzw IFIC zal een bijkomende opleiding organiseren op 17 januari 2022. Ze zal eerst de mensen op de wachtlijst aanschrijven en dan de opleidingsdatum communiceren op haar website.

**Er wordt hierbij ook de vraag gesteld of een attest dat men de opleiding gevolgd heeft, nodig is om met de procedure verder te kunnen gaan.**

VVSG: een attest van aanwezigheid is niet nodig om verder te gaan met de procedure.

1. **Waar is het standaardformulier te vinden voor ontbrekende functies?**

VVSG: er is (nog) geen standaardformulier beschikbaar, alhoewel het wel wordt opgelegd (zie protocol 1 pagina 8). Er staat in het protocol over de toewijzingsprocedure enkel vermeld dat de werkgever de vzw IFIC hiervan op de hoogte brengt.

Update 23.12.2021: de VVSG informeerde bij de vzw IFIC op 23.12.2021 hoe dit het beste gebeurt. Je kan het standaardformulier voor de private ouderenzorg ondertussen [hier](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.if-ic.org%2Fsrc%2FFrontend%2FFiles%2Fuserfiles%2Ffiles%2F180702_Bijlage%25204%2520Ontbrekende%2520functie%2520FINAAL.DOCX&wdOrigin=BROWSELINK) al wel nalezen.

Zie punt 1.5.1 van ‘protocol deel 1 - Toewijzingsprocedure (p. 18):

*“Organisaties evolueren, bestaande functies veranderen en nieuwe functies worden gecreëerd. Via de onderhoudsprocedure wordt de sectorale classificatie bijgewerkt: elk jaar wordt een deel van de functiebeschrijvingen beoordeeld en indien nodig bijgewerkt. Deze procedure wordt op suprasectoraal niveau georganiseerd, dit wil zeggen dat deze samen voor alle sectoren wordt gevoerd, die de sectorale IFIC-classificatie gebruiken van de zorgsectoren.*

*Voor deze update kunnen de werkgeversvertegenwoordigers en syndicale organisaties evoluties in de organisaties en functies signaleren aan IFIC.*

*De meldingen van ontbrekende functies die naar IFIC zijn verstuurd door de werkgever of bij delegatie de procesverantwoordelijken en tevens door de secretaris van de externe beroepscommissie in het kader van toewijzing, zullen eveneens behandeld worden tijdens deze onderhoudsprocedure.”*

1. **Op bladzijde 6 van het protocol over de toewijzingsprocedure is sprake van de voorzitter van de interne beroepscommissie. Wie is dit en hoe wordt deze het beste gekozen?**

VVSG: het lokaal bestuur kiest zelf de voorzitter van de interne beroepscommissie. Hij of zij maakt deel uit van de werkgeversdelegatie.

Zie punt 1.1.4 van protocol ‘deel 1 - Toewijzingsprocedure’ (p. 6): *“het voorzitterschap van deze interne beroepscommissie wordt waargenomen door een lid van de interne beroepscommissie aangeduid uit de werkgeversdelegatie”.*

1. **Volgens bladzijde 12 van het protocol over de toewijzingsprocedure kan voor de interne beroepscommissie een hoorzitting plaatsvinden.** **Moet de medewerker aangeven dat hij/zij mondeling toelichting wil geven?**

VVSG: het is de interne beroepscommissie die beslist of er al dan niet een hoorzitting komt. Wanneer de interne beroepscommissie beslist om een hoorzitting te organiseren, kan het personeelslid zijn/haar argumenten mondeling toelichten, maar is hier niet toe verplicht. De medewerker kan ook weigeren om hierop in te gaan of schriftelijke toelichting geven.

Zie punt 1.3.3. van protocol ‘deel 1 - Toewijzingsprocedure’ (p. 12): “*Hoorzitting: de zittingen van de interne beroepscommissie zijn niet openbaar. Echter kan de interne beroepscommissie, indien nodig, een hoorzitting organiseren waarbij de personeelsleden de argumenten mondeling kan toelichten. Ook de leidinggevende van het personeelslid kan daarbij gehoord worden. De personeelsleden kunnen zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een persoon naar zijn/haar keuze.”*

1. **Nieuwe medewerkers (jan. 2022): moet de begeleidingscommissie daar ook in adviseren?**

VVSG: voor nieuwe aanwervingen, dus voor aanwervingen vanaf 1 januari 2022, komt het personeelslid automatisch in een IFIC-functie met bijhorend geactiveerd IFIC-barema, voor zover er een IFIC-functie bestaat. Wanneer het personeelslid in dienst komt in een functie die geen IFIC-functie is dan wordt aan het personeelslid een niet-IFIC-functie toegekend en wordt de betrokkene ingeschaal in de salarisschalen volgens de Krachtlijnen Kelchtermans.

De begeleidingscommissie moet hierin in principe niet tussenkomen.

Op zich sluiten we wel niet uit dat een werkgever de begeleidingscommissie toch samenroept over de vraag of de nieuwe aanwerving plaatsvindt in een IFIC-functie.

1. **Is de begeleidingscommissie optioneel of verplicht?**

VVSG: zie punt 1.1.3 van protocol ‘deel 1 – Toewijzingsprocedure' (p.5): het opzetten van een begeleidingscommissie is verplicht. Maar het is wel zo dat het Bijzonder Onderhandelingscomité in consensus kan beslissen om geen begeleidingscommissie op te richten, en dus de rol zelf op te nemen.

1. **Dus vóór 12 januari 2022 moeten de voorstellen van inschaling in IFIC ter bespreking aan de begeleidingscommissie worden voorgelegd?**   
     
   VVSG: dat klopt. Tegen 12 januari 2022 moet er een collectief voorstel van IFIC-toewijzing gebeuren (zie punt 1.1.8 van protocol ‘deel 1 – Functietoewijzing', p. 7: *“De procesverantwoordelijke stelt de toewijzingsvoorstellen van de werkgever voor in de begeleidingscommissie.”*). Tegen dan zou duidelijk moeten zijn dat voor de verpleegkundigen de IFIC-functie (en –barema) X is, voor de hoofdverpleegkundigen Y, voor de zorgkundigen Z, voor de medewerker van de technische dienst A, enz.

Tegen 21 januari moet het voorstel gerapporteerd worden aan het bijzonder comité (BOC/HOC) ter informatie.

Beide termijnen kunnen na overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers met maximaal 1 maand verlengd worden, tot respectievelijk 12 februari 2022 en 7 april 2022.

1. **Mag in geval van detachering (terbeschikkingstelling) van personeel de feitelijke werkgever worden toegevoegd aan de overheidsdelegatie in de begeleidingscommissie?**

VVSG: goed voorstel! Medewerkers van de feitelijke werkgever kunnen inderdaad toegevoegd worden aan overheidsdelegatie in de begeleidingscommissie.

Zie, voor de samenstelling van de begeleidingscommissie, punt 1.1.3 van protocol ‘deel 1 - Toewijzingsprocedure’ (p. 5): de werkgever stelt autonoom de werkgeversdelegatie in de begeleidingscommissie samen.

1. **Er is sprake van functies die ‘toegewezen en geactiveerd’ worden: hoe gebeurt die activering en door wie? Wij zijn zo goed als klaar met het intern toewijzen en staan te popelen om dit aan de begeleidingscommissie voor te leggen, maar we kennen de volgende stappen nog niet.**

VVSG: de invoering van IFIC gebeurt inderdaad in twee fasen: (1) toewijzing van IFIC-functies en (2) activering van IFIC-barema’s:

* + Tegen 12 januari 2022 (kan na overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers met maximaal 1 maand verlengd worden, tot 12 februari 2022) maak je als werkgever een collectief voorstel van IFIC-functietoewijzing op. Dus op functieniveau, zonder al over personeelslid X of Y te spreken. Bijv. voor alle verpleegkundigen zal het IFIC-functie 6370 zijn; voor alle hoofdverpleegkundigen IFIC-functie 6320, enz.   
    (zie punt 1.1.8 van protocol ‘deel 1 – Functietoewijzing', p. 7).
  + Tegen 7 maart 2022 (kan ook met maximaal 1 maand verlengd worden, tot 7 april 2022) communiceer je over de concrete individuele toewijzing. Dus bijv. Mieke Peeters, hoofdverpleegkundige, krijgt IFIC-functie van hoofdverpleegkundige en dat houdt IFIC-barema 17 in. Het personeelslid heeft 4 weken na datum E de tijd om beroep in te dienen tegen de toewijzing van de IFIC-functie. Indien het personeelslid geen beroep indient moet het personeelslid binnen diezelfde 4 weken beslissen om al dan niet naar het IFIC-barema over te stappen. Dat betekent dat de werkgever tegen 7 maart 2022 (of tegen 7 april 2022) ook een individueel salarisvoorstel moet doen.

Zie ook de tijdslijn op pagina 21 van protocol 1 ‘deel 1 Functietoewijzing’.

1. **Komt er nog een voorbeeld van huishoudelijk reglement?**

VVSG: voor de interne beroepscommissie zal de vzw IFIC een huishoudelijk reglement opmaken, zo liet de vzw IFIC in een mail weten. We vragen bijkomend na of er ook een komt of beschikbaar is voor de begeleidingscommissie.

Update 23.12.2021:

Ter info en ter suggestie geven we hier mee wat er hierover voor de private ouderenzorg (werking begeleidingscommissie) centraal is afgesproken; dit kader kan als basis dienen voor de lokale afspraken hierover:

*“De begeleidingscommissie legt haar vergaderkalender vast. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.*

*Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen en beraadslagen.*

*Indien noodzakelijk of bij problemen met de werking in de commissie en mits motivering, kunnen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de begeleidingscommissie beroep doen op experten van de werknemers- of werkgeversorganisaties. Deze kunnen op vraag van de leden deelnemen aan de vergaderingen. Zij hebben een adviserende rol.”*

* 1. Toewijzing van functies

1. **Is het IFIC-classificatiesysteem van toepassing op volgende functies?**

**• Chef-kok**

**• Hulpkok**

**• Kok**

**• Medeweker keuken**

**• Medewerker onderhoud**

VVSG: Zij vallen allemaal onder het IFIC-functieclassificatiesysteem (met andere woorden: ze worden niet uitgesloten), maar voor sommige functies is het IFIC-barema niet geactiveerd omdat uit berekeningen bleek dat het IFIC-barema over de hele lijn niet voordeliger zou zijn dan in de Krachtlijnen Kelchtermans. Concreet wordt het IFIC-barema niet geactiveerd voor kok, hulpkok en voor tuinman/tuinvrouw). Dus WEL voor chef-kok, medewerker keuken en medewerker onderhoud.

**Bijkomende vraag: in sommige besturen blijkt bijv. een hulp-kok er met IFIC wel op vooruit te gaan. Hij of zij wordt lokaal nu verloond op het D-niveau. Kan het bestuur dan het IFIC-barema niet activeren?**

VVSG: neen, je kan niet lokaal beslissen om het IFIC-barema toch te activeren. Het is misschien interessant om te signaleren (aan de lokale vakbondsorganisaties, aan de vzw IFIC, aan ons) dat deze situatie zich voordoet: in een volgende ronde kan dan misschien (centraal) beslist worden om deze barema’s toch te activeren.

**Wat met de functie van kok? Zal het bestuur niet onder druk gezet worden om een kok als chef-kok in de IFIC-functieclassificatie te zetten? Wat denken andere lokale besturen hierover?**

* Een personeelslid signaleerde dat er lokaal door sommigen werd aandrongen om de functie van kok en/of hulpkok organiek hoger in te schalen, in het systeem van de Krachtlijnen Kelchtermans (dus via bevorderingsprocedures in te vullen).
* Een ander bestuur meldde dat er lokaal door sommigen voorgesteld werd om de kok als chef-kok in te schalen in IFIC. Andere besturen reageerden hierop dat een leidinggevende taak niet zomaar aan een niet-leidinggevende functie kan toegevoegd worden. Dit is nu eenmaal afgesproken, de functiebeschrijving is legitimerend, en moet voor 80% overeenstemmend zijn qua inhoud. Het leidinggeven ontbreekt bij de functie van “kok”.
* Andere besturen nemen akte van het feit dat het IFIC-barema van kok en van hulp-kok niet geactiveerd wordt en behouden voor deze functies dus de salarisschalen / functionele loopbaan volgens de Krachtlijnen Kelchtermans.

1. **Bladzijde 18 e.v. van het eerste protocol – onderhoudsprocedure. Wat als er in de toekomst een nieuwe IFIC sectorale functiebeschrijving ontstaat die nog meer/beter aansluit dan de huidig toegewezen IFIC sectorale referentiefunctie (vb. bij hybride functies)? Hoe gaan we hiermee om? Wat als deze nieuwe functiebeschrijving leidt tot een IFIC-barema dat gunstiger of ongunstiger is dan de oorspronkelijk toegewezen sectorale referentiefunctie?**

VVSG: we beschrijven hieronder het resultaat van de jaarlijkse onderhoudsprocedure uitgevoerd door de vzw IFIC, zoals omschreven in het protocol over de functietoewijzing. Het protocol beschrijft enerzijds de communicatie die de werkgever moet doen en anderzijds de toepassing van de resultaten van de onderhoudsprocedure, naargelang het gaat om een gewijzigde IFIC-functie, een toegevoegde IFIC-functie en een geschrapte IFIC-functie.

Uit punt 1.5.2.1 van het eerste protocol (p. 19):

*Na elk periodiek onderhoud door IFIC* ***voorziet de werkgever systematisch een communicatie naar het bijzonder onderhandelingscomité en naar alle personeelsleden*** *die zijn tewerkgesteld om hen te informeren over de lijst van sectorale referentiefuncties die:*

1. *Onderhouden werden (gewijzigde bestaande functies);*
2. *Toegevoegd werden aan de sectorale functieclassificatie (nieuwe functies);*
3. *Geschrapt werden uit de sectorale functieclassificatie (verouderde functies).*

*De functiecategorie van de betrokken functies moet ook vermeld worden (categorie voor en na het onderhoud).*

***De communicatie voor het bijzonder onderhandelingscomité moet ook een lijst bevatten van de personeelsleden in dienst betrokken bij elk van deze functies****, rekening houdend met de geheimhoudingsregels die van toepassing zijn binnen dit orgaan en met inachtneming van de voorschriften van de GDPR,* ***uitsluitend en alleen voor het in dit protocol bedoelde gebruik****. Er zal voorafgaandelijk herinnerd worden aan het vertrouwelijke karakter van de verzamelde informatie in de lijst.*

*De communicatie bevat ook het adres van de website van het Instituut voor Functieclassificatie (IFIC) waarop de beschrijvingen van de sectorale referentiefuncties beschikbaar zijn gesteld in hun meest recente versie.*

Punt 1.5.2.2. van het eerste protocol: ‘Toepassing van de resultaten van het onderhoud op de personeelsleden (wat betreft de functiebeschrijvingen)’:

*Gewijzigde sectorale referentiefunctie*

*Als een bestaande* ***sectorale referentie functiebeschrijving gewijzigd wordt*** *in het kader van het onderhoud,* ***zal de gewijzigde functiebeschrijving automatisch van toepassing zijn op alle tewerkgestelde personeelsleden aan wie deze functie werd toegewezen****, evenals op de nieuwe personeelsleden die in dienst treden in dezelfde functie (en dit vanaf de datum van inwerkingtreding hiertoe vermeld op de functiebeschrijving). De werkgever moet geen specifieke individuele communicatie hierover voorzien naar alle betrokken personeelsleden, behalve wanneer, na het onderhoud, de categorie van de functie gewijzigd wordt.*

*Toegevoegde sectorale referentiefunctie*

*Wanneer een* ***nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving*** *wordt toegevoegd aan de classificatie in het kader van het onderhoud,* ***wijst de werkgever de nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving toe aan de betrokken tewerkgestelde personeelsleden****. Het kan gaan over personeelsleden die tot heden een ontbrekende functie hebben toegewezen gekregen, of een op basis van hun effectieve taken een of meerdere minder geschikte sectorale referentiefunctie(s) in vergelijking met de aan het systeem toegevoegde nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving.*

*De nieuwe sectorale referentie functiebeschrijving is ook van toepassing op de nieuwe personeelsleden die in dienst treden voor dezelfde functie.*

*Voor de toewijzing, blijft de werkgever toezicht houden op de naleving van de classificatieprincipes (vuistregels), zoals beschreven in het handboek functieclassificatie.*

***De werkgever moet individueel en schriftelijk communiceren naar elk betrokken personeelslid in dienst over het feit dat een nieuwe sectorale functie hem wordt toegewezen. Het personeelslid dat, binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, omdat hij vindt dat deze niet voor minstens 80% overeenkomt met de taken die hij uitoefent, behoudt zijn functie die hem eerder werd toegewezen (sectorale referentiefunctie of ontbrekende functie).***

*Geschrapte sectorale referentiefunctie*

*Als een* ***sectorale referentiefunctie geschrapt*** *wordt uit de classificatie in het kader van het onderhoud****, zal de werkgever aan het betrokken personeelslid in dienst een andere sectorale referentiefunctie moeten toewijzen (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie).***

*De geschrapte sectorale referentiefunctie kan niet meer worden toegewezen aan nieuwe personeelsleden.*

*Voor de nieuwe toewijzing zal de werkgever nauwgezet de classificatieprincipes (vuistregels) toepassen, zoals beschreven in het handboek functieclassificatie.*  
***De werkgever moet individueel en schriftelijk naar elk betrokken personeelslid in dienst communiceren over het feit dat de sectorale referentiefunctie, die hij toegewezen had gekregen, geschrapt is en dat een andere sectorale referentiefunctie (of, in voorkomend geval, een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie) hem ter vervanging werd toegewezen****.*

*Als de werkgever beslist om een andere sectorale referentiefunctie toe te wijzen aan het personeelslid ter vervanging van de geschrapte functie (en dus geen ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie),* ***zal het personeelslid, die binnen een termijn van 1 maand vanaf de ontvangst van de communicatie van de nieuwe toewijzing door de werkgever, expliciet schriftelijk laat weten aan zijn werkgever dat hij zich verzet tegen de nieuwe toewijzing, omdat hij vindt dat deze niet voor minstens 80% overeenkomt met de taken die hij uitoefent, in ieder geval zijn vorige functietoewijzing zien vervangen worden door een ontbrekende functie met een identieke categorie als bij de geschrapte functie.***

1. **Laten we over de voorgaande vraag even dóórdenken aan de hand van een voorbeeld: stel dat je een coördinator van het centrum voor dagverzorging (CDV) hebt ingeschaald als hoofdverpleegkundige (IFIC-categorie 17) en uit de jaarlijkse onderhoudsprocedure komt een nieuwe IFIC-functie ‘coördinator CDV’ met een lager IFIC-barema.**

VVSG: dan betekent dit je de functie te hoog hebt ingeschaald; de nieuwe IFIC-functie zal op de medewerker van toepassing zijn, maar de betrokkene zal ten persoonlijke titel kunnen kiezen voor het behoud van het IFIC-barema 17, tot zijn of haar uitdiensttreding.

*Zie ook vraag 2 over de toepassing van IFIC in de centra voor dagverzorging en ook over de coördinator van het CDV in het bijzonder.*

1. **Kan een verpleegkundige die op 31 december 2021 in dienst is en na 7 april 2022 (datum E) een andere functie beoogt en daarvoor een opleiding volgt later nog instappen om verloond te worden volgens een hoger IFIC barema?**

VVSG: dat is inderdaad een belangrijke vraag waarbij twee tegenovergestelde uitgangspunten samen komen:

Aan de ene kant wordt wie in dienst komt of van functie verandert vanaf 2022, altijd volgens het IFIC-barema verloond (geen keuze). Aan de andere kant krijgt het personeelslid dat in dienst was op 31.12.2021 en nog steeds in dienst is op het moment van de toewijzing van de IFIC-functies (=datum E), de keuze om over te stappen naar het IFIC-barema als dat gunstiger is.

Voor het antwoord op deze vragen, zie het schema in protocol 2 over de activering van barema’s, pagina 10.

Dit zijn de krijtlijnen:

* Een personeelslid dat in het IFIC-barema gestapt is, blijft volgens het IFIC-barema verloond worden (geen keuzemogelijkheid) bij wijziging van functie, uiteraard wanneer bij die nieuwe functie een IFIC-barema geactiveerd werd. (Wanneer bij de nieuwe functie geen IFIC-barema geactiveerd werd, zal de betrokkene uiteraard overgaan naar een niet-IFIC-barema (dus met andere woorden: verloond worden volgens de Krachtlijnen Kelchtermans)).
* Een personeelslid dat nog niet in het IFIC-barema ingestapt is, kan, bij wijziging van functie, blijven afzien (keuzemogelijkheid) van het IFIC-barema, uiteraard in zoverre bij de nieuwe functie een IFIC-barema geactiveerd werd. Wanneer er geen IFIC-barema geactiveerd werd in de nieuwe functie, bestaat er de facto geen keuzemogelijkheid.

1. **Welke IFIC-functie geven we aan onze referentiepersoon dementie?**

VVSG:

Dit is een ontbrekende functie.

Samen met de private ouderenzorg constateren we immers dat de referentiepersonen in de ouderenzorg geen verpleegkundigen (moeten) zijn (in tegenstelling tot wat in het ziekenhuis het geval is). De VVSG stelt daarom twee ontbrekende functies ‘referentiepersoon’ voor:

* Een referentiepersoon – staffunctie – IFIC-categorie 16
* Een referentiepersoon – lid van het zorgteam – IFIC-categorie 15.

We vinden het immers belangrijk dat een eigen IFIC-functie ‘referentiepersoon in de ouderenzorg’ ontwikkeld wordt in de IFIC functiewijzer.

Concreet adviseren we hier om aan je referentiepersoon dementie een ontbrekende functie van “referentiepersoon” toe te wijzen. Je kan hiervoor de generieke fiches in de lijst met ontbrekende IFIC-functies (waaronder die van referentiepersoon) gebruiken.

1. **Kan een medewerker die geen verpleegkundig diploma heeft ook als referentieverpleegkundige (IFIC-functie 6161) ingeschaald worden?**

Update 21.12.2021

VVSG: een referentieverpleegkundige moet verpleegkundige zijn. Wij verwijzen naar de bepaling onder kennis en kunde in de IFIC functieomschrijving ‘referentieverpleegkundige of ‘referentieverpleegkundige binnen dienst/afdeling’: “Opleiding conform de wettelijke vereisten van toepassing voor de uitoefening van de functie”. Dit betekent dat je deze referentiefunctie enkel kan toewijzen aan personeelsleden met een diploma van verpleegkundige.

1. **Kan een gespecialiseerde verpleegkundige die we nu toewijzen aan referentieverpleegkundige, maar die die taak er niet langer bij wil nemen daar afstand van doen? Moet dit dan in de lokale rechtspositieregeling (RPR) aangepast worden?**

VVSG: enkele elementen hierbij:

* In de Krachtlijnen Kelchtermans is op zich niet per se een specifieke verloning verbonden aan de functie van gespecialiseerde verpleegkundige. In IFIC is er wel een specifieke IFIC-functie en een bijhorend IFIC-barema verbonden aan de referentieverpleegkundige.
* De vraag of je naar aanleiding van de invoering van IFIC het takenpakket van een medewerker kan herschikken en/of in overeenstemming kan brengen met de realiteit, staat los van de invoering van IFIC. Of je een medewerker een ander functiepakket kan geven, hangt niet van de regels over IFIC af, maar hangt af van de organieke regels over personeelsbeleid, dus onder meer ook van het onderscheid naargelang iemand statutair of contractant is. Zo bijv. kan je een arbeidscontract niet eenzijdig wijzigen, maar heb je het akkoord van de functie-houder nodig. Als de functie-houder ermee akkoord gaat betekent dit in voorkomend geval wel dat de betrokkene lager verloond zal worden. De lokale rechtspositieregeling hoeft hiervoor niet gewijzigd te worden, evt. wel het organogram / de personeelsformatie. Maar het antwoord hierop overstijgt eigenlijk de vragen over IFIC.

1. **Verpleegkundigen die omwille van medische redenen uitvoerend administratief werk doen, en bijvoorbeeld af en toe als verpleegkundige worden ingeschakeld in de werking: wat doen we daar mee?**

VVSG: dit gaat hier over een concrete situatie, waarbij de concrete feiten en context belangrijk zijn.

In eerste instantie kunnen we zeggen dat niet de functietitel bepalend is voor de toewijzing van de IFIC-functie, maar wel het concrete takenpakket. In dat opzicht zal de betrokkene, volgens de vraagstelling, eerder in een administratieve IFIC-functie worden ingepast. Wellicht zal het dan niet interessant zijn, voor de betrokkene, om over te stappen naar IFIC, gelet op de lagere IFIC-salarisschaal die ermee verbonden is.

Maar het kan ook om een tijdelijke situatie gaan. Voor tijdelijke situaties kan opdrachthouderschap en de eventuele toelage voor opdrachthouderschap een oplossing zijn.

* 1. IFIC-salarisschalen

1. **Wat met verzorgenden / zorgkundigen in het woonzorgcentrum met meer dan 18 jaar anciënniteit: die mogen blijven in schaal C2 (hoeven wellicht niet naar de specifieke IFIC-schaal over te gaan ook al blijft dit feitelijk hetzelfde?)**

VVSG: inderdaad. Misschien is het interessant om het te beschouwen als een niet-overstap naar IFIC, zo behoudt het personeelslid later nog zijn keuzemogelijkheid om over te stappen naar het IFIC-barema, mocht hij of zij later nog binnen de zorgvoorziening van functie veranderen.

Zie de specifieke verloning (IFIC-barema + salarisaanvulling) voor de zorgkundigen / verzorgenden in de ouderenzorg op https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/ific.

1. **Kunnen er 2 batchbestanden per ondernemingsnummer in hetzelfde kwartaal doorgestuurd worden in het kader van een (gefaseerde) uitrol van IFIC?**

Het Agentschap Binnenlands Bestuur heeft op aangeven van de weddecentrales deze vraag gesteld aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Dit was het antwoord:

“In dit dossier is de zogenaamde DmfA (*Déclaration MultiFonctionnelle of de Multifunctionele Aangifte)* betrokken. De DmfA is een aangifte op kwartaalbasis waarin de loon- en prestatiegegevens van de personeelsleden onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid worden aangegeven.

Er bestaan twee types DmfA’s: originele aangiften en wijzigende aangiften.

De originele aangifte is de eerste aangifte die wordt ingediend na afloop van het kwartaal in kwestie. Er wordt één originele aangifte ingediend per werkgever per kwartaal. Alle personeelsleden van de werkgever in kwestie moeten worden aangegeven in deze originele aangifte teneinde hun sociale rechten inzake ziekte, arbeidsongevallen, beroepsziekte, werkloosheid, pensioen e.d. te garanderen. De deadline voor de originele aangifte is de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal (bv. De deadline voor het 1ste kwartaal is dus 30 april).

De inhoud van de originele aangifte kan door middel van een wijzigende aangifte worden aangepast. Er kunnen gegevens worden toegevoegd, verwijderd of aangepast. Er kunnen meerdere wijzigende aangiften worden verzonden. Er bestaat geen limiet op het aantal wijzigende aangiften. Na drie jaar is het kwartaal in kwestie wel verjaard en kunnen enkel nog wijzigende aangiften worden ingediend, mits voldaan aan strikte voorwaarden.”

1. **Moet de IFIC-salarisschaal voor jobstudenten ook met terugwerkende kracht toegepast worden?**

VVSG: als jobstudenten doorlopend aan de slag waren op 31 december 2021 en ook nog op het moment van de invoering van de IFIC-functieweging (7 maart 2022 in principe, kan evt. ook later) dan vallen zij onder de regels over de terugwerkende kracht.

Maar stel dat je op 1 maart 2022 een jobstudent aanwerft zonder dat die op 31 december 2021 al in dienst was, dan geldt de terugwerkende kracht van de IFIC-functieclassificatie en IFIC-verloning niet voor hem of haar.

1. **Het functiecomplement, de premie BBT/BBK én de toelage voor het waarnemen van een hogere functie moeten opgeteld worden bij de baremieke weddeschaal (dus bij de salarisschaal volgens Krachtlijnen Kelchtermans) om het startbarema te bepalen. Deze 3 elementen zijn geïntegreerd in de IFIC-barema’s, met andere woorden, wie kiest voor IFIC, heeft geen recht meer op het functiecomplement, de premie BBT/BBK én de toelage voor het waarnemen van een hogere functie. Voor het functiecomplement en de premie BBT/BBK lijkt ons dat logisch, maar bij de toelage voor het waarnemen van een hogere functie stellen wij ons toch vragen...**

VVSG: dat vergt inderdaad een woordje uitleg. De tekst is immers niet zo duidelijk:

Na overleg met de vakorganisaties interpreteren we de passage als volgt:

* Wie als *statutair* een functie waarneemt, wordt een IFIC-functie toegekend waarin hij organiek is aangesteld (dus niet de functie die hij als waarnemer uitoefent) en blijft daarbovenop zijn waarnemingstoelage ontvangen.

Redenering: je kan iemand die de functie waarneemt niet zomaar organiek de functie toekennen zonder dat de betrokkene succesvol een bevorderingsprocedure doorlopen heeft (= organieke regels publieke sector).

* Wie als *contractant* een functie waarneemt, wordt een IFIC-functie toegekend waarin hij organiek is aangesteld maar krijgt een tijdelijk contract voor de hogere IFIC-functie met daaraan gekoppeld het IFIC-barema.

Redenering: voor contractanten geldt de arbeidsovereenkomstenwet en moet je – weliswaar enkel zolang de waarneming duurt - de verloning toekennen verbonden aan de functie.

Maar de contractant zal, net zoals de statutair, nooit ‘organiek’ in de hogere functie aangesteld worden omdat ook voor hem de algemene regel geldt dat een aanstelling in de hogere functie pas kan nadat hij succesvol de bevorderingsprocedure doorlopen heeft.

Ter info. Wellicht is men bij het opmaken van het protocol uitgegaan van de contractuele aanstellingswijze. In dat geval geldt geen waarnemingstoelage (omdat een contractant – weliswaar enkel zolang de waarneming duurt – de verloning verbonden aan de functie ontvangt). *Maar de verwarring vloeit voort uit het feit dat een contractant ook nooit een waarnemingstoelage gekregen heeft. Er valt dus geen waarnemingstoelage te incorporeren in de IFIC-verloning.*

Zie protocol 2 over het activeren van de barema’s, p. 5:

“Het startbarema is gelijk aan het loonbarema dat per 01/07/2021 (of, in geval van verandering van functie, op datum van indiensttreding in de functie indien deze datum ligt tussen 01/07/2021 en 06/03/22, beide inclusief) voor het personeelslid in de instelling geldt, met inbegrip van de toekomstige overeengekomen verhogingen.

Om het startbarema vast te stellen, moet het barema van toepassing op het personeelslid, in voorkomend geval, voor elk anciënniteitsjaar verhoogd worden met de looncomponenten waarop het personeelslid recht heeft, overeenkomstig de sociale akkoorden, decreten en de koninklijke besluiten die in punt 2.3.1 d) en e) vermeld worden. Meer bepaald gaat het om:

- Functiecomplement

- Premie voor de bijzondere beroepstitel en/of bijzondere beroepsbekwaamheid

Andere toelagen: naast bovenstaande elementen bestaan er nog andere toelagen, premies, enz. in de betrokken sectoren van dit protocol. In hoofdstuk 4. “De andere toelagen” van titel 5 van deel 3 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 worden die eventuele andere toelagen vermeld. Enkel de “toelage voor het waarnemen van een hogere functie” wordt geïntegreerd in het startbarema.”

* 1. Subsidies IFIC

1. **Ingeval van detachering van personeel: aan wie worden de subsidies en de bijkomende middelen van 175 euro per voltijds equivalent (VTE) uitbetaald: aan de feitelijke of aan de juridische werkgever?**

VVSG: de subsidies werden berekend op basis van de VIA-deelcodes bij de juridische werkgever; de subsidies komen dus aan de juridische werkgever toe. Niets belet dat juridische en feitelijke werkgever over de besteding van deze subsidies gezamenlijke afspraken maken.

1. **Jobstudenten zullen ook het IFIC-loonbarema volgen. Hoe moeten zij ingeschaald worden? Zullen de meerkosten ook voor hen gefinancierd worden?**

UPDATE 23.12.2021

VVSG: Studenten moeten inderdaad volgens IFIC verloond worden aangezien de IFIC-barema's de nieuwe sectorbarema's zijn en studenten volgens de geldende sectorbarema's betaald moeten worden. Zij zijn echter niet noodzakelijk een volwaardige functiehouder: wie bijv. een zorgkundige helpt, maar niet dezelfde taken/verantwoordelijkheid heeft, hoeft niet het loon van een zorgkundige te krijgen. Een student moet dus niet verloond worden volgens de functie waarvoor hij studeert; je kan deze werknemer in een lagere categorie plaatsen. Waar je tot nu toe bijvoorbeeld op het E-niveau verloonde, is dat nu minimum IFIC-categorie 4. Je kan ook rekening houden met je huidige loonbeleid t.a.v. studenten.

Wat de financiering van de meerkosten betreft: de wijze waarop de financiering precies zal toegekend worden, moet nog vastgelegd worden. Het zou kunnen dat hier op enigszins forfaitaire wijze gewerkt wordt, bijv. op basis van een foto op datum X.

Zie protocol 3.