IFIC Frequently Asked Questions

Deel 2 (versie 5, 20 mei 2022)

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

Inhoudstafel

[1. Toepassingsgebied 4](#_Toc104280105)

[1.1. Is er al info over de conciërge van serviceflats? Gaat dit om een IFIC-functie? 4](#_Toc104280106)

[1.2. Hoe zit het met de uitrol van IFIC in de andere zorgsectoren dan ouderenzorg, kinderopvang en thuiszorg? 4](#_Toc104280107)

[1.3. (Update 1 maart 2022) Nachtopvang en groepswonen: is dit een VIA6-dienst? Wat moet er gebeuren met het ‘kot’-wonen voor senioren: mensen werkzaam in de nachtopvang of in de groepsopvang voor senioren. Het gaat om verzorgend personeel of om ‘huismoeders’ die in een ‘louter aangemelde’ dienst werken: is dat een VIA6-sector (bijv. als corollarium van het woonzorgcentrum) of niet (want louter ‘aangemeld’)? 5](#_Toc104280108)

[1.4. (Update 1 maart 2022) Warme maaltijdbedeler is een ontbrekende functie en we wouden dit als dusdanig meenemen maar de vakbond raadt dit af en stelt voor om hier een hybride functie van te maken met chauffeur/keukenhulp. Ze raden het af om niet bestaande functies door te geven omdat dit niet wordt gefinancierd. 6](#_Toc104280109)

[2. Procedure 7](#_Toc104280110)

[2.1. Kan de VVSG een stappenplan opmaken voor nieuwe aanwervingen in een IFIC-functie vanaf 1 januari 2022? 7](#_Toc104280111)

[2.2. Wie vanaf 1 januari 2022 in dienst treedt, stapt altijd in IFIC (geen keuzemogelijkheid), uiteraard voor zover het om een IFIC-functie gaat. Er zal echter nog niet volgens het eraan gekoppelde IFIC-barema verloond kunnen worden (payroll is nog niet in orde). Hoe organiseren we deze tussenperiode? 8](#_Toc104280112)

[2.3. Een verpleegkundige met een BBT/BBK-premie (uitdovend stelsel) in dienst op 31 december 2021 krijgt de kans om hoofdverpleegkundige te worden vanaf 1 januari 2022: hoe moet IFIC hier toegepast worden? 9](#_Toc104280113)

[2.4. Heeft een personeelslid de keuze om voor IFIC te kiezen bij interne verandering van functie (bijv. in het kader van interne personeelsmobiliteit of na een bevordering) vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022? 9](#_Toc104280114)

[2.5. Moet er voor de personeelsleden in dienst op 31 december 2021 een bijvoegsel bij het arbeidscontract (addendum) opgemaakt worden? 11](#_Toc104280115)

[2.6. Een zorgkundige is in dienst met een contract van bepaalde duur vanaf 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2021. Vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022 krijgt zij een verlenging van dit contract. Gaat het hier om een “nieuw” personeelslid of om een “in dienst zijnd” personeelslid? Klopt dat er een bijlage aan het arbeidscontract moet gemaakt worden? 11](#_Toc104280116)

[2.7. Een nieuw personeelslid heeft een contract ondertekend vóór 1 januari 2022, maar de eerste dag van indiensttreding is gelegen op een datum ná 1 januari 2022. Het personeelslid zou er op achteruit gaan in de nieuwe IFIC-loonschalen. Wat nu gedaan? 11](#_Toc104280117)

[2.8. Gedetacheerd personeel (personeel dat ter beschikking gesteld wordt): moet er daar ook een specifieke procedure voor uitgevoerd worden? 12](#_Toc104280118)

[2.9. Voor de begeleidingscommissie schuift een vakbond iemand naar voor die vakbondsafgevaardigde is voor een ander lokaal bestuur (dus geen secretaris, geen medewerker van ons, geen lid van het BOC/HOC van ons lokaal bestuur). Kan dit? 12](#_Toc104280119)

[2.10. Mag onze directeur (aanstellende overheid voor de contractuele personeelsleden) namens de werkgever deel uitmaken van de begeleidingscommissie? 12](#_Toc104280120)

[2.11. Moeten we aan de begeleidingscommissie een nominatieve lijst met functietoewijzingen voorleggen of volstaat het om aan de begeleidingscommissie een voorstel te doen waarin de huidige functies gekoppeld worden aan de sectorale referentiefunctie IFIC? In de protocollen wordt eenmaal gesproken over een nominatieve lijst (eerste protocol, p. 5) vandaar dat er enige verwarring is. 13](#_Toc104280121)

[2.12. Het voorstel van toewijzing moest uiterlijk op 12 januari 2022 gebeuren. In de protocollen is er sprake over de datum E-2 maanden, dus 12 februari 2022. Over welke datum gaat het nu precies? 13](#_Toc104280122)

[2.13. (Update 13 april) Wat moet er aangepast worden in het arbeidscontract naar aanleiding van de invoering van IFIC? Kan een ergotherapeut zijn ADV-rechten verliezen en/of zijn of haar erkenning verliezen als die in een ontbrekende functie wordt ingeschaald? 13](#_Toc104280123)

[3. Toewijzing van functies 15](#_Toc104280124)

[3.1. Wij hebben een zorgkundige in dienst die 50% instaat voor kwaliteit en daarnaast 50% werkt als zorgkundige. Kunnen wij haar dan nu 50% inschalen in categorie 11 en haar andere 50% dan later inschalen als categorie 17 (1041 - kwaliteitscoördinator)? Of schalen we haar best nu volledig in categorie 11 maar dit is wel nadelig voor haar. 15](#_Toc104280125)

[3.2. De functies van kok en hulpkok zijn IFIC-functies maar het IFIC-barema wordt niet geactiveerd, wegens over de hele loopbaan een ongunstigere verloning dan in de huidige. Welke salarisschaal kennen we toe aan een nieuwe kok of hulpkok die in dienst treedt vanaf 2022? 15](#_Toc104280126)

[3.3. Directeursfuncties (bijv. directeur woonzorgcentrum) worden nu niet meegenomen. Is dat niet problematisch? 16](#_Toc104280127)

[3.4. We willen onze medewerkers kamerzorg toewijzen als “Logistiek medewerker in een verpleeg- of verblijfseenheid”, categorie 8. Op basis van de 80%-regel denken we dit ook goed te kunnen motiveren. (Ter info, momenteel worden ze verloond op de functionele loopbaan D1-D3, waardoor de medewerkers met veel anciënniteit er, zelfs in deze categorie, op achteruit gaan.) Andere woonzorgcentra wijzen de medewerkers in de kamerzorg toe aan de sectorale referentiefunctie 2072 schoonmaker. Hoe moeten wij hiermee omgaan? 16](#_Toc104280128)

[4. IFIC-salarisschalen 17](#_Toc104280129)

[4.1. Waarom ontvangen enkel de zorgkundigen die bij hun instap in de nieuwe IFIC-functieclassificatie al een C2-schaal ontvingen, na 19 jaar anciënniteit een salarisaanvulling tot salarisschaal C2? 17](#_Toc104280130)

[4.2. Zorgkundigen met minstens 18 jaar anciënniteit behouden hun C2-salarisschaal. Mag deze salarisschaal C2 worden toegepast voor alle nieuwe zorgkundigen of enkel voor de medewerkers die uit de publieke sector ouderenzorg overkomen? 17](#_Toc104280131)

[4.3. Klopt het dat er voor een kinesist slechts één IFIC-categorie (4071, IFIC-categorie 15) geldt, zonder onderscheid tussen iemand met een master of een bachelor diploma en dat er dus geen opsplitsing wordt gemaakt zoals bij verpleegkundige residentiële ouderenzorg (6370, IFIC-categorie 14 (verpleegkundige bachelor diploma) en IFIC-categorie 14B (verpleegkundige met HBO5-diploma)? 18](#_Toc104280132)

[4.4. Een personeelslid in dienst dat voor het IFIC-barema kiest, krijgt dat IFIC-barema met terugwerkende kracht tot 1 juli 2021. Betekent dit dat ook alle aan het salaris gekoppelde toeslagen wijzigen (eindejaarstoelage, vakantiegeld…)? En hoe moet die salaris-rechtzetting voor het jaar 2021, maar uitbetaald in 2022 fiscaal gebeuren: is dat een achterstal? 18](#_Toc104280133)

[4.5. Hoe moet het IFIC-barema voor zorgkundigen die een salarisaanvulling krijgen, worden ingegeven in de DMFA-aangifte, gelet ook op de eventuele repercussies voor de ambtenaren-pensioenen? 19](#_Toc104280134)

[4.6. Worden de IFIC-barema’s opgenomen in de DmfA-atlas van de Federale Pensioendienst? Zo ja, zullen de pensioenen van de statutaire personeelsleden (OCMW via ouderenzorgvoorziening – gemeente via buitenschoolse kinderopvang indien gemeente buitenschoolse kinderopvang organiseert) geperequateerd worden? Zal dit op zijn beurt een weerslag hebben op de responsabiliserings-bijdrage want hogere pensioenuitgaven terwijl inkomsten min of meer stabiel blijven? Wellicht zal de Vlaamse Overheid hiervoor niet met bijkomende financiële middelen over de brug aangezien ze nu al 50 % tegemoetkomt in de responsabiliserings-bijdrage? 19](#_Toc104280135)

[4.7. (Update 1 maart 2022) Op vraag van veel besturen verduidelijken we de verloning van de verzorgenden in de ouderenzorg: wat staat er vast en wat verandert misschien nog? 20](#_Toc104280136)

[5. Subsidies IFIC 21](#_Toc104280137)

[5.1. In welke mate is het akkoord van 24 november 2021 i.v.m. de extra middelen ter ondersteuning voor de IFIC-implementatie (cf. 175 euro/VTE) al definitief? Wanneer zullen de middelen uitbetaald worden? 21](#_Toc104280138)

[5.2. Worden er controles uitgevoerd op de lokale functietoewijzing en zo ja, wanneer: vóór we de individuele berekeningen aan de medewerkers moeten bezorgen? (We willen voorkomen dat we medewerkers voorstellen doen die we achteraf niet kunnen waarmaken.) 21](#_Toc104280139)

[5.3. Wordt de IFIC-toewijzing volledig betoelaagd? 22](#_Toc104280140)

[6. Aanvulling: kinesitherapeuten in IFIC 22](#_Toc104280141)

1. Toepassingsgebied
	1. Is er al info over de conciërge van serviceflats? Gaat dit om een IFIC-functie?

VVSG: “Serviceflats voor ouderen” was de oudere benaming voor de tegenwoordige Groepen van Assistentiewoningen (GAW). Sommige serviceflats voor ouderen hebben geen Vlaamse erkenning, in dat geval ressorteren ze niet onder het VIA6-akkoord. Erkenningen kan je overigens nagaan in het Repertorium van het Agentschap Zorg en Gezondheid, specifiek voor de serviceflats en groepen van assistentiewoningen). Serviceflats voor ouderen en Assistentiewoningen hebben VIA-deelcode 605 en NACE 87302 (ouderenzorg).

Voor de vraag over de toepassing van IFIC op de door de Vlaamse overheid erkende serviceflats voor ouderen of GAW’s, verwijzen we naar de FAQ-deel 1, vraag 3. In het kort gezegd hebben we daar geantwoord dat de implementatie van IFIC voor de medewerkers van de GAW’s om een nieuw of aangepast protocol tussen de centrale sociale onderhandelaars vraagt.

Je kan dus ook geen IFIC-functie toewijzen voor de woonassistent, werkzaam in een Groep van Assistentiewoningen. In dezelfde zin kan je nog geen IFIC-functie toewijzen voor de conciërge van serviceflats.

* 1. Hoe zit het met de uitrol van IFIC in de andere zorgsectoren dan ouderenzorg, kinderopvang en thuiszorg?

VVSG: zie het derde Protocol van 24 november 2021, gesloten tussen de sociale partners van de publieke sector m.b.t. de invoering van de IFIC-barema’s in de geregionaliseerde sectoren, de voorafnames op IFIC in de klassieke zorg- en welzijnssectoren en de financiering van de lokale besturen ter uitvoering van het VIA6-akkoord van 30 maart 2021, luik koopkracht publieke sector, (“IFIC-protocol 3”) punt 5.

Situering

Er zijn nog protocollen op komst over de toewijzing van de VIA6-middelen koopkracht aan andere sectoren dan thuiszorg, kinderopvang, woonzorgcentra, centra voor kortverblijf, centra voor dagverzorging. Het gaat over de publieke voorzieningen voor personen met een beperking; jeugdhulp; residentiële en ambulante revalidatievoorzieningen, initiatieven beschut wonen, medisch-sociale opvanginitiatieven voor druggebruikers…

Inhoudelijk

Inhoudelijk zijn we het er als sociale partners informeel over eens dat er een onderscheid moet gemaakt worden tussen (1) de toewijzing van de middelen aan sectoren waar er al een uitrol van IFIC is (de geregionaliseerde sectoren: in casu de initiatieven voor beschut wonen, MSOC’s, revalidatieziekenhuizen maar ook sommige publieke revalidatievoorzieningen) en (2) de toewijzing aan de andere publieke voorzieningen waar er nog geen uitrol van IFIC is (klassieke VIA-sectoren: in casu de publieke voorzieningen personen met een beperking, jeugdhulp maar ook sommige publieke revalidatievoorzieningen).

Voor de sectoren waar IFIC al ingevoerd wordt (dus in de private sector gaat het wellicht om de zorgvoorzieningen in PC 330) moeten de betrokken IFIC-functies en IFIC-salarisschalen toegepast en geactiveerd worden. Voor de andere sectoren kunnen de VIA6-middelen toegekend worden op voorwaarde dat ze besteed worden aan koopkrachtmaatregelen voor het personeel en mits toepassing van de andere wettelijke voorschriften hierover (cf. bepalingen in Rechtspositiebesluiten wanneer die van toepassing zijn).

Stand van zaken

We zijn momenteel in informeel overleg met de vakorganisaties over een ontwerp van protocol. Voor de publieke voorzieningen voor personen met een beperking en voor de publieke voorzieningen in de jeugdhulp is het ontwerpprotocol bijna klaar. Voor de publieke geregionaliseerde voorzieningen, andere dan woonzorgcentra, centra voor kortverblijf en centra voor dagverzorging, is het iets complexer, omdat de verscheidenheid groter is:

1. De publieke medisch-sociale opvanginitiatieven voor drugverslaafden. Hier loopt de IFIC-denkoefening al (in samenwerking met het Agentschap Zorg & Gezondheid).
2. De publieke Initiatieven voor Beschut Wonen. Ook daar zou de IFIC-denkoefening al vrijwel volledig rond zijn.
3. De publieke revalidatievoorzieningen met een ‘federale’ revalidatie-overeenkomst.
4. De publieke revalidatievoorzieningen met een ‘Vlaamse’ revalidatie-overeenkomst: hier is nog geen IFIC voor vastgelegd.

Om vooruitgang te kunnen maken met deze protocollen hebben we ondertussen ook contact opgenomen met het ABB om in overleg te treden met de betrokken sectoradministraties bij (Agentschap Opgroeien, Agentschap Zorg & Gezondheid, Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) zodat alle betrokken besturen die in de genoemde domeinen actief zijn, gevat zijn en de subsidie-uitbetaling zo vlot mogelijk kan verlopen.

* 1. (Update 1 maart 2022) Nachtopvang en groepswonen: is dit een VIA6-dienst? Wat moet er gebeuren met het ‘kot’-wonen voor senioren: mensen werkzaam in de nachtopvang of in de groepsopvang voor senioren. Het gaat om verzorgend personeel of om ‘huismoeders’ die in een ‘louter aangemelde’ dienst werken: is dat een VIA6-sector (bijv. als corollarium van het woonzorgcentrum) of niet (want louter ‘aangemeld’)?

We moeten deze vraag in drie deelvragen opsplitsen:

1. Valt de nachtopvang en groepswonen/ het ‘kot’-wonen voor senioren onder het VIA6-akkoord?
* We gaan ervan uit dat deze diensten deel uitmaken van het woonzorgcentrum en dan gaat het om VIA-personeel.
* Wanneer deze dienstverlening eerder als een aparte dienst te beschouwen is, is het geen VIA-personeel want er bestaat geen systeem van erkenningen voor nachtopvang en groepswonen/ ‘kot’-wonen voor senioren.
1. Als het personeel onder het VIA6-akkoord valt, is IFIC dan al op hen van toepassing?

Indien het personeelslid onder het personeel van het woonzorgcentrum ingeschreven staat, dan valt hij/zij onder het toepassingsgebied van de implementatie. 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. Indien dit niet het geval is, valt het personeelslid niet onder het toepassingsgebied (zie ook vraag & antwoord nummer 5208 van de vzw IFIC, te vinden op <https://www.if-ic.org/nl/faq/vlaamse-publieke-geregionaliseerde-zorgsectoren>).

1. Is het aangewezen om een hybride functie in plaats van een ontbrekende functie toe te wijzen? De toewijzing van de correcte IFIC-functie moet gebeuren op basis van een inhoudelijke screening van de huidige functie en van de functiebeschrijving in IFIC, volgens de [IFIC-handleiding](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Handleiding%20IFIC%20NL%202021.pdf) die de vzw IFIC hierover geschreven heeft (bijv. de 80%-regel). We begrijpen wel vanwaar de vraag komt: voor een ontbrekende functie wordt er nog geen IFIC-barema geactiveerd, terwijl dat voor een hybride functie wel het geval is. Er is echter een protocol op komst dat publieke voorzieningen in de ouderenzorg (woonzorgcentra, centra voor kortverblijf en centra voor dagverzorging) toelaat om ook voor ontbrekende functie het door het bestuur eraan gekoppelde IFIC-barema te activeren.
	1. (Update 1 maart 2022) Warme maaltijdbedeler is een ontbrekende functie en we wouden dit als dusdanig meenemen maar de vakbond raadt dit af en stelt voor om hier een hybride functie van te maken met chauffeur/keukenhulp. Ze raden het af om niet bestaande functies door te geven omdat dit niet wordt gefinancierd.

We moeten deze vraag in drie deelvragen opsplitsen:

1. Valt de dienst maaltijdbedeling onder het VIA6-akkoord?
* Het personeel in de maaltijdbedeling in de thuiszorg kan in principe geen VIA-personeel zijn, aangezien er geen erkenningen voor de diensten maaltijdbedeling bestaan. Het personeel dat instaat voor de maaltijdbedeling moet dus niet worden doorgegeven met VIA-deelcode 104. Bijgevolg ontvangt het bestuur voor dit personeel geen VIA-betoelaging in het kader van de koopkrachtmaatregelen afgesproken in het VIA5-akkoord van 8 april 2020 of in het VIA6-akkoord van 22 december 2020, omdat het toepassingsgebied van beide VIA-akkoorden dit niet toelaat. Echter, wanneer het lokaal bestuur ook een lokaal dienstencentrum heeft, kan de dienst maaltijdbedeling als een onderdeel van dit lokaal dienstencentrum worden beschouwd waarvoor het dus wel correct is om een VIA-deelcode toe te kennen.
* Het personeel dat instaat voor de maaltijdbedeling in het woonzorgcentrum is steevast VIA-personeel, aangezien er geen niet-erkende woonzorgcentra zijn.
1. Als het personeel onder het VIA6-akkoord valt, is IFIC dan al op hen van toepassing?

Als het personeelslid onder het personeel van het woonzorgcentrum ingeschreven staat, dan valt hij/zij onder het toepassingsgebied van de implementatie. 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. Als dit niet het geval is, valt het personeelslid niet onder het toepassingsgebied (zie ook vraag & antwoord nummer 5208 van de vzw IFIC, te vinden op <https://www.if-ic.org/nl/faq/vlaamse-publieke-geregionaliseerde-zorgsectoren>).

1. Is het aangewezen om een hybride functie in plaats van een ontbrekende functie toe te wijzen? De toewijzing van de correcte IFIC-functie moet gebeuren op basis van een inhoudelijke screening van de huidige functie en van de functiebeschrijving in IFIC, volgens de [IFIC-handleiding](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Handleiding%20IFIC%20NL%202021.pdf) die de vzw IFIC hierover geschreven heeft (bijv. de 80%-regel). We begrijpen wel vanwaar de vraag komt: voor een ontbrekende functie wordt er nog geen IFIC-barema geactiveerd, terwijl dat voor een hybride functie wel het geval is. Er is echter een protocol op komst dat publieke voorzieningen in de ouderenzorg (woonzorgcentra, centra voor kortverblijf en centra voor dagverzorging) toelaat om ook voor ontbrekende functie het door het bestuur eraan gekoppelde IFIC-barema te activeren.
2. Procedure
	1. Kan de VVSG een stappenplan opmaken voor nieuwe aanwervingen in een IFIC-functie vanaf 1 januari 2022?

**VVSG: we moeten een onderscheid maken tussen indiensttredingen vanaf 1 januari 2022 enerzijds en interne veranderingen van functie vanaf 7 maart (7 april) 2022 anderzijds. Zie vraag 2.4 voor wat de interne veranderingen van functie vanaf 7 maart (7 april) 2022 betreft. Hieronder focussen we op het stappenplan voor nieuwe aanwervingen vanaf 1 januari 2022.**

* Payroll

Voor de toepassing van de nieuwe functies en bijhorende barema’s (ouderenzorg) en de nieuwe salarisschalen (kinderopvang en thuiszorg) moet de payroll zo snel mogelijk in orde gebracht worden, zodat ermee gestart kan worden vanaf 1 januari 2022. Ga hiervoor in overleg met jouw weddecentrale.

*Als de payroll op 1 januari 2022 niet in orde is, kan er, ook voor nieuwe medewerkers vanaf 1 januari 2022, volgens de oude Kelchtermans barema’s verloond worden en moet er nadien zo snel mogelijk een retroactieve rechtzetting gebeuren.*

* Arbeidsovereenkomst/ aanstellingsbesluit

De arbeidsovereenkomst van de medewerkers die vanaf 1 januari 2022 in dienst treden moet de nieuwe functie en/of de nieuwe salarisschaal bevatten. De aanstellende overheid stelt de nieuwe arbeidsovereenkomst op. Voor de statutaire benoemingen geldt dat het aanstellingsbesluit de nieuwe functie en/of de nieuwe salarisschaal moet bevatten.

*Sommige besturen signaleren dat ze het arbeidscontract van de nieuwe medewerkers nog niet definitief kunnen aanpassen aan de nieuwe IFIC-salarisschaal. Toch kan en mag de IFIC-categorie al in het arbeidscontract opgenomen worden, ook al kan de payroll voorlopig niet volgens de IFIC-verloning gebeuren. Uiteraard zal er zo snel mogelijk een rechtzetting moeten gebeuren naar het nieuwe IFIC-barema.*

* Rechtspositieregeling

De nieuwe IFIC-functies en de nieuwe salarisschalen moeten nog in de lokale rechtspositieregeling (RPR) worden opgenomen. Dit is op dit moment niet het belangrijkste, aangezien we hiervoor moeten wachten op een aanpassing van de Rechtspositiebesluiten. Dit betekent ook dat de raad of het uitvoerend orgaan nog geen beslissingen kan nemen voor het wijzigen van de lokale RPR. De lokale toepassing van de IFIC-implementatie en van de voorafnames zal sowieso conform de afspraken uit de protocollen moeten gebeuren, zelfs als de lokale RPR nog niet aangepast is. De raad (of het orgaan dat bevoegd is om de rechtspositieregeling vast te stellen) heeft hiervoor van de toezichthoudende overheid, op basis van het [schrijven van minister Somers van 22 december 2021](https://www.vvsg.be/knowledgeitem_attachments/IFIC/2021-12-22_brief_somers_uitrol_ific.pdf), de toelating gekregen om af te wijken van het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 en van het rechtspositiebesluit van 12 november 2010 voor de nieuwe personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 automatisch instappen in de functieclassificatie als afgesproken in het VIA6-akkoord. Eenmaal de Rechtspositiebesluiten aangepast zijn, kan de lokale RPR ook gewijzigd worden.

* 1. Wie vanaf 1 januari 2022 in dienst treedt, stapt altijd in IFIC (geen keuzemogelijkheid), uiteraard voor zover het om een IFIC-functie gaat. Er zal echter nog niet volgens het eraan gekoppelde IFIC-barema verloond kunnen worden (payroll is nog niet in orde). Hoe organiseren we deze tussenperiode?

VVSG: Als de payroll op 1 januari 2022 niet in orde is, dient er volgens de oude Kelchtermans-barema’s verloond te worden en moet er nadien zo snel mogelijk een retroactieve rechtzetting gebeuren. Dit is ook te lezen in het antwoord bij vraag 2.1.

* 1. Een verpleegkundige met een BBT/BBK-premie (uitdovend stelsel) in dienst op 31 december 2021 krijgt de kans om hoofdverpleegkundige te worden vanaf 1 januari 2022: hoe moet IFIC hier toegepast worden?

VVSG: Voor personeelsleden in dienst op 31 december 2021 die nog steeds in dienst zijn op 7 maart 2022 en die veranderen van functie tussen **1 juli 2021 en 6 maart (6 april) 2022** staat het volgende in protocol 2 blz. 10:

*“Zij krijgen twee toewijzingen en twee loonsimulaties (oude en meest recente situatie). Het personeelslid kan slechts één enkele keuze maken: IFIC-barema of het behouden van de huidige loonvoorwaarden. Die keuze is van toepassing op beide situaties. Het personeelslid kan daarbovenop geen beroep indienen voor de ‘oude’ functietoewijzing van voor de functiewijziging tussen 1 juli 2021 en 6 maart 2022. De eventuele retroactieve looncorrectie betreft beide situaties en kan voor elke individuele maand nooit negatief zijn.”*

Wat het concreet voorbeeld betreft zal de betrokkene, conform de instructies in protocol 2 blz. 10, een toewijzing in IFIC en loonsimulatie krijgen, zowel van verpleegkundige residentiële ouderenzorg (6370, IFIC-categorie 14 (verpleegkundige bachelor diploma) en IFIC-categorie 14B (verpleegkundige met HBO5-diploma)) als van hoofdverpleegkundige (6320, IFIC-cat. 17). Wanneer de betrokkene kiest voor de IFIC-functie en IFIC-verloning van hoofdverpleegkundige moet ze ook voor de IFIC-functie en IFIC-verloning van verpleegkundige kiezen. Ze zal dus aan IFIC-categorie 17 verloond worden vanaf 1 januari 2022 en aan IFIC-categorie 14 resp. 14B (naargelang diploma) vanaf 1 juli 2021.

Voor de BBT/BBK-premie voor de periode 2020-2021 staat het volgende in protocol 2, blz. 7: *“De betrokken personeelsleden, die voor het IFIC-barema kiezen, hebben al het bedrag van de BBT/BBK premie ontvangen voor de volledige referentieperiode 2020-2021 in september 2021. Het bedrag van de premie (…) moet dus afgetrokken worden van het totale bedrag van de looncorrectie, om een dubbele betaling te vermijden van de premie voor de betrokken maanden. In ieder geval dient erover gewaakt te worden dat er geen cumul tussen het IFIC-barema en het verkrijgen van een premie BBT en/of BBK ontstaat. Een combinatie van beide is nooit mogelijk.”*

Zie ook vraag 2.4. over interne veranderingen van functie vanaf 7 maart (7 april) 2022.

* 1. Heeft een personeelslid de keuze om voor IFIC te kiezen bij interne verandering van functie (bijv. in het kader van interne personeelsmobiliteit of na een bevordering) vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022?

VVSG: bij interne veranderingen van functies (inclusief bevorderingen) vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022 moet er een onderscheid gemaakt worden tussen tijdelijke en definitieve veranderingen van functies:

1. **DEFINITIEVE veranderingen van functies bij dezelfde werkgever vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022**

VVSG: Zie protocol nr. 2 pagina 10. Samengevat komt het hierop neer:

Eerste uitgangspunt

Een personeelslid dat in het IFIC-barema gestapt is, blijft volgens het IFIC-barema verloond worden (geen keuzemogelijkheid) bij interne wijziging van functie vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022, 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).

Tweede uitgangspunt

Een personeelslid dat nog niet in het IFIC-barema ingestapt is, kan, bij interne wijziging van functie vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022, 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 uiteraard geen keuzemogelijkheid).

1. **TIJDELIJKE veranderingen van functies bij dezelfde werkgever vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022**

VVSG: deze casus werd besproken in de IFIC-stuurgroep.

Algemene regel

In geval van een tijdelijke functiewijziging bij dezelfde werkgever vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022, wordt het IFIC-barema toegepast aan de nieuwe tijdelijke functie zodra deze functie een geactiveerd IFIC-barema heeft, ook al heeft het personeelslid op datum “E” (7 maart, verlengbaar tot 7 april 2022) ervoor gekozen om nog niet in het IFIC-systeem te stappen voor zijn vorige functie. Wanneer de werknemer de tijdelijke functie niet meer uitvoert keert hij terug naar zijn vorige functie en ontvangt hij de vorige (eventueel gekozen) loonvoorwaarden behorende tot deze functie ontvangen.

Uitzonderlijk geval: titularissen van een premie voor bijzondere beroepstitel (BBT) of bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK)

Bij de verandering naar een tijdelijke functie vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022 krijgt de medewerker met een BBT/BBK-premie opnieuw de keuze om voor het IFIC-barema te kiezen. **Eens de medewerker met een BBT/BBK-premie voor het IFIC-barema heeft gekozen, dan is deze keuze onomkeerbaar.** Wanneer deze tijdelijke functie stopt, dan wordt deze medewerker, zodra hij zijn gewone, vorige functie terug opneemt, volgens het bijhorende IFIC-barema verloond. Als hij, in het kader van de verandering naar een tijdelijke functie, niet voor IFIC heeft gekozen, dan keert hij zodra deze tijdelijke functie eindigt, terug naar zijn gewone functie met de eraan gekoppelde vorige loonvoorwaarden (ook de BBT/BBK-premie).

Zie ook vraag 2.3. over veranderingen van functie tussen 1 januari 2022 en 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022 van een personeelslid in dienst op 31 december 2021.

* 1. Moet er voor de personeelsleden in dienst op 31 december 2021 een bijvoegsel bij het arbeidscontract (addendum) opgemaakt worden?

VVSG: van zodra het zeker is dat het in dienst zijnde personeelslid in de nieuwe IFIC-functie met de bijhorende IFIC-categorie stapt, dus ten vroegste vanaf 7 maart (verlengbaar tot 7 april) 2022, moet er een aanpassing van de arbeidsovereenkomst of van de statutaire aanstelling gebeuren. Het gaat hier immers om essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst/ de aanstelling.

* 1. Een zorgkundige is in dienst met een contract van bepaalde duur vanaf 1 oktober 2021 tot en met 31 december 2021. Vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022 krijgt zij een verlenging van dit contract. Gaat het hier om een “nieuw” personeelslid of om een “in dienst zijnd” personeelslid? Klopt dat er een bijlage aan het arbeidscontract moet gemaakt worden?

VVSG: Het gaat in deze vraag om een personeelslid in dienst, voor zover het gaat om een verlenging van het contract in dezelfde functie. De tewerkstelling loopt hier in dit voorbeeld nog steeds door: zij is in dienst op 31 december 2021 en is nog steeds in dienst op het moment dat de IFIC-functieclassificatie wordt doorgevoerd.

Door het feit dat het om een ‘personeelslid in dienst’ gaat, betekent dat onder meer het volgende:

* Het betrokken personeelslid kan de IFIC-functietoewijzing betwisten via de beroepsprocedure.
* Het betrokken personeelslid kan kiezen of ze instapt in het IFIC-barema. Wanneer de betrokkene voor de IFIC-salarisschaal kiest, heeft zij erop recht met terugwerkende kracht tot 1 juli 2021.
* Wanneer er een IFIC-functie en een IFIC-salarisschaal wordt toegewezen moet het arbeidscontract of de statutaire aanstelling gewijzigd worden.

Nota bene: om de administratie te vereenvoudigen kan het bestuur overwegen om de huidige arbeidsovereenkomst in onderling akkoord te verlengen, in voorkomend geval dus met een nieuwe IFIC-functie erin en/of een nieuw IFIC-barema erin (cf. vorige vraag). Op die manier is het duidelijk dat het om een personeelslid ‘in dienst op 31 december 2021’ gaat, die op het moment van de invoering van de voorafname nog steeds in dienst is.

* 1. Een nieuw personeelslid heeft een contract ondertekend vóór 1 januari 2022, maar de eerste dag van indiensttreding is gelegen op een datum ná 1 januari 2022. Het personeelslid zou er op achteruit gaan in de nieuwe IFIC-loonschalen. Wat nu gedaan?

VVSG: In principe is dit een nieuwe aanwerving en geldt de nieuwe IFIC-functie en het nieuwe IFIC-barema. Maar tegelijkertijd ben je als werkgever juridisch gebonden aan de ondertekende arbeidsovereenkomst (“*pacta sunt servanda*”). Deze regel houdt namelijk in dat als je een belofte gedaan hebt dat iemand na het slagen in een procedure, wordt aangesteld met een hogere verloning, dan moet je die belofte nakomen. Dus kan het personeelslid voor de – in dit geval - meer voordelige salarisschaal kiezen (dus voor de ‘oude’ salarisschaal).

Wij stellen voor om in deze situaties een simulatie voor te leggen aan het personeelslid. In het overgrote deel van de gevallen zal de IFIC schaal interessanter zijn voor het personeelslid en kan alsnog dit barema opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst. In die (uitzonderlijke) gevallen waar het oude barema interessanter is voor het personeelslid, kan hij/zij erop staan om dit te behouden.

De betrokkene is in dit geval echter geen personeelslid dat op 31 december 2021 al in dienst was en kan bijgevolg geen beroepsprocedure opstarten tegen de IFIC-toewijzing.

Wij gaan hierbij vanuit dat de procedure niet meer opgestart is op het moment dat de protocollen definitief geworden zijn.

* 1. Gedetacheerd personeel (personeel dat ter beschikking gesteld wordt): moet er daar ook een specifieke procedure voor uitgevoerd worden?

VVSG: het protocol 1 bepaalt (blz. 4, voetnoot) het volgende:

“*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.”*

Zie ook vragen 4 en 20 in de eerste reeks van vragen (o.m. over de gezamenlijke begeleidingscommissie en de gezamenlijke beroepscommissie).

* 1. Voor de begeleidingscommissie schuift een vakbond iemand naar voor die vakbondsafgevaardigde is voor een ander lokaal bestuur (dus geen secretaris, geen medewerker van ons, geen lid van het BOC/HOC van ons lokaal bestuur). Kan dit?

VVSG: zowel de vakbond als de overheid stelt zelf haar delegatie samen. Dus het is geen probleem, om deel uit te maken van de vakbondsdelegatie, dat iemand geen personeelslid is van een betrokken bestuur en dus ook niet in het BOC of HOC zit.

* 1. Mag onze directeur (aanstellende overheid voor de contractuele personeelsleden) namens de werkgever deel uitmaken van de begeleidingscommissie?

VVSG: net zoals de vakbonden stelt ook de overheid autonoom haar delegatie in de begeleidingscommissie samen. Dat kunnen mensen werkzaam in het bestuur zelf zijn, of bijv. werkzaam in een ander bestuur (bijv. werkzaam in de gemeente of werkzaam bij de ‘gebruiker’, in geval van detachering bijv.).

* 1. Moeten we aan de begeleidingscommissie een nominatieve lijst met functietoewijzingen voorleggen of volstaat het om aan de begeleidingscommissie een voorstel te doen waarin de huidige functies gekoppeld worden aan de sectorale referentiefunctie IFIC? In de protocollen wordt eenmaal gesproken over een nominatieve lijst (eerste protocol, p. 5) vandaar dat er enige verwarring is.

VVSG: in principe moet het bestuur de huidige functies koppelen aan de sectorale referentie functie IFIC en is een nominatieve lijst overbodig.

Maar het is belangrijk dat nagegaan wordt of de titularis van de huidige functie daadwerkelijk de functie uitoefent zoals ze op papier staat. Taken van medewerkers evolueren waardoor de medewerker na verloop van tijd soms taken uitvoert die niet meer tot het originele takenpakket van de officiële, formele functie behoren. Als de werkgever dan de sectorale referentiefunctie IFIC toepast, kom je misschien bij een andere functie uit of bij een hybride functie. Je moet bij de functietoewijzing immers niet enkel naar de functietitel kijken, maar ook en in eerste instantie naar de effectieve taken die de medewerker vervult. Wellicht gaat dit over een minderheid, maar precies die gevallen die afwijken van het standaardpatroon legt het bestuur bij voorkeur voor aan de begeleidingscommissie.

* 1. Het voorstel van toewijzing moest uiterlijk op 12 januari 2022 gebeuren. In de protocollen is er sprake over de datum E-2 maanden, dus 12 februari 2022. Over welke datum gaat het nu precies?

VVSG: het klopt dat de datum “E” (datum van individuele functietoewijzing) in gemeenschappelijk akkoord met de vakorganisaties met een maand kan opgeschoven worden tot 7 april 2022. In dat geval wordt ook de datum voor de (collectieve) toewijzing van functies (dus op functieniveau) opgeschoven naar 12 februari 2022.

* 1. (Update 13 april) Wat moet er aangepast worden in het arbeidscontract naar aanleiding van de invoering van IFIC? Kan een ergotherapeut zijn ADV-rechten verliezen en/of zijn of haar erkenning verliezen als die in een ontbrekende functie wordt ingeschaald?

Eigenlijk moet alles aangepast worden wat niet meer conform de realiteit is. Dat betekent in eerste instantie dat het loon zal moeten aangepast worden, tenzij de betrokkene al in dienst was en blijft kiezen voor zijn oude verloning. De functietitel hoeft normaal gezien niet aangepast te worden ook als staat die in de IFIC-functiewijzer onder een andere titel vermeld. In elk geval moeten de aanpassingen in wederzijds akkoord gebeuren. Je kan dat via een addendum (bijlage) doen of een aanpassing van het contract, juridisch-technisch maakt dat geen verschil.

Wat de vrees van de ergotherapeuten betreft die in de ontbrekende functie van animator-therapeut zouden stappen:

1. We begrijpen de vrees dat ze hun ADV-rechten zouden verliezen. Ergotherapeuten zijn automatisch rechthebbenden; de functie van animator-therapeut wordt niet beschreven in de lijst van automatisch rechthebbenden in het financieringsbesluit eindeloopbaan. Aangezien er inhoudelijk niets (of wellicht bijna niets) aan hun functie verandert na de toewijzing in de ontbrekende IFIC-functie zouden we hen willen geruststellen door voor te stellen om de functie van ergotherapeut in de arbeidsovereenkomst te houden, zodat duidelijk is dat zij automatisch rechthebbende blijven (met het oog op de ADV-rechten).

2. Wat de impact op hun erkenning/visum betreft: ook hier herhalen we dat de IFIC-toewijzing geen impact heeft op hun erkenning als ergotherapeut aangezien er inhoudelijk niets (of wellicht bijna niets) aan hun functie verandert na de toewijzing. De nieuwe kwaliteitswet van 22 april 2019 is daarbij belangrijk. De meeste artikelen van deze wet zijn begin 2022 in werking getreden zonder uitvoeringsbesluiten en zonder begeleiding van uitvoering. Deze wet stelt diverse voorwaarden vast om de kwaliteit van de beroepsuitoefening door gezondheidszorgbeoefenaars te garanderen.

In [een presentatie van Zorgnet Icuro](https://zorgneticuro.be/sites/default/files/inline-files/220117%20Kwaliteitswetwebinar.pdf?msclkid=7715b99eb99d11ec886ec3e258219e5b) staat te lezen dat de loutere juridische bevoegdheid (binnen de WUG-indeling[[1]](#footnote-2)) niet meer voldoende is om gezondheidszorg te mogen verstrekken. De gezondheidszorgbeoefenaar moet ook feitelijk bekwaam zijn voor (een deel) van beroep. De bekwaamheid moet blijken uit het portfolio (bij te houden door de zorgbeoefenaar) en het visum (vooralsnog uitgereikt eenvoudig op voorleggen van basisdiploma en mogelijk in te trekken door het Directoraat-Generaal Gezondheidzorg van de FOD Volksgezondheid). Het is met andere woorden niet de titel van de IFIC-referentiefunctie die bepaalt of iemand al dan niet bekwaam is.

3. Of een ontbrekende functie in onderhoud gaat hangt af van de vzw IFIC. Wij als VVSG (en ook zorgnet Icuro) moedigen dit aan en kunnen er wel voor ijveren, maar uiteindelijk is het de vzw IFIC die de procedure tot onderhoud start.

Een bijkomende geruststelling voor de betrokken ergotherapeuten kan zijn dat ook in de private ouderenzorg op dezelfde manier gewerkt wordt. Het zou ons verbazen mocht de beroepsvereniging van ergotherapeuten een belangrijk deel van zijn leden die werkzaam zijn de in private/ publieke ouderenzorg, over het hoofd zou zien bij toekomstige regelgeving.

1. Toewijzing van functies
	1. Wij hebben een zorgkundige in dienst die 50% instaat voor kwaliteit en daarnaast 50% werkt als zorgkundige. Kunnen wij haar dan nu 50% inschalen in categorie 11 en haar andere 50% dan later inschalen als categorie 17 (1041 - kwaliteitscoördinator)? Of schalen we haar best nu volledig in categorie 11 maar dit is wel nadelig voor haar.

VVSG: als er voor de betrokkene zowel voor 80% overeenstemming is met de IFIC-functiebeschrijving van zorgkundige als 80% overeenstemming is met de IFIC- functiebeschrijving van kwaliteitscoördinator, is er geen sprake van een hybride functie. Een hybride functie is immers niet mogelijk als de onderliggende IFIC-functies een verschil inhouden van meer dan twee categorieën van toegewezen IFIC-functies (zie [IFIC-handleiding](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Handleiding%20IFIC%20NL%202021.pdf), 35/42 en 37/42).

Er zullen voor beide takenpakketten twee arbeidscontracten moeten opgemaakt worden.

Algemeen: in het geval van een hybride functie, moet men rekening houden met volgende richtlijnen (zie ook [IFIC-handleiding](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Handleiding%20IFIC%20NL%202021.pdf), p. 34/42):

“*Soms komt de huidige functie van de werknemer niet overeen met één enkele, maar met meerdere referentiefuncties uit de sectorale functiewijzer. Deze situatie kan voorkomen in kleine of middelgrote organisaties waar de werknemers verschillende activiteiten op een polyvalente manier uitoefenen.” (…)*

*“Waak over het principe “wie meer kan, kan ook minder”. Als gevolg hiervan kunnen de gecombineerde functies niet hiërarchisch verwant zijn aan elkaar en/ of vergelijkbare taken binnen dezelfde beroepscategorie omvatten.”*

Bovendien wordt er in de IFIC-handleiding (p. 35/42 en 37/42) voorbehoud gemaakt voor een hybride functie waarbij de onderliggende IFIC-functies een verschil inhouden van meer dan twee categorieën tussen de toegewezen IFIC-functies.

Verder is er ook de 10% regel: je moet minstens 10% van je tijd aan een andere functie besteden om van een hybride functie te spreken (zie IFIC-handleiding, p. 35/42 en voetnoot 23).

* 1. De functies van kok en hulpkok zijn IFIC-functies maar het IFIC-barema wordt niet geactiveerd, wegens over de hele loopbaan een ongunstigere verloning dan in de huidige. Welke salarisschaal kennen we toe aan een nieuwe kok of hulpkok die in dienst treedt vanaf 2022?

VVSG: de functies van kok en hulpkok zijn inderdaad IFIC-functies, maar het IFIC-barema wordt nog niet geactiveerd. Voor nieuwe aanwervingen in de IFIC-functie van kok en hulpkok gelden daarom nog de “oude” salarisschalen, dus volgens de Krachtlijnen Kelchtermans.

* 1. Directeursfuncties (bijv. directeur woonzorgcentrum) worden nu niet meegenomen. Is dat niet problematisch?

VVSG: dat is inderdaad een probleem van interne loonspanning dat ons bekend is. De sociale partners en IFIC werken eraan om zo snel mogelijk een concreet voorstel hierover te doen.

* 1. We willen onze medewerkers kamerzorg toewijzen als “Logistiek medewerker in een verpleeg- of verblijfseenheid”, categorie 8. Op basis van de 80%-regel denken we dit ook goed te kunnen motiveren. (Ter info, momenteel worden ze verloond op de functionele loopbaan D1-D3, waardoor de medewerkers met veel anciënniteit er, zelfs in deze categorie, op achteruit gaan.) Andere woonzorgcentra wijzen de medewerkers in de kamerzorg toe aan de sectorale referentiefunctie 2072 schoonmaker. Hoe moeten wij hiermee omgaan?

VVSG: de juiste IFIC-toewijzing gebeurt door de inhoud van de functie zoals ze in de organisatie voorkomt, te vergelijken met de sectorale beschrijving. Je neemt hierbij best deel 3 ‘De functietoewijzing: praktische gids’ in de [IFIC-handleiding](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Handleiding%20IFIC%20NL%202021.pdf) ter hand. De context en de feitelijke situatie zijn belangrijk en kunnen ertoe leiden dat een sectorale functie (vb. 6071 - logistiek medewerker in een verpleeg –of verblijfseenheid) wordt toegewezen, ook al komt de organisatie-eigen functietitel niet overeen.

Of, zoals de IFIC-handleiding stelt:

*“De sectorale functiebeschrijvingen bevatten geen volledige gedetailleerde takenlijst en zijn niet aangepast aan de kenmerken van elke afzonderlijke instelling. De taken zijn representatief maar niet exhaustief. Het risico op een verkeerde interpretatie kan nooit volledig vermeden worden op het terrein. Om dit te voorkomen, is het belangrijk dat werknemers goed weten waar een sectorale referentiefunctiebeschrijving voor dient en dat ze niet zo gedetailleerd kan zijn als een instellingsgebonden beschrijving. De sectorale functiebeschrijvingen beogen een evenwicht tussen enerzijds een representatieve oplijsting en anderzijds de nodige precisie om de functie per werknemer te kunnen identificeren.” (pagina 22 IFIC-handleiding)*

*“De sectorale functietitels bieden een eenvoudige en beknopte weergave van de inhoud. Deze titels, die gevalideerd zijn door de sociale partners, komen na talrijke interviews op het terrein overeen met de meest gebruikte functiebenamingen. De titel van de functie is slechts een aanwijzing in de zoektocht naar de meest toepasselijke sectorale referentiefunctie, maar is niet doorslaggevend. De identificatie van de functie gebeurt aan de hand van de unieke code en niet volgens de titel. Het is belangrijk om je niet te laten leiden door de functietitel om een sectorale referentiefunctie toe te wijzen aan een werknemer. De titels kunnen voor verwarring zorgen en tot een foutieve toewijzing leiden wanneer de inhoud niet overeenkomt. Op het terrein kunnen veel functies met een verschillende en heterogene inhoud overeenkomen met eenzelfde functietitel (bv. projectverantwoordelijke). Omgekeerd kunnen verschillende functietitels evengoed overeenkomen met één enkele sectorale referentiefunctie. In het kader van de toewijzing is het algemene doel, onder de titel van de sectorale referentiefunctie, een waardevolle hulp voor een correcte toewijzing.” (pagina. 24, IFIC-handleiding)*

Wij stellen vast dat er heel wat discussie is rond deze sectorale referentiefunctie in de sector ouderenzorg, omdat er ook enkele taken in omschreven worden die hoofdzakelijk voorkomen in het ziekenhuis. Door het indienen van een fiche ontbrekende functie door de private ouderenzorgvoorzieningen werd dit signaal ook gecapteerd door de vzw IFIC. Het is daarom dat de sectorale referentiefunctie 6071 logistiek medewerker in een verpleeg –of verblijfseenheid in [onderhoud](https://www.if-ic.org/src/Frontend/Files/userfiles/files/Lijst%20van%20de%20functies%20die%20worden%20onderhouden%20in%202021.pdf) gaat (voorzien voor 2022). Daarbij zal een aparte sectorale referentiefunctie –en beschrijving van logistiek medewerker beschreven worden.

1. IFIC-salarisschalen
	1. Waarom ontvangen enkel de zorgkundigen die bij hun instap in de nieuwe IFIC-functieclassificatie al een C2-schaal ontvingen, na 19 jaar anciënniteit een salarisaanvulling tot salarisschaal C2?

VVSG: er was een vrees dat mensen vanuit de private ouderenzorg vanaf 19 jaar anciënniteit zouden overstappen naar de publieke ouderenzorg. Om daaraan tegemoet te komen is dit compromis uit de bus gekomen: de salarisschaal C2 vanaf 19 jaar anciënniteit mogen we alleen toekennen aan zorgkundigen in de ouderenzorg die uiterlijk op 1 januari 2022 in de publieke sector actief zijn en de C2-schaal al hebben. Het gaat dus om een uitdovende regeling waarbij men de C2-verloning ten persoonlijken titel behoudt (ook) als men binnen de publieke sector van functie verandert. Zie de communicatie hierover vanuit het Agentschap Binnenlands Bestuur: [Bijkomende praktische informatie over toepassing nieuwe IFIC-schaal | Lokaal Bestuur Vlaanderen](https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/nieuws/bijkomende-praktische-informatie-over-toepassing-nieuwe-ific-schaal).

Voor alle duidelijkheid: bij de nieuwe salarisschalen (in kader van de voorafnames op IFIC) aan de verzorgenden in de gezinszorg en aan de kinderbegeleiders in de kinderopvang is er geen onderscheid tussen wie overkomt uit de publieke en private sector. Update 8.3.2022: zie ook vraag en antwoord 4.7

* 1. Zorgkundigen met minstens 18 jaar anciënniteit behouden hun C2-salarisschaal. Mag deze salarisschaal C2 worden toegepast voor alle nieuwe zorgkundigen of enkel voor de medewerkers die uit de publieke sector ouderenzorg overkomen?

VVSG: de salarisschaal C2 vanaf 19 jaar anciënniteit mogen we alleen toekennen aan zorgkundigen in de ouderenzorg die uiterlijk op 1 januari 2022 in de publieke sector actief zijn en de C2-schaal al hebben. Het gaat dus om een uitdovende regeling waarbij men de C2-verloning ten persoonlijken titel behoudt (ook) als men binnen de publieke sector van functie verandert. Zie de communicatie hierover vanuit het Agentschap Binnenlands Bestuur: [Bijkomende praktische informatie over toepassing nieuwe IFIC-schaal | Lokaal Bestuur Vlaanderen](https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/nieuws/bijkomende-praktische-informatie-over-toepassing-nieuwe-ific-schaal). Update 8.3.2022: zie ook vraag en antwoord 4.7

* 1. Klopt het dat er voor een kinesist slechts één IFIC-categorie (4071, IFIC-categorie 15) geldt, zonder onderscheid tussen iemand met een master of een bachelor diploma en dat er dus geen opsplitsing wordt gemaakt zoals bij verpleegkundige residentiële ouderenzorg (6370, IFIC-categorie 14 (verpleegkundige bachelor diploma) en IFIC-categorie 14B (verpleegkundige met HBO5-diploma)?

VVSG: dat klopt. De IFIC-functieclassificatie en het IFIC-loonhuis zijn gebaseerd op een weging van functies en niet op de vereiste scholingsgraad. De verloning van de kinesist volgens één IFIC-categorie, onafhankelijk van de scholingsgraad van de titularis, is dus de organieke werkwijze.

* 1. Een personeelslid in dienst dat voor het IFIC-barema kiest, krijgt dat IFIC-barema met terugwerkende kracht tot 1 juli 2021. Betekent dit dat ook alle aan het salaris gekoppelde toeslagen wijzigen (eindejaarstoelage, vakantiegeld…)? En hoe moet die salaris-rechtzetting voor het jaar 2021, maar uitbetaald in 2022 fiscaal gebeuren: is dat een achterstal?

VVSG: de salarisrechtzetting met terugwerkende kracht heeft inderdaad impact op alle toeslagen die aan het salaris gekoppeld zijn, zoals eindejaarstoelage of vakantiegeld.

In voorkomend geval moet dus ook de BBT/BBK-premie gedeeltelijk teruggevorderd worden. Zie protocol nr. 2 pagina 7:

*“De verpleegkundige die recht heeft op de in punt 2.3.1. f) beschreven toeslag (BBT/BBK premie) en die voor het IFIC-barema kiest, heeft nog recht op de betaling van de voor dit personeelslid geldende BBT/BBK premie en dit pro rata het aantal maanden dat hij nog niet betaald werd volgens het IFIC-barema tijdens de lopende referteperiode.*

*Voor de referentieperiode 2020-2021: de betrokken personeelsleden, die voor het IFIC-barema kiezen, hebben al het bedrag van de BBT/BBK premie ontvangen voor de volledige referentieperiode 2020-2021 in september 2021. Het bedrag van de premie, dat overeenkomt met de maanden waarvoor ook de retroactieve looncorrectie wordt toegepast (juli en augustus 2021 voor iemand die op 1 juli 2021 al in dienst was), moet dus afgetrokken worden van het totale bedrag van de looncorrectie, om een dubbele betaling te vermijden van de premie voor de betrokken maanden. In ieder geval dient erover gewaakt te worden dat er geen cumul tussen het IFIC-barema en het verkrijgen van een premie BBT en/of BBK ontstaat. Een combinatie van beide is nooit mogelijk.”*

Update 1 maart 2022:

Fiscaal kregen we ondertussen de bevestiging dat het om een achterstal gaat. Het ABB heeft hierover met de fiscale overheidsdienst afgestemd.

* 1. Hoe moet het IFIC-barema voor zorgkundigen die een salarisaanvulling krijgen, worden ingegeven in de DMFA-aangifte, gelet ook op de eventuele repercussies voor de ambtenaren-pensioenen?

VVSG: het kabinet Somers en het Agentschap Binnenlands Bestuur hebben hierover overleg gepleegd met de RSZ en met de Federale Pensioendienst. Zorgkundigen die bij hun instap in de nieuwe IFIC-functieclassificatie al een C2-schaal ontvingen, krijgen vanaf 19 jaar anciënniteit een salarisaanvulling bij de IFIC-schaal categorie 11 tot de salarisschaal C2. Hierdoor zal de wedde van deze personeelsleden uiteindelijk gelijk zijn aan de huidige C2-schaal als vermeld in bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 en in bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010.

In de praktijk zullen er voor de bruto-netto berekening zowel op de IFIC-schaal categorie 11 als op de salarisaanvulling tot salarisschaal C2 sociale zekerheidsbijdragen en pensioenbijdragen, berekend moeten worden. In de DmfA-aangifte moet alles aangegeven worden met de bezoldigingscode 1. Voor elk statutair personeelslid, alsook voor contractanten die een gelijkaardige statutaire functie vervullen, worden er Capelo-blokken meegegeven die dienen voor de latere pensioenberekening. Op het ogenblik dat een personeelslid de salarisaanvulling tot de C2-schaal verkrijgt, wordt er in die Capelo-blokken niet langer het referentienummer doorgegeven van de IFIC-schaal categorie 11 maar wel het referentienummer van de huidige C2-schaal, waaraan de jaarwedde van de C2-schaal is gekoppeld.

Het is de bedoeling dat de Federale Pensioendienst de nieuwe IFIC-schalen zelf in de DmfA-Atlas van alle OCMW ’s en zorgbedrijven zal opnemen. De lokale besturen zullen dan geen individueel verzoek meer moeten richten aan de Federale Pensioendienst. De DmfA-aangifte bij de RSZ zal dan vlot kunnen verlopen voor de lokale besturen of hun dienstverleners. Zolang die automatisering er nog niet is, zal het bestuur aan de Federale Pensioendienst wel een aanvraag tot opname van de salarisschaal moeten indienen. Dit kan via eenvoudig mailbericht naar de dienst “Codex ambtenaren” (AB@sfpd.fgov.be). Voor de toepassing van de nieuwe salarisschalen in de publieke thuiszorg en kinderopvang zullen lokale besturen sowieso nog contact moeten opnemen met de Federale Pensioendienst. (bron en meer info: [Bijkomende praktische informatie over toepassing nieuwe IFIC-schaal | Lokaal Bestuur Vlaanderen](https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/nieuws/bijkomende-praktische-informatie-over-toepassing-nieuwe-ific-schaal)).

* 1. Worden de IFIC-barema’s opgenomen in de DmfA-atlas van de Federale Pensioendienst? Zo ja, zullen de pensioenen van de statutaire personeelsleden (OCMW via ouderenzorgvoorziening – gemeente via buitenschoolse kinderopvang indien gemeente buitenschoolse kinderopvang organiseert) geperequateerd worden? Zal dit op zijn beurt een weerslag hebben op de responsabiliserings-bijdrage want hogere pensioenuitgaven terwijl inkomsten min of meer stabiel blijven? Wellicht zal de Vlaamse Overheid hiervoor niet met bijkomende financiële middelen over de brug aangezien ze nu al 50 % tegemoetkomt in de responsabiliserings-bijdrage?

VVSG: het antwoord is viermaal ja.

Ja, de IFIC-barema’s worden opgenomen in de DmfA-atlas (zie vorige vraag).

Ja, dit nieuwe IFIC-loonhuis heeft gevolgen voor de [perequatie](https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/perequatie) van de ambtenarenpensioenen, in zoverre het uiteraard gaat om statutair personeel dat een nieuw (hoger) IFIC-barema krijgt.

En ja, dat heeft zijn weerslag op de eventueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage om de redenen die u geeft.

En inderdaad, wij denken evenmin dat de Vlaamse overheid hiervoor met bijkomende financiële middelen over de brug zal komen.

Het is natuurlijk wel zo dat in de ouderenzorg de statutaire medewerkers een kleine minderheid uitmaken, maar u hebt zeker een punt voor wat de implicaties van de invoering van IFIC op de financiering van de ambtenarenpensioenen betreft.

* 1. (Update 1 maart 2022) Op vraag van veel besturen verduidelijken we de verloning van de verzorgenden in de ouderenzorg: wat staat er vast en wat verandert misschien nog?
1. In het protocol staat: “Aan de zorgkundigen (wordt) het IFIC-barema categorie 11 toegekend tot 18 jaar anciënniteit; vanaf het 19de jaar anciënniteit wordt dit barema aangevuld tot de C2-schaal. Deze regeling is niet van toepassing op nieuwe personeelsleden-zorgkundigen die vóór hun nieuwe tewerkstelling al ingedeeld waren in IFIC-categorie 11.” Voor het gemak spreken we verder van een “IFIC-categorie 11bis” (dus de combinatie van het IFIC-barema categorie 11 voor de eerste 18 jaar anciënniteit en de C2-schaal vanaf 19 jaar anciënniteit).
2. Echter, de communicatie die het ABB verspreid heeft, vermeldt de zaken ietwat anders (zie [Bijkomende praktische informatie over toepassing nieuwe IFIC-schaal | Lokaal Bestuur Vlaanderen](https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/nieuws/bijkomende-praktische-informatie-over-toepassing-nieuwe-ific-schaal)). Volgens het ABB krijgen enkel d**e zorgkundigen die bij hun instap in de nieuwe IFIC-functieclassificatie al een C2-schaal ontvingen, de “IFIC-categorie 11bis”.** Dit betekent dat de zorgkundige die op dit moment in de C2-salarisschaal zit, deze verder blijft ontvangen (als hij of zij daarvoor kiest). **De zorgkundigen die al een C2-salarisschaal ontvingen kunnen dus van het eigen bestuur komen of overkomen van** een ander openbaar bestuur. Dat is op dit moment iets dat vaststaat.
3. De sociale partners gaan proberen te verkrijgen dat het protocol zoals afgesproken onder de sociale partners en met de Vlaamse regering, toegepast en uitgevoerd wordt, dus dat de zogenaamde “IFIC-categorie 11bis” kan toegepast worden:
* Voor de zorgkundigen die op 31.12.2021 al in salarisschaal C1-C2 zaten, onafhankelijk of ze in het bestuur zelf in dienst waren of overkomen vanuit een ander openbaar bestuur,
* Voor de zorgkundigen die op 31.12.2021 op het D-niveau verloond werden, onafhankelijk of ze in het bestuur zelf in dienst waren of overkomen vanuit een ander openbaar bestuur,
* Voor de verzorgenden in de thuiszorg die vóór hun aanstelling als zorgkundige in de ouderenzorg, in de “IFIC-categorie 11bis” verloond worden, onafhankelijk of ze in het bestuur in dienst zijn of overkomen vanuit een ander openbaar bestuur zorgkundigen.
1. Voor alle duidelijkheid:
* Nieuwe salarisschaal voor de **kinderbegeleiders in de erkende kinderopvang**: de kinderbegeleiders in de groepsopvang en in de buitenschoolse opvang (C-, D- en E-niveau) ontvangen vanaf 1 januari 2022 een nieuw barema dat overeenkomt met IFIC-barema categorie 11 voor de eerste 18 jaar anciënniteit en de C2-schaal vanaf 19 jaar anciënniteit.
* Nieuwe salarisschaal voor de **verzorgenden in de erkende gezinszorg**: de verzorgenden (C- en D-niveau) in de erkende gezinszorg ontvangen vanaf 2022 nieuw barema dat overeenkomt met IFIC-barema categorie 11 voor de eerste 18 jaar anciënniteit en de C2-salarisschaal vanaf 19 jaar anciënniteit.
1. Subsidies IFIC
	1. In welke mate is het akkoord van 24 november 2021 i.v.m. de extra middelen ter ondersteuning voor de IFIC-implementatie (cf. 175 euro/VTE) al definitief? Wanneer zullen de middelen uitbetaald worden?

VVSG: op 24 november zijn de onderhandelingen over dit punt afgesloten. Het ontwerpprotocol is dus definitief. Intussen is ook het subsidiebesluit hiervoor definitief goedgekeurd. Het gaat om het Besluit van de Vlaamse regering van 17 december 2021 tot toekenning van een subsidie in het kader van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2021-2025 aan GSD-V voor verschillende koopkracht –en kwaliteitsmaatregelen voor het jaar 2021 (artikel 3, 3°). De VVSG maakt een bericht op het VVSG-kennisnetwerk over de uitbetaling van de subsidies aan de lokale besturen op het moment dat GSD-V klaar is om de uitbetaling te doen.

* 1. Worden er controles uitgevoerd op de lokale functietoewijzing en zo ja, wanneer: vóór we de individuele berekeningen aan de medewerkers moeten bezorgen? (We willen voorkomen dat we medewerkers voorstellen doen die we achteraf niet kunnen waarmaken.)

VVSG: een geformaliseerde controle op de lokale IFIC-functietoewijzing is er (nog?) niet. Het is aan de sociale partners om met toepassing van de protocollen en de IFIC-toewijzingsregels het IFIC-functietapijt uit te rollen in de publieke ouderenzorgvoorzieningen.

We vragen ondertussen verder na hoe de controle op de toewijzing zal gebeuren, of er al duidelijkheid is over de toewijzing van de IFIC-middelen in de ouderenzorg.

* 1. Wordt de IFIC-toewijzing volledig betoelaagd?

VVSG: in een eerste tussentijdse fase zal de verdeling van de middelen gebeuren volgens een nog door de publieke sociale partners en de vzw IFIC vast te leggen methodiek. De vzw IFIC heeft hierrond een voorstel gedaan aan de sociale partners dat wij verder zullen bekijken.

In een volgende fase (de Vlaamse regering mikt op 2023) zal de financiering van de IFIC meerkost ingebed worden in de sectorale financiering. De gesprekken hierover met het kabinet Beke en het Agentschap Zorg en Gezondheid moeten nog opgestart worden. De VVSG zal er alleszins over waken dat de financiering niet wordt opgebouwd rond veronderstellingen die niet stroken met de realiteit en negatief zijn voor de publieke sector.

1. Aanvulling: kinesitherapeuten in IFIC

Conclusie van het arrest van het Arbeidshof Gent 8 april 2022 nr. 2021/AG/133 over kinesisten / kinesitherapeuten, waarnaar in het protocol verwezen wordt:

* De licentiaten of masters in de kinesitherapie, die op 31 december 2021 op het B-niveau werkzaam waren bij een lokaal bestuur, en die zich in een gelijkaardige situatie bevinden als in het arrest, moeten minstens vanaf 1 juli 2021 op masterniveau verloond worden, uiteraard voor zover ze ook minstens vanaf 1 juli 2021 als kinesist in dienst waren bij het bestuur. Zij kunnen daarom ook terugkomen op hun keuze om voor het IFIC-barema te kiezen en dit minstens vanaf 1 juli 2021 (zoals gezegd, voor zover ze minstens vanaf die dag als kinesist bij het bestuur in dienst waren).
* Kinesisten die vanaf 2022 in dienst gekomen zijn, ontvangen wel meteen het IFIC-barema 15.
1. WUG staat voor de Wet op de Uitoefening van Geneeskunde. [↑](#footnote-ref-2)