Rapport d'activités

2022

CP 330 Code CP 330.01.42

FSM revalidatiecentra | Kamer 4
maribel4@fe-bi.org | T 02 227 59 82
Sainctelettesquare 13-15 | 1000 Brussel
Het Fonds wordt gecoördineerd door FeBi vzw

FeBi
www.fe-bi.org

FMS centres de revalidation | Chambre 4
T 02 227 22 51 | maribel4@fe-bi.org
Square Sainctelette 13-15 | 1000 Bruxelles
Le Fonds est coordonné par l'asbl FeBi

TABLE DES MATIERES

Historique 3
Généralités 3
Champs d'application 3
Objectif 3
Le Maribel 3
Comité de gestion 5
Calendrier de réunion 7
Secteur centres de revalidation sur bases des données reçues de l'ONSS 7
Chambre 4 – Chambre des centres de revalidation en chiffres 8
Dotations et utilisation 9
Clé de répartition Maribel Fiscal 9
Taux de réalisation et coût salarial pour l'employeur 10
Profil du travailleur Maribel 10
Fonctions 10
Catégories de fonction 11
Age 11
Sexe 11
Statut 12
Création emploi : autres mesures 13
L'Accord Social 2005 13
L'Accord Social 2013 15
L'Accord Social Fédéral 2017 – 2020 17
L'Accord Social Fédéral 2020 - Qualité 17

Historique

Généralités

Afin de gérer l'emploi dans le secteur des centres de revalidation, une Chambre a été constituée depuis le 1er janvier 2008 par la convention collective du travail (cct) du 8 octobre 2007.
La Chambre fait partie du Fonds Maribel Social 330 (FMS330).

Champs d'application

Sous la compétence de cette Chambre se retrouvent des employeurs et des travailleurs:

- Des centres de revalidation situés dans la Région flamande et les centres de revalidation néerlandophones situés dans la région de Bruxelles capitale; Ces employeurs ont comme indice 511 (c.à.d. les 3 premiers chiffres du numéro ONSS) et déclarent leur personnel sous le code 330.01.41
- Les centres de revalidation situés dans la Région wallonne et les centres de revalidation francophones situés dans la région de Bruxelles capitale; Ces employeurs ont comme indice 711 (c.à.d. les 3 premiers chiffres du numéro ONSS) et déclarent leur personnel sous le code 330.01.42

et ceux-ci ressortent de la Commission Paritaire pour les établissements et services de santé (CP330).
Sont toutefois exclus : les centres de revalidation qui font partie d'un service d'un hôpital ou d'un établissement d'éducation de telle sorte qu'ils tombent sous la responsabilité de gestion de cet hôpital ou de cet établissement d'éducation.
Numéro d'entreprise: 0472.568.261

La nouvelle catégorie d'employeur "**512**" est octroyée à partir du 1er juillet 2019 aux centres de revalidation autonomes situés en Région flamande ou aux centres de revalidation autonomes néerlandophones situés en Région de Bruxelles-Capitale, qui restent fédéraux et qui ne sont pas redevables de cotisation au Fonds d'Epargne sectoriel des secteurs fédéraux. Ils ne sont donc pas redevables de la cotisation sectorielle pour le financement du deuxième pilier de pension.

Objectif

La Chambre 4, Chambre des centres de revalidation a comme but principal la gestion de la mesure d'emploi Maribel dans le secteur des centres de revalidation.

Le Maribel

L'AR du 18 juillet 2002 fixe le cadre législatif du "**Maribel social**". Le système Maribel peut être résumé de la façon suivante : le secteur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales forfaitaires de la sécurité sociale par travailleur occupé au moins à mi-temps. Le produit global de ces réductions constitue la **dotation du Maribel social** qui est versée au Fonds Maribel concerné.
La cotisation forfaitaire est calculée par trimestre et par travailleur qui travaille au moins à mi-temps. A chaque augmentation de la cotisation forfaitaire Maribel, on parle d'une nouvelle phase du Maribel.

Evolution de la réduction des cotisations

Phase Maribel	Augmentation de	soit	Réduction des cotisations patronales	En vigueur à.p.d
MS1			€ 80,57	1/01/1997
MS2	€ 80,56		€ 161,13	1/07/1998
MS3, 3bis	€ 80,57		€ 241,70	1/07/1999
MS4	€ 46,48		€ 288,18	1/07/2000
MSDD, MS5	€ 44		€ 332	1/07/2004
MS6	€ 22,92		€ 354,92	1/01/2005
	€ 10		€ 365	1/01/2007
MS7	€ 6,23		€ 371,23	1/01/2010
MS8	€ 13,02		€ 384,25	1/01/2011
MS9	€ 7,62		€ 391,87	1/01/2014
MS10	€ 13,92	€ 13,92	€ 405,79	1/01/2016
	€ 34,49	€ 48,41	€ 440,28	1/04/2016
	€ 21,43	€ 69,84	€ 461,71	1/01/2018
	€ 17,38	€ 87,22	€ 479,09	1/01/2019
	€ 21,43	€ 108,65	€ 500,52	1/01/2020

L'Arrêté Royal du 2 avril 2014 qui prévoyait une augmentation en 2015, 2017 et 2019 de chaque fois 30 million d'euro a été reporté à 2016.

En parallèle du Maribel social, la loi de relance économique prévoit à partir de 2009 une source de financement supplémentaire par le biais d'une augmentation de la dispense de versement du précompte professionnel. Concrètement, celle-ci a été augmentée à partir du 1er juin 2009 de 0,25% à 0,75% et à partir du 1er janvier 2010 à 1%. Nous appelons cela le "**Maribel fiscal**". Ces moyens sont transférés aux fonds par le fisc via l'ONSS. Ils sont calculés sur base de la masse salariale et varient donc d'un mois à l'autre. Le budget de ce Maribel fiscal est principalement consacré au financement d'emplois supplémentaires. Une partie limitée (20%) peut servir à l'augmentation du plafond salarial.

Lors des attributions, les membres ne tiennent pas compte de l'origine des moyens financiers. Ils gèrent tous les emplois de la même façon. Afin d'éviter une surcharge administrative, l'employeur ne doit pas, à ce niveau, fournir des données supplémentaires. La distinction se fait uniquement au niveau de la Chambre. De cette manière, nous sommes en mesure de fournir les chiffres aux autorités.

Comité de gestion

Un comité de gestion (20 membres) composé de façon paritaire parmi les partenaires sociaux a le pouvoir de décision pour la Chambre. Une équipe de collaborateurs s'occupe de gérer les dossiers journaliers et exécute les tâches qu'elle reçoit du Comité de gestion.
Les décisions prises dans la Chambre doivent être validées dans le FMS330.

Leden werkgeverszijde - Membres côté patronale			
1	**Demesmaecker Marc**	Unessa	
2	**Degrande Veerle**	Vlaams Welzijnsverbond	
3	**de Roo Madeleen**	Vlaams Welzijnsverbond	
4	**Flobert Bart**	CM-MiD	
5	**Watteeuw Francis**	SOM	
6	**Sijbers Chris**	Vlaams Welzijnsverbond	
7	**Victoor Valérie**	Santhéa	
8	**Xhrouet Marc**	Santhéa	
9	**De Greef Céline**	Gibbis	
10	**Rabolli Thomas**	Unessa	
	Antoine Alban		
	de Stexhe Olivier	FNAMS-NVMSV	out 9-2016: Lefebvre
	Gees Deirdre	CM-MiD	out 4-2018: Flobert
	Mahaux Michel		out 4-2016: Xhrouet
	Noël Nathalie		out 6-2014: Debouny
	Pals Griet		out 1-2009: de Roo
	Strodiot Fabienne		out 9-2010: de Stexhe
	Vanden Bilcke Peter		out 12-2012: Sijbers
	Vanden Bulcke Barbara		out 1-2009: Vandesande
	Vandesande Joke	CM-MiD	out: 2015: Gees Deirdre
	Ghyselinck Luc	SOM	out: 2020: Francis Watteeuw
	Castermans Chantal	Unessa	out: 2020: Marc Demesmaecker
	Debouny Aurélie	Gibbis	Out: 2022: Céline De Greef
	Lefebvre David	Unessa	Out: 2022: Thomas Rabolli

Leden syndicale zijde - Membres côté syndicale			
1	**Bauwens Jan-Piet**	BBTK	
2	**De Jaegher Rik**	ACV Puls	
3	**Dubois Eric**	ACLVB-CGSLB	
4	**Fobelets Johan**	ACV Puls	
5	**Hardy Wim**	ACV Puls	
6	**Hellendorff Yves**	CNE	
7	**Lionnet Nathalie**	SETCa	
8	**Spitaels Bert**	ACV Puls	
9	**Van Hees Gert**	ACLVB-CGSLB	
10	**Vansintjan Lieze**	ACV Puls	
	Hellendorff Yves	CNE	out 2014: Magerat
	Knockaert Dimitri	LBC-NVK	out 2010: Van Sintjan
	Langenus André	SETCa	out 10-2010: Bauwens
	Magerat Evelyne	CNE	out 11-2015: Hellendorff
	Masai Christian	SETCa	out 30-4-2018: Lionnet
	Vanholderbeke Patrick	LBC-NVK	out 4-2018: De Jaegher

Calendrier de réunion

2008	2009	2010	2011	2012
5 février	27 janvier	10 février	1 mars	12 janvier
21 avril	29 avril	19 mars	7 janvier	5 juin
17 juin	16 juin	9 juin	24 octobre	13 juin
23 septembre	13 octobre	26 octobre		
	2 décembre	20 décembre		

2013	2014	2015	2016	2017
18 janvier	10 juin	13 mars	17 mars	24 mars
12 février	30 septembre	16 juin	17 juin	6 juin
16 avril		18 novembre	18 novembre	28 novembre
10 juin				
3 décembre				

2018	2019	2020	2021	2022
20 avril	13 mars	10 juin	2 février	16 mars
20 juin	19 juin	23 sep	11 mai	8 juin
11 septembre	13 novembre	13 nov	16 juin	16 novembre
24 octobre			15 septembre	
			17 novembre	

Secteur centres de revalidation sur bases des données reçues de l'ONSS

Année	N	ETP Maribel	# centres
2006	582,00		
2007	784,00		
2008	850,25	791,00	33
2009	808,25	699,70	36
2010	847,25	836,00	53
2011	894,25	850,90	51
2012	927,00	873,30	46
2013	934,50	919,64	46
2014	948,25	941,90	48
2015	962,50	958,08	47
2016	963,00	971,32	38
2017	969,25	981,05	42
2018	998,00	969,08	40
2019	1000,00	1001,91	40
2020	1025,00	1007,44	42
2021	1023,25	1045,80	42

Chambre 4 – Chambre des centres de revalidation en chiffres

Année	# Attributions	# Centres	# Tr.Mar.	# Tr.Mar. au 31-12
2008	48,25	23	128	89
2009	48,25	23	129	88
2010	41,75	20	120	87
2011	50,25	29	105	95
2012	52,25	29	129	83
2013	50,75	29	119	90
2014	51,75	29	123	94
2015	51,75	29	132	92
2016	53,25	30	127	92
2017	55,25	32	156	100
2018	56,25	32	120	101
2019	58,75	34	135	106
2020	59,25	35	133	110
2021	60,75	37	142	110
2022	61,75	37	147	110

Evolution du plafond salarial

Année	Plafond sal.
2007	34 500
2008	34 500
2009	34 500
2010	36 500
2011	36 500
2012	36 500
2013	36 500
2014	36 500
2015	36 500
2016	37 500
2017	38 500
2018	39 000
2019	39 000
2020	39 000
2021	39 250
2022	39 250
2023	39 500

Dotations et utilisation

	Dotation MS	1,20%	MS - 1,2%	Dotation MF	MS + MF	Attribué	Coût pour la Chambre	# ETP financé avec MS	# ETP financé avec MF
2008	1 579 385	18 953	1 560 432	0	1 560 432	48,25	1 622 997		
2009	1 579 385	18 953	1 560 432	37 036	1 597 468	48,3	1 644 728		
2010	1 579 385	18 953	1 560 432	280 590	1 841 022	46,66	1 583 970	44,66	2
2011	1 579 385	18 953	1 560 432	163 297	1 723 729	50,5	1 760 892	44,5	6
2012	1 579 385	18 953	1 560 432	215 801	1 776 233	52,25	1 855 133	46,25	6
2013	1 579 385	18 953	1 560 432	257 697	1 818 129	51,25	1 824 464	45,25	6
2014	1 579 385	18 953	1 560 432	293 082	1 853 514	51,75	1 921 867	45,75	6
2015	1 579 385	18 953	1 560 432	304 023	1 864 456	51,25	1 844 013	45,25	6
2016	1 645 568	19 747	1 625 822	316 290	1 942 111	52	1 890 967	46	6
2017	1 692 690	20 312	1 672 378	326 673	1 999 051	55,25	2 046 636	46,25	9
2018	1.775.984	21 312	1 754 672	331 378	2 086 050	56,25	2 144 792	47,25	9
2019	1.854.787	22 257	1 832 530	338 472	2 171 002	58,75	2 225 053	49,75	9
2020	1.995.227	23 943	1 971 284	341 116	2 312 401	59,25	2 254 058	50,25	9
2021	1.999.225	23.991	1.975.234	366 793	2 342 027	60,75	2 320 942	51,61	9
2022	2.049.206	24.590	2.024.615	400 058	2 424 673	61,75	2 372 325	51,75	10

Clé de répartition Maribel Fiscal

La clé de répartition de l'année A se base toujours sur la masse salariale de l'année A-2.

Chambre		% Clé de répartition 2012	% Clé de répartition 2013	% Clé de répartition 2014	% Clé de répartition 2015
4 NL	Centres de revalidation NL	1,29%	1,23%	1,44%	1,33%
4 FR	Centres de revalidation FR	0,51%	0,50%	0,50%	0,51%

Chambre		% Clé de répartition 2016	% Clé de répartition 2017	% Clé de répartition 2018	% Clé de répartition 2019
4 NL	Centres de revalidation NL	1,27%	1,24%	1,20%	1,18%
4 FR	Centres de revalidation FR	0,51%	0,51%	0,50%	0,48%

Chambre		% Clé de répartition 2020	% Clé de répartition 2021	% Clé de répartition 2022	% Clé de répartition 2023
4 NL	Centres de revalidation NL	1,17%	1,16%	1,15%	1,16%
4 FR	Centres de revalidation FR	0,48%	0,48%	0,47%	0,46%

Taux de réalisation et coût salarial pour l'employeur

	Plafond salarial	Coût salarial moyen par etp pour la Chambre	Taux de réalisation	Coût salarial moyen par etp pour l'employeur (coût salarial total employeurs sur base de 1 etp par employeur, divisé par le nombre d'institutions)	Soit en % par rapport au plafond salarial (le % que la Chambre couvre du coût salarial employeur)	Coût total employeur divisé par # etp attribué	Couverture par la Chambre du coût salarial employeur
2008	34 500	33 637	97%	39 515	115%		
2009	34 500	34 088	99%	41 810	121%		
2010	36 500	33 947	93%	40 251	110%		
2011	36 500	34 869	96%	42 647	117%		
2012	36 500	35 505	97%	41 103	113%		
2013	36 500	35 599	98%	43 917	120%		
2014	36 500	35 846	98%	44 908	123%		
2015	36 500	35 981	99%	45 932	126%	45 287	81%
2016	37 500	36 365	97%	44 797	119%	44 349	84,6%
2017	38 500	37 043	96%	45 136	85%	44 996	86%
2018	39 000	38 129	98%	47 458	82%	47 325	82%
2019	39 000	37 873	97%	51 252	76%	47 351	82%
2020	39 000	38 312	98%	-	-	50 810	77%
2021	39 250	37 923	97%	-	-	49 891	79%
2022	39 250	38 418	98%			56 494	69%

Profil du travailleur Maribel

Fonctions

fonctions	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Infirmier et personnel soignant	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Logistique/Entretien	20%	23%	26%	19%	21%	21%	20%
Personnel de cuisine	1%	2%	1%	1%	2%	2%	2%
Paramédical (animateur, kiné, …)	27%	27%	27%	25%	24%	19%	21%
Administration (finances, ICT, HR, …)	13%	13%	14%	15%	16%	16%	15%
Psychosocial (Tuteur, ass.social, …)	39%	35%	32%	40%	36%	42%	42%
Direction	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Personnel Médical	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Autre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Catégories de fonction	2020	2021	2022
Administration	19%	14,8%	17%
Hôtelier / Technique / Entretien	19%	16,2%	14,9%
Logistique	1%	0,7%	0,7%
Paramédical (animateur, kiné, …)	24%	23,9%	27,2%
Psychosocial (Tuteur, ass.social, …)	37%	43,7%	38,8%
Infirmier	0%	0%	0%
Soignant	1%	0,7%	0,7%
Varia	0%	0%	0%

Age

	<25 ans	25-<35	35-<45	45-<55	>55
2012	9%	51%	21%	16%	3%
2013	7%	46%	24%	19%	4%
2014	11%	43%	21%	20%	5%
2015	8%	42%	21%	21%	8%
2016	5%	46%	24%	16%	9%
2017	10%	44%	18%	17%	11%
2018	14%	41%	19%	17%	10%
2019	6%	48%	18%	18%	10%
2020	4%	48%	20%	17%	11%
2021	2%	49%	22%	14%	13%
2022	11%	44%	21%	12%	12%

Sexe

	Hommes	Femmes
2012	30%	70%
2013	32%	68%
2014	33%	67%
2015	28%	72%
2016	31%	69%
2017	33%	67%
2018	31%	69%
2019	29%	71%
2020	29%	71%
2021	26%	74%
2022	24%	76%

Statut

	Ouvrier	Employé
2012	22%	78%
2013	20%	80%
2014	19%	81%
2015	21%	79%
2016	13%	87%
2017	16%	84%
2018	16%	84%
2019	16%	84%
2020	13%	87%
2021	11%	89%
2022	11%	89%

Création emploi : autres mesures

L'Accord Social 2005

Base légale: Convention collective de travail du 26 octobre 2005. Date de l'entrée en vigueur: 1 octobre 2005.
Cette CCT régule **l'embauche compensatoire dans le cadre des congés supplémentaires de fin de carrière au profit de certaines catégories de membres du personnel.**
Le champ d'application de cette CCT est partagé en 3 catégories de personnel:
Catégorie 1: personnel infirmier, personnel thérapeutique, assistants sociaux, assistants psychologique, …
Catégorie 2: le personnel assimilé: les travailleurs qui, pendant la période de référence de 24 mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45 – 50 ou 55 ans, auront travaillé au moins 200 heures pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi et service de nuit, …).
Catégorie 3: les travailleurs qui n'appartiennent pas à la catégorie 1 ou à la catégorie 2 et qui ont droit à un nombre de jours de congés supplémentaires à partir de 50 ans.

- 38 heures de dispense de prestations de travail à partir de 50 ans
- 76 heures de dispense de prestations de travail à partir de 52 ans
- 152 heures de dispense de prestations de travail à partir de 55 ans

La dotation que la Chambre des centres de revalidation a reçu dans ce cadre doit être uniquement consacrée au remplacement des travailleurs appartenant à la catégorie 3.
Chaque année, la dotation est déterminée par l'INAMI et versée au FMS330 vers juillet/août. Il y a au total 162 etp prévus dans la cp330 pour le remplacement de travailleurs qui bénéficient de congés supplémentaires. De ceux-ci, 100 etp sont destinés aux hôpitaux. Les 62 etp restant sont répartis annuellement par le FMS330 sur base des enquêtes réalisées par les différentes chambres.

Méthode de travail pour la Chambre 4 :
Phase 1 : Annuellement, en septembre, le formulaire d'enquête et la circulaire sur laquelle est mentionné la date de clôture sont envoyées à tous les centres de revalidation qui tombent sous la compétence de la Chambre 4, cfr. cct du 8 octobre 2007 (code ONSS 330.01.41 – indice 511 & code ONSS 330.01.42 – indice 711).
Pour les membres du personnel et de la direction appartenant à la catégorie 3 nous demandons, par catégorie d'âge, le nombre de personnes, le nombre de personnes exprimé en etp, le nombre d'heures de congés supplémentaires sur base annuelle tenant compte de la catégorie d'âge et du temps de travail.
Les données demandées correspondant à **la situation au 1er octobre de l'année J, sont utilisées comme base de répartition de la dotation J+1.**
Phase 2: Les formulaires sont contrôlés et les données sont traitées. Le nombre d'heures 'de congés supplémentaires sur base annuelle' est noté dans un Excel.
Phase 3: Le nombre d'heures total pour toutes les institutions est communiqué au FMS330. Le FMS330 réparti la dotation entre les Chambres concernées.
Phase 4: Une fois que la dotation est connue, nous mettons le nombre total des heures (X) en parallèle avec la dotation (Y) et nous calculons le montant de l'intervention par heure (Z) sur base du total des heures et de la dotation : Y/X = Z.
Ensuite nous calculons ce à quoi chaque institution a droit. Pour ce faire, le nombre d'heures ouvrant le droit par institution (A) est multiplié par le montant de l'intervention : A*Z = B. B est le montant auquel l'institution a droit.
Phase 5 : Le tableau avec la répartition par institution est présenté et expliqué au Comité de gestion. En janvier, via une déclaration sur l'honneur et une circulaire, l'institution est informée sur le montant attribué.
Phase 6 : Afin de recevoir cette intervention, l'employeur doit envoyer la déclaration remplie, signée et accompagnée d'une copie du ou des contrat(s) (ou avenant(s) au contrat) à la Chambre avant le 31-12 de l'année concernée.
L'employeur y renseigne, entre-autre, la charge salariale : Si la charge salariale est moins importante que le montant attribué, la Chambre paiera alors ce montant et une nouvelle déclaration sur l'honneur sera envoyée avec le montant

restant. Si la charge salariale est plus importante que le montant attribué, alors le supplément est à charge de l'employeur.
Etant donné que le salaire horaire est beaucoup trop bas, les employeurs doivent uniquement communiquer les emplois supplémentaires réalisés et les salaires correspondants. Les emplois réalisés ne sont pas demandés en heures ou en etp.
La Chambre accepte dans ce cadre : un engagement à durée (in)déterminée, une augmentation (temporaire) du temps de travail d'un travailleur déjà en service, les jobs étudiants.
Les contrats intérim ou le personnel engagé via par exemple une entreprise de nettoyage **ne sont pas** acceptés.
Phase 7 : Paiement par la Chambre en septembre de l'année J et janvier J+1.
Phase 8 : Il n'y a pas de rappel pour cette mesure d'emploi. Sans réaction dans les délais imposés, la Chambre considère que l'employeur abandonne son droit à une éventuelle intervention. Le solde restant de l'année J est ajouté à la dotation de l'année J+2.

	Dotation			**# d'heures à remplacer**		**Salaire/heure**	
Année	**reva NL + FR**	**reva NL**	**reva FR**	**reva NL**	**reva FR**	**reva NL**	**reva FR**
Ancien compte clôturé	**€ 22 772,00**	€ 18 035,00	€ 4 737,00				
2008	**€ 94 350,00**	€ 66 988,50	€ 27 361,50	8 662,93	5 261,36	€ 7,73	€ 5,20
2009	**€ 94 350,00**	€ 66 988,50	€ 27 361,50	8 662,93	5 261,36	€ 7,73	€ 5,20
2010	**€ 109 149,32**	€ 77 496,02	€ 31 653,30	8 199,11	7 283,42	€ 9,45	€ 4,35
2011	**€ 115 329,74**	€ 84 190,71	€ 31 139,03	8 199,11	7 283,42	€ 10,27	€ 4,28
2012	**€ 117 203,13**	€ 85 558,28	€ 31 644,85	9 611,70	6 587,50	€ 8,76	€ 4,73
2013	**€ 121 372,05**	€ 88 601,60	€ 32 770,45	9 611,70	6 587,50	€ 8,76	€ 4,73
2014	**€ 221 652,11**	€ 126 741,77	€ 94 910,34	10 942,89	8 170,60	€ 11,62	€ 11,62
2015	**€ 247 897,47**	€ 149 796,98	€ 98 100,49	14 039,28	9 194,16	€ 10,67	€ 10,67
2016	**€ 222 221,50**	€ 125 358,11	€ 96 863,40	12 640,95	9 767,58	€ 9,92	€ 9,92
2017	**€ 203 429,08**	€ 117 993,89	€ 85 435,19	12 649,66	9 159,17	€ 9,33	€ 9,33
2018	**€ 222 511,22**	€ 126 413,02	€ 96 098,00	14 103,92	10 721,69	€ 8,96	€ 8,96
2019	**€ 210 122,40**	€ 115 578,15	€ 94 544,22	13 558,14	11 090,00	€ 8,52	€ 8,52
2020	**€ 210 797,16**	€ 117 799,24	€ 92 997,92	14 118,91	11 146,33	€ 8,34	€ 8,34
2021	**€ 211.795,05**	€ 114.163,77	€ 97.631,28	14 641,08	12 520,85	€ 7,80	€ 7,80
2022	**€ 222.146,95**	€ 116.487,88	€ 105.659,07	14 051,38	12 745,15	€ 8,29	€ 8,29

L'Accord Social 2013

Base légale : l'accord social du 24-10-2012 ; lettre du Ministre, réf. LO/LB/BL/CF/al.

Grâce à cet accord, il y a entre autres un budget structurel de 40 million qui a été libéré pour la création de 800 etp dont 545,84 etp pour les secteurs privés, dont **28 etp pour le secteur des centres de revalidation.**

Dotation Chambre des centres de revalidation = 1.400.000 euro. 28 etp à attribuer → 1 etp = 50.000 euro.

Répartition des 28 etp parmi les Sous-secteurs Centres de Revalidation			
		# centres	# etp
774	Etablissements de rééducation Troubles pédopsychiatriques	17	8,5
7825	Etablissements de rééducation Grossesses non-désirées	34	1
776	Centres méd. Pédiatriques	2	1
772	Etablissements de rééducation Troubles mentaux adultes	23	17,5
773	Etablissements de rééducation Toxicomanie	29	
953/965	C C.R.A./Centres de Rééducation Ambulatoire	74	
7745	Etablissements de rééducation Troubles de l'interaction parents/enfant	3	0
		182	**28**

Cette répartition réalisée sur base de la liste de l'INAMI et en concertation avec les partenaires sociaux a été envoyée au ministre avec les questions et les remarques ci-dessous :

- Est-ce que l'INAMI se charge du suivi et du financement ?
- Les centres liés à un hôpital ne sont pas repris, uniquement les centres de revalidation sont concernés.
- Un grand nombre de centres n'a reçu qu'un montant très limité d'heures attribuées. C'est pourquoi, le choix est libre en ce qui concerne la fonction, de sorte que ces heures puissent être utilisées judicieusement.
- Date de départ des emplois : au plus tôt le 1er septembre 2013.
- Pour les sous-secteurs 774 & 776 : 0,5 etp/centre.
  Pour le sous-secteur 7825 : 0,5 etp/fédération.
  Pour les sous-secteurs 772 & 773 & 953/965: 5,27h ou 0,13777 etp/centre.
- La période non-utilisée (du 1-1-2013 jusqu'au 31-8-2013) peut être réalisée par les centres entre le 1-9-2013 et le 30-6-2014 par le biais d'un emploi à durée déterminée.

Quelques institutions ont signalé qu'elles ne souhaitaient pas faire usage de cet emploi soit parce que les heures attribuées sont trop limitées soit parce que l'intervention est insuffisante.

C'est pourquoi :

- 3,64 etp structurels peuvent être redistribués. Il a été décidé d'augmenter le temps de travail jusqu'à un mi-temps (19h) pour les 10 centres qui bénéficiaient déjà de 0,1377 etp.
- 14,26 etp peuvent être redistribués sous la forme d'emplois à durée déterminée. Ces attributions ont eu lieu d'une part, sur base de la liste de l'INAMI classée selon le volume d'emploi, et d'autre part, par le biais d'attributions à de nouveaux centres psycho-sociaux.

Méthode de travail

Etant donné que c'est la Chambre et non pas l'INAMI qui est responsable du suivi et du financement de ces emplois, les membres du Comité de gestion sont d'accord pour dire qu'il est impossible de suivre cela de façon détaillée ou encore de faire un décompte. La Chambre peut tout au plus, mettre les centres au courant de leur temps de travail attribué et demander les contrats et les avenants aux contrats.

Lors de l'attribution, et après réception du contrat ou de l'annexe au contrat, une déclaration sur l'honneur est envoyée par mail pour l'année J mentionnant le montant auquel le centre a droit. Cette déclaration signée par l'employeur doit être renvoyée par mail à la Chambre pour le 10 janvier au plus tard de l'année J+1.En outre, l'employeur y renseigne la charge salariale. : Si la charge salariale est inférieure au montant attribué, alors la Chambre paiera ce montant. Si la charge salariale est plus importante que le montant attribué, alors la différence est à charge de l'employeur.

La Chambre accepte dans ce cadre : des engagements à durée (in)déterminée, une augmentation (temporaire) du temps de travail d'un travailleur déjà en service.

Les étudiants, les contrats d'intérim ou le personnel engagé via, par exemple, une société de nettoyage **ne sont pas** acceptés.

Le paiement est effectué par la Chambre pour l'année J en janvier/février J+1.

Dans le cadre de l'Accord Social, on n'envoie pas de rappel.

Jusque 2014 inclus, la Chambre reçoit la dotation via l'INAMI. Apd 2015, la dotation est payée par les différentes régions. A ce sujet, la cellule administrative envoie chaque année, en janvier, une créance de dette aux régions. Annuellement et dès 2015, pour la Wallonie, le solde non utilisé est reversé. Pour la Flandre à partir de 2019.

Montants reçus							**Total**
	INAMI						
DOTATION 2013	€ 1 400 000,00						€ 1 400 000,00
DOTATION 2014	€ 1 400 000,00						€ 1 400 000,00
	INAMI	Région germano.	COCOM	COCOF	Wallonie	Flandre	
DOTATION 2015	€ 100 000,00	€ 15 273,30	€ 108 333,28	€ 27 778,00	€ 505 555,44	€ 583 100,46	€ 1 340 040,48
DOTATION 2016	€ 100 000,00	€ 25 000,00	€ 108 333,28	€ 27 778,00	€ 505 555,44	€ 583 100,46	€ 1 349 767,18
DOTATION 2017	€ 101 999,12	€ 25 000,00	€ 108 333,28	€ 27 778,00	€ 505 555,44	€ 601 736,67	€ 1 370 402,51
DOTATION 2018	€ 104 038,77	€ 0,00	€ 108 333,28	€ 27 778,00	€ 505 555,44	€ 606 619,33	€ 1 352 324,82
DOTATION 2019	€ 106 118,74	€ 0,00	€ 108 333,28	€ 0,00	€ 505 555,44	€ 618 747,01	€ 1 338 754,47
DOTATION 2020	€ 108 239,10	€ 0,00	€ 108 333,28	€ 0,00	€ 505 555,44	€ 629 083,43	€ 1 351 211,25
DOTATION 2021	€ 108 239,10	€ 0,00	€ 108 333,28	€ 0,00	€ 505 555,44	€ 631 110,17	€ 1 353 237,99
DOTATION 2022	€ 117 164,78	€ 0,00	€ 108 333,28	€ 0,00	€ 505 555,44	€ 656 601,84	€ 1 387 655,34

L'Accord Social Fédéral 2017 – 2020

Accord Social 2017

Base légale: Convention collective du travail du 11-12-2017; Arrêté Royal du 8-5-2018.

Cet accord contient entre autre l'implémentation de la classification de fonction IF.IC. Cette mise en place se fera en plusieurs étapes en fonction de la libération des budgets. Concrètement, cela signifie que dans un premier temps, pour atteindre l'objectif ambitionné, 18,25% soit investi dans les nouveaux barèmes. L'introduction du nouveau modèle salarial est prévue dans le courant de 2018. Chaque travailleur est libre de choisir s'il souhaite ou non adhérer au nouveau modèle.

Accord Social 2020

Base légale: Convention collective du travail du 31-03-2021; l'Arrêté Royal du 14/4/2022 déterminant les dotations - publié le 12/5/2022 + la note de l'INAMI CBC 2021/215 (remplace l'AR du 8/5/2018 à partir du 1/1/2022).

Le 31 mars 2021, les partenaires sociaux des secteurs fédéraux privés des soins de santé (CP 330) ont conclu une nouvelle CCT, qui fixe l'implémentation à 100% du nouveau modèle salarial IFIC dans ces secteurs au 1er juillet 2021.

Dans la Chambre 4, cet AS est d'application pour 3 institutions. Les budgets ci-dessous sont mis à la disposition de la Chambre par les autorités via le FMS330 :

- **100.087,27€** pour le paiement d'une prime unique pour le personnel en 2017. Ce budget a été calculé et distribué sur base du nombre d'etp dans l'institution, situation au 1er octobre 2017.
- **10.602,75€** pour le soutien du service du personnel en 2018. Ce budget a été distribué entre les institutions sur base du nombre d'etp dans l'institution.

- Dotation implémentation IFIC :

	Dotation implémentation IFIC- SA2017	Dotation implémentation IFIC – SA2020
2018	€ 253.982,94	-
2019	€ 216.874,64	-
2020	€ 247.260,63	-
2021	€ 310.471,49	€ 515.237,03
2022	€ 316.575,00	€ 1.167.162,55

L'Accord Social Fédéral 2020 - Qualité

Engagement des employés

L'Accord Social 2020 prévoit un budget pour des mesures qualitatives dans le secteur.

La CP330 a conclu une CCT à cet effet (CCT - 13/6/2022). Il s'agit d'un emploi supplémentaire visant à soutenir la mise en œuvre et le respect des mesures qualitatives convenues pour améliorer les conditions de travail dans les soins. Pour l'exécution de cette CCT, le gouvernement fédéral met à disposition du Fonds social Maribel 330 un budget annuel.

Cet Accord Social concerne les 3 institutions gérées par le gouvernement fédéral au sein de notre secteur. La Chambre a décidé d'octroyer cette attribution aux 2 institutions qui disposent d'un organe de concertation sociale interne. Comme il s'agit d'un budget limité, il a été convenu par les membres présents qu'une certaine flexibilité serait permise en ce qui concerne la réalisation de cette attribution supplémentaire. Ceci en tenant compte des conditions de la CCT.

Augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année

L'Accord Social 2020 prévoit également le financement de l'augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année. Elle s'élève à 400 € (à indexer oct2022-oct2021) et la période de référence est du 1/1/2022-30/9/2022.
Le paiement sera effectué annuellement en une fois en novembre à 100%. Le calcul est basé sur l'année ETP -1 de la période de référence 1/1-30/9.

Le calcul pour 2022 = 400 € x 1.1058 (122,22/110,53) x 34,45 % des cotisations forfaitaires à l'ONSS = **594,68 €/ETP**.
Ce calcul a été approuvé par le FMS330.

Dotation Accord Social 2020		
	Qualité	**Augmentation prime fin d'année**
2022	€ 21.828,64	€ 226.101,30