

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

Réunion du 21 juin 1999

ACCORD SECTORIEL 1999-2001

STRUCTURE

0. CHAMP D'APPLICATION

I. POUVOIR D'ACHAT

1. Prime unique en 1999

- Principe
- Agents-employés
- Conversion
- Temps partiel

2. Augmentations barémiques en 2000

- Principe

II. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Réduction effective
2. Réduction conventionnelle
3. Exceptions : annualisation et horaires décalés
4. Nouvelle organisation du travail

III. EMPLOI-FORMATION

1. Tremplin jeunes 400

2. Fopas

- Principe : prolongation 1999-2003
- Financement : prolongation 1999-2000
prolongation 2001

3. Crédit de formation

4. Sécurité d'emploi : licenciement technique d'organisation du travail

5. Charge de travail et stress

VERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | 51.357/1008/1306
 22 -06- 1999 | 09 -07- 1999 | [Signatures]


IV. CLASSIFICATION DES FONCTIONS

1. Révision de la classification des fonctions
2. Egalité entre hommes et femmes

V. DIVERS

1. Préension conventionnelle temps plein
2. Préension conventionnelle mi-temps
3. Fonds de formation syndicale - paix sociale
4. Recommandation sur le temps de travail
5. Marge pour l'évolution du coût salarial

VI. VALIDITÉ

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials or marks on the left.

0. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

I. Pouvoir d'achat

1. Prime unique en 1999

- **Principe**

Les employeurs octroient aux travailleurs visés par les dispositions de la Convention fixant les conditions de travail et de rémunération¹, présents à la date de signature de l'accord, une prime brute unique égale à

Catégories	Prime brute unique
employés I, II et ouvriers IA, IB, II, III	10.000 BEF
employés III, IVA et ouvriers IV	12.000 BEF
employés IVB et inspecteurs I, II, III, IV	14.000 BEF
cadres I, II, III	15.000 BEF

Cette prime sera payée avec la rémunération du mois de juin 1999(*).

- Agents-employés

Prime unique brute	1999	7.000 BEF
Prime unique brute	2000	5.000 BEF

Ces primes seront payées avec les rémunérations respectives du mois de juin.

- Conversion

Toutefois, les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau tout autre avantage considéré comme équivalent.

¹ CCT fixant les conditions de travail et de rémunération du 19 février 1979, AR 13 février 1980

A cet égard, les parties recommandent d'envisager la possibilité d'affecter cette prime sous forme de versement unique dans le cadre du second pilier. Les modalités de ce versement seront déterminées au niveau de l'entreprise.

- Temps partiel

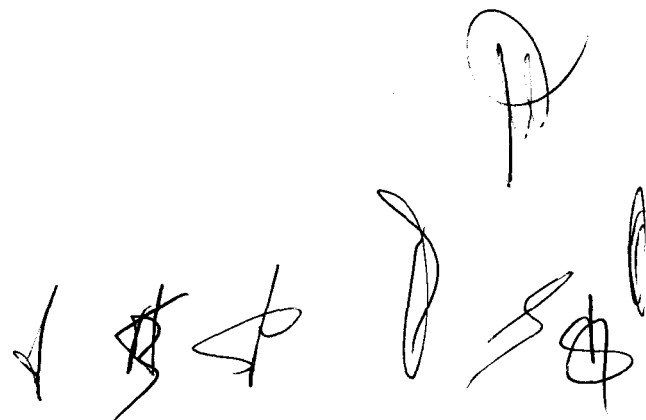
Pour les travailleurs occupés à temps partiel, l'application de cette disposition se fait au prorata de leur temps de prestation.

2. Augmentations barémiques en 2000

- Principe

Les barèmes paritaires seront augmentés à partir du 1^{er} janvier 2000 de la manière suivante :

Catégories	Augmentation barémique
employés I et ouvriers IA, IB, II	1.500 BEF
employés II et ouvrier III	1.500 BEF
employés III et ouvriers IV	1.650 BEF
employés IVA + inspecteurs I	1.650 BEF
employés IVB + inspecteurs II	1.800 BEF
inspecteurs III	1.900 BEF
inspecteurs IV + cadres I	2.100 BEF
cadres II	2.300 BEF
cadres III	2.625 BEF



II. Réduction du temps de travail

1. Réduction effective

La durée effective de travail prestée par le travailleur occupé à temps plein est réduite de 40 minutes par semaine au 1er janvier 2001, sauf exceptions prévues au point 3. Le 31 décembre 2001, cette durée effective de travail prestée par le travailleur occupé à temps plein est réduite de 10 minutes complémentaires par semaine, sauf exceptions prévues au point 3.

Les règlements de travail des entreprises seront adaptés en conséquence, sans renégociation ni quant au principe, ni quant à l'ampleur de cette réduction effective.

En cas de blocage lors de cette adaptation au niveau du Conseil d'entreprise, les parties conviennent d'apporter une solution au sein de la Commission paritaire conformément à la loi du 8 avril 1965(*)

2. Réduction conventionnelle

La durée conventionnelle du travail est réduite de 30 minutes à partir du 1er janvier 2001 et après adaptation du règlement du travail visée au point 1. La durée hebdomadaire sera dès lors portée à 35 heures.

Commentaire :

Ceci signifie que si la durée conventionnelle est réduite de 35 h 30 à 35 h au 1er janvier 2001, la durée effective sera réduite de 40 minutes pour passer, par exemple, de 37 h à 36h20, et au 31 décembre 2001, la durée effective sera ramenée à 36h10.. Par la combinaison des réductions reprises aux points 1 et 2 ci-avant, le nombre de jours de compensations correspondant à une réduction de la durée de travail, est réduit d'une unité en 2001 et de 2 unités après le 31 décembre 2001..

3. Exceptions : annualisation et horaires décalés

Les dispositions des paragraphes précédents ne portent pas atteinte au fonctionnement des « horaires alternatifs »² et ne s'appliquent pas aux travailleurs occupés dans le cadre des « horaires décalés »³

4. Nouvelle organisation du travail

Cette réduction du temps de travail doit permettre aux entreprises la recherche de solutions pour réaliser une nouvelle organisation du travail.

(*) loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail

² horaires alternatifs introduits par la CCT du 15 mai 1997 (et interprétée par la CCT du 12 juin 1997) (AR 22 février 1998), art. 3 à 9 (annualisation + informaticiens).

³ horaires décalés introduits par la CCT du 15 mai 1997 (et interprétée par la CCT du 12 juin 1997) (AR 22 février 1998), art. 12 à 15.

III. Emploi-formation

1. Tremplin jeunes 400

Le secteur de l'assurance s'engage à recruter, pour une durée totale d'un an, 400 jeunes demandeurs d'emploi, ainsi qu'à leur procurer une formation complémentaire pendant leurs heures de travail, à partir du 1^{er} juillet 1999 et pendant la durée de l'accord sectoriel.

Pour ce faire, les employeurs pourront augmenter, sur une base volontaire, leur nombre de stagiaires ONEM sans dépasser la limite réglementaire de 4 %.

Les demandeurs d'emploi recrutés ne pourront être imputés au quota imposé par l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 qu'à raison de 1 % maximum.

Dans le cadre de ce « Plan jeune », les employeurs auront également la possibilité d'engager des demandeurs d'emploi dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée de six mois.

En outre, les employeurs s'engagent à assurer à ces jeunes une formation complémentaire et professionnelle. Cette formation répondra aux besoins réels de recrutements des entreprises du secteur et couvrira au moins trois mois.

Au terme de l'expérience ainsi acquise, les employeurs examineront positivement la possibilité d'engager ce jeune travailleur dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ou d'un contrat de remplacement. L'objectif poursuivi vise ainsi à offrir un contrat à durée indéterminée au plus grand nombre de travailleurs concernés.

Une évaluation sera opérée au sein de la Commission paritaire dans le courant du deuxième trimestre des années 2000, 2001 et 2002, de manière à apprécier à la fois le respect du nombre de 400 personnes concernées par le projet ainsi que le succès de l'opération au niveau des engagements à l'issue du stage. Une information sera fournie au sein des entreprises dans le cadre des informations trimestrielles.

2. Fopas

- **Principe : prolongation 1999-2003**

Un Fonds de sécurité d'existence est créé pour les années 1999 à 2003. Les statuts et les modalités pratiques de ce Fonds seront déterminés par une convention séparée conclue au plus tard le 30 juin 1999.

- **Financement : prolongation 1999-2000**

Ce Fonds est chargé de percevoir le produit de la cotisation de 0,10 % pour les années 1999-2000, prévue par l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 et

par la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses^(*).

- Financement : Prolongation 2001

En 2001, ce Fonds sera alimenté par une cotisation patronale de 0,10% des rémunérations brutes.

Cette cotisation sera imputée sur une éventuelle prolongation par un accord interprofessionnel ou une initiative légale ou réglementaire, des efforts en faveur des groupes à risques pour l'année 2001.

3. Crédit de formation

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé collectivement au niveau de l'entreprise pendant la durée de l'accord de la manière suivante :

effectif engagé dans les liens d'un contrat de travail, exprimé en équivalent temps plein, au 30 juin de l'année précédente, multiplié par 3.

4. Sécurité d'emploi : licenciement pour raison technique d'organisation du travail

Les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail, mèneront préalablement à ces licenciements des négociations où les partenaires sociaux rechercheront des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation. En l'absence d'un accord la sanction prévue à l'article 15 de la convention collective de travail du 19 février 1979 relative à la sécurité d'emploi sera d'application

5. Charge de travail et stress

Les parties conviennent de créer un groupe de travail chargé de mener une étude sur la charge de travail et la gestion du stress dans le secteur de l'assurance. Ce groupe de travail s'inspirera de la CCT n° 72 conclue au sein du Conseil National du Travail le 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

(*) articles 104-108 (Moniteur belge du 1^{er} avril 1999)




IV. Classification des fonctions

1. Révision de la classification des fonctions

Les parties conviennent de créer un groupe de travail chargé de proposer une actualisation technique de certaines fonctions prévues par la CCT du 19 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération.

2. Egalité entre hommes et femmes

Les parties conviennent de créer un groupe de travail chargé de mener, conformément à l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998, une étude destinée à évaluer dans quelle mesure le système de classification des fonctions, introduit par la CCT du 19 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération, conduit à une inégalité des chances entre hommes et femmes.



V. Divers

1. Prépension conventionnelle temps plein

Une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle dans le secteur de l'assurance à 58 ans pour les années 2000-2001-2002 sera conclue avant le 30 juin 1999.

2. Prépension conventionnelle mi-temps

Une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle mi-temps dans le secteur de l'assurance à 55 ans pour les années 1999-2000 sera conclue avant le 30 juin 1999.

3. Fonds de formation syndical - paix sociale

Une allocation au Fonds de formation syndical, calculée sur base d'un montant annuel de 20 millions BEF pour 1999, de 21 millions BEF pour 2000 et de 22 millions BEF pour 2001, est versée par l'UPEA, par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après aient été respectées. Cette allocation sera octroyée à partir du 1er trimestre 1999.

Les parties et leurs mandataires s'abstiennent, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif, au niveau du secteur ou des entreprises individuellement à l'appui de revendications portant sur des points réglés par des conventions collectives sectorielles existantes.

4. Recommandation sur le temps de travail

Les partenaires sociaux lancent un appel aux entreprises du secteur, pour que, dans l'intérêt de l'emploi, ceux-ci limitent le recours systématique aux heures supplémentaires et appliquent correctement la réglementation relative à la durée de travail.

5. Marge pour l'évolution du coût salarial

1999-2000 : Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord épuisent la totalité de la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 1999-2000 telle que définie dans la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et fixée par l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 à 5,9 %.

2001 : Le coût de cette réduction estimé par les parties à 1,35 % du coût salarial, est à imputer sur la marge pour l'évolution du coût salarial⁴ entre 2001 et 2002,

⁴ Telle que définie par la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

VI. Validité

La présente convention collective du travail entre en vigueur au 1^{er} janvier 1999 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2001, sauf les dispositions reprises au point III, 4 « Sécurité d'emploi », qui entre en vigueur à la date de signature de l'accord.

u

PARITAIR COMITE VOOR DE VERZEKERINGSWEZEN
Verdragen van 12 juni 1999
SECTORAKKOORD 1999-2001

STRUCTUUR

0. TOEPASSINGSGBIED

1. KOOPKRACHT

1. Eenmalige premie in 1999

- Principe
- Bedienden-agenten
- Omzetting
- Deeltijdse werknemers

2. Loonschaalverhogingen in 2000

- Principe

II. ARBEIDSDUURVERMINDERING

1. Effectieve vermindering
2. Conventionele vermindering
3. Uitzonderingen : annualisering en verschoven uurregeling
4. Nieuwe arbeidsorganisatie

III. WERKGELEGENHEID-OPLEIDING

1. Springplank jongeren 400

2. Fopas

- Principe: verlenging 1999-2003
- Financiering: verlenging 1999-2000
verlenging 2001

3. Opleidingskrediet

4. Vastheid van betrekking : ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie

5. Werkdruk en stress


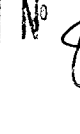
NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

22 -06- 1999

09 -07- 1999

NF 51.357 /cop/3a



IV. FUNCTIECLASSIFICATIE

- 1. Herziening van de functieclassificatie
- 2. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen

V. DIVERSEN

- 1. Voltijds conventioneel brugpensioen
- 2. Halftijds conventioneel brugpensioen
- 3. Fonds voor Vakbondsopleiding - sociale vrede
- 4. Aanbevelingen over de arbeidstijd
- 5. Marge voor de ontwikkeling van de loonkost

VI. GELDIGHEID

[Handwritten signatures and initials]

0. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen.

I. Koopkracht

1. Eenmalige premie in 1999

- Principe

De werkgevers kennen aan de werknemers die bedoeld zijn door de bepalingen van de overeenkomst inzake de arbeids- en loonvoorwaarden ⁵en die op de datum van de ondertekening van het akkoord aanwezig zijn, een eenmalige brutopremie toe, die gelijk is aan :

Catégorie	Eenmalige brutopremie
bedienden I, II en arbeiders IA, IB, II, III	10.000
bedienden III, IVA en arbeiders IV	12.000
bedienden IVB + inspecteurs I, II, III, IV	14.000
+ kaderleden I, II, III	15.000

Deze premie zal worden betaald met het loon van de maand juni 1999^(*).

- Bedienden -Agenten

Éenmalige brutopremie	1999	7000,Bef
Eenmalige brutopremie	2000	5000,Bef

Deze premies zullen betaald worden met de respectievelijke lonen van de maand juni.

- Omzetting

Alle ondernemingen kunnen op hun eigen niveau andere voordelen vastleggen die als gelijkwaardig beschouwd zullen worden.

In dat opzicht verdient het volgens de partijen aanbeveling om te voorzien in de mogelijkheid om die premie te benutten als een eenmalige bijdrage in het kader van

⁵ CAO inzake de arbeids- en loonvoorwaarden van 19 februari 1979, KB van 13 februari 1980

de tweede pijler. De voorwaarden daarvan worden op het vlak van de ondernemingen zelf bepaald.

- Deeltijdse werknemers

Op deeltijdse werknemers zal deze bepaling worden toegepast in verhouding tot hun arbeidstijd.

2. Loonschaalverhogingen in 2000

- Principe

De paritaire loonschalen zullen vanaf 1 januari 2000 als volgt worden verhoogd :

Categoryën	Loonschaalverhoging (BEF)
bedienden I en arbeiders IA, IB, II	1.500
bedienden II en arbeiders III	1.500
bedienden III en arbeiders IV	1.650
bedienden IVA + inspecteurs I	1.650
bedienden IVB + inspecteurs II	1.800
inspecteurs III	1.900
inspecteurs IV + kaderleden I	2.100
kaderleden II	2.300
kaderleden III	2.625

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'D', a signature that looks like 'f', another signature, a large 'R', and a signature that looks like 'S'.

II. Arbeidsduurvermindering

1. Effectieve vermindering

De effectieve arbeidsduur die de voltijds tewerkgestelde werknemer presteert wordt op 1 januari 2001, behoudens de uitzonderingen onder punt 3, verminderd met 40 minuten per week. Op 31 december 2001 wordt de effectieve arbeidsduur die de voltijds tewerkgestelde werknemer presteert, behoudens de uitzonderingen onder punt 3, bijkomend verminderd met 10 minuten per week.

De arbeidsreglementen van de ondernemingen zullen daaraan worden aangepast, zonder dat over het principe noch over de omvang van die effectieve vermindering opnieuw onderhandeld wordt.

Indien die aanpassing in de ondernemingsraad geblokkeerd geraakt, zullen de partijen een oplossing uitwerken in het Paritair Comité, conform de wet van 8 april 1965 H.

2. Conventionele vermindering

Met ingang van 1 januari 2001 en na aanpassing van het arbeidsreglement zoals hierboven voorzien wordt de conventionele arbeidsduur met 30 minuten verminderd. Die zal dan 35 uur per week bedragen.

Commentaar :

Dit betekent dat als de conventionele duur op 1 januari 2001 van 35,5 uur tot 35 uur teruggebracht wordt, de effectieve duur met 40 minuten verminderd zal worden, bijvoorbeeld van 37 u. tot 36u20, op 31 december 2001 wordt de effectieve duur dan teruggebracht tot 36u10.. Door de combinatie van de verminderingen die vermeld staan onder punt 1 en 2, daalt het aantal compenserende verlofdagen voor een arbeidsduurvermindering, met één dag in 2001 en vervolgens met twee dagen na 31 december 2001.

3. Uitzonderingen : annualisering en verschoven uurregeling

De bepalingen van de vorige paragrafen zijn niet van toepassing op de werknemers met een "verschoven uurregeling"⁶ en doen geen afbreuk aan de werking van de alternatieve uurregelingen.⁷

4. Nieuwe arbeidsorganisatie

Deze arbeidsduurvermindering moet de ondernemingen toelaten oplossingen te zoeken om een nieuwe arbeidsorganisatie te verwezenlijken.

<*) wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

⁶ verschoven uurregeling ingevoerd door de CAO van 15 mei 1997 (en geïnterpreteerd door de CAO van 12 juni 1997) (KB 22 februari 1998), art. 12 tot 15.

⁷ alternatieve uurregeling ingevoerd door de CAO van 15 mei 1997 (en geïnterpreteerd door de CAO van 12 juni 1997) (KB 22 februari 1998), art. 3 tot 9 (annualisering + informatici)

III. Werkgelegenheid-Opleiding

1. Springplank jongeren 400

De verzekeringssector verbindt er zich toe om vanaf 1 juli 1999 en voor de duur van het sectorakkoord, 400 jonge werkzoekenden aan te werven voor een totale duur van één jaar en hen tijdens hun werkuren een aanvullende opleiding te verschaffen.

In dat verband mogen de werkgevers op vrijwillige basis hun aantal RVA-stagiairs verhogen, zonder echter de vastgelegde grens van 4 % te overschrijden.

De aangeworven werkzoekenden zullen slechts voor 1 % mogen worden toegerekend aan de quota die het koninklijkbesluit nr. 230 van 21 december 1983 oplegt.

In het kader van dit "Jongerenplan" zullen de werkgevers eveneens de mogelijkheid hebben om werkzoekenden aan te werven met een overeenkomst van bepaalde duur voor zes maanden.

Daarnaast verbinden de werkgevers zich ertoe die jongeren een aanvullende beroepsopleiding te bieden. Die opleiding zal tegemoetkomen aan de reële opleidingsbehoeften van de ondernemingen uit de sector en zal minstens drie maanden duren.

Na deze werkervaring zullen de werkgevers op positieve wijze nagaan of de jongere werknemer in dienst kan worden genomen met een overeenkomst van bepaalde of onbepaalde duur of een vervangingsovereenkomst. Daarbij is het objectief over te gaan tot een zo groot mogelijk aantal aanwervingen onder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Tijdens het tweede trimester van de jaren 2000, 2001 en 2002 zal binnen het Paritair Comité worden beoordeeld of het vooropgestelde aantal van 400 jonge werkzoekenden effectief gehaald is en of er voldoende aanwervingen zijn geweest om de operatie een succès te noemen. Binnen de ondernemingen zal een informatie worden verstrekt in het kader van de trimestriële personeelsstatistieken.

2. Fopas

- Principe : verlenging 1999-2003

Voor de jaren 1999 tot 2003 wordt er een Fonds voor Bestaanszekerheid opgericht. De statuten en praktische modaliteiten van dit Fonds zullen worden vastgelegd in een afzonderlijke overeenkomst, die uiterlijk op 30 juni 1999 wordt gesloten.

- Financiering : verlenging 1999-2000

Dit Fonds wordt ermee belast de opbrengst te innen van de bijdrage van 0,10 % voor de jaren 1999-2000, waarin is voorzien door het centraal akkoord van

8 december 1998 en door de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen(*)

- Financiering : verlenging 2001

In 2001 zal dit Fonds worden gefinancierd door middel van een werkgeversbijdrage van 0,10 % van de brutolonen.

Die bijdrage zal worden toegerekend aaneen eventuele verlenging, door een centraal akkoord of een wetgevend of regelgevend initiatief, van de inspanningen ten behoeve van risicogroepen voor het jaar 2001.

3. Opleidingskrediet

Een Opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt collectief op bedrijfsvlak voor de duur van de overeenkomst bepaald als volgt:

personeelsbestand met een arbeidsovereenkomst uitgedrukt in voltijds équivalent op 30 juni van het voorgaande jaar, vermenigvuldigd met 3.

4. Vastheid van betrekking : ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie

De onderneming die afdankingen overweegt om technische redenen van arbeidsorganisatie, zal voorafgaand aan deze af dankingen een onderhandeling voeren, waarbij de sociale partners ernaar streven om gepaste oplossingen te vinden die de tewerkstelling van de betrokken werknemers zo veel mogelijk vrijwaart of hun kansen op heroriëntering vergroot. Bij ontstentenis van een akkoord zal de sanctie voorzien in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende vastheid van betrekking van 19 februari 1979 van toepassing zijn.

5. Werkdruk en stress

De partijen komen overeen om een werkgroep op te richten die een studie zal uitvoeren over de werkdruk en het stressbeheer in de verzekeringssector. Deze werkgroep zal zich inspireren op de CAO nr. 72 betreffende het beheer van de preventie van stress op het werk die op 30 maart 1999 in de Nationale Arbeidsraad ondertekend is.

(*) artikelen 104-108 (Belgisch Staatsblad van 1 april 1999).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'R' and several other illegible marks.

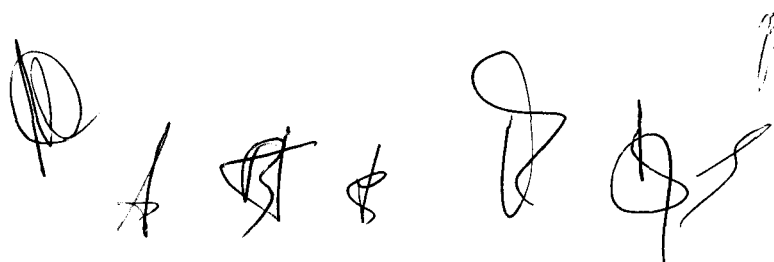
IV. Functieclassificatie

1. Herziening van de functieclassificatie

De partijen komen overeen om een werkgroep op te richten die een technische actualisering zal uitvoeren van sommige functies waarin is voorzien door de CAO van 19 februari 1979 inzake arbeids- en loonvoorwaarden.

2. **Gelijkheid** tussen mannen en vrouwen

De partijen komen overeen om een werkgroep op te richten die, conform het centraal akkoord van 8 december 1998, een studie zal uitvoeren teneinde na te gaan in hoeverre het systeem van de functieclassificatie, ingevoerd door de CAO van 19 februari 1979 inzake arbeids- en loonvoorwaarden, voor mannen en vrouwen niet dezelfde kansen meebrengt.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals.

V. Diversen

1. Voltijds conventioneel brugpensioen

Voor 30 juni 1999 zal er voor de jaren 2000-2001-2002 een collectieve overeenkomst worden gesloten die de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector tot 58 jaar terugbrengt.

2. Halftijds conventioneel brugpensioen

Voor 30 juni 1999 zal er voor de jaren 1999-2000 een collectieve overeenkomst worden gesloten die de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector tot 55 jaar terugbrengt.

3. Fonds voor Vakbondsopleiding - sociale vrede

Elk kwartaal en na vervallen termijn stort de BVVO een bijdrage, berekend aan de hand van een jaarlijks bedrag van 20 miljoen BEF voor 1999, 21 miljoen BEF voor 2000 en 22 miljoen BEF voor 2001, aan het Fonds voor Vakbondsopleiding, op voorwaarde dat aan de hierna volgende bepalingen wordt voldaan. Die bijdrage zal worden gestort vanaf het 1ste kwartaal van 1999.

De partijen en hun mandatarissen zien ervan af om, tijdens de duur van deze overeenkomst, een collectief conflict uit te lokken, uit te roepen of te steunen dat, op het vlak van de sector of van de ondernemingen afzonderlijk, kracht bijzet aan eisen betreffende punten die door bestaande collectieve sectorovereenkomsten geregeld worden.

4. Aanbeveling over de arbeidstijden

De sociale partners doen een oproep aan de ondernemingen van de sector opdat zij, in het belang van de werkgelegenheid, het systematisch beroep doen op overuren zouden beperken en aldus correct de arbeidsduurreglementering zouden toepassen.

5. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

1999-2000: De partijen erkennen dat de bepalingen van dit akkoord de maximummarge voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de jaren 1999-2000 zoals bepaald in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en die in het centraal akkoord van 8 december 1998 vastgelegd is op 5,9 %, volledig opgebruiken

2001: De kostprijs van de overeengekomen arbeidsduurvermindering, die door de partijen bepaald wordt op 1,35 % van de loonkosten, dient te worden toegerekend aan de marge voor de ontwikkeling van de loonkosten⁸, die zou worden vastgelegd tussen 2001 en 2002.

⁸ Zoals bepaald door de wet van 26 juli 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

VI. Geldigheid

Deze collectieve overeenkomst wordt van kracht op 1 januari 1999 en treedt op 31 december 2001 buiten werking, behoudens de bepalingen onder punt III "vastheid van betrekking", die in werking treden op datum van de ondertekening van deze overeenkomst.