

PARITAIR COMITÉ VAN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN (PC 306)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 DECEMBER 2005
BETREFFENDE HET SECTORALE AKKOORD 2005-2006

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1:

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

HOOFDSTUK II: WERKGELEGENHEID

Sectie 1: Vastheid van betrekking

1. Ontslagen om technische redenen van arbeidsorganisatie

Artikel 2:

De procedure waarin het sectorakkoord 2003-2004¹ voorziet in geval van ontslagen om technische redenen van arbeidsorganisatie wordt onder dezelfde voorwaarden verlengd van 1 oktober 2005 tot 31 maart 2006.

Artikel 3:

Er wordt bij de ondertekening van deze overeenkomst een paritair samengestelde commissie "werkzekerheid" opgericht. Deze commissie heeft als initiële opdrachten:

- om tegen 31 maart 2006 het lastenboek uit te werken dat als basis zal dienen voor de hierna vermelde aangeboden outplacementformule en het(de) outplacementbureau(s) aan te wijzen dat(die) ingeschakeld kan(kunnen) worden om de betrokken werknemers te begeleiden vanaf 1 april 2006;
- om tegen 31 maart 2006 formules voor de organisatie van mogelijke beroepsherklassering binnen de verzekeringssector te bestuderen, door bij voorbeeld een centraal meldpunt in te richten dat beschikt over een centrale gegevensbank bij Assuralia, of een door Fopas gecoördineerde opleiding te voorzien.

Het hierboven gedefinieerde systeem is onafhankelijk van elk systeem dat al in de ondernemingen bestaat.

¹ CAO van 15 oktober 2003, nog niet algemeen verbindend verklaard bij KB.

Artikel 4:

Van 1 april 2006 tot 30 juni 2007 zullen de werkgevers die willen ontslaan om technische redenen van arbeidsorganisatie, vóór die ontslagen met de sociale partners onderhandelen om te zoeken naar gepaste oplossingen teneinde de werkgelegenheid van de betrokken werknemers zoveel mogelijk te vrijwaren of hun heroriënteringsmogelijkheden te vergroten. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt, zijn bovenop de ontslagvergoedingen de hieronder vermelde sancties van toepassing.

Als sanctie betaalt de onderneming aan de werknemers:

- van wie de anciënniteit tussen 1 jaar en 5 jaar ligt: een vergoeding die overeenstemt met drie maandlonen;
- van wie de anciënniteit meer dan 5 jaar bedraagt: een vergoeding die overeenstemt met zes maandlonen.

Deze financiële sancties zullen aangevuld worden met een formule van outplacement teneinde de beroepsherinschakeling te vergemakkelijken.

Artikel 5:

De werknemers van 50 jaar en ouder, die ontslagen zijn omwille van technische redenen van arbeidsorganisatie, zullen in de plaats van outplacement kunnen kiezen voor een forfaitaire premie van 5.920 euro, als aanvulling op de hierboven vermelde sanctie.

2. Vastheid van betrekking in het algemeen

Artikel 6:

De commissie "werkzekerheid" heeft als tweede opdracht om tegen 31 december 2006 een systeem van beroepsherinschakeling te definiëren dat geïnspireerd zal zijn op de hierboven omschreven principes en dat kan toegepast worden op de situaties die voorzien zijn in de artikelen 4, 5 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst over de werkzekerheid van 19 februari 1979.

Sectie 2: Springplank jongeren

Artikel 7:

De verzekeringssector verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2006 en tot 30 juni 2007, 150 jonge werkzoekenden aan te werven voor een totale duur van één jaar en hun tijdens hun werkuren een aanvullende opleiding te verschaffen.

De aangeworven werkzoekenden zullen slechts voor hoogstens 1 % mogen worden toegerekend aan de quota van startbaanovereenkomsten die de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid oplegt.

In het kader van dit plan "Springplank jongeren" 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 moet tegemoetkomen aan de reële aanwervingsbehoeften van de ondernemingen uit de sector en moet minstens drie maanden duren.

Na deze werkervaring zullen de werkgevers op positieve wijze nagaan of de jonge werknemers in dienst kunnen worden genomen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur of een vervangingsovereenkomst. Het doel is over te gaan tot een zo groot mogelijk aantal aanwervingen onder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, rekening houdend met de mogelijkheden van de ondernemingen.

Tijdens het derde trimester van het jaar 2007 zal binnen het Paritair Comité worden beoordeeld of het aantal van 150 jonge werkzoekenden effectief gehaald is en of er na afloop van de stage voldoende aanwervingen zijn geweest om de operatie een succes te noemen. Binnen de ondernemingen zal informatie worden verstrekt in het kader van de driemaandelijke personeelsstatistieken.

Sectie 3: Arbeiders - bedienden

Artikel 8:

De partijen komen overeen een paritaire werkgroep op te richten die tot taak zal hebben de problematiek "arbeiders - bedienden" op sectorvlak te onderzoeken om een inventaris op te maken van de statuutverschillen in het licht van de werkzaamheden in het kader van het interprofessioneel akkoord.

Hoofdstuk III: OPLEIDING

Sectie 1: FOPAS - verlenging 2008-2009

Artikel 9:

Het Fonds voor de bevordering van de werkgelegenheid en de opleiding in de verzekeringssector (Fopas), opgericht door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 1991², wordt verlengd voor de jaren 2008 en 2009.

Sectie 2: FOPAS - financiering 2005-2006

Artikel 10:

Op 27 september 2005 werd een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten over de bijdrage van 0,10% aan Fopas voor de jaren 2005 en 2006.

² CAO van 27 juni 1991, KB van 31 maart 1992, BS van 16 mei 1992.

Sectie 3: Opleidingskrediet

Artikel 11:

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de ontwikkeling van opleidingen en van levenslang leren en verbinden er zich dan ook toe om alles in het werk te stellen om het opleidingskrediet te waarborgen.

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt collectief op bedrijfsvlak als volgt bepaald:

personeelsbestand met een arbeidsovereenkomst uitgedrukt in voltijds equivalent op 30 juni van het voorgaande jaar, vermenigvuldigd met 4.

Dat krediet omvat zowel de opleidingen op de werkplaats als de externe opleidingen.

Elke werknemer heeft het recht tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie.

Een verslag hierover zal worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar georganiseerd werden, de verschillende soorten van opleidingen en het aantal betrokken werknemers.

De onderneming zal alles in het werk stellen om op gezette tijdstippen de verwachte behoeften inzake opleiding of begeleiding van de werknemers vast te stellen, opdat zij hun functie kunnen vervullen volgens de behoeften van de onderneming.

HOOFDSTUK IV: KOOPKRACHT - Terugkerende sectorpremie

Artikel 12:

De sociale partners besluiten tot de toekenning van een terugkerende sectorpremie van 150 euro bruto. De toekennings- en betalingsmodaliteiten worden vastgesteld in een bij dit akkoord gevoegde overeenkomst.

HOOFDSTUK V: WELZIJN EN KWALITEIT VAN HET LEVEN OP HET WERK

Sectie 1: Tijdskrediet en werkdruk

Artikel 13: Tijdskrediet

Er wordt een specifieke CAO gesloten om het recht op tijdskrediet in de verzekeringssector aan te passen.

Die CAO heeft betrekking op:

- de verlenging van de duur van het tijdskrediet van één jaar tot vijf jaar;
- de verhoging van de drempel van 5 tot 7% en de wijze van berekening van die drempel;

- het uitgebreide recht van de werknemers van 50 jaar en ouder;
- de regeling voor de overgang van een deeltijds tijdskrediet naar een conventioneel brugpensioen.

Artikel 14: Werkdruk

Wanneer een tijdskrediet of een loopbaanvermindering wordt toegestaan, zal het risico van verhoging van de werkdruk worden onderzocht.

In het kader van de maatregelen ter bevordering van het tijdskrediet, de arbeidsduurvermindering en de vermindering van de arbeidsprestaties tot halftijds, zoals bepaald in de CAO nr. 77bis van de NA, zullen de bevoegde overlegorganen en de vakbondsafvaardiging hun rol vervullen.

De werkgevers zijn verantwoordelijk voor de organisatie van het werk binnen hun onderneming. Zij zullen echter in het bijzonder acht slaan op de naleving van artikel 20, §1 van de CAO nr. 77bis, dat bepaalt dat de werknemer, na afloop van de periode van uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, het recht heeft terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie conform zijn arbeidsovereenkomst.

Sectie 2: Bestrijding van stress op het werk

Artikel 15:

Er wordt een paritaire begeleidingswerkgroep opgericht. Deze heeft tot taak binnen de sector het bewustmakingsbeleid in verband met stress op het werk voort te zetten, en aanbevelingen op te stellen, opdat de ondernemingen zich ook blijven inspannen.

Sectie 3: Mobiliteit

Artikel 16:

Het woon-werkverkeer van de werknemers beïnvloedt de kwaliteit van zowel hun beroepsleven als hun privé-leven. Uit die overweging erkennen de sociale partners het belang van de beslissingen van de werkgevers inzake geografische lokalisering van de werkplaatsen.

De sociale partners verklaren dat zij wensen dat over die economische en strategische beslissingen besprekingen gevoerd worden in de onderneming met betrekking tot de begeleidingsmaatregelen voor de werknemers.

Er wordt een paritaire werkgroep opgericht in de schoot van het Paritair comité. Hij krijgt als opdracht de genomen initiatieven te bestuderen die van aard zijn de mobiliteit te begeleiden en een catalogoog van "best practices" terzake op te stellen.

HOOFDSTUK VI : FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 17:

Ter uitvoering van het sectorakkoord 2003-2004 hebben de sociale partners

- gemeenschappelijke specificaties uitgewerkt,
- de voorstellen van verschillende consultants ontvangen en geanalyseerd,
- een routeplan opgesteld betreffende de voor dit project te volgen werkmethodes.

De sociale partners wijzen een bureau aan om met betrekking tot de verzekeringssector een analytische functieclassificatiemethode te ontwikkelen.

Assuralia heeft in 2001 een studie gepubliceerd met als titel „De beroepsklassen in het verzekeringswezen". Voor de sociale partners vormt deze studie een belangrijke basis. Zij zal als uitgangspunt dienen voor de werkzaamheden.

Deze classificatie is suppletief ten aanzien van de ondernemingen die zelf een gelijkwaardige classificatie uitvoeren of uitgevoerd hebben.

De sociale partners verbinden er zich toe de werkzaamheden op een vrijwillige en positieve wijze voort te zetten teneinde de beschrijving zo snel mogelijk te actualiseren.

HOOFDSTUK VII: FLEXIBILITEIT

Artikel 18:

De alternatieve en verschoven uurregelingen zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 1997 (deel II) ingevoerd³.

Artikel 18 van die overeenkomst bepaalt: "De ondernemingen die wensen alternatieve arbeidstijdregelingen of verschoven uurroosters toe te passen, zullen hun arbeidsreglement bij wijze van bijvoegsel en voor de duur van de huidige overeenkomst dienovereenkomstig aanpassen, zonder nieuwe onderhandeling aangaande het principe."

Artikel 16 van die overeenkomst bepaalt: "De ondertekenende organisaties erkennen uitdrukkelijk de uitvoering ervan positief te ondersteunen en zullen alles in het werk stellen om binnen het Paritair Comité een oplossing te vinden voor toepassingsproblemen in de ondernemingen."

In geval van blokkering bij de aanpassing van het arbeidsreglement of bij de toepassing in de onderneming, kan de meest gerede partij de bijeenkomst van het verzoeningsbureau van het Paritair comité vragen in het kader van de procedures tot regeling van sociale conflicten.

³ CAO geïnterpreteerd door die van de CAO van 12 juni 1997 (KB 22 februari 1998, BS 29 mei 1998).

HOOFDSTUK VIII: CONVENTIONEEL BRUGPENSIOEN

Sectie 1: Voltijds conventioneel brugpensioen

Artikel 19:

De sociale partners verbinden zich ertoe een collectieve overeenkomst te sluiten die de leeftijd voor het conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector tot 58 jaar verlaagt voor de periode tot 31 december 2008.

Sectie 2: Halftijds conventioneel brugpensioen

Artikel 20:

Voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006 wordt een collectieve overeenkomst gesloten die de leeftijd voor het halftijds conventioneel brugpensioen in de verzekeringssector verlaagt tot 55 jaar.

HOOFDSTUK IX: FONDS VOOR VAKBONDSOPLEIDING

Artikel 21:

Assurania stort in 2005 en 2006 een jaarlijkse bijdrage van 750.000 € aan het Fonds voor Vakbondsopleiding, betaalbaar per kwartaal en na vervallen termijn, op voorwaarde dat aan de hieronder vermelde bepalingen wordt voldaan.

HOOFDSTUK X: SOCIALE VREDE

Artikel 22:

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.

HOOFDSTUK XI: REGELING VAN SOCIALE CONFLICTEN

Artikel 23:

De partijen erkennen het belang om regels op te stellen voor conflicten op bedrijfs- of sectorvlak. Daartoe wordt een collectieve overeenkomst gesloten als bijlage bij dit akkoord.

Deze bepalingen van onbepaalde duur kunnen worden opgevoerd door elk der ondertekenende partijen d.m.v. een aangezekende Brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité, enmits in aetname van een verlenging van 3 maanden.

HOOFDSTUK XII: ECONOMISCHE EN FINANCIËLE CONTEXT

Artikel 24:

De partijen komen overeen om in september 2006 bijeen te komen om de economische en financiële toestand van de sector te bespreken. Bij die gelegenheid zullen de partijen eveneens de vorderingen evalueren van de werkgroepen die door deze overeenkomst zijn ingesteld.

HOOFDSTUK XIII: MARGE VOOR DE ONTWIKKELING VAN DE LOONKOSTEN

Artikel 25:

De partijen erkennen dat de bepalingen van dit akkoord de marge voor de ontwikkeling van de loonkosten voor de jaren 2005-2006 zoals bepaald in de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, opgebruiken.

Dit betekent dat er geen enkele aanvullende eis zal worden ingediend op het niveau van de ondernemingen betreffende de elementen en punten die door dit akkoord 2005-2006 en de daarbij behorende collectieve overeenkomsten geregeld worden.

HOOFDSTUK XIV: GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 26:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt op 1 januari 2005 in werking en treedt op 31 december 2006 buiten werking, behalve voor de volgende punten:

- Vastheid van betrekking (technische reden arbeidsorganisatie): van 1 oktober 2005 tot 30 juni 2007;
- Verlenging van Fopas: gewaarborgd tot 31 december 2008;
- Voltijds conventioneel brugpensioen: tot 31 december 2008;
- Aanpassing op sectorniveau van het tijdskrediet: gesloten voor onbepaalde duur;
- Regeling van sociale conflicten: gesloten voor onbepaalde duur;
- Terugkerende sectorpremie: gesloten voor onbepaalde duur.

Brussel, 20 december

Voor de BBTK-SETCa

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2005 RELATIVE A
L'ACCORD SECTORIEL 2005-2006****CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION***Article 1 :*

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

CHAPITRE II : EMPLOI**Section 1 : Sécurité d'emploi**

1. Licenciements pour raison technique d'organisation du travail

Article 2 :

La procédure prévue dans l'accord sectoriel 2003-2004¹ en cas de licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation du travail est prolongée du 1^{er} octobre 2005 au 31 mars 2006 selon les mêmes modalités.

Article 3 :

Une commission « sécurité d'emploi », composée paritairement, est créée dès la signature de la présente convention. Cette commission a pour missions initiales :

- d'élaborer pour le 31 mars 2006, le cahier de charges servant de base à la formule d'outplacement proposée ci-après et de désigner le (les) bureau(x) d'outplacement susceptible(s) d'être appelé(s) pour accompagner les travailleurs concernés par de tels licenciements, dès le 1^{er} avril 2006 ;
- d'étudier pour le 31 mars 2006, les formules d'organisation du possible reclassement professionnel au sein du secteur des assurances, par le biais, par exemple, d'un guichet central équipé d'une banque de données centrale au sein d'Assuralia, ou d'une formation coordonnée par le Fopas.

Le système défini ci-avant est indépendant de tout système existant au sein des entreprises.

Article 4 :

A partir du 1^{er} avril 2006 et jusqu'au 30 juin 2007, les employeurs qui envisagent de procéder à des licenciements pour des motifs d'ordre technique d'organisation

¹ CCT du 15 octobre 2003, non encore rendue obligatoire par AR.

du travail, mèneront préalablement à ces licenciements des négociations avec les partenaires sociaux pour rechercher des solutions appropriées qui préserveront autant que possible l'emploi des travailleurs concernés ou qui augmenteront leurs chances de réorientation. A défaut de parvenir à un consensus, les sanctions reprises ci-après seront d'application au-delà des indemnités de licenciement.

Au titre de sanction, l'entreprise paiera aux travailleurs :

- dont l'ancienneté varie entre 1 an et 5 ans : une indemnité égale à trois mois de salaire mensuel;
- dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans : une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.

Ces sanctions pécuniaires seront assorties d'une formule d'outplacement en vue de contribuer à la réinsertion professionnelle.

Article 5 :

Les travailleurs âgés de 50 ans et plus, ayant fait l'objet d'un licenciement pour raison technique d'organisation du travail, pourront opter en lieu et place de l'outplacement, pour une prime forfaitaire de 5.920 euro, en guise de complément à la sanction citée ci-avant.

2. Sécurité d'emploi en général

Article 6 :

La commission « sécurité d'emploi » a pour mission complémentaire de définir pour le 31 décembre 2006 un mécanisme de réinsertion professionnelle qui s'inspirera des principes décrits ci-avant et qui peut être étendu aux situations prévues aux articles 4, 5 et 10 de la convention collective sur la sécurité d'emploi du 19 février 1979.

Section 2 : Tremplin jeunes

Article 7 :

Le secteur de l'assurance s'engage à recruter, pour une durée totale de 1 an, 150 jeunes demandeurs d'emploi, ainsi qu'à leur procurer une formation complémentaire pendant leurs heures de travail, à partir du 1er janvier 2006 et jusqu'au 30 juin 2007.

Les demandeurs d'emploi recrutés pourront être imputés à raison de 1 % maximum sur le quota de conventions de premier emploi imposé par la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi.

Dans le cadre de ce « Tremplin jeunes », 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 professionnelle complémentaire. 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 ces jeunes travailleurs 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 dans les limites des possibilités des entreprises.

Une évaluation sera opérée au sein de la Commission paritaire dans le courant du troisième trimestre de l'année 2007, de manière à apprécier à la fois le respect du nombre de 150 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.

Section 3 : Ouvriers - employés

Article 8 :

Les parties conviennent de créer un groupe de travail paritaire destiné à examiner la problématique « ouvriers - employés » au niveau du secteur afin d'établir un inventaire des différences de statuts dans la perspective des travaux menés dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2005-2006

CHAPITRE III : FORMATION

Section 1 : FOPAS - prolongation 2008-2009

Article 9 ;

Le Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance (le FOPAS) créé par la convention collective de travail du 27 juin 1991² est prolongé pour les années 2008 et 2009.

Section 2 : FOPAS - financement 2005-2006

Article 10 :

Une convention collective de travail spécifique portant sur la cotisation de 0,10% au FOPAS a été conclue le 27 septembre 2005 pour les années 2005 et 2006.

² CCT du 27 juin 1991, AR du 31 mars 1992, MB du 16 mai 1992.

Section 3 : Crédit de formation

Article 11 :

Les parties signataires reconnaissent l'importance du développement de la formation et de l'apprentissage tout au long de la carrière et s'engagent, à cet effet, à mettre tout en œuvre afin de garantir le crédit de formation.

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé collectivement au niveau de l'entreprise 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 4.

Ce crédit comprend tant les formations sur les lieux du travail que les formations en externe.

Chaque travailleur a le droit de formuler vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins.

Un rapport à ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise à l'occasion des informations économiques et financières annuelles. Ce rapport comprendra entre autres les informations sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés pendant l'année, sur les types de formation et sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés.

L'entreprise mettra tout en œuvre pour déceler périodiquement les besoins prévisionnels de formation ou d'accompagnement des travailleurs afin de pouvoir assumer leurs fonctions selon les besoins de l'entreprise.

CHAPITRE IV : POUVOIR D'ACHAT - PRIME SECTORIELLE RÉCURRENTÉ

Article 12 :

Les partenaires sociaux conviennent de l'octroi d'une prime sectorielle récurrente de 150 euros bruts. Les modalités d'octroi et de paiement sont fixées dans une convention annexée au présent accord.

CHAPITRE V : BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Section 1 : Crédit-temps et charge de travail

Article 13 : Crédit temps

Une CCT spécifique est conclue en vue d'aménager le droit au crédit-temps dans le secteur de l'assurance.

Celle-ci portera sur

- l'allongement de la durée du crédit-temps de un an à cinq ans ;

- l'augmentation du seuil de 5 à 7% et la manière de calculer ce seuil ;
- le droit élargi pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus ;
- les modalités de passage d'un crédit-temps partiel à une prépension conventionnelle.

Article 14 : Charge de travail

En cas d'octroi d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, le risque d'augmentation de la charge de travail sera examiné.

Dans le cadre des mesures favorisant le crédit-temps, la diminution du temps du travail et la réduction des prestations à mi-temps, prévues par la CCT n° 77 bis du CNT, les organes de concertation compétents ainsi que la délégation syndicale rempliront leur rôle.

Les employeurs sont responsables de l'organisation du travail au sein de leur entreprise. Ils porteront toutefois une attention particulière au respect de l'article 20 §1er de la CCT 77 bis qui précise qu'à l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

Section 2 : Lutte contre le stress au travail

Article 15 :

Un groupe paritaire d'accompagnement est créé. Celui-ci a pour mission de poursuivre la politique de sensibilisation du stress au travail au niveau du secteur et de rédiger des recommandations afin que les entreprises continuent leurs efforts.

Section 3 : Mobilité

Article 16 :

Les déplacements professionnels (domicile - lieu de travail) des travailleurs influencent leur qualité de vie professionnelle et privée. Eu égard à cette considération, les partenaires sociaux reconnaissent l'importance des décisions des employeurs en matière de localisation géographique des lieux de travail.

Les partenaires sociaux déclarent souhaiter que ces décisions économiques et stratégiques fassent l'objet de pourparlers en entreprise quant aux mesures d'accompagnement pour les travailleurs.

Un groupe de travail paritaire est créé au sein de la commission paritaire. Il aura pour mission d'étudier les initiatives prises susceptibles d'accompagner la mobilité et de rédiger un catalogue des « best practices » en la matière.

CHAPITRE VI : CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 17 :

En exécution de l'accord sectoriel 2003-2004, les partenaires sociaux ont

- élaboré un cahier des charges commun,
- reçu et analysé les propositions de différents consultants,
- rédigé une feuille de route portant sur les méthodes de travail à suivre concernant ce projet.

Les partenaires sociaux désignent un bureau afin de développer, au niveau du secteur de l'assurance, une méthode analytique de classification des fonctions.

Assuralia a publié en 2001 une étude intitulée « Les familles de métiers de l'assurance ». Cette étude constitue aux yeux des partenaires sociaux une base importante. Elle servira de point de départ aux travaux.

Cette classification aura un caractère supplétif par rapport aux entreprises qui ont réalisé ou réalisent d'elles-mêmes un travail équivalent.

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les travaux de manière volontaire et positive afin d'aboutir à une description actualisée dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VII : FLEXIBILITÉ

Article 18 :

Les horaires alternatifs et décalés ont été introduits par la convention collective de travail du 15 mai 1997 (partie II)³.

L'article 18 de cette convention prévoit : « Les entreprises qui désirent faire application des horaires alternatifs ou décalés adapteront, par avenant et pour la durée de la présente convention, leur règlement de travail en conséquence sans renégociation quant au principe. »

L'article 16 de cette convention prévoit : « Les organisations signataires reconnaissent expressément en soutenir positivement l'application; elles mettront tout en oeuvre pour trouver des solutions, au sein de la Commission Paritaire, pour résoudre les problèmes quant à son application dans les entreprises.»

En cas de blocage pour la modification du règlement de travail ou pour l'implémentation dans l'entreprise, la partie la plus diligente pourra introduire une demande de réunion du bureau de conciliation de la commission paritaire dans le cadre des procédures de règlement des conflits sociaux.

³ CCT interprétée par celle du CCT du 12 juin 1997 (AR 22 février 1998, MB 29 mai 1998).

CHAPITRE VIII : PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

Section 1 : Prépension conventionnelle temps plein

Article 19 :

Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle dans le secteur de l'assurance à 58 ans pour la période allant jusqu'au 31 décembre 2008.

Section 2 : Prépension conventionnelle mi-temps

Article 20 :

Une convention collective abaissant l'âge de la prépension conventionnelle mi-temps dans le secteur de l'assurance à 55 ans est conclue pour la période allant du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006.

CHAPITRE IX : FONDS DE FORMATION SYNDICAL

Article 21 :

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical est versée en 2005 et 2006 par Assuralia, payable par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après aient été respectées.

CHAPITRE X : PAIX SOCIALE

Article 22 :

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.

CHAPITRE XI : RÈGLEMENT DES CONFLITS SOCIAUX

Article 23 :

Les parties conviennent de l'importance d'établir des règles en cas de conflit en entreprise ou au niveau du secteur. A cette fin, une convention collective est conclue en annexe du présent accord.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être dénoncées par chaque des parties signataires par lettre recommandée, adressée au président de la commission paritaire, moyennant un préavis de 30 jours

CHAPITRE XII : ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET FINANCIER

Article 24 :

Les parties conviennent de se revoir en septembre 2006 afin de faire le point sur la situation économique et financière du secteur. A cette occasion, les parties feront également l'évaluation de l'état d'avancement des groupes de travail mis en place par cette convention.

CHAPITRE XIII : MARGE POUR L'ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL

Article 25 :

Les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord épuisent la marge pour l'évolution du coût salarial pour les années 2005-2006 telle que définie dans la loi du 26 juillet 1996 sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Ceci signifie qu'aucune demande additionnelle ne sera déposée au niveau des entreprises concernant les éléments et les points réglés par cet accord 2005-2006 et les conventions collectives y afférentes.

CHAPITRE XIV : VALIDITÉ

Article 26 :

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2005 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2006 à l'exception des points suivants :

- Sécurité d'emploi (raison technique d'organisation de travail) : du 1^{er} octobre 2005 jusqu'au 30 juin 2007 ;
- Prolongement du FOPAS : garanti jusqu'au 31 décembre 2008 ;
- Prépension conventionnelle temps plein : jusqu'au 31 décembre 2008 ;
- Aménagement au niveau sectoriel du crédit-temps : conclu à durée indéterminée ;
- Règlement des conflits sociaux : conclu à durée indéterminée ;
- Prime sectorielle récurrente : conclu à durée indéterminée.

Bruxelles, le 20 décembre 2005,

Pour le SETCa-BBTK