

30.11.2009

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES

TABLES DES MATIERES

ACCORD SECTORIEL 2009-2010

Préambule

Chapitre 1 : Champ d'application

Chapitre 2 : Pouvoir d'achat - Exécution de l'AIP 2009-2010

Chapitre 3 : Emploi

Section 1 : Licenciements pour raison technique d'organisation du travail

Section 2 : Procédure d'accompagnement en cas de licenciement individuel

Section 3 : Réinsertion professionnelle

Chapitre 4 : Formation

Section 1 : Crédit de formation

Section 2 : Financement du FOPAS

Section 3 : Missions pour le Comité de gestion du FOPAS

Section 4 : Observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance

Chapitre 5 : Bien-être et qualité de vie

Section 1 : Prévention et gestion du stress au travail

Section 2 : Mobilité

Chapitre 6 : Classification et structure barémique

Chapitre 7 : Prépension

Section 1 : Prépension à temps plein

Section 2 : Prépension à mi-temps

Chapitre 8 : Fonds de formation syndical

Chapitre 9 : Paix sociale

Chapitre 10 : Marge pour l'évolution du coût salarial



Chapitre 11 : Validité

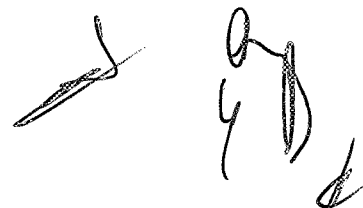
ANNEXES A L'ACCORD SECTORIEL 2009-2010

Les CCT spécifiques :

- Annexe 1 : CCT exécutant l'accord interprofessionnel 2009-2010
- Annexe 2 : CCT relative à la réinsertion professionnelle
- Annexe 3 : CCT relative aux efforts en matière de formation et au financement du FOPAS pour l'année 2010 (fonds pour la formation des groupes à risques)
- Annexe 4 : CCT relative à la prépension temps plein
- Annexe 5 : CCT relative à la prépension mi-temps

Une déclaration patronale :

- Annexe 6 : recommandation relative aux règles minimales de l'OIT

Handwritten signatures in black ink, appearing to be two distinct signatures, one on the left and one on the right, located in the bottom right corner of the page.

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SECTORIELLE DU 30 NOVEMBRE 2009
RELATIVE A L'ACCORD SECTORIEL 2009-2010

Préambule

Un accord relatif à une compensation unique (non prévue dans la CCT sectorielle 2007-2008) liée à la modification de l'indexation convenue dans la CCT 2007-2008 a été conclu en juin 2009 entre les partenaires sociaux.

Les modalités d'octroi et de paiement de cette compensation seront fixées dans une CCT spécifique.

Chapitre 1 : 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 2 : Pouvoir d'achat - Exécution de l'AIP 2009-2010

Article 2 – principe général :

Les travailleurs bénéficieront d'un montant de 125 euros pour l'année 2009 et de 250 euros pour l'année 2010.

Ces montants seront octroyés sous la forme d'éco-chèques, tels que définis par la CCT n° 98 du 20 février 2009¹ et proratisés selon les règles convenues dans la CCT spécifique annexée à la présente.

Les éco-chèques sont remis pour la première fois, au plus tard le 31 janvier 2010 et, pour 2010, au plus tard le 31 mars 2010.

Article 3 – conversion :

Si la volonté des partenaires sociaux sectoriels est d'octroyer un avantage sous forme d'éco-chèques, les entreprises peuvent néanmoins à leur niveau octroyer un avantage équivalent à coût identique (sans charges supplémentaires de quelque nature qu'elles soient pour les employeurs).

Les entreprises qui souhaitent faire usage de cette possibilité disposent d'un certain délai :

- Pour l'année 2009, jusqu'au 15 décembre 2009 ;
- Pour l'année 2010, jusqu'au 15 mars 2010.

Cette conversion fera l'objet d'un accord collectif après concertation du conseil d'entreprise, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou enfin à défaut, de l'ensemble du personnel.

Pour les entreprises qui tentent de convenir d'une conversion mais qui n'y arrivent pas dans le délai mentionné ci-dessus, les éco-chèques sont remis pour la première fois, au plus tard le 15 février 2010 et, pour 2010, au plus tard le 15 mai 2010.

¹ Concernant les éco-chèques, arrêté royal du 28 juin 2009, Moniteur belge du 13 juillet 2009 (ainsi que l'avis 1675 du 20 février 2009 du Conseil national du travail)..

Chapitre 3 : Emploi

Section 1 : Licenciements pour raison technique d'organisation du travail

Article 4 – Procédure :

A partir du 1^{er} octobre 2009 et jusqu'au 31 décembre 2011, 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 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 de l'article 15 de la CCT du 18 décembre 2008 relative à la sécurité d'emploi seront d'application au-delà des indemnités de licenciement.

Article 5 – Définition :

Un GT paritaire sera chargé de l'examen des notions de licenciement d'ordre économique ou technique et de licenciement pour raison technique d'organisation du travail.

Section 2 : Procédure d'accompagnement en cas de licenciement individuel

Article 6 :

Le groupe de travail paritaire visé à la section 1 est également chargé d'aboutir à un accord sur une procédure d'accompagnement supplétive à celle négociée, le cas échéant, au niveau d'une entreprise en cas de licenciement individuel (article 4 de la convention collective de travail du 18 décembre 2008).

Cet accord reposera sur les principes suivants :

- le travailleur concerné doit recevoir un avertissement préalable ;
- un délai (à définir) doit lui être laissé afin de s'améliorer ;
- une évaluation doit être opérée à l'issue de ce délai.

Ce GT fera un rapport à la Commission paritaire pour le 31 mars 2010.

Section 3 : Réinsertion professionnelle

Article 7 :

Les partenaires sociaux concluent une convention collective de travail relative à la réinsertion professionnelle et à la formule d'outplacement sectorielle à durée indéterminée (prolongation de la CCT du 4 octobre 2007 venue à échéance le 30 juin 2009).

Cette formule sectorielle d'outplacement s'applique dans le cadre des sanctions en matière de sécurité d'emploi.

Chapitre 4 : Formation

Article 8 :

Ce chapitre s'inscrit dans la philosophie de l'accord interprofessionnel 2009-2010 et dans le cadre de l'arrêté royal du 23 décembre 2008.

L'objectif est d'arriver à un effort global de formation de 1,9% de la masse salariale sur base annuelle.

Eu égard aux dispositions ci-après, les partenaires sociaux reconnaissent que le secteur fait des efforts en matière de formation recommandés par l'accord interprofessionnel 2009-2010 et précisés par l'arrêté royal du 23 décembre 2008.

Section 1 : Crédit de formation

Article 9 :

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 de manière motivée vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins. En cas de refus, l'employeur motivera sa décision.

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.

Section 2 : Financement du FOPAS

Article 10 :

Sur base de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (partie I), titre XIII, chapitre VIII, section 1^{ère}, une convention collective de travail spécifique portant sur la cotisation de 0,10% au FOPAS est conclue en annexe du présent accord pour les années 2009 et 2010.

Section 3 : Missions pour le Comité de gestion du FOPAS

Article 11 :

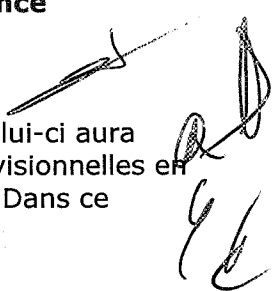
Les parties chargent le Comité de gestion du FOPAS

- de poursuivre le débat sur le fonctionnement et le groupe cible du FOPAS ;
- de mener une réflexion sur
 - l'accompagnement de la carrière des travailleurs ;
 - l'encadrement des travailleurs en fin de carrière.

Section 4 : Observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance

Article 12 :

Un observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance sera créé. Celui-ci aura comme mission d'anticiper les évolutions futures et de mener des réflexions prévisionnelles en termes d'emploi, de formation et de compétence dans le secteur de l'assurance. Dans ce domaine, une collaboration avec le FOPAS sera recherchée.



Pour les métiers reconnus par l'observatoire paritaire comme métiers « menacés », un plan de formation sera développé en collaboration avec le FOPAS et sera offert aux personnes concernées. Ce plan comprendra au moins 2 jours de formation obligatoire.

L'observatoire sera mis en place au plus tard pour le 31 décembre 2009.

Chapitre 5 : Bien-être et qualité de vie

Section 1 : Prévention et gestion du stress au travail

Article 13 :

Le groupe paritaire d'accompagnement sera reconduit.

Celui-ci a pour mission de poursuivre la politique de sensibilisation du stress au travail au niveau du secteur. Il mènera une évaluation paritaire des mesures prises pendant la période 2007-2008.

Ce GT pourra travailler sur la formulation de recommandations destinées aux entreprises de manière à ce que celles-ci poursuivent leurs efforts en matière de prévention et de gestion du stress au travail.

Ces recommandations feront l'objet de discussions au sein de chaque entreprise (au CPPT) de manière à pouvoir procéder en Commission paritaire à une évaluation pour le 31 décembre 2010.

Section 2 : Mobilité

Article 14 :

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/ou de réduire les besoins de mobilité – et de rédiger un catalogue des « best practices » en la matière.

Dans ce cadre, le groupe de travail aura également pour mission d'examiner les nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, travail à distance, ...) et de ses implications sur les trajets domicile – lieu de travail.

Chapitre 6 : Classification et structure barémique

Article 15 :

Un groupe de travail paritaire se réunira avant le 15 décembre 2009 afin de clarifier la portée exacte de l'exercice demandé aux entreprises et d'établir un planning pour la validation de la classification analytique et la liaison entre la classification analytique et la structure barémique dans le cadre du respect de la neutralité budgétaire.

La rémunération des étudiants sera examinée dans le cadre de l'implémentation de la classification.

Les partenaires sociaux sectoriels concrétiseront la liaison par convention collective de travail.

Chapitre 7 : Prépension

Section 1 : Prépension à temps plein

Article 16 :

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 du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013.

Ce système concerne uniquement les travailleurs à partir de 58 ans répondant aux critères de la nouvelle réglementation issue du contrat de solidarité entre les générations.

Section 2 : Prépension à mi-temps

Article 17 :

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 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010.

Chapitre 8 : Fonds de formation syndical

Article 18 :

Une allocation annuelle de 750.000 € au Fonds de formation syndical est versée en 2009 et 2010 par Assuralia, payable par trimestre et à terme échu, à condition que les dispositions ci-après (paix sociale et marge) aient été respectées.

Les organisations syndicales élaboreront un rapport à l'usage de la Commission paritaire sur la répartition et l'utilisation effective de ces montants.

Chapitre 9 : Paix sociale

Article 19:

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 10 : Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 20 :

Les parties reconnaissent que les enveloppes fixées dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2009-2010 sont épuisées.

Ceci signifie qu'aucune demande additionnelle ayant un impact sur le coût salarial ne sera déposée au niveau des entreprises concernant les éléments et les points réglés par cet accord 2009-2010 et les conventions collectives y afférentes.

Chapitre 11 : Validité

Article 21 :

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010, à l'exception de l'article 4 (concernant les licenciements pour raison technique d'organisation de travail : disposition valable jusqu'au 31.12.2011).

30.11.2009

PARITAIR COMITÉ VAN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN

INHOUDSTAFEL

SECTORAKKOORD 2009-2010

Inleiding

Hoofdstuk 1: Toepassingsgebied

Hoofdstuk 2: Koopkracht – Uitvoering van het IPA 2009-2010

Hoofdstuk 3: Werkgelegenheid

Afdeling 1: Ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie

Afdeling 2: Begeleidingsprocedure bij individueel ontslag

Afdeling 3: Beroepsherinschakeling

Hoofdstuk 4: Opleiding

Afdeling 1: Opleidingskrediet

Afdeling 2: Financiering van FOPAS

Afdeling 3: Opdrachten voor het Beheerscomité van Fopas

Afdeling 4: Paritair observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen

Hoofdstuk 5: Welzijn en levenskwaliteit

Afdeling 1: Preventie en beheer van stress op het werk

Afdeling 2: Mobiliteit

Hoofdstuk 6: Classificatie en baremastructuur

Hoofdstuk 7: Brugpensioen

Afdeling 1: Voltijds brugpensioen

Afdeling 2: Halftijds brugpensioen

Hoofdstuk 8: Fonds voor Vakbondsopleiding

Hoofdstuk 9: Sociale vrede

Hoofdstuk 10: Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Hoofdstuk 11: Geldigheidsduur

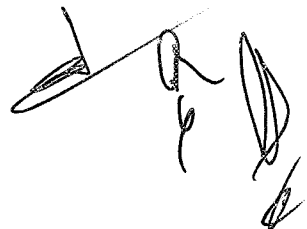
BIJLAGEN BIJ HET SECTORAKKOORD 2009-2010

De specifieke cao's:

- Bijlage 1: cao tot uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010
- Bijlage 2: cao betreffende de beroepsherinschakeling
- BIJLAGE 3: cao betreffende de inspanningen inzake opleiding en financiering van Fopas voor het jaar 2010 (fonds voor de vorming van risicogroepen)
- Bijlage 4: cao betreffende het voltijds brugpensioen
- Bijlage 5: cao betreffende het halftijds brugpensioen

Een werkgeversverklaring:

- Bijlage 6: aanbeveling betreffende de minimumregels van de ILO



PARITAIR COMITÉ VAN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN

**SECTORALE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 30 NOVEMBER 2009
BETREFFENDE HET SECTORAKKOORD 2009-2010**

Inleiding

De sociale partners hebben in juni 2009 een akkoord gesloten betreffende een (niet in de sectorale cao 2007-2008 opgenomen) eenmalige compensatie, verbonden met de aanpassing van de in de cao 2007-2008 overeengekomen indexering.

De modaliteiten voor de toekenning en de betaling zullen vastgesteld worden in een specifieke cao.

Hoofdstuk 1: 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 2: Koopkracht – Uitvoering van het IPA 2009-2010

Artikel 2 – algemeen principe:

De werknemers zullen een bedrag van 125 euro ontvangen voor het jaar 2009 en van 250 euro voor het jaar 2010.

Die bedragen zullen worden toegekend in de vorm van ecocheques zoals gedefinieerd door cao nr.98 van 20 februari 2009¹. Ze zullen evenredig worden toegekend volgens de regels van de specifieke cao die als bijlage bij deze cao wordt gevoegd.

De ecocheques worden voor de eerste keer op uiterlijk 31 januari 2010 overhandigd en, voor 2010, uiterlijk op 31 maart 2010.

Artikel 3 – omzetting:

Het mag dan wel de bedoeling zijn van de sectorale sociale partners om een voordeel toe te kennen in de vorm van ecocheques, toch kunnen de ondernemingen zelf een gelijkwaardig voordeel tegen gelijke kostprijs toekennen (zonder bijkomende kosten van welke aard ook voor de werkgevers).

De ondernemingen die van deze mogelijkheid gebruik wensen te maken, beschikken over een bepaalde termijn:

- Voor het jaar 2009, tot 15 december 2009;
- Voor het jaar 2010, tot 15 maart 2010.

Die omzetting zal vastgelegd worden in een collectief akkoord na overleg van de ondernemingsraad, of indien er geen is, van de vakbondsafvaardiging, of, als ook die er niet is, van alle personeelsleden.

Voor ondernemingen die trachten tot een overeenkomst voor die conversie te komen, maar daar niet in slagen binnen de hierboven vermelde termijn, zullen de ecocheques voor het eerst op uiterlijk 15 februari 2010 overhandigd worden en, voor 2010, op uiterlijk 15 mei 2010.

¹ Betreffende de ecocheques, koninklijk besluit van 28 juni 2009, Belgisch Staatsblad van 13 juli 2009 (alsook advies 1675 van 20 februari 2009 van de Nationale Arbeidsraad).

Hoofdstuk 3: Werkgelegenheid

Afdeling 1: Ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie

Artikel 4 – Procedure:

Vanaf 1 oktober 2009 tot 31 december 2011 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 overeenkomst kan worden bereikt, zullen bovenop de ontslagvergoedingen, de sancties van artikel 15 van de cao van 18 december 2008 betreffende de vastheid van betrekking van toepassing zijn.

Artikel 5 – Definitie:

Een paritaire werkgroep zal ermee belast worden de begrippen "ontslag om economische of technische redenen" en "ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie" te onderzoeken.

Afdeling 2: Begeleidingsprocedure bij individueel ontslag

Artikel 6:

De in afdeling 1 beoogde paritaire werkgroep is eveneens opgericht om tot een overeenkomst te komen over een begeleidingsprocedure die zal gelden voor ondernemingen waarin geen procedure in geval van individueel ontslag tot stand is gekomen (artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2008).

Dat akkoord zal op de volgende principes berusten:

- de betrokken werknemer moet een voorafgaande waarschuwing krijgen;
- er moet hem een (nog te bepalen) termijn gegeven worden om zich te verbeteren;
- na die termijn moet er een evaluatie plaatsvinden.

Die WG zal verslag uitbrengen aan het paritair comité tegen 31 maart 2010.

Afdeling 3: Beroepsherinschakeling

Artikel 7:

De sociale partners sluiten een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de beroepsherinschakeling en de sectorale outplacementformule van onbepaalde duur (verlenging van de cao van 4 oktober 2007 die verstreken is op 30 juni 2009).

Die sectorale outplacementformule is van toepassing in het raam van de sancties inzake vastheid van betrekking.

Hoofdstuk 4: Opleiding

Artikel 8:

Dit hoofdstuk kadert in de filosofie van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 en in het raam van het koninklijk besluit van 23 december 2008.

Het doel is te komen tot een totale opleidingsinspanning van 1,9% van de loonsom op jaarbasis.

Gelet op de bepalingen hieronder, erkennen de sociale partners dat de sector inspanningen levert inzake opleiding, die aanbevolen zijn door het interprofessioneel akkoord 2009-2010 en die bepaald zijn door het koninklijk besluit van 23 december 2008.

Afdeling 1: Opleidingskrediet

Artikel 9:

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 op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie. In geval van weigering dient de werkgever zijn beslissing te motiveren.

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.

Afdeling 2: Financiering van FOPAS

Artikel 10:

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1^{ste} afdeling, wordt als bijlage bij deze overeenkomst een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst over de bijdrage van 0,10 % aan Fopas gesloten voor de jaren 2009 en 2010.

Afdeling 3: Opdrachten voor het Beheerscomité van Fopas

Artikel 11:

De partijen belasten het beheerscomité van FOPAS ermee:

- het debat over de werking en de doelgroep van Fopas voort te zetten;
- na te denken over
 - de loopbaanbegeleiding van de werknemers;
 - de begeleiding van de werknemers aan het einde van de loopbaan.

Afdeling 4: Paritair observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen

Artikel 12:

Er wordt een paritair observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen opgericht. Dat observatorium heeft tot taak op de toekomstige ontwikkelingen te anticiperen en toekomstgericht na te denken over werkgelegenheid, opleiding en competenties in de verzekeringssector. Op dit gebied zal gestreefd worden naar samenwerking met Fopas.

Voor de beroepen die het paritair observatorium als "bedreigde" beroepen erkent, zal er in samenwerking met Fopas een opleidingsplan worden uitgewerkt en aan de betrokken personen aangeboden. Dat plan moet minstens 2 verplichte opleidingsdagen omvatten.

Het observatorium zal opgericht worden tegen uiterlijk 31 december 2009.

Hoofdstuk 5: Welzijn en levenskwaliteit

Afdeling 1: Preventie en beheer van stress op het werk

Artikel 13:

De paritaire begeleidingswerkgroep wordt voortgezet.

Deze heeft tot taak binnen de sector het bewustmakingsbeleid in verband met stress op het werk voort te zetten. De werkgroep houdt een paritaire evaluatie van de tijdens de periode 2007-2008 genomen maatregelen.

De WG heeft tot taak aanbevelingen voor de ondernemingen op te stellen opdat zij hun inspanningen inzake preventie en beheer van stress op het werk zouden voortzetten.

Die aanbevelingen zullen binnen elke onderneming (in het CPBW) besproken worden om tegen 31 december 2010 in het Paritair Comité tot een evaluatie te kunnen overgaan.

Afdeling 2: Mobiliteit

Artikel 14:

Er wordt in het Paritair Comité een paritaire werkgroep opgericht. Deze krijgt als opdracht de genomen initiatieven die van die aard zijn dat ze de mobiliteit begeleiden – en/of de mobiliteitsbehoeften verminderen -, te bestuderen en een catalogus van "best practices" terzake op te stellen.

In dat kader krijgt de werkgroep ook als opdracht de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie (telewerk, werk op afstand, ...) en de weerslag daarvan op de woon-werkweg te onderzoeken.

Hoofdstuk 6: Classificatie en baremastructuur

Artikel 15:

Een paritaire werkgroep zal voor 15 december 2009 samenkomen om de precieze draagwijdte van de aan de ondernemingen gevraagde oefening te verduidelijken en een planning op te stellen voor het valideren van de analytische classificatie en de koppeling tussen de analytische classificatie en de loonschaalstructuur in het kader van de inachtneming van de budgettaire neutraliteit.

De bezoldiging van studenten zal onderzocht worden in het kader van de implementatie van de classificatie.

De sectorale sociale partners zullen de koppeling concretiseren in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 7: Bruggpensioen

Afdeling 1: Voltijds bruggpensioen

Artikel 16:

De sociale partners verbinden zich ertoe een collectieve overeenkomst te sluiten die de leeftijd voor het conventioneel bruggpensioen in de verzekeringssector tot 58 jaar verlaagt voor de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2013.

Voor deze regeling komen alleen de werknemers vanaf 58 jaar in aanmerking die voldoen aan de criteria van de nieuwe reglementering die voortvloeit uit het generatiepact.

Afdeling 2: Halftijds bruggpensioen

Artikel 17:

Voor de periode van 1 januari 2009 tot 31 december 2010 wordt een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de leeftijd voor het halftijds conventioneel bruggpensioen in de verzekeringssector verlaagt tot 55 jaar.

Hoofdstuk 8: Fonds voor Vakbondsopleiding

Artikel 18:

Assuralia stort in 2009 en 2010 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 (sociale vrede en marge) wordt voldaan.

De vakbondsorganisaties stellen voor gebruik door het paritair Comité een rapport op over de verdeling en de effectieve aanwending van die bedragen.

Hoofdstuk 9: Sociale vrede

Artikel 19:

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 10: Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

Artikel 20:

De partijen erkennen dat de in het kader van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 vastgestelde enveloppen uitgeput zijn.

Dit betekent dat er geen enkele aanvullende eis die gevolgen heeft voor de loonkost zal worden ingediend op het niveau van de ondernemingen betreffende de elementen en punten die door dit akkoord 2009-2010 en de daarbij behorende collectieve overeenkomsten geregeld worden.

Hoofdstuk 11: Geldigheidsduur

Artikel 21:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en treedt buiten werking op 31 december 2010, met uitzondering van artikel 4 (betreffende het ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie: die bepaling blijft van toepassing tot 31.12.2011).