



Gemeenschappelijke eisenbundel cao 2017-2018

PC 306 - Verzekeringswezen

Context voor onderhandelingen:

- IPA 2017-2018
- Wet Werkbaar en Wendbaar werk (WWW)
- Uitdagingen voor de toekomst in het kader van de digitalisering

Daarom onze focus op:

1. Koopkracht

- Toekenning van 1,1% marge. Via verhoging van baremieke en reële brutolonen

2. Werkbaar en Wendbaar werk

A. Vorming en opleiding / Risicogroepen

- Verlenging financiering FOPAS – 0,15% voor 2017-2018
- Vorming: 3 dagen collectief vormingsrecht + 2 dagen individueel vormingsrecht (exclusief wettelijk verplichte opleidingen + duidelijke definiëring van vorming)
- Verlenging van art. 5 en 6 van het sectoraal akkoord 2015-2016 van 18/01/2016 voor 3 dagen (21u) collectief
- Effectieve, zinvolle invulling 2 dagen (14u) individueel recht (loopbaanoriëntering, voor- en natraject individueel loopbaangesprek binnen bedrijf (zie ook verder), herscholingstraject, andere te bepalen op bedrijfsvlak binnen de werkuren)
- Risicogroepen : het gebruik van de middelen risicogroepen aan functies geïdentificeerd als risicofuncties in het kader van het Observatorium voor de verzekeringsberoepen

B. Tijdskrediet / Eindeloopbaan

- Mogelijkheid tot opname vol/halftijds TK met motief tot 51 maand
- Sectorale afspraak dat bij ontslag, de basis voor de ontslagvergoeding gebaseerd is op het loon en arbeidsregime van vóór de aanvang van het tijdskrediet.
- Tijdskrediet/eindeloopbaan met 35 jaar anciënniteit: sectorale CAO voor de blokkering van de leeftijd van 55 jaar in 2017 en 2018, met een engagement van de sociale partners om deze te verlengen tot het eerste semester 2020 indien het interprofessionele kader dit toelaat. Dit om toe te laten dat de sectorale onderhandelingen in een sereen klimaat kunnen plaatsvinden;
- Gezien de actualiteit in de sector, zijn wij van mening dat SWT een piste kan zijn om de sociale impact van de digitalisering te verminderen:
 - SWT 58 jaar met 40 jaar loopbaan (59 in 2018)
 - SWT voor bedrijven in herstructurering

C. Telewerk

- Uitwerking van een minimaal te respecteren kaderakkoord inzake structureel en occasioneel thuis-en telewerk (zie ook aanbeveling Vigor)

D. Tewerkstelling en werkzekerheid / Outplacement

- Verlenging van art. 2 van het sectorale akkoord van 2015-2016 aangaande ontslag om technische redenen van arbeidsorganisatie
- Bijkomende koppeling sancties (conform artikel 15 cao 6 december 2010) aan het al dan niet effectieve gebruik van de middelen risicogroepen voor functies geïdentificeerd als risicofuncties in het kader van het Observatorium voor de verzekeringsberoepen
- Evaluatie tegen uiterlijk september 2017 (conform cao 18 januari 2016 betreffende de veralgemening van het sectorstelsel voor beroepsherinschakeling) van de nieuwe sectorale outplacementsafspraken/financiering

E. Duurzaam, leefbaar en kwaliteitsvol werk

- Uitwerken van een sectoraal kader rond individuele loopbaangesprekken/i-deals op 45 – 50 – 55 – 60 jaar (zie ook aanbevelingen rapport Vigor)
- Ontwikkelen van een sectoraal minimumkader rond re-integratie langdurig zieken conform de nieuwe wetgeving (idem)
- Voorzien van een minimale 'humanitaire vergoeding' bij toepassing medische overmacht

- Recht op deeltijds werken (4/5) van onbepaalde duur, met de garantie om nadien terug voltijds te kunnen werken (identiek aan garantie bij tijdskrediet)
- Recht op moderne tijdregistratie(tool)
- Recht op onbereikbaarheid
- Maatregelen in kader van arbeidsherverdeling (arbeidsduurvermindering, extra dagen anciënniteitsverlof, ouderdomsdagen, recht op 4-dagen week)

F. Mobiliteit

- Volledige terugbetaling van de kosten openbaar vervoer, met inbegrip van de parkingkosten
- Sectorale fietsvergoeding (incl. elektrische fiets)

G. Fonds voor Vakbondsopleiding

- Verlenging van de dotatie aan het syndicale vormingsfonds

3. Uitdagingen voor de toekomst

A. Sociaal overleg in het licht van verdere digitalisering arbeidsorganisatie (zie ook 'Joint Declaration on the social effects of digitalisation' dd. 12 oktober 2016)

Na een aantal herstructureringen in 2016 in de sector onder meer omwille van toenemende digitalisering dringt een verder debat over de impact van de technologische evolutie en bijhorende klantenverwachtingen op de arbeidsorganisatie zich op. Wij vragen een engagement van de werkgevers om werknemersorganisaties via het sociaal overleg gegarandeerd te betrekken bij alle vormen van potentiële wijziging arbeidsorganisatie en dit van bij de prille aanvangsfase. Elk dossier dient omkaderd door een paritaire begeleidingsgroep, afspraken omtrent informatieverstrekking en dialoog over motieven, aanleiding, intenties, implementatie, evaluatie...

B. Sectorbarema's

Engagement tot heropstart besprekingen vanaf september 2017 over nieuwe sectorbarema's gekoppeld aan (reeds bestaande) nieuwe functieclassificatie met intentie om tot akkoord te komen tegen eind 2017.