

Vous travaillez dans la CP306 (assurances)? Nous avons conclu un accord sectoriel

1. Pouvoir d'achat

Les travailleurs du secteur des assurances présents au moment du paiement bénéficieront d'un avantage non récurrent sous une forme nette d'un montant de 400€.

La forme sous laquelle cet avantage sera attribué ainsi que la proratisation dépendent de votre entreprise, pour plus d'infos concernant l'application de cet accord dans votre entreprise ? Contactez vos délégué(e)s CGSLB !

2. Formation

a. Financement du Fopas 2017 (fonds pour la formation des groupes à risques)

En 2018, le Fonds pour la promotion de l'emploi et la formation dans le secteur de l'assurance (le FOPAS) sera alimenté par une cotisation patronale de 0,15 % des rémunérations brutes.

b. Formation Professionnelle

Prolongation des 4 jours de formation par ETP par an en moyenne

Reconduction de la procédure de demande et d'accessibilité à la formation

La formation est accessible à tous les travailleurs à partir du moment où celle-ci a un lien avec la vie professionnelle dans l'entreprise. En cas de refus de formation par la hiérarchie directe du travailleur, celui-ci aura la possibilité d'introduire un recours auprès de la direction des Ressources Humaines de son entreprise. En cas de maintien du refus par l'employeur, celui-ci motivera sa décision, par écrit, auprès du travailleur.

Introduction d'un crédit de formation au niveau de l'entreprise pour stimuler la formation

3. Valorisation des compétences acquises

**Votre Liberté
Votre Voix**



Mise en place au sein du FOPAS d'un mécanisme de valorisation des compétences acquises destiné à favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés et à faire reconnaître ces compétences par une certification délivrée par la Commission paritaire.

4. RCC Longue carrière (Prépension)

Contrairement aux négociations 2015-2016, nous avons signé en commission paritaire 306 une convention instaurant le système de chômage avec complément d'entreprise (prépension) pour les longues carrières en CP306.

	Age	Carrière	Durée de validité	
			début	fin
RCC longue carrière	58	40	1/01/2017	31/12/2017
	59	40	1/01/2018	31/12/2018

5. Crédit-temps

a. Crédit-temps avec motif

Comme le montre le tableau ci-dessous, la durée de tous les crédit-temps avec motifs liés à des soins est uniformisée et passe à 51 mois. Seul le motif "formation" reste fixé à 36 mois.

Motif	Durée
Enfants jusqu'à 8 ans	51 mois
Assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (à l'exclusion d'un enfant mineur gravement malade, voir ci-dessous)	51 mois
Soins palliatifs	51 mois
Enfant handicapé jusqu'à 21 ans	51 mois
Assistance médicale à son enfant mineur gravement malade ou faisant partie du ménage	51 mois
Formation	36 mois

Votre Liberté
Votre Voix



b. Crédit-temps fin de carrière

Pour le crédit temps fin de carrière avec allocations Onem, il faut cumuler les deux conditions suivantes : un âge de minimum 55 ans et une carrière de 35 ans ou un âge de minimum 60 ans et une carrière de 25 ans. L'allocation Onem pour le crédit-temps fin de carrière est maintenue à partir de l'âge de 55 ans en 2017 et 2018 car une CCT "d'adhésion" a été signée en commission paritaire 310.

Pour plus d'informations concernant les formes de crédits-temps ou les allocations, consultez notre site web <http://www.cgslb.be/fr/credit-temps>

6. Flexibilité

Suppression de l'interdiction pour les entreprises de négocier de la grande flexibilité en entreprise. Deux conditions sont nécessaires pour l'instauration de la grande flexibilité en entreprise : l'augmentation de l'emploi et un accord conclu par toutes les organisations syndicales au niveau de l'entreprise.

Il n'y a donc pas d'augmentation automatique de la flexibilité.

7. Prolongations

- Clause sécurité d'emploi : jusqu'au 31 décembre 2019
- Fonds de formation syndical (2017-2018)
- Outplacement sectoriel : mutualisation et à la généralisation de l'outplacement pour les travailleurs licenciés du secteur jusque fin 2019.
- Clause de paix sociale

8. Groupes de travail

a. Digitalisation

Une étude portant sur la définition des compétences et talents attendus à l'horizon 2025 avec un focus particulier sur l'impact de la digitalisation dans le secteur de l'assurance.

b. Défis démographiques – « Active ageing »

Une sélection de pistes d'actions concrètes issues du rapport du groupe de travail « défis démographiques » seront mises en avant et communiquées aux entreprises de manière à

Votre Liberté
Votre Voix



stimuler la mise en place de mesures en entreprise dans la perspective de travailler plus longtemps.

Le groupe de travail « défis démographiques » sélectionnera ces pistes d'actions concrètes et les proposera à la Commission paritaire pour la fin juin 2018.

c. Fonds de formation syndical

Un groupe de travail mènera une réflexion sur les éventuels critères objectifs de financement du fonds de formation syndical. Ce groupe de travail fera rapport à la Commission paritaire avant la fin de l'année 2018.

Votre Liberté
Votre Voix

