

## PARITAIR COMITÉ VAN DE VERZEKERINGSONDERNEMINGEN (PC 306)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 20 DECEMBER 2005  
BETREFFENDE DE VASTHEID VAN BETREKKING 2005-2006**Inleiding**

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het sectorakkoord 2005-2006 dat op 20 december 2005 in de verzekeringssector gesloten is.

**Artikel 1: Toepassingsgebied**

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

**Artikel 2: Beoogde werknemers**

Worden beoogd: de werknemers die ontslagen worden om technische redenen van arbeidsorganisatie en wanneer de onderhandelingsprocedure niet tot een consensus geleid heeft (cf. artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2005 betreffende het sectorale akkoord 2005-2006).

**Artikel 3: Doelstelling**

De ten behoeve van de werknemers geleverde inspanningen definiëren, teneinde hun herinschakeling in het beroepsleven te bevorderen via:

- een evaluatie van de **persoonlijke competenties** en capaciteiten;
- een aanvullend opleidingsaanbod als dat nodig zou blijken;
- begeleiding tijdens het zoeken naar een nieuwe betrekking.

Die nieuwe opdrachten zullen worden toevertrouwd aan Fopas.

**Artikel 4: De rol van Fopas**

De statuten van Fopas zullen zo worden aangepast dat het een **belangrijkere rol** kan spelen in de herinschakeling in het beroepsleven van de hierboven bedoelde ontslagen werknemers.

In dat opzicht zal er een paritaire herinschakelingscel worden opgericht, die (zoals de projectcommissie) rechtstreeks aan het beheerscomité zal rapporteren. Het beheerscomité zal in kennis worden gesteld van elk initiatief dat de cel neemt, en op elk moment de gewenste informatie kunnen verkrijgen.

De herinschakelingscel zorgt voor:

- het opstellen van een herinschakelingsprogramma voor de hierboven bedoelde ontslagen werknemers,
- de coördinatie en de goede uitvoering van de nieuwe diensten die Fopas zal verlenen.

Fopas zal de volgende nieuwe diensten aan de beoogde werknemers aanbieden:

## 1. Opleidingen aanbieden

Doelstelling: de herinschakeling van de ontslagen werknemer op de arbeidsmarkt vergemakkelijken dankzij aangepaste opleidingen.

- a. De werknemer kan zijn beroepsbekwaamheid testen met de COMPAS-tool van Fopas. Die test brengt eventuele opleidingsbehoeften van de kandidaat aan het licht. Ook kan de tool dienen om de werknemer te oriënteren naar andere functies.
- b. De kandidaat kan ook de Fopas-opleidingen volgen of in geval van heroriëntatie buiten de sector, opleidingen van elke andere erkende organisatie die vormingsprogramma's aanbiedt aangepast aan de beroepsvereisten van de werknemer (bijvoorbeeld CEVORA, LOGOS, VDAB...) voor zover de totale inspanning van de werkgever de 8.000 euro per kandidaat niet overschrijdt .

*Bijvoorbeeld (programma 2004-2005): klassieke opleidingen (6 modules - 3 niveaus)*

	<i>Basic - Focus - Special</i>
<i>Verzekeringstechniek Klanten Communicatie Talen Informatica Samen werken</i>	

- c. Bovendien kan de herinschakelingscel, op voorstel van het outplacementbureau (zie punt 3 hierna) of de kandidaat zelf, de mogelijkheid overwegen van een individuele opleiding "à la carte" georganiseerd door Fopas of in geval van heroriëntatie buiten de sector, een andere erkende organisatie, voor zover de totale inspanning van de werkgever de 8.000 euro per kandidaat niet overschrijdt.

## 2. Kandidaat opnemen in sectoraal gegevensbestand

Doelstelling: de publiciteit van de kandidaten die ervaring in de sector hebben, ondersteunen via Fopas.

De werknemer kan zich, zo hij dit wenst, laten opnemen in de lijst van "werkzoekenden uit de sector" die Fopas ter beschikking houdt.

Voor de persoonsgegevens waarop de privacywetgeving van toepassing is, zal die lijst verwijzen naar de officiële instellingen voor arbeidsbemiddeling (VDAB, BGDA, FOREm).

Deze lijst zal geraadpleegd kunnen worden door o.m. de verzekeringsondernemingen en de verzekeringsmakelaars.

### **3. Outplacement voorstellen**

Doelstelling: de werknemer begeleiden via een gespecialiseerd outplacementbureau om hem zo snel mogelijk aan een nieuwe betrekking te helpen.

De werknemer kan gedurende één jaar gebruik maken van de outplacementdienst.

Op basis van een vooraf door het paritair comité gekozen lijst zal de herinschakelingscel het outplacementbureau kiezen dat de werknemer zal begeleiden.

De kosten daarvan zijn voor rekening van de ex-werkgever van de werknemer, met een maximum van 8.000 euro (maximaal 7.500 euro voor het outplacementbureau, minimaal 500 euro als vergoeding voor de beheerskosten van Fopas en de opleiding van de werknemer).

Indien de werknemer en het outplacementbureau dit nodig achten, kan de ontslagen werknemer een van de onder punt 1 vermelde opleidingen volgen.

De herinschakelingscel zal het beheerscomité van Fopas regelmatig over de situatie en de opvolging informeren met het oog op een periodieke evaluatie van de resultaten.

### **Artikel 5: Geldigheidsduur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2006 en treedt buiten werking op 30 juni 2007.

20 2005,

Voor Assuralia

Voor de BBTK-SETCa

Voor de LBC-NVK

Voor de CNE-GNC

NEERLEGGING-DEPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.  
1<sup>o</sup> -02-2006 | 02 -02- 2006

NR.  
N°

78.438/6/306

2

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DECEMBRE 2005 RELATIVE A LA  
SECURITE D'EMPLOI 2005-2006**

***Préambule***

La présente convention est conclue en exécution de l'accord sectoriel 2005-2006 conclu au sein du secteur de l'assurance le 20 décembre 2005.

***Article 1 ; 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.

***Article 2 : Travailleurs visés***

Sont visés : les travailleurs licenciés pour des raisons techniques d'organisation du travail et lorsque la procédure de négociation n'a pas abouti à un consensus (cf. article 2 de la convention collective de travail du 20 décembre 2005 relative à l'accord sectoriel 2005-2006).

***Article 3 : Objectif***

Définir les efforts fournis vis-à-vis des travailleurs afin d'aider à leur réinsertion professionnelle par le biais :

- d'une évaluation des compétences et capacités personnelles ;
- d'une offre de formation complémentaire en cas de besoin ;
- d'un accompagnement pendant la période de recherche d'un nouvel emploi...

L'exécution de ces nouvelles missions sera confiée au FOPAS.

***Article 4 : Le rôle du FOPAS***

Les statuts du FOPAS seront adaptés de manière à lui permettre de jouer un rôle plus important dans la réinsertion professionnelle des personnes licenciées visées plus haut.

Pour ce faire, une cellule de reclassement paritaire sera créée et rapportera (à l'instar de la commission de projet) directement au Comité de gestion. Le Comité de gestion sera informé de toute initiative prise par la cellule de reclassement et pourra à tout moment obtenir les informations qu'il souhaite.

Cette cellule veillera à

- La mise en place d'un programme de reclassement pour les personnes licenciées visées plus haut ainsi qu'à
- la coordination et à la bonne exécution des nouveaux services offerts par le FOPAS.

Les nouveaux services du FOPAS offerts aux travailleurs visés seront :

### 1. Offrir des formations

Objectif : favoriser la réorientation de la personne licenciée sur le marché du travail grâce à des formations adaptées.

- a. Le travailleur pourra tester son aptitude avec l'outil COMPAS développé par le FOPAS. Ce test permet de cibler les éventuels besoins de formation du candidat. Cet outil pourra aussi servir dans le cadre d'une réorientation professionnelle vers d'autres fonctions.
- b. Le candidat pourra également suivre les formations organisées par le FOPAS ou en cas de réorientation hors du secteur, tout autre organisme reconnu proposant des programmes de formation adaptés aux besoins professionnels du travailleur (par exemple le CEFORA, LOGOS, FOREM...) pour autant que l'effort total de l'employeur n'excède pas 8.000 euros par candidat.

*A titre d'exemple (programme 2004-2005) : formations traditionnelles (6 modules - 3 niveaux)*

	<i>Basic - Focus - Spécial</i>
<i>Techniques de l'assurance Clientèle Communication Langues Informatique Travailler ensemble</i>	

- c. En outre, la possibilité de formation individuelle de type « à la carte » organisée par le FOPAS ou en cas de réorientation hors du secteur, par un autre opérateur reconnu pourra être décidée au niveau de la cellule de reclassement sur proposition du bureau d'outplacement (cf. point 3 supra) ou du candidat lui-même, pour autant que l'effort total de l'employeur n'excède pas 8.000 euros par candidat.

## 2. Inscrire le candidat dans une base de données sectorielle

Objectif : assurer la publicité des candidatures disposant d'une expérience dans le secteur via le canal du FOPAS.

Si le travailleur le souhaite, il pourra se faire inscrire sur une liste de « demandeurs d'emploi sectoriels » disponible au FOPAS.

Cette liste renverra, pour les informations personnelles protégées par la législation sur le respect de la vie privée, aux organismes officielles de placement (ORBEm, FOREm, VDAB).

Cette liste sera consultable notamment par les entreprises d'assurances et par les courtiers en assurance.

## 3. Proposer un outplacement

Objectif : assister le travailleur via les services d'un bureau spécialisé afin de l'aider à retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi.

Le travailleur se verra proposer un service d'outplacement d'une durée d'un an.

La cellule de reclassement choisira le bureau d'outplacement qui accompagnera le travailleur sur base d'une liste de bureaux préalablement sélectionnée par la Commission paritaire.

Le coût sera facturé à l'ancien employeur du travailleur avec un maximum de 8.000 euros (7.500 euros maximum pour le bureau d'outplacement, 500 euros minimum pour compenser les frais de gestion du FOPAS et de formation du travailleur).

Si le travailleur et le bureau d'outplacement l'estiment nécessaire, le travailleur licencié pourra suivre l'une des formations citées au point 1.

La cellule de reclassement informera régulièrement le Comité de gestion du FOPAS de la situation et du suivi de manière à permettre au Comité de gestion de procéder à une évaluation périodique des résultats obtenus.

### **Article 5 : Validité**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2006 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2007.

Bruxelles, le 20 2005,

Pour le