

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES (CP 306)

**Convention collective de travail du 18 janvier 2016
relative à l'accord sectoriel 2015-2016**

Table des matières

1. Champ d'application

2. Sécurité d'emploi

3. Formation et employabilité

- a) Crédit de formation
- b) Financement FOPAS 2015 & 2016 => CCT spécifique
- c) Efforts de formation
- d) Outplacement => CCT spécifique
- e) Accompagnement de carrière
- f) Observatoire des métiers
- g) Groupe à risques - public cible

4. Télétravail

5. Prévention et gestion du stress au travail

- a) Recommandations d'actions concrètes
- b) Extension du crédit-temps => CCT spécifique

6. Concertation sociale

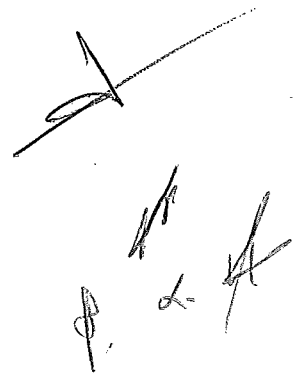
- Renouvellement des délégations syndicales => CCT spécifique

7. Fonds de formation syndical

8. Paix sociale

9. Marge pour l'évolution du coût salarial

10. Validité



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.

2. Sécurité d'emploi

Article 2

A partir du 1^{er} janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2017, 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, le régime de sanction relatif à la sécurité d'emploi (tel que prévu à l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 ainsi que modifié en exécution de l'article 9 de la présente convention) sera d'application au-delà des indemnités de licenciement.

Article 3

Un GT paritaire sera réactivé afin de procéder pour le 31 décembre 2017 à la clarification des notions de "licenciement d'ordre économique ou technique" et de "licenciement pour raison technique d'organisation du travail".

3. Formation – employabilité

a. Crédit de formation

Article 4

Un crédit de formation, exprimé en nombre de jours par an, est déterminé pour l'année 2016 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.

Article 5

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.

Au cas où l'employeur refuse la formation, il doit motiver 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.

Article 6

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.

b. Financement FOPAS 2015 et 2016

Article 7

Sur la 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 la cotisation annuelle à 0,15 % pour le FOPAS a été conclue le 24 septembre 2015 pour l'année 2015.

Une convention spécifique portant la cotisation annuelle à 0,15% pour le FOPAS est également conclue pour l'année 2016.

c. Efforts de formation

Article 8

Les parties signataires reconnaissent l'importance du développement de la formation et de l'apprentissage tout au long de la carrière.

Dès lors, par la conclusion des conventions collectives de travail pour les années 2015 et 2016, par la cotisation versée au FOPAS et par le crédit de formation, les partenaires sociaux du secteur de l'assurance visent, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 11 octobre 2007, la poursuite, en 2015 et en 2016, des efforts de formation dans le secteur de l'assurance.

d. Outplacement

Article 9

Une convention collective de travail spécifique relative à la mutualisation et à la généralisation de l'outplacement pour les travailleurs licenciés du secteur est conclue.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a smaller signature below it, and several initials at the bottom right.

e. Accompagnement de carrière

Article 10

Dans le cadre de la problématique du vieillissement (longues carrières) et de la mise-en-œuvre de la convention collective de travail nr 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, les partenaires sociaux recommandent aux travailleurs âgés de 45 ans et plus de suivre les modules de formation (coaching) relatifs à l'accompagnement de carrière individuel développés dans le cadre du FOPAS et/ou au sein des entreprises d'assurances.

Article 11

Dans le cadre des défis démographiques auxquels le secteur de l'assurance fait face (report de l'âge de la pension, vieillissement,...), un groupe de travail est créé avec pour mission d'aborder cette problématique au sens large.

A cet égard, le groupe de travail examinera aussi les possibilités relatives à une politique de qualité ciblant une adaptation du travail/des fonctions des travailleurs de 45/50 ans et plus dans la perspective de travailler plus longtemps.

Ce groupe de travail fera appel à un consultant externe qui lui rendra un rapport et des recommandations. Le groupe de travail rendra ses conclusions à la Commission paritaire avant la fin septembre 2016.

f. Observatoire des métiers

Article 12

L'observatoire paritaire sur l'évolution des métiers de l'assurance a 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 une vision prospective du secteur de l'assurance, le FOPAS développe à ce sujet plusieurs initiatives relatives à/au(x):

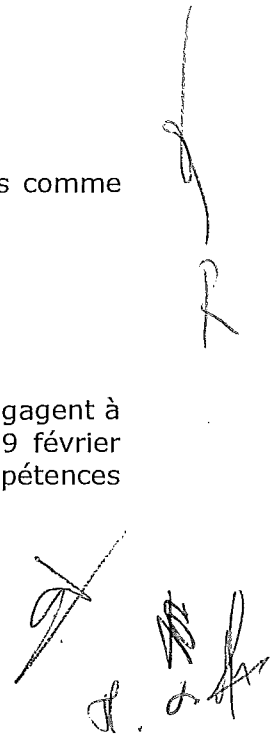
- Besoins futurs de compétences et de formations attendus en 2020, entre-autres, en lien avec l'introduction des nouvelles technologies numériques.
- L'actualisation des profils de compétence
- Formations et activités spécifiques pour les 45/50 plus
- Partage et création de connaissance sur le thème « 45/50 plus ».

Les partenaires sociaux donneront davantage de visibilité à l'Observatoire des métiers de l'assurance. A cet égard, ils épingleront les expériences considérées comme des bonnes pratiques en entreprises.

g. Groupe à risques - public cible

Article 13

Les partenaires sociaux représentés au sein du Comité de gestion du FOPAS s'engagent à rechercher des pistes dans le contexte des dispositions de l'arrêté royal du 19 février 2013 eu égard aux réalités concrètes de l'emploi et des formations et compétences requises au sein du secteur de l'assurance.



4. Télétravail

Article 14

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail. L'évolution du télétravail requiert également un dialogue entre les partenaires sociaux au sein de l'entreprise.

En outre, les règles applicables concernant les moyens de communication électroniques permettant aux représentants des travailleurs de contacter les travailleurs et les télétravailleurs à des fins syndicales sont identiques.

Par ailleurs, un groupe de travail est créé avec pour mission d'analyser les dispositions juridiques relatives au télétravail.

5. Prévention et gestion du stress au travail

a. Recommandations d'actions concrètes

Article 15

En date du 6 octobre 2014, le GT paritaire "stress" a élaboré une recommandation en ce qui concerne la prévention et la gestion du stress dans les entreprises d'assurances avec une attention particulière concernant les points suivants :

- L'amélioration de la communication et du dialogue interne
- L'encouragement de la formation du « middle management »
- L'investissement dans le long life learning à tous les niveaux
- L'investissement dans la motivation des travailleurs en fin de carrière...

Ces recommandations complètent le code de best practices élaboré entre 2001 et 2008 et les recommandations particulières, élaborées en 2012 concernant les problématiques de la charge de travail et des travailleurs en fin de carrière.

La prévention et la gestion du stress constitue un projet win-win pour les partenaires sociaux d'une entreprise et dans cette perspective, les entreprises du secteur s'engagent à entamer le dialogue au sein des Comités de prévention. Pour ce faire, elles s'appuieront sur les bonnes pratiques et les recommandations formulées au niveau du secteur.

b. Extension du crédit-temps

Article 16

Dans le respect de la convention collective de travail nr 118 du 12/12/2014, les partenaires sociaux concluent une convention collective de travail spécifique introduisant une possibilité de crédit-temps mi-temps ou 1/5^{ème} pour les travailleurs âgés de 55 ans et disposant d'une carrière professionnelle de 35 ans.

6. Concertation sociale

Renouvellement des délégations syndicales

Article 17

Une convention collective de travail spécifique concernant la procédure de renouvellement des délégations syndicales est conclue.

Le but est de faire coïncider les élections de la délégation syndicale avec les élections sociales pour le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail, tous les 4 ans, tout en maintenant la possibilité d'un renouvellement et/ou de nominations de nouveaux délégués en cours de mandat.

7. Fonds de formation syndical

Article 18

Pour l'année 2015, une allocation de 200.000 € au Fonds de formation syndical sera versée par Assuralia.

Pour l'année 2016, une allocation de 750.000 € au Fonds de formation syndical sera versée par Assuralia.

Ces montants seront versés à condition que les dispositions ci-après (rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants, alinéa suivant et paix sociale, article suivant) aient été respectées.

Un rapport annuel sur la répartition et l'utilisation des montants suivant le modèle convenu sera fourni par les organisations syndicales et envoyé à Assuralia à l'issue de chacune des années concernées.

8. 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.

9. Marge pour l'évolution du coût salarial

Article 20

Dans le respect de la loi du 28 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016, un montant de 200 euros net par travailleur est prévu à partir du 1^{er} janvier 2016.

Handwritten signatures and a vertical line on the right side of the page, likely indicating approval or completion of the document.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'affecter ce montant net sous l'une des formes suivantes :

- prime à l'assurance de groupe ;
- augmentation du montant des chèques-repas (augmentation d'un euros de la cotisation patronale) ;
- éco-chèques ;
- autres...

Les modalités d'affectation et d'attribution sont fixées au niveau des entreprises.

10. Validité

Article 21

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016, à l'exception des points suivants :

- Sécurité d'emploi (article 2) : disposition en vigueur du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017 ;
- Marge pour l'évolution du coût salarial (article 20) : dispositions conclues à durée indéterminée. Cette dernière disposition conclue à durée indéterminée peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois adressé via courrier recommandé au président de la Commission paritaire.



PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN (PC 306)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 januari 2016
betreffende het sectorakkoord 2015-2016**

Inhoudstafel

1. Toepassingsgebied

2. Vastheid van betrekking

3. Opleiding en inzetbaarheid

- a) Opleidingskrediet
- b) Financiering Fopas 2015 & 2016 => Specifieke cao
- c) Opleidingsinspanningen
- d) Outplacement => Specifieke cao
- e) Loopbaanbegeleiding
- f) Observatorium voor de beroepen
- g) Risicogroepen – doelgroep

4. Telewerk

5. Preventie en beheer van stress op het werk

- a) Aanbevelingen voor concrete acties
- b) Uitbreiding van het tijdskrediet => Specifieke cao

6. Sociaal overleg

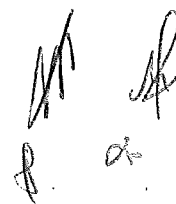
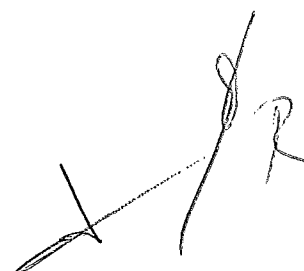
- Vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen => Specifieke cao

7. Fonds voor vakbondsopleiding

8. Sociale vrede

9. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten

10. Geldigheidsduur



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.

2. Vastheid van betrekking

Artikel 2

Vanaf 1 januari 2016 tot 31 december 2017 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, zal, bovenop de ontslagvergoedingen, het sanctiestelsel betreffende de vastheid van betrekking (zoals voorzien in artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 2010 en aangepast in uitvoering van artikel 9 van deze overeenkomst), van toepassing zijn.

Artikel 3

Een paritaire WG wordt ermee belast de begrippen "ontslag wegens economische of technische redenen" en "ontslag wegens technische redenen van arbeidsorganisatie" tegen uiterlijk 31 december 2017 te verduidelijken.

3. Opleiding – inzetbaarheid

a. Opleidingskrediet

Artikel 4

Een opleidingskrediet, uitgedrukt in aantal dagen per jaar, wordt, voor het jaar 2016, 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.

Artikel 5

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

Ingeval de werkgever de opleiding weigert, dient hij zijn beslissing te motiveren.

Een verslag hierover zal worden verstrekt 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.

Artikel 6

Alle werknemers hebben toegang tot deze opleidingsmogelijkheid op voorwaarde dat ze verband houdt met het beroepsleven in de onderneming.

Indien opleiding wordt geweigerd door de rechtstreekse hiërarchie van de werknemer, heeft deze de mogelijkheid een beroep in te stellen bij de directie Human Resources van zijn onderneming. Indien de weigering wordt gehandhaafd door de werkgever, dient deze zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer te motiveren.

b. Financiering van FOPAS 2015 & 2016

Artikel 7

Op basis van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (deel I), titel XIII, hoofdstuk VIII, 1^{ste} afdeling, werd op 24 september 2015 voor het jaar 2015 een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage aan Fopas op 0,15 % brengt.

Er wordt tevens een specifieke overeenkomst gesloten die de jaarlijkse bijdrage voor Fopas op 0,15 % brengt voor het jaar 2016.

c. Opleidingsinspanning

Artikel 8

De ondertekenende partijen erkennen het belang van de ontwikkeling van opleidingen en van levenslang leren.

Met het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst voor de jaren 2015 en 2016, via de aan Fopas gestorte bijdrage en via het opleidingskrediet wensen de sociale partners uit de verzekeringssector dan ook, overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007, in 2015 en in 2016 de opleidingsinspanningen in de verzekeringssector voort te zetten.

d. Outplacement

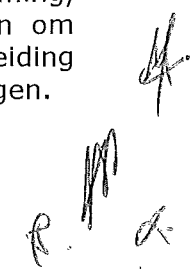
Artikel 9

Er wordt een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende de onderlinge verdeling en de veralgemening van outplacement voor ontslagen werknemers van de sector.

e. Loopbaanbegeleiding

Artikel 10

In het kader van de vergrijzingsproblematiek (lange loopbanen) en de uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 104 van 27 juni 2012 betreffende de uitvoering van een plan voor de tewerkstelling van de oudere werknemers in de onderneming, bevelen de sociale partners aan de werknemers die 45 jaar of ouder zijn aan om opleidingsmodules te volgen (coaching) betreffende de individuele loopbaanbegeleiding die ontwikkeld zijn in het kader van Fopas en/of binnen de verzekeringsondernemingen.



Artikel 11

In het kader van de demografische uitdagingen waarvoor de verzekeringssector staat (opschuiven van de pensioenleeftijd, vergrijzing,...) wordt een werkgroep opgericht die als doel heeft deze problematiek in brede zin te benaderen.

In dat opzicht zal de werkgroep ook de mogelijkheden onderzoeken wat betreft een kwaliteitsvol beleid gericht op een aanpassing van het werk/de functies van de werknemers tussen 45 en 50 jaar en ouder in het licht van het feit dat ze langer zullen werken.

Deze werkgroep zal een beroep doen op een externe consultant die hiervan een rapport zal opstellen en aanbevelingen zal doen. De werkgroep zal zijn conclusies overhandigen aan het paritair comité vóór eind september 2016.

f. Observatorium voor de beroepen

Artikel 12

Het paritaire observatorium voor de evolutie van de verzekeringsberoepen heeft tot taak op de toekomstige ontwikkelingen te anticiperen en toekomstgericht na te denken over werkgelegenheid, opleiding en competenties in de verzekeringssector.

In een toekomstvisie van de verzekeringssector ontwikkelt Fopas hierover meerdere initiatieven betreffende:

- De toekomstige behoeften inzake competenties en opleidingen verwacht in 2020, o.a. in verband met de invoering van de nieuwe digitale technologieën
- De actualisering van de competentieprofielen;
- Specifieke opleidingen en activiteiten voor de 45/50-plussers;
- Kennisdeling en -creatie over het thema "45/50-plus".

De sociale partners zullen meer zichtbaarheid geven aan het Observatorium voor de verzekeringsberoepen. In dit opzicht zullen ze ervaringen in de verf zetten die als good practices binnen de ondernemingen beschouwd worden.

g. Risicogroepen – doelgroep

Artikel 13

De binnen het beheerscomité van Fopas vertegenwoordigde sociale partners verbinden zich ertoe denksporen te zoeken om de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 te integreren in het licht van de concrete werkelijkheid van de tewerkstelling en de opleidingen en competenties die vereist zijn binnen de verzekeringssector.

4. Telewerk

Artikel 14

De vertegenwoordigers van de werknemers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van telewerk. De evolutie van telewerk vereist tevens een dialoog tussen sociale partners binnen de onderneming.



Bovendien zijn de toepasbare regels wat betreft de elektronische communicatiemiddelen die het voor de vertegenwoordigers van de werknemers mogelijk maken om de werknemers en de telewerkers te contacteren voor syndicale doeleinden identiek.

Overigens wordt een werkgroep opgericht die als doel heeft de juridische bepalingen betreffende het telewerk te analyseren.

5. Preventie en beheer van stress op het werk

a. Aanbevelingen voor concrete acties

Artikel 15

Op 6 oktober 2014 heeft de paritaire WG "stress" een aanbeveling opgesteld betreffende de preventie en het beheer van stress in de verzekeringsondernemingen met een bijzondere aandacht voor volgende punten:

- De communicatie & interne dialoog verbeteren
- Opleiding van het middenkader aanmoedigen
- Investeren in levenslang leren op alle niveaus
- Het accent leggen op de motivatie van de werknemers aan het einde van hun loopbaan.

Deze aanbevelingen vormen een aanvulling op de "code of best practices" die tussen 2001 en 2008 werd opgesteld en op de bijzondere aanbevelingen uit 2012 betreffende de problematieken van de werklust en de werknemers aan het einde van hun loopbaan.

De preventie en het beheer van stress vormen een win-winproject voor de sociale partners van een onderneming en in deze optiek verbinden de ondernemingen van de sector zich ertoe om de dialoog op te starten binnen de preventiecomités. Ze zullen daarbij uitgaan van de op sectorniveau geformuleerde good practices en aanbevelingen.

b. Uitbreiding van het tijdskrediet

Artikel 16

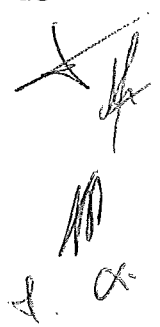
Met inachtneming van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van 12/12/2014 sluiten de sociale partners een collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een mogelijk halftijds of 1/5^{de} tijdskrediet voor werknemers van 55 jaar en met 35 jaar beroepsloopbaan.

6. Sociaal overleg

Vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen

Artikel 17

Er wordt een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende de procedure voor de vernieuwing van de vakbondsafvaardigingen.



Bedoeling hiervan is de verkiezingen voor de vakbondsafvaardiging te laten samenvallen met de vierjaarlijkse sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk, evenwel met behoud van de mogelijkheid tot vernieuwing en/of aanstelling van nieuwe afgevaardigden tijdens de looptijd van het mandaat.

7. Fonds voor vakbondsopleiding

Artikel 18

Voor het jaar 2015 zal Assuralia een toelage van € 200.000 aan het Fonds voor Vakbondsopleiding storten.

Voor het jaar 2016 zal Assuralia een toelage van € 750.000 aan het Fonds voor Vakbondsopleiding storten.

Deze bedragen worden gestort op voorwaarde dat aan de bepalingen hieronder (jaarverslag over de verdeling en het gebruik van de bedragen, volgende alinea en sociale vrede, volgend artikel) is voldaan.

De vakbondsorganisaties zullen een jaarverslag over de verdeling en het gebruik van de bedragen volgens het overeengekomen model bezorgen en naar Assuralia verzenden na afloop van elk jaar.

8. 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.

9. Marge voor de ontwikkeling van de loonkosten


Artikel 20

Met inachtneming van de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016 is er per werknemer voorzien in een bedrag van 200 euro netto vanaf 1 januari 2016.

De sociale partners bevelen aan de ondernemingen aan om dit nettobedrag te gebruiken op een van de volgende manieren:

- premie voor de groepsverzekering;
- verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques (verhoging met een euro van de werkgeversbijdrage);
- ecocheques;
- andere...

De modaliteiten voor aanwending en toekenning worden op bedrijfsniveau vastgesteld.

R
X
B. d. 

10. Geldigheidsduur

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en treedt buiten werking op 31 december 2016, met uitzondering van de volgende punten:

- Vastheid van betrekking (artikel 2): bepaling geldig vanaf 1 januari 2016 tot 31 december 2017;
- Marge voor de loonkostontwikkeling (artikel 20): bepalingen gesloten voor onbepaalde duur. Deze laatste voor onbepaalde duur gesloten bepaling kan opgezegd worden mits de voorzitter van het paritair comité daarvan 3 maanden op voorhand in kennis wordt gesteld via een aangetekend schrijven.

R
J
X
P. M. H.
P. a.