



SETCa

CP 306  
ASSURANCES

## QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

# Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



## CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

### ARLON

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon  
Tél. : +32 63 23 00 30  
[admin.arlon@setca-fgtb.be](mailto:admin.arlon@setca-fgtb.be)

### BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles  
Tél. : +32 67 21 67 13  
[info@setcabw.org](mailto:info@setcabw.org)

### BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles  
Tél. : +32 2 519 72 11  
[admin.bruxelles@setca-fgtb.be](mailto:admin.bruxelles@setca-fgtb.be)  
Meiboom 4 - 1500 Halle  
Tél. : +32 2 356 06 76  
[admin.halle@setca-fgtb.be](mailto:admin.halle@setca-fgtb.be)

Mechelsestraat 6 (1<sup>er</sup> étage) - 1800 Vilvoorde  
Tél. : +32 2 252 43 33  
[admin.vilvoorde@setca-fgtb.be](mailto:admin.vilvoorde@setca-fgtb.be)

### CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul  
Tél. : +32 71 20 82 60  
[admin.charleroi@setca-fgtb.be](mailto:admin.charleroi@setca-fgtb.be)

### CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière  
Tél. : +32 64 23 66 10  
[SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be](mailto:SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be)

### LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11  
4000 Liège  
Tél. : +32 4 221 95 29  
[info@setcaliege.be](mailto:info@setcaliege.be)

### MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons  
Tél. : +32 65 40 37 37  
[admin.mons@setca-fgtb.be](mailto:admin.mons@setca-fgtb.be)

### NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3<sup>e</sup> étage) - 5000 Namur  
Tél. : +32 81 64 99 80  
[admin.namur@setca-fgtb.be](mailto:admin.namur@setca-fgtb.be)

### WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai  
Tél. : +32 69 89 06 56  
[admin.tournai@setca-fgtb.be](mailto:admin.tournai@setca-fgtb.be)

### VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places (5<sup>e</sup> étage)  
4800 Verviers  
Tél. : +32 87 39 30 00  
[admin.verviers@setca-fgtb.be](mailto:admin.verviers@setca-fgtb.be)



# VOS DROITS EN 13 POINTS

## CP 306 ASSURANCES

### Contrat de travail d'employé et contrat de cadre

Le secteur des assurances compte 58,3% d'employés d'exécution. La proportion des cadres est passée de 27,7% en 2001 à 32,7% en 2014. Il n'existe pas de définition générique du personnel de cadre. Le fait d'établir qui appartient au personnel de cadre se fait au **niveau de l'entreprise**. Pour ce faire, on tient compte de la **fonction exercée** (pouvoir de décision, responsabilité, autonomie). Il existe, au niveau du secteur de la CP 306, une classification des fonctions avec des descriptions génériques qui servent d'exemples pour les fonctions employés et cadres. La rémunération des employés du secteur des assurances ne se limite pas forcément à ce qu'ils perçoivent chaque mois sur leur compte et cela est encore plus le cas pour les cadres qui perçoivent parfois des avantages en nature. Ces avantages en nature doivent être déterminés par écrit au moment de l'engagement. Par ailleurs, les avantages de toute nature comme une voiture de société, un GSM ou du matériel informatique sont considérés comme un revenu professionnel, soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale et à la retenue d'un précompte professionnel. En cas de rupture du contrat moyennant un préavis, l'employé peut conserver la voiture de société jusqu'à la fin du délai de préavis. Les employés d'exécution, mais aussi les employés cadres bénéficient du **temps de travail de référence** dans le secteur des assurances (35h/semaine) défini de manière collective. Sur cette base, on peut accepter une certaine flexibilité liée au salaire et avec un mesurage du temps de travail. Tous les travailleurs du secteur des assurances (employés d'exécution et employés cadres) sont concernés par le télétravail qui s'effectue sur une base volontaire. Une convention écrite doit être établie individuellement avec les modalités en ce qui concerne la durée du télétravail, les moments pendant lesquels il faut être joignable, l'accès à un support technique.



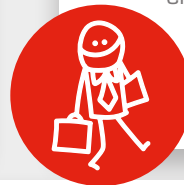
### Maladie & Accident

Il n'existe pas de dispositions particulières en cas de maladie ou d'accident au sein de votre commission paritaire. Comme tous les travailleurs, vous avez bien évidemment des droits dans de telles circonstances. Vous devez aussi respecter certaines règles et obligations. La première chose à faire est d'**avertir directement votre employeur**. Si vous êtes sous contrat à durée indéterminée ou dans un contrat à durée déterminée de plus de 3 mois, votre employeur doit vous garantir pendant les **30 premiers jours** calendriers de l'incapacité, la **rémunération normale à 100%**. Votre employeur peut, s'il le souhaite, faire appel à un **médecin contrôlé**. Si vous êtes victime d'un accident de travail, vous avez également certains droits. Plusieurs formalités doivent cependant être remplies. En cas de doute, n'hésitez pas à demander conseil à votre délégué ou à votre section régionale.



### Votre commission paritaire

Au 31/12/2014, le secteur de l'assurance comptait 23.334 travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Le secteur compte plus de 100 entreprises d'assurances et de réassurances. L'emploi se concentre surtout dans les grandes entreprises, c'est-à-dire celles occupant plus de 500 personnes. Ces grandes entreprises occupent près de trois travailleurs sur quatre du secteur de l'assurance.



### Rémunération & barèmes

Votre salaire est déterminé par **votre fonction** et par les **barèmes minimums** de votre secteur (plus d'infos sur [www.my.setca.org](http://www.my.setca.org)). Dans le secteur des assurances, les différentes fonctions sont regroupées en 8 classes sur base des descriptions génériques qui servent d'exemples. Votre employeur est tenu de vous indiquer la **classe de fonction** ainsi que, si possible, la **description de référence** qui vous sont attribuées. En cas de désaccord, une procédure de recours est prévue en entreprise et dans une dernière phase, au niveau du secteur. Les barèmes sont liés à l'expérience. L'évolution barémique fluctue en fonction des différentes catégories barémiques. La valorisation de l'expérience tient compte de l'apprentissage dans la fonction, dans un environnement professionnel ainsi que toute autre forme d'expérience assimilable. Sont assimilées, les périodes d'activité en milieu professionnel, les années d'études et toutes les périodes de suspension du contrat de travail, ainsi que les périodes couvertes par la sécurité sociale et la législation sociale (chômage, maladie-invalidité). Le dernier accord sectoriel prévoit pour l'année 2016, une augmentation récurrente du pouvoir d'achat de 200 euros nets pour tous les travailleurs du secteur. Les modalités de paiement au sein de votre entreprise seront déterminées en concertation avec la délégation syndicale.



# VOS DROITS EN 13 POINTS

## CP 306 ASSURANCES

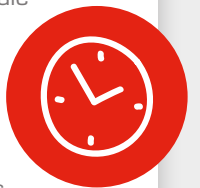
### Crédit-temps

Le crédit-temps est un système qui permet d'**interrompre** ou de **réduire** temporairement votre carrière. Il en existe plusieurs formes. Ces dernières années, le gouvernement a fortement durci les règles en la matière. Pour plus de détails, nous vous renvoyons vers notre brochure «Mémo» qui y est consacrée. Dans le secteur des assurances, 7% du nombre total des travailleurs peut être absent en même temps dans un système de crédit-temps. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus ne sont pas comptabilisés dans ce seuil. Dans le cas d'un passage d'un système de crédit-temps à temps partiel vers un régime de chômage avec un complément d'entreprise, ce complément est calculé sur la base d'un salaire qui tient compte du taux d'occupation durant toute la carrière. Le dernier accord sectoriel 2016 prolonge l'accès à une formule de crédit-temps 1/5<sup>ème</sup> ou mi-temps à 55 ans, pour autant que vous disposez d'une carrière professionnelle de 35 ans.



### Durée de travail

Dans les entreprises d'assurances, la durée de travail hebdomadaire est de **35 heures**. Il peut s'agir d'une durée effective ou d'une durée moyenne pour une durée de travail effective de 36h10 min, au maximum avec l'octroi de 7 jours de compensation sur base annuelle. Des horaires alternatifs sont aussi possibles pour certains services comme l'informatique ou pour des services internes en cas d'une surcharge extraordinaire de travail. Dans ce cas, la dérogation à la durée normale du travail peut fluctuer de 5 heures maximum par rapport à la durée normale du travail par semaine et de 2 heures maximum par jour, sans excéder 9 heures par jour et jusque 18 heures maximum. Ces horaires alternatifs font l'objet d'un accord avec la délégation syndicale de l'entreprise. Des horaires décalés sont possibles dans les services en contact avec la clientèle. Ces horaires prévoient des prestations en semaine entre 8 heures et 20 heures et les samedis entre 8 heures et 13 heures. Les conditions de ces horaires doivent faire l'objet d'un accord avec la délégation syndicale de l'entreprise.



### Lutte contre le stress

Dans le secteur des assurances, un **groupe de travail paritaire** est actif dans le domaine de la **lutte contre le stress**. Ce groupe de travail a élaboré des recommandations sectorielles et il est recommandé à chaque entreprise du secteur, en collaboration avec le comité de prévention et de sécurité et hygiène, de faire une analyse des risques en interne afin d'obtenir des **actions concrètes** de lutte contre le stress. Il est également recommandé d'impliquer le management dans cette problématique, par exemple en favorisant une bonne communication et en encourageant la formation tout au long de la carrière.



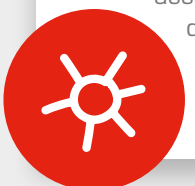
### Fin de carrière

Ces dernières années, suite aux mesures très dures imposées par le gouvernement, l'**accès au RCC** (régime de chômage avec complément d'entreprise-anciennement appelé prépension) a été fortement **restreint**. Dans le secteur des assurances, les employeurs ont refusé des modalités de RCC assouplies, par conséquent l'âge d'accès a été porté **au minimum à 60 ans**. Vous retrouverez tous les détails sur les droits en matière de RCC sur notre site [www.setca.org](http://www.setca.org), rubrique mes droits online.



### Vacances annuelles

Dans les entreprises d'assurances, en plus des **20 jours** de congés légaux, il est également prévu des jours de **congés d'ancienneté**, à savoir : 1 jour supplémentaire par tranche de 10 ans de service révolus. Un **jour supplémentaire** est aussi accordé à partir de la 35<sup>ème</sup> année d'ancienneté. Il est prévu un jour supplémentaire dès que l'on a atteint l'âge de **55 ans** et l'âge de **58 ans** dans l'entreprise. Par ailleurs, un jour de **congé spécial régional** est également octroyé les 27/09 et 11/07 pour les régions francophones et néerlandophones du pays. En ce qui concerne les régions bruxelloises et de langue allemande, ce jour de congé régional est fixé de commun accord au niveau de l'entreprise.





# VOS DROITS EN 13 POINTS

## CP 306 ASSURANCES

### Télétravail

Le télétravail est encadré par la convention collective N°85. L'introduction du télétravail doit faire l'objet d'une **concertation** avec la délégation syndicale de votre entreprise. Dans le secteur des assurances, une convention sectorielle renforce cette obligation. Dans le cas où vous êtes amené à faire du télétravail sur une base volontaire, votre employeur est tenu d'adapter votre contrat de travail à l'aide d'un **avenant**. Vous bénéficiez des **mêmes droits** concernant les conditions de travail que les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise. Votre durée du travail est celle qui est habituellement convenue dans l'entreprise. Votre employeur est également tenu de vous fournir l'équipement et le support technique nécessaires. Vous bénéficiez également des mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que tous les autres travailleurs de l'entreprise.



### Maternité et paternité

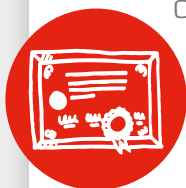
La durée du congé de maternité est de 15 semaines. Pour percevoir vos indemnités, vous devez remplir certaines formalités administratives. Dans les entreprises d'assurances, vous pouvez demander à bénéficier d'un **congé postnatal non rémunéré** d'une durée **d'un an** maximum à l'expiration de votre repos d'accouchement. Vous pouvez aussi convertir ce congé en régime de travail à mi-temps sur 2 ans maximum. A l'issue du congé postnatal, votre employeur est tenu de vous reprendre dans la même catégorie barémique qu'avant votre demande de congé mais pas nécessairement dans la même fonction. Par ailleurs, la période de congé postnatal n'intervient pas pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise mais bien en ce qui concerne votre évolution barémique qui continue à évoluer pendant l'interruption. Enfin, la période du congé postnatal n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des vacances annuelles.

Un **congé de paternité ou pour les co-parents** est également prévu par la réglementation. Le travailleur concerné a droit à 10 jours d'absence. Ces 10 jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement 3 de ces jours sont couverts par la rémunération, les 7 autres par la mutuelle (82% du salaire brut).



### Droit à la Formation

Les employés du secteur des assurances ont le droit de formuler leurs **besoins en formation** auprès de leur **employeur**. Celle-ci est organisée en collaboration avec le **FOPAS**, qui est le fonds sectoriel de formation. Chaque employé a accès à la formation, en lien avec la vie professionnelle dans l'entreprise. Si votre employeur refuse votre demande de formation, vous êtes en droit de demander la motivation de sa décision. Le dernier accord sectoriel 2016 renforce et réglemente encore mieux l'accès à la formation pour tous les travailleurs de l'entreprise. Le nombre de jours de formation dans l'entreprise est exprimé sur la base du **nombre de travailleurs occupés à temps plein**, il s'agit donc d'un **pot collectif** de jours. Les formations peuvent se dérouler aussi bien sur le lieu du travail qu'en dehors. Dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'assurance, le FOPAS offre également un accompagnement de carrière et d'orientation dans les fonctions et les compétences.



### Licenciement

Dans les entreprises d'assurances, des **dispositions particulières** de **sécurité d'emploi individuelle** et/ou **collective** sont prévues, avec notamment une procédure d'avertissement préalable au cas où l'employeur aurait l'intention de procéder à un licenciement individuel. En cas de non-respect des procédures de la part de l'employeur, celui-ci sera tenu de payer une sanction qui varie de 3 à 6 mois de rémunération au-delà de l'indemnité de préavis et selon l'ancienneté dans l'entreprise. Le dernier accord sectoriel 2016 prévoit un **full outplacement** d'une durée de maximum 1 an, pour tous les travailleurs qui seraient licenciés, ceci peu importe l'âge ou l'ancienneté acquise. Les frais de cet accompagnement sont pris en charge par le secteur. Plusieurs règles s'appliquent en matière de délai de préavis selon que votre contrat de travail a été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après. Pour plus de détails, consultez notre brochure « Expresso » relative aux délais de préavis disponible sur [www.setca.org](http://www.setca.org).





# LE PANORAMA DU SECTEUR DES FINANCES

Le secteur financier rassemble des entreprises bancaires mais aussi des sociétés d'assurances, agences de courtage, sociétés de bourse et études notariales. En janvier 2015, 125.000 travailleurs étaient occupés dans le secteur financier qui est composé des commissions paritaires suivantes :

- CP 306 : les entreprises d'assurances
- CP 307 : les sociétés de courtage et agences d'assurances
- CP 308 : les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
- CP 309 : les sociétés de bourse
- CP 310 : les banques (établissements de crédit)
- CP 325 : les institutions publiques de crédit
- CP 216 : les études notariales
- CP 341 : l'intermédiation en services bancaires et d'investissement

Deux caractéristiques spécifiques du secteur sont d'une part, l'importante féminisation de l'emploi (les femmes constituent près de la moitié des travailleurs) et d'autre part, la population des cadres qui est également en augmentation constante.

Depuis le 01/04/2011 et suite à la crise bancaire de 2008, le contrôle du secteur financier belge est exercé conjointement par la Banque Nationale (BNB) et par la FSMA, qui est l'autorité des services et marchés financiers.



## Transformation de l'organisation du travail dans le secteur financier

On assiste à une transformation de l'organisation du travail dans le secteur financier, suite à l'évolution des nouvelles technologies. En effet, le client est maintenant en mesure de faire le travail lui-même (self banking). Par ailleurs, l'émergence d'une nouvelle division du travail en métiers de FRONT/BACK/LABO apparaît. Les métiers du FRONT se caractérisent par l'aspect relationnel important et où une robotisation

complète n'est pas possible. Les métiers du BACK se caractérisent par un système de production en flux tendu avec une rationalisation technologique forte, ce sont les métiers des services internes et de gestion. Enfin, les métiers du LABO se caractérisent par la recherche et le développement et le travail par projets, sans régulation des espaces et du temps de travail. Les métiers financiers évoluent avec des profils LABO qui montent en puissance et qui concernent des cadres supérieurs. Le secteur des finances est en mutation et les nouvelles organisations du travail ne font qu'accentuer le stress au travail. Pour les organisations syndicales, le maintien de l'emploi de qualité constitue le grand défi dans le secteur financier.

## Evolution du package salarial



Nous vivons une transformation de fond de notre société avec la révolution digitale et numérique. Il convient pour le SETCa de préparer l'avenir et d'apporter des réponses aux grands défis de demain pour l'emploi. Tous les jours, dans les entreprises, nous constatons la disparition d'emplois moins qualifiés (BACK) au profit d'emplois qui requièrent des compétences élevées et pointues (LABO) avec des rémunérations attractives pour s'adjoindre les « talents ». Cela accentue le fossé entre les rémunérations des employés moins qualifiés avec une pression à la baisse de la part des employeurs par rapport à ceux qui exercent des fonctions complexes et de recherche, du type LABO.

Ce problème de la rémunération et des barèmes doit concentrer toute notre attention car nous constatons une volonté très forte des employeurs d'aller vers une plus grande flexibilité en la matière. Par ailleurs, le gouvernement actuel a la volonté de s'attaquer à cette problématique en remettant en cause les structures barémiques.

### La vision du SETCa

Le SETCa plaide pour le **maintien de systèmes collectifs**, avec un **encadrement syndical** en ce qui concerne le choix des critères, leur objectivité et la conclusion de conventions d'entreprises en la matière.

Cependant, nous sommes conscients que les critères individuels prennent de plus en plus d'importance dans les nouveaux systèmes de rémunération flexible. Aussi, au travers de l'extension des critères individuels, il ne serait pas opportun de laisser les directions seules à la manœuvre, en leur donnant le champ libre à toute la subjectivité possible avec des salaires à la carte, sans aucun contrôle syndical. L'accompagnement collectif reste le meilleur moyen pour garantir de l'objectivité face aux décisions unilatérales des directions.

## Réglementation MiFID et contrôle FSMA

La nouvelle réglementation MiFID et les nouvelles règles de conduite dans les matières financières prévoient un devoir de diligence de la part des entreprises financières et des travailleurs du secteur. Les entreprises qui proposent des instruments financiers complexes doivent interroger préalablement leurs clients sur les connaissances et l'expérience qu'ils ont des transactions envisagées. Pour pouvoir répondre aux exigences liées à ce devoir de diligence, il est important que les collaborateurs des réseaux commerciaux connaissent les caractéristiques essentielles et les risques des produits qu'ils proposent.

### La vision du SETCa

Le SETCa maintient la **pression** sur les fédérations patronales concernées pour **rappeler que les entreprises ont des obligations** afin de tout mettre en œuvre pour assurer une **formation optimale de leur personnel concernant les règles MiFID**.

Pour que les règles MiFID puissent être respectées, elles doivent être mises en **corrélation avec les objectifs de vente de produits bancaires qui sont réclamés au personnel**. Objectifs qui influencent de plus en plus les éléments variables du salaire et donc qui influent sur le pouvoir d'achat des travailleurs. On l'aura compris, le respect des règles MiFID dépend donc aussi grandement de l'approche commerciale dictée par le management des organismes financiers.