



## PLAN D'ATTRACTIVITÉ SECTEUR DES ASSURANCES 2023-2024

Depuis quelque temps, la « guerre des talents » constitue un casse-tête sur un marché du travail tendu. Comment être et rester attractif en tant que secteur ? Et à cet égard, comment conserver ses travailleurs ? Le secteur des assurances, comme tant d'autres, éprouve également des difficultés à attirer de nouveaux talents et à conserver les bons travailleurs dans des emplois faisables. Toutefois, notre secteur joue un rôle social et économique extrêmement important. Par exemple, dans la transition énergétique durable, à laquelle nous travaillons aujourd'hui. En tant que partenaire social, nous voulons contribuer à attirer et à retenir les talents et nous positionner ainsi vis-à-vis des collaborateurs nouveaux comme actuels. C'est pourquoi, en tant que syndicats, nous avons élaboré notre plan d'attractivité pour le secteur. Il contient des propositions financières et non financières que nous souhaitons exposer succinctement ci-après.

### 1. **Pouvoir d'achat et défraiements :**

Avec un package salarial motivant, vous attirez les talents et les gardez à bord. Les travailleurs attachent une grande importance à un salaire de base suffisamment élevé, qui évolue avec l'inflation et avec lequel ils reçoivent une part correcte de la valeur ajoutée qu'ils contribuent à créer. La loi sur la norme salariale rend malheureusement impossible aujourd'hui toute négociation sur une augmentation collective des salaires. Compte tenu des beaux bénéfices réalisés par le secteur en 2022, il nous semble opportun que les travailleurs du secteur reçoivent une **prime de pouvoir d'achat de 750 euros**.

Sur le marché du travail changeant que nous connaissons actuellement, nous pensons également qu'une **indemnité de télétravail minimale** et une **indemnité vélo** équivalant à 0,27 euro/km, conformément à la CCT n° 164, seraient profitables aux travailleurs de notre secteur.

### 2. **Travail faisable/Équilibre entre vie professionnelle et vie privée :**

Un bon salaire de base seul ne suffit plus pour les jeunes générations de travailleurs. Un bon *équilibre entre vie professionnelle et vie privée* occupe une place toujours plus centrale dans leur recherche de l'emploi idéal. Par conséquent, si le secteur veut attirer et retenir les jeunes talents, nous avons tout intérêt à ce que la charge de travail reste gérable et à offrir suffisamment de flexibilité. Dans ce contexte, nous ne pouvons ignorer la charge de travail élevée qui existe dans le secteur, ni la difficulté qui en découle de



combiner travail et vie de famille. En ce qui concerne la Flandre, nous nous référons à cet égard au récent rapport du SERV<sup>1</sup> (Conseil socio-économique flamand), qui a fait apparaître que, de tous les secteurs, ce sont les travailleurs du secteur financier qui souffrent le plus d'une charge de travail (trop) élevée. Il faut donc vraiment continuer d'œuvrer au travail (plus) faisable ! En ce sens, nous demandons que les systèmes existants d'**analyse des risques psychosociaux** dans les entreprises soient examinés et améliorés si nécessaire. Nous souhaiterions dès lors également une généralisation, dans le secteur, des « **employee assistance programs** » – donnant notamment droit à des consultations gratuites chez le psychologue – qui existent déjà ici et là dans le secteur et sont appréciés. Pour les nombreux télétravailleurs de notre secteur qui effectuent parfois la moitié ou plus de leur temps de travail à domicile, nous demandons, à titre de **recommandation**, que tous ces travailleurs se voient accorder le droit d'**enregistrer leur temps de travail d'une manière flexible et moderne** et que le principe selon lequel l'enregistrement de ce temps de travail n'entraînerait pas (in)directement une inégalité de traitement soit respecté.

Par ailleurs, dans le secteur, les possibilités de travailler moins grâce au **crédit-temps ou aux emplois de fin de carrière** sont déjà exploitées. Il faut que nous prolongions à nouveau ces systèmes uniques en ce qui concerne la possibilité de **lever le pied à partir de 55 ans (avec 35 ans de carrière)** (de même que le **RCC à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière**). De même, la possibilité de travailler à **4/5 sans allocation à partir de 50 ans (avec 28 ans de carrière)** devrait être mise en œuvre au niveau sectoriel dans notre secteur. En outre, nous proposons que les travailleurs qui travaillent aujourd'hui à 4/5 et qui souhaiteraient travailler temporairement à mi-temps pour s'occuper de leur famille soient également **indemnisés pour toute perte financière due à l'AR du 26 janvier 2023**. Idem pour les nouveaux pères souhaitant prendre un **congé de naissance**, et ce, par le biais d'une **compensation** de l'éventuelle perte de salaire entre le **3<sup>e</sup> et le 20<sup>e</sup> jour de congé**. Nous devrions également **mettre à jour/étendre** le système de « **suspension de travail pour convenances personnelles** » connu dans notre secteur depuis 1977. À cet égard, nous souhaitons étendre à tous les motifs de soins le motif de suspension dues prestations de travail pour s'occuper d'enfants jusqu'à un demi-jour par semaine maximum.

Dans le cadre du job deal, le Gouvernement a également introduit quelques mesures visant à donner aux travailleurs et aux entreprises plus de flexibilité et de liberté dans la

---

<sup>1</sup> Rapport du SERV sur l'évolution de la charge de travail « *Evolutie van de werkdruk analyse op basis van de werkbaarheidsmetingen* » 2004-2019 p. 21.



gestion de leur temps : **semaine de 4 jours et régime hebdomadaire alterné**. Ces nouvelles possibilités pourraient améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être de certains collaborateurs. En tant qu'employeur innovant, pourquoi ne pas choisir de tester le système dans le cadre d'un **projet pilote** ? Cela peut se faire, éventuellement avec le soutien de UGent@Work, qui cartographie avec son équipe de chercheurs l'impact de la mesure sur le bien-être de vos collaborateurs.

<https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/vierdaagse-werkweek>

Nous constatons ensuite que l'âge moyen de sortie du marché du travail belge est passé d'environ 58 ans à un peu plus de 62 ans depuis 2012. En 10 ans, les gens travaillent donc déjà en moyenne 4 ans de plus, et ce (cf. supra), dans un environnement en pleine mutation avec, malgré toutes les mesures et le suivi bien intentionnés, une charge de travail toujours plus élevée. Dans les années à venir, l'âge de la pension continuera également à augmenter pour atteindre 67 ans, ce qui augmentera encore la durée moyenne de la carrière. Nous demandons donc, par analogie avec les dispositions sectorielles du secteur non marchand, **une réduction progressive du temps de travail conventionnel à partir de 50 ans**, ainsi que l'octroi de **3 jours de congé supplémentaires à 60, 62 et (à terme) 65 ans** en plus des jours de congé sectoriels existants à 55 et 58 ans.

### 3. **Innovation :**

Pour attirer les jeunes travailleurs et devenir plus productifs d'une manière éthique et socialement acceptable, il est important que les assureurs soient innovants et adoptent les nouvelles technologies numériques/l'IA<sup>2</sup>. Nous pouvons certainement travailler ensemble pour garantir la création d'environnements de travail innovants qui attirent les jeunes travailleurs. Toutefois, l'introduction de nouvelles technologies (principalement basées sur l'IA actuellement) doit se faire en concertation entre partenaires sociaux, car les nouvelles technologies changent rapidement non seulement notre vie quotidienne, mais aussi la façon dont les entreprises travaillent. Elles ont indéniablement un impact sur le contenu et le vécu du travail. La question est de savoir comment intégrer les applications d'IA (aux niveaux commercial comme RH) au travail de manière à ce qu'elles enrichissent réellement les emplois et donc l'expérience professionnelle des travailleurs qui occupent ces emplois. Cela doit passer par une concertation sociale préalable. Ainsi (en s'appuyant sur la CCT n° 39), concluons des accords sectoriels en matière d'information, de consultation et de concertation effective sur l'introduction

---

<sup>2</sup> Nous faisons ici référence, entre autres, à la déclaration commune des partenaires sociaux européens sur l'intelligence artificielle du 16 mars 2021.



d'applications/outils numériques, avec ou sans IA, dans les entreprises, afin que chacun soit impliqué dès le départ et en connaisse l'impact. Dans ce contexte, élaborons dès lors en groupe de travail un **« code de conduite » sur l'IA** afin de définir un certain nombre de dispositions importantes et de méthodes d'information et de consultation.

#### 4. **Formation :**

La formation continue, rester à jour sur un marché du travail en évolution rapide dans notre secteur, est une responsabilité partagée par les travailleurs et les employeurs. La nécessité permanente de s'adapter et d'actualiser les compétences nécessaires fait qu'il est impératif que chaque travailleur suive effectivement cette formation. Si vous voulez être un employeur attractif et conserver les travailleurs que vous avez déjà à bord, il est indispensable de miser sur la formation. Il est important de donner aux collaborateurs la possibilité d'apprendre et d'évoluer dans leur fonction. Dans ce cadre, le job deal définit que chaque travailleur à temps plein bénéficie d'un **droit individuel à la formation**. Ce droit s'élève à 4 jours en 2023 et à 5 jours à partir de 2024. Examinons donc ensemble, notamment dans le cadre du FOPAS, comment nous pouvons continuer, concrètement, de **donner forme à ce projet dans notre secteur**. En outre, nous devons assurément poursuivre les efforts déployés par le secteur pour les **groupes « à risque »**.

#### 5. **Mobilité :**

Les jeunes travailleurs s'intéressent de plus en plus au budget mobilité comme alternative à la voiture de société et aux autres formes de mobilité (en particulier dans les grandes villes). On ne peut plus non plus compter sans le vélo comme moyen de transport sur le chemin du travail.

De nouveaux accords sectoriels sur la mobilité s'imposent donc : une **CCT sur l'indemnité vélo (dans le prolongement de la CCT 164, cf. supra)**, la stimulation du **budget mobilité** et d'autres formes alternatives, les abonnements flexibles, etc. Soyons innovants dans notre secteur et contribuons à la transition vers une mobilité plus durable.

#### 6. **Concertation sociale :**

Un bon dialogue social dans nos entreprises est bénéfique pour tous, employeurs et travailleurs. Une bonne coopération efficace entre l'employeur et les représentants des travailleurs, basée sur la confiance mutuelle, ne peut qu'aboutir à un résultat gagnant-gagnant. Il est important à cet égard que les représentants des travailleurs soient correctement formés et guidés/soutenus par leur syndicat. De même que la formation est



une nécessité absolue pour les travailleurs, elle l'est aussi pour permettre aux délégués d'être et de rester au courant de tous les changements et d'être bien préparés pour participer à la concertation sociale de leur entreprise. Cela requiert d'importants moyens et une **augmentation substantielle du fonds de formation syndicale** s'impose donc, d'autant plus qu'il n'y a pas de marge de négociation salariale dans un secteur très rentable.

#### 7. **Durabilité :**

Le secteur financier joue un rôle clé dans la transition vers une économie durable. Ensemble, jouons donc un rôle moteur pour **rendre nos entreprises plus durables** dans tous les aspects de la durabilité (ESG). Comment notre entreprise prend-elle soin de l'environnement et du climat, dans quelle mesure est-elle durable vis-à-vis de ses travailleurs et comment applique-t-elle les principes de bonne gouvernance ? Autant de questions qui, notamment à la lumière des prochaines obligations européennes en matière de rapports dans ce contexte, doivent faire **partie d'un débat au sein de la concertation sociale** afin de parvenir à des dispositions concrètes bénéficiant de soutien.

#### 8. **Sécurité d'emploi :**

Enfin, il n'est pas besoin d'argumenter que chacun aime travailler dans un secteur offrant une certaine sécurité d'emploi. Cela permet aux travailleurs de ne pas à avoir à craindre de perdre leur emploi du jour au lendemain. Heureusement, il existe depuis un certain temps dans notre secteur des **dispositions sectorielles sur la sécurité de l'emploi**, que nous aimerions donc **prolonger**.