



Eisenbundel PC 306 Sectoronderhandelingen 2025-26

1. Algemene Economische Context¹

De verzekeringssector blijft zeer rendabel en solvabel, met mooie winsten in de afgelopen jaren. Ook in 2024 heeft de sector uitstekend gepresteerd. Zo noteerde het **totale incasso aan premies** een nominale groei van 7,9 % en bedraagt **34,9 miljard euro. Een recordniveau deze eeuw**. Verder bereikte de sector vorig jaar een te bestemmen winst van 2,6 miljard euro, tegenover 2,4 miljard euro in 2023. Deze (verdere) stijging vindt zowel plaats in de tak “leven” als “niet-leven”.

Desondanks is het aandeel van de lonen in de toegevoegde waarde al meer dan tien jaar aan het dalen, mede door loonmatiging en lagere patronale bijdragen.

- **Scheefgegroeide verdeling:** De winsten van economische activiteiten vloeien in toenemende mate naar de bedrijven en hun aandeelhouders in plaats van naar de werknemers.
- **Dalend loonaandeel:** Het aandeel van de totale waarde (het BBP) dat naar lonen gaat, is in België sinds 2013 aanzienlijk gedaald. De financiële sector draagt hier actief aan bij en wordt expliciet genoemd als een van de subsectoren waar het loonaandeel is gedaald.
- **Productiviteit versus reële lonen:** De arbeidsproductiviteit is sterk gestegen, maar de reële lonen zijn achtergebleven. Werknemers zijn productiever geworden en het is eerlijk dat zij een deel van deze winst ontvangen via een reële loonsverhoging.
- **Hoge winstgevendheid:** De financiële sector is zeer winstgevend, met een totale nettowinst van circa €12 miljard voor banken en verzekeraars in 2024 (waarvan dus ongeveer 2,6 miljard voor verzekeraars). De rendementen op eigen vermogen zijn uitstekend (13% voor verzekeraars), wat aantoont dat aandeelhouders een aantrekkelijke vergoeding krijgen.
- **Sterke solvabiliteit:** De financiële reserves zijn veel groter dan wettelijk vereist. Verzekeraars hebben over het algemeen meer dan voldoende kapitaal dan wettelijk (Solvency II) verplicht is. Er is dus ruimte om deze buffers aan te wenden voor een betere verloning.

¹ Assuralia, [Kerncijfers en voornaamste resultaten van de Belgische verzekering in 2024, 2025](#).
Nationale Bank van België, [Economic Review](#), september 2025 ; [Financial Stability Report](#), mei 2025.

- **Veerkracht:** De sector heeft de recente uitdagingen, zoals de snelle omslag in het renteklimaat, succesvol doorstaan en floreert sinds 2022 in de nieuwe omgeving met hogere rentevoeten.
-

2. Bijkomende Context

- **Digitalisering/AI:** Verdere digitalisering en de opkomst van AI beïnvloeden de sector, hoewel het aantal jobs recent weer stijgt². Uit recent onderzoek van de Europese Commissie blijkt vooral een impact op de werkinhoud en werkorganisatie wat bij uitstek een thema van sociaal overleg moet zijn³.
 - **Langer werken:** Hervormingen in de eindeloopbaan dwingen werknemers langer te werken met minder mogelijkheden voor vervroegde uittreding.
 - **Hoge werkdruk:** Werkstress in de financiële sector is significant hoger dan het Vlaamse gemiddelde (41,3% tegenover 36,1%) en is de afgelopen jaren toegenomen⁴.
 - **Werk-privébalans:** De balans tussen werk en privé is verslechterd. 16,7% van de werknemers in de sector ervaart problemen, vergeleken met het Vlaamse gemiddelde van 12,9%.
-

3. Algemene Conclusie

Om de sector aantrekkelijk te houden, moeten we streven naar een verbetering van de arbeidskwaliteit en tevredenheid. Dit kan onder meer door een eerlijke verdeling van de productiviteitswinst via hogere lonen, goede werkafspraken, en een beter omkaderde werk-privébalans.

4. Concrete Eisen

A. Koopkracht

- Verhoging en verlenging van de sectorale minimumbarena's, rekening houdend met de verlengde loopbanen.
- Maximale invulling van de wettelijke loonmarge, bijvoorbeeld via een verhoging van de patronale bijdrage voor maaltijdcheques met €2 (ook voor wie er nu geen ontvangt).

B. Kwaliteit van Werk / Work-Life Balans / Active Ageing

- Verlenging van de sector-CAO voor landingsbanen vanaf 55 jaar voor lange loopbanen, tot de wettelijke limiet.

² Assuralia, [Werkgelegenheidsrapport 2024](#), 2025.

³ European Commission, Joint Research Centre, [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), 2025.

⁴ SERV – Stichting Innovatie & Arbeid, [Werkbaar werk in de financiële sector. Analyse op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2023](#), mei 2025.

- Mogelijkheid tot toetreding voor werknemers die voltijds tewerkgesteld zijn in een regeling die niet over vijf dagen of meer is gespreid, in stelsels van tijdskrediet en tijdskrediet landingsbaan ten belope van 1/5^{de} (cfr. advies NAR 2.455, punt 2.2.3)
- Experimenten met alternatieve arbeidsorganisaties die werknemers meer flexibiliteit bieden, richting arbeidsduurvermindering.
- Betere omkadering van het individuele recht op externe loopbaanbegeleiding via FOPAS.
- Financiële aanvulling door de werkgever bij opname van ouderschapsverlof en voor kinderopvang.
- Uitbreiding mogelijkheden klein verlet.
- Betaalde dagen verlof om dwingende redenen
- Invoeren van 8 mei als sectorale feestdag.
- Flexibele, moderne systemen van arbeidstijdopvolging

C. Impact van Digitalisering en AI

- Een herziening en verduidelijking van de CAO werkzekerheid rond ontslag om economische of technische redenen.
- Een kader-CAO met duidelijke afspraken over overleg, opleiding en werkgelegenheidsgaranties bij de invoering van AI-toepassingen en nieuwe digitale processen.
- Een afsprakenkader voor outsourcing.

D. Vorming

- Verhoging van de middelen voor het syndicaal vormingsfonds.

E. Mobiliteit

- Vergoeding van parkeerkosten nabij openbaar vervoer.

F. Flexijobs

- Opt-out voor de sector
-

1. Contexte Economique Général⁵

Le secteur des assurances affiche une rentabilité et une solvabilité confortables, enregistrant de beaux bénéfices ces dernières années. En 2024 également, le secteur s'est distingué par ses résultats excellents. L'encaissement total des primes affiche une croissance nominale de 7,9 % et s'élève à 34,9 milliards d'euros, atteignant ainsi un niveau record au 21^e siècle. Par ailleurs, le secteur a dégagé l'an dernier un bénéfice à affecter de 2,6 milliards d'euros, contre 2,4 milliards d'euros en 2023. Cette progression concerne tant la branche « vie » que la branche « non-vie ».

- **Répartition inégale** : Les bénéfices des activités économiques profitent de plus en plus aux entreprises et leurs actionnaires plutôt qu'aux travailleurs.
- **Baisse de la part salariale** : La part de la valeur totale (PIB) qui est consacrée aux salaires a considérablement diminué en Belgique depuis 2013. Le secteur financier contribue activement à cette tendance et est explicitement mentionné comme l'un des sous-secteurs où la part salariale a baissé.
- **Productivité contre salaires réels** : La productivité du travail a fortement progressé, mais les salaires réels restent à la traîne. Les travailleurs étant plus productifs, il est légitime qu'une partie de ces gains leur revienne sous la forme d'une augmentation des salaires réels.
- **Haute rentabilité** : Le secteur financier affiche une rentabilité élevée. En 2024, les banques et les assureurs ont dégagé près de 12 milliards d'euros de bénéfices nets totaux, dont environ 2,6 milliards pour les assureurs. Avec un rendement des fonds propres de 13 %, ces derniers offrent à leurs actionnaires une rémunération particulièrement avantageuse.
- **Forte solvabilité** : Les réserves financières sont bien supérieures aux exigences légales. Les assureurs disposent en général d'un niveau de capital largement supérieur aux exigences légales (Solvabilité II). Il y a donc une marge pour utiliser ces réserves en faveur d'une meilleure rémunération.
- **Résilience** : Le secteur a su relever avec succès les récents défis, tels que l'évolution rapide des taux d'intérêt, et continue de prospérer depuis 2022 dans ce nouvel environnement marqué par des taux plus élevés.

⁵ Assuralia, [Chiffres clés et principaux résultats de l'assurance belge en 2024](#), 2025.
Banque Nationale de Belgique, [Economic Review](#), septembre 2025 ; [Financial Stability Report](#), mai 2025.

2. Contexte Additionnel

- **Digitalisation/IA** : La poursuite de la digitalisation et l'essor de l'IA transforment profondément le secteur même si le nombre d'emploi a récemment repris une tendance à la hausse⁶. C'est surtout le contenu et l'organisation du travail qui sont impactés, ainsi que l'a confirmé la Commission européenne dans une étude récente⁷. Ces enjeux doivent dès lors être traités en priorité dans la concertation sociale.
- **Allongement des carrières** : Les réformes de fin de carrière obligent les travailleurs à rester actifs plus longtemps, avec moins de possibilités de départ anticipé.
- **Charge de travail élevée** : Le stress au travail dans le secteur financier est significativement plus élevé que la moyenne flamande (41,3 % contre 36,1 %) et a augmenté ces dernières années⁸.
- **Équilibre vie professionnelle-vie privée** : Cet équilibre s'est détérioré : 16,7 % des travailleurs du secteur rencontrent des difficultés, contre une moyenne flamande de 12,9 %.

3. Conclusion Générale

Afin de préserver l'attractivité du secteur, nous devons viser une amélioration de la qualité du travail et de la satisfaction des travailleurs. Cela peut se faire par une répartition équitable des gains de productivité via des salaires plus élevés, de bonnes conditions de travail et un meilleur encadrement de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

4. Revendications Concrètes

A. Pouvoir d'Achat

- Augmentation et prolongation des barèmes minimaux sectoriels, tenant compte de l'allongement des carrières.
- Utilisation maximale de la marge salariale légale, par exemple via une augmentation de 2 € de la contribution patronale pour les chèques-repas (y compris pour ceux qui n'en bénéficient pas actuellement).

B. Qualité du Travail / Équilibre Vie Professionnelle-Vie Privée / Active Ageing

- Prolongation de la CCT sectorielle sur les emplois de fin de carrière à partir de 55 ans pour les longues carrières, jusqu'à la limite légale.
- Possibilité aux travailleurs occupés à temps plein dans un régime qui n'est pas organisé sur cinq jours ou plus, d'accéder aux régimes de crédit-temps et de crédit-

⁶ Assuralia, [Rapport sur l'emploi 2024](#), 2025.

⁷ Commission européenne, Joint Research Centre, [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#), 2025.

⁸ SERV – Stichting Innovatie & Arbeid, [Werkbaar werk in de financiële sector. Analyse op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2023](#), mei 2025.

temps de fin de carrière à concurrence d'1/5e, conformément à l'avis n° 2.455 du CNT, point 2.2.3. Expérimentations d'organisations du travail alternatives offrant davantage de flexibilité aux travailleurs, avec une orientation vers des possibilités de réduction du temps de travail.

- Meilleur encadrement du droit individuel à l'accompagnement de carrière externe via le FOPAS.
- Complément financier de l'employeur en cas de prise de congé parental et pour la garde d'enfants.
- Élargissement des possibilités de « petit chômage ».
- Jours de congé pour raisons impérieuses payés.
- Instauration du 8 mai comme jour férié sectoriel.
- Systèmes flexibles et modernes de suivi du temps de travail.

C. Impact de la Digitalisation et de l'IA

- Une révision et une clarification de la CCT portant sur la sécurité d'emploi concernant le licenciement pour motif économique ou technique.
- Une CCT-cadre fixant des accords clairs sur la concertation, la formation et les garanties d'emploi lors de l'introduction des applications d'IA et de nouveaux processus numériques. »
- Un cadre d'accords pour l'externalisation (outsourcing).

D. Formation

- Augmentation des moyens pour le fonds de formation syndicale.

E. Mobilité

- Prise en charge des frais de parking de dissuasion à proximité des transports en commun

F. Flexijobs

- Opt-out pour le secteur