

## BESTE WENSEN!

### 2024

## SOCIALE VERKIEZINGEN





## INHOUD

2

Editoriaal: samen bouwen aan de toekomst van de sociale dialoog

---

4

Sociale verkiezingen: de AG van de NCK op 8 november keurt het memorandum goed

---

5

Sociale verkiezingen 2024 : waarom de NCK?

---

6

Memorandum

---

13

Algemene Vergadering CEC, Brussel, op 29 november 2023

---

15

FECER bezoekt de ontmantelingsite van IGNALIA-kerncentrale

---

16

De Algemene Vergadering van FECER werd gehouden in Rome op 26 oktober

---

17

Vergadering FECEC te Milaan

## EDITORIAAL

### SAMEN BOUWEN AAN DE TOEKOMST VAN DE SOCIALE DIALOOG

DOOR: PIERRE PIRSON, Voorzitter NCK

In een wereld die gekenmerkt wordt door snelle veranderingen en complexe uitdagingen, positioneert de NCK-CNC zich als een drijvende kracht voor een meer inclusieve en democratische sociale dialoog. Onze missie, gericht op de verdediging van de kaderleden, wordt uitgevoerd via een aanpak die diversiteit, gelijkheid tussen mannen en vrouwen en wederzijds respect hoog in het vaandel draagt.

Tegenover het extremisme dat de fundamenten van onze samenlevingen bedreigt, bevestigen wij onze inzet voor rationaliteit en gematigdheid. Onze strijd tegen deze schadelijke ideologieën is er geen van confrontatie, maar van het opbouwen van een constructieve en verenigende visie.

In belangrijke sectoren zoals energie, banken en chemie & farma zijn we vastbesloten om belangrijke veranderingen teweeg te brengen. Onze initiatieven zijn gericht op het ondersteunen van pensioenhervormingen, het bevorderen van onderzoek en het bieden van effectieve ondersteuning voor de energietransitie. De kern van deze inspanningen is onze niet aflatende inzet voor het creëren van een eerlijke en stimulerende werkomgeving.

Meer dan ooit zet de NCK-CNC zich in om de rechten van het professionele en leidinggevende personeel te vertegenwoordigen en te verdedigen, om hun stem in het sociale en economische panorama te verzekeren. Laten we samen de uitdagingen van onze tijd aangaan en bouwen aan een toekomst waarin sociale dialoog samengaat met vooruitgang en harmonie.

Deze editoriaal is geschreven door CHATGPT4, die het als volgt samenvatte.

Hier is een voorgestelde tekst voor uw redactioneel, rekening houdend met de waarden en doelstellingen van het NCK-CNC zoals gepresenteerd in de “AGM 08112023” presentatie.

Hoewel ik geen grote fanatiekeling ben, is het duidelijk dat artificiële intelligentie een nieuw hulpmiddel is. In dit redactionele voorstel zou ik een aantal wijzigingen aanbrenge, omdat ik zie dat hij ons memorandum alleen heeft gelezen als een slechte leerling die enkel de titels heeft gelezen van de hoofdstukken in de cursus dat hij moet bestuderen.

Artificiële intelligentie is slechts een van de transformaties die ons te wachten staan. Kaderleden hebben nog steeds een belangrijke rol te spelen in het omgaan met deze veranderingen op een manier die iedereen respecteert en in het belang is van de samenleving. Daarom moeten we onze stem laten horen. Door ons memorandum te begrijpen, te delen en ... door deel te nemen aan sociale verkiezingen.

Omdat wij de enigen zijn die bedrijven op een politiek neutrale manier verdedigen, met een zorg die niet alleen financieel is, maar ook menselijk, individueel en collectief.

Laten we in 2024 en voor de komende sociale verkiezingen bruggen blijven bouwen in bedrijven.

Gelukkig nieuwjaar allemaal!

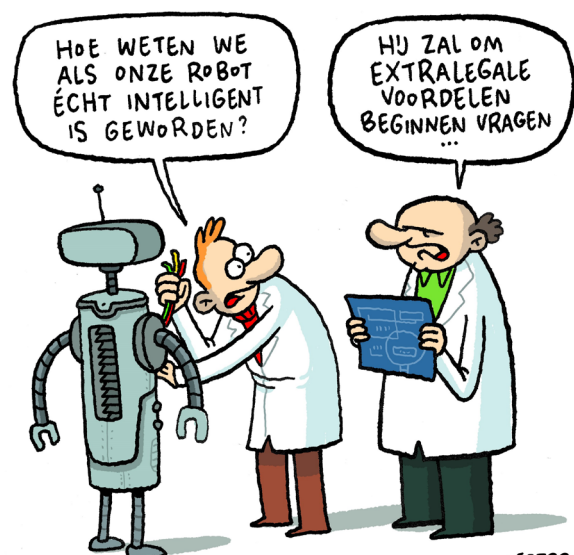
## ALGEMENE VERGADERING NCK

22 februari 2024

Engie Towers; Brussel  
(dicht bij Brussel-Noord)

17u: Onthaal  
17u30: Algemene Vergadering  
18u30: Drink  
19u00: Sessie pensioenen  
19u45: Walking dinner  
21u: Eind

Gelieve in te schrijven via: [info@nck-cnc.be](mailto:info@nck-cnc.be)



LECTRR



## SOCIALE VERKIEZINGEN 2024 : DE ALGEMENE VERGADERING VAN DE NCK OP 8 NOVEMBER KEURT HET MEMORANDUM GOED.

DOOR ROLAND GLIBERT, ALGEMEEN AFGEVAARDIGDE

Sociale verkiezingen 2024: De Algemene Vergadering van de NCK op 8 november keurt het memorandum goed.

Op de Statutaire Algemene Vergadering van maart 2023 werd besloten om een reeks gemeenschappelijke eisen op te stellen voor de sociale verkiezingen van 2024.

De leden van NATCOM stelden hiervoor een memorandum op en presenteerden dit tijdens een Algemene Vergadering op 8 november 2023.

Deze vergadering vond deels face-to-face en deels via Teams plaats. Er waren in totaal 46 deelnemers. De leden van de NATCOM werkten de verschillende thema's van het memorandum uit en beantwoordden vragen, en een meerderheid van de deelnemers keurde het memorandum goed. Het memorandum is hieronder en op de website van de NCK beschikbaar.

De NCK nodigt kandidaten voor de sociale verkiezingen uit om het memorandum of geselecteerde thema's te gebruiken voor marketingactiviteiten via sociale netwerken.



Auteurs Memorandum: Philippe Hendrickx, Johan Criel, Pierre Pirson, Muriel Wery, Koen Grégoir, Pierre Ykman. Niet op de foto: Luc vinckx en Judith Hanoune



## SOCIALE VERKIEZINGEN – WAAROM DE NCK?

DOOR: PIERRE PIRSON, Voorzitter NCK

Net als het ontembare Gallische dorp blijft de NCK zich verzetten tegen de traditionele vakbonden.

Waarom?

- Omdat de traditionele vakbonden er in het verleden niet in geslaagd zijn om het kaderpersoneel in loondienst te verdedigen, wat geleid heeft tot het ontstaan van de NCK.
- De reden voor dit falen is dat de traditionele vakbonden het veel te druk hebben met het verdedigen van ambtenaren, arbeiders en de massa bedienden om aandacht te besteden aan de behoeften en de expertise die eigen is aan het kaderpersoneel.

Zoals u zult lezen, was de Algemene Vergadering een gelegenheid om de aanpak en het memorandum van voorstellen van de NCK voor de sociale, Europese, federale, regionale en lokale verkiezingen van 2024 goed te keuren.

Het was ook een gelegenheid om onze waarden en datgene wat ons onderscheidt onder de loep te nemen.

Sinds de laatste statutaire verkiezingen heeft het Nationaal Comité beslist om zijn vergaderingen in het Engels te houden, wat de discussies vergemakkelijkt. Ik zal enkel vermelden wat in het Engels werd besproken als een “unique selling proposition”.

1. CNCK is the only manager organization in Belgium that offers managers the possibility to participate in the social elections for the work councils. As a group of managers but also as an individual manager.
2. CNCK specializes in managers who work with an employee status (different from the self-employed status) - We respect the free choice to become self-employed, but we defend the freedom to take a leadership and expert function as an employee
3. CNCK respects the freedom of its members at company level : no mandatory position imposed by CNCK, and certainly never mandating to strike
4. CNCK provides individual support to its members
  - Trainings, group sessions (social elections, compensation systems, social rights, ...)
  - Individual support (legal, pensions, ...)
5. CNCK lobbies the authorities (European Commission, Federal, Regional, ...) and the employer associations on a number of selective issues that concern all managers (economy, employment, compensation, protection, work-life balance, pension, transport, ... )
6. In its actions and positions, CNCK is not only considering the situation of the managers and their company, but also the economic wellbeing of the country.

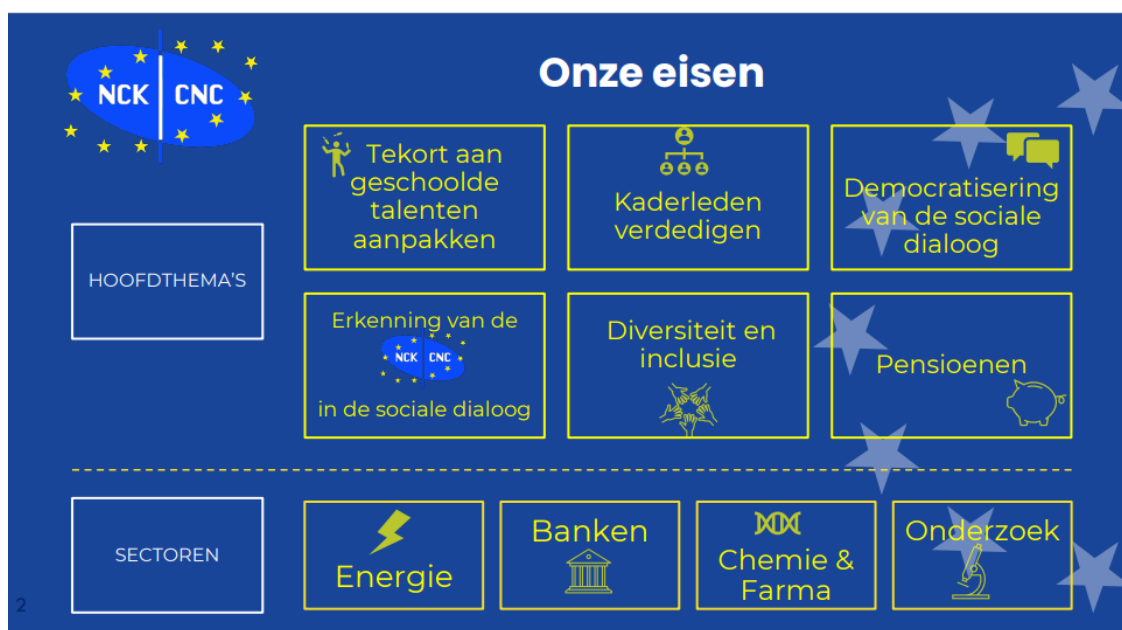
Voor de verkiezingen gebruiken we een slogan in onze communicatie. Het begint bij ons doel, kaderleden helpen, en bij degenen die er werken, zelf ook kaderleden :

## Voor kaderleden, door kaderleden

In het volgende deel presenteren we het memorandum dat werd goedgekeurd tijdens de Algemene Vergadering.

Dit memorandum was het onderwerp van intensieve voorbereidende discussies en ik was dan ook blij met de positieve erkenning toen dit document na maanden van inspanning werd gepresenteerd.

We gebruiken dit document daarom in onze communicatie, maar ook in onze contacten met derden, zoals de overheid en politieke partijen. Voel je vrij om het te gebruiken voor je eigen doeleinden en om contact met ons op te nemen als je vragen hebt.



# MEMORANDUM



## Het tekort aan geschoolde talenten aanpakken



### BELONEN

We moeten de technische beroepen meer belonen, die van vitaal belang zijn als we de energietransitie, digitale transformatie, artificiële intelligentie, nanotechnologieën en bio-geneeskunde tot een succes willen maken.



### AANVANGS SALARIS

Het nettosalaris van jonge managers aan het begin van hun carrière is sinds 1990 met 25% gedaald. Het is tijd om maatregelen te nemen die deze persoonlijke investering weer op het juiste spoor zetten.



### BEHOUD

Zorgen voor het behoud (in België) en de instandhouding van kwaliteitsbanen door permanente opleiding van hooggekwalificeerd personeel (technici, ingenieurs, artsen, enz.) en voor goede arbeidsomstandigheden.

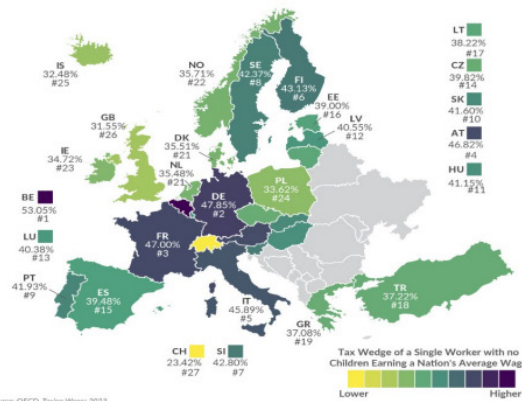


België heeft met 53 procent de hoogste belastingdruk op arbeid (ook de hoogste van alle OESO-landen)

In het land van de belastingen is de betaalde manager de duif die gepluimd moet worden

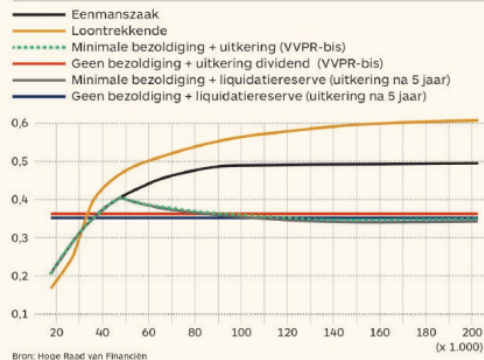
#### Tax Burden on Labor in Europe

Tax Wedge of a Single Worker with no Children Earning a Nation's Average Wage, 2022



Source: OECD, Taxing Wages 2023.

#### GEMIDDELDE EFFECTIEVE FISCALE EN PARAFISCALE DRUK (in %)



Bron: Hoge Raad van Financiën



## KADERLEDEN VERDEDIGEN HET SALARISPAKKET

# 1/2

1

De Belgische primaire overheidsuitgaven zijn te hoog (52% in 2022) en de financiering ervan steunt te zwaar op de inkomsten van de bezoldigde kaderleden (die het zwaarst belast worden door een te hoge progressiviteit).

2

Verhoging van het plafond voor het "normale salaris" dat wordt gebruikt voor de berekening van werkloosheidsuitkeringen en pensioenen

3

Kaderleden worden regelmatig uitgesloten van sociale programma's en dus van relevante salarisverhogingen, wat discriminatie is.

4

Op lange termijn zullen we het voordeel van bedrijfswagens zien verdwijnen zonder enige compensatie in de vorm van een aanpassing aan het equivalente progressieve belastingtarief op salarissen.



## KADERLEDEN VERDEDIGEN KWALITATIEVE MAATREGELEN

2/2

5. **Discriminatie bestrijden**
  - \* Maatregelen nemen met betrekking tot categorieën die het slachtoffer zijn van discriminatie op het gebied van werving, beloning, loopbaanontwikkeling en ontslag, bijv. managers ouder dan 50, vrouwelijke managers, managers van buitenlandse afkomst, enz.
  - \* We zien een toename van het aantal methodes die gebruikt worden om de indexerings van een deel van de salarissen van managers en professionals te vermijden (extra loon, cafetariaplan, uitsluiting van sociale programmering, enz.)
6. **Vertegenwoordiging van kaderleden**
  - \* Bedrijven bestraffen die geen sociale verkiezingen organiseren en/of de vertegenwoordiging van kaderleden binnen bedrijven verhinderen
7. **De balans tussen werk en privé van kaderleden verbeteren**
  - \* Kaderleden in loondienst hebben door hun hoog verantwoordelijkheidsniveau te maken met een zeer/te hoge werkdruk. Hun welzijn is essentieel om het welzijn van alle werknemers te garanderen.





# MEMORANDUM

## ERKENNING VAN DE IN DE SOCIALE DIALOOG

NCK

CNC

2/2

Op sectoraal, regionaal en federaal niveau doen we dezelfde vaststelling:

de participatie van kaderleden in loondienst wordt niet erkend in sociale organen.

In de arbeidswereld speelt het kader personeel een essentiële economische rol, dankzij hun hoge opleidingsniveau, hun vaardigheden, hun zin voor initiatief en de verantwoordelijkheden die ze op zich nemen.

In een besluit van 1993 erkende het Europees Parlement de specifieke rol van het kaderpersoneel.

De meeste Europese landen geven het kaderpersoneel en hun vertegenwoordiging een plaats in de sociale dialoog die gelijkwaardig is aan die van andere vakbonden, wat een garantie is voor een succesvolle en concurrerende economie.

## DIVERSITEIT EN INCLUSIE

*Als managementorganisatie staan we achter ons streven naar gendergelijkheid en culturele en etnische diversiteit als middel om effectievere, meer op samenwerking gerichte en gezondere werkomgevingen te creëren.*

### 01 Opleiding

Naast de noodzaak om technische beroepen meer onder de aandacht te brengen, is NCK overtuigd van de noodzaak om **technische loopbanen** te promoten en **vrouwen aan te moedigen** om voor deze loopbaan te kiezen..

### 02 Moederschap

Professor Goldin, de laatste Nobelprijswinnaar voor de economie, heeft de aandacht gevestigd op het feit dat **de loonkloof tussen mannen en vrouwen begint te ontstaan na de geboorte van het eerste kind van een vrouw**. Deze visie brengt aan het licht waar wij voor pleiten: **gendergelijkheid zal nooit bereikt worden tenzij werkgevers en beleidsmakers specifiek rekening houden met het moederschap**



## DIVERSITEIT ET INCLUSIE

### 03

#### Vrouwelijke empowerment

Hoewel het niet langer politiek correct is om seksistische of racistische opmerkingen te maken in grote bedrijven, is de situatie niet fundamenteel veranderd als het gaat om promoties: er is nog steeds sprake van **genderdiscriminatie aan de top van bedrijven** = "glazen plafond" (vrouwen vertegenwoordigen slechts 15% van de managementcomités, terwijl 60% van de jonge afgestudeerden in Europa vrouw is).

### 04

#### E-WIRING

CEC european managers-project: met als doel **het ontmantelen van de structurele en systematische oorzaken** van de ongelijke machtsverdeling tussen vrouwen en mannen, door **het creëren van innovatieve beleidsoplossingen en tool-kits** om genderongelijkheid op het gebied van werkgelegenheid en ondernemerschap weg te werken.



## DIVERSITEIT EN INCLUSIE

05

### VAKBONDSVERTEGENWOORDIGING

Tijdens de sociale verkiezingen in 2020 was het wegwerken van de helft van het onevenwicht tussen mannen en vrouwen in de vertegenwoordiging van managers een belangrijke ontwikkeling voor de NCK terwijl er geen significante verandering werd waargenomen door de andere vakbonden). Maar er is nog een lange weg te gaan. Voor de verkiezingen van 2024 heeft de NCK zich **tot doel gesteld om te evolueren naar een evenredig M/V-evenwicht in de sociale vertegenwoordiging.**



06

### INTERGENERATIONEEL

Het goede van langere loopbanen is dat het nog meer intergenerationale diversiteit op de werkplek brengt. Veel van de grootouders van nu werken nog steeds en zouden voorstander zijn van een balans tussen werk en privéleven met hun kleinkinderen, vergemakkelijkt door de invoering van **grootouderschapsverlof**, dat hen niet zou benadelen in termen van pensioenrechten (des te meer omdat een deel van de huidige beroepsbevolking niet de kans heeft gehad om te genieten van het ouderschapsverlof).



## PENSIOENEN

1/3



Streven naar gelijkheid tussen regelingen (werknemer, ambtenaar, zelfstandige), maar zonder terugwerkende kracht voor verworven rechten onder de eerste en tweede pijler  
Gelijkheid: gelijkwaardige bijdragen, gelijkwaardig wettelijk pensioen



Voortzetting van de verhoging van het normale salarisplafond (2022: €71.519,98) voor het wettelijke pensioen voor werknemers tot het maximale salarisbedrag dat in aanmerking wordt genomen voor ambtenaren die het maximale wettelijke pensioen toekennen (2022: €93.760,79) is bereikt.



Harmoniseer de verhouding tussen pensioen en salaris, d.w.z. 75% gemiddeld salaris over de laatste 10 jaar van de loopbaan voor ambtenaren tegenover 60% gemiddeld salaris over de hele loopbaan voor werknemers.



Dit normale salarisplafond moet over de hele loopbaan worden toegepast en niet langer op jaarbasis worden berekend, zodat bijdragen die boven het plafond zijn betaald, kunnen worden toegewezen aan een jaar waarin ze onder het plafond lagen.



Dit normale salarisplafond mag niet worden verlaagd in geval van vrijwillig of onvrijwillig deeltijds werk. (bijv. gendergelijkheid)



## PENSIOENEN

2/3



Het pensioenkapitaal van de tweede pijler wordt beperkt door de regel van 80% van het laatste salaris voor het totaal van het wettelijke pensioen + de tweede pijler. De berekening van deze limiet is niet erg transparant, benadeelt deeltijds werk of een salarisdaling aan het einde van de loopbaan, is gebaseerd op theoretische rendementen op kapitaal en houdt onvoldoende rekening met de effecten van inflatie wanneer deze hoog is.



Studiejaren in de privésector zullen op hetzelfde niveau als in de publieke sector in aanmerking worden genomen bij de berekening van de loopbaanvoorwaarden die de vroegst mogelijke pensioendatum bepalen.



Behoud van de vrije keuze tussen kapitaal en lijfrente voor de tweede pensioenpijler.



Handhaving van de deelname van managementvertegenwoordigers aan het beheer van sector- of ondernemingspensioenfondsen.



Zelfstandig ondernemerschap na ontslag na de leeftijd van 50 jaar wordt niet bestraft in vergelijking met werkloosheid (employment trap).



Afschaffing van de solidariteitsbijdrage van 2% op het wettelijk pensioen en het kapitaal van de pijler 2ème (berekend op de bruto-uitkeringen tegen een woekertarief van 4,75%)



## PENSIOENEN

3/3

**Als onderdeel van een uitgebreide hervorming van ons op punten gebaseerde pensioenstelsel zijn er een aantal **onvermijdelijke principes**:**

<p>Geen retroactieve effecten op bestaande regelingen, verworven rechten onder wettelijke pensioenen, verworven rechten onder de pijlers 2de en 3de, dus geen verhoogde belasting op deze rechten en/of reserves, geen retroactieve wijzigingen van negatieve aard (bv. criterium met betrekking tot het aantal gewerkte jaren).</p>
<p>Dezelfde verhouding tussen pensioen en salaris in alle regelingen =&gt; Gelijke bijdragen, gelijk pensioen.</p>
<p>Zwaarte van de job moet individueel in aanmerking worden genomen (niet door het paritair comité) in verhouding tot het aantal jaren dat als zwaar wordt beschouwd, op basis van objectieve criteria (fysiek werk, stress, omgeving, lawaai, gevaarlijke producten, risico op ziekte en/of invaliditeit), waarbij misbruik van algemeenheden zoals "alle artsen hebben zwaar werk" moet worden vermeden.</p>



## ENERGIE

1/2







<p>Erken de NCK als officiële gesprekspartner in de energietransitie. We hebben veel expertise op het gebied van energie (leden, uitvoerende groepen, optredens in de media en op sociale netwerken over het energiedebat)</p>	<p>De opwekking van kernenergie in stand houden en ontwikkelen. De huidige nucleaire capaciteit van 2 GWe moet worden verhoogd (meer verlenging en bouw van nieuwe eenheden), anders komt de continuïteit van de elektriciteitsvoorziening van het land in gevaar.</p>	<p>Het aandeel van hernieuwbare energiebronnen (wind en zon) in de energiemix beperken om de stabiliteit van elektriciteitsnetten te garanderen.</p>
--	--	--



## ENERGIE

2/2







<p>Geleidelijk stoppen met het gebruik van fossiele energiecentrales, die verantwoordelijk zijn voor de uitstoot van broeikasgassen en stijgende energieprijzen.</p>	<p>Het gebruik van fossiele brandstoffen verminderen door gebouwen te isoleren en transport en verwarming van gebouwen via warmtepompen te elektrificeren. Het behalen van de 1,5°C-doelstelling tegen 2050 komt voor België overeen met een vermindering van de CO2-uitstoot met 2 tot 3% per jaar.</p>	<p>Onderzoeksinspanningen op het gebied van Small Modular Reactor (SMR), CO2-opvang, batterijen, waterstof</p>
--	--	--



## BANK

	Iedereen kampt met de (overdreven) regelgeving, streven naar een éénduidige goed onderbouwde interpretatie van de regelgeving over de financiële instellingen heen. We zijn de gendarmes van de overheid geworden.
	Banken worden door de overheid in een negatief daglicht gesteld. Impact van de overheid op de Banken is/wordt te groot.
	Oneerlijke concurrentie voorkomen, zoals cryptomarkten en Fintech.
	Bevorderen van en realistisch leeftijdsbewust personeelsbeleid met respect voor de oudere kaderleden.
	Eénduidige vertrek mogelijkheden voor oudere kaderleden

## Chemicaliën en farmaceutica dragen bij tot welzijn in België

Deze industrieën leveren een zeer positieve bijdrage aan de handelsbalans van België, verschaffen werk aan veel geschoolde werknemers die naar behoren worden betaald, en dragen bij met hun belastingen.

Herstel van het concurrentievermogen van de chemische en farmaceutische industrie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concurrerende energieprijzen op basis van voldoende beschikbare energiebronnen, met ondersteuning van de energietransitie</li> <li>Door de belastingkredieten voor O&amp;O in België te behouden</li> <li>Concurrerende gasprijzen, die onder andere essentieel zijn voor de kunstmestindustrie</li> <li>Door evenwichtige handelsovereenkomsten met de rest van de wereld</li> </ul>
Voorkomen van verstoring van de intra-Europese concurrentie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energiesubsidies voor de industrie in Duitsland,</li> <li>Subsidies voor nieuwe productielocaties in Frankrijk (batterijen, recycling, enz.)</li> </ul>
Chemie gebruiken als oplossing voor het klimaatprobleem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batterijen, recycling van materialen, waterzuivering, recycling van CO2</li> </ul>

## ONDERZOEKSSECTOR

*Graphique 1 - Quelques pays européens sur la voie de l'objectif de 3%*

Land	R&D als % van de PIB (ongeveer)
Denemarken	3.5
Zweden	3.4
Duitsland	3.2
Frankrijk	3.1
België	3.0
Italië	3.0
Finlandië	2.9
Polen	2.8
Spanje	2.7
Verenigd Koninkrijk	2.6
Nederland	2.5
Portugal	2.4
Frankrijk	2.3
Italië	2.2
Spanje	2.1
Verenigd Koninkrijk	2.0
Nederland	1.9
Portugal	1.8

We zijn tevreden dat een vraag naar een doelstelling van 3% investeringen in onderzoek werd gesteld (zie grafiek) . We moeten dit bewaken en gezien de toestand van de overheidsfinanciën geven wij er de voorkeur aan de particuliere sector of publiek-private partnerschappen te ondersteunen. .

Ondersteuning en versnelling van de ontwikkeling van geavanceerd onderzoek. Ter herinnering: het MYRRHA-project is een van de prioriteiten van Europa en is sinds 2010 vastgesteld op de ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructure) Energy roadmap.

Wij steunen het gezamenlijke bod om de toekomstige Einstein-telescoop in de Euregio Maas-Rijn te huisvesten.

# ALGEMENE VERGADERING CEC, BRUSSEL 29 NOVEMBER 2023

PAR PIERRE PIRSON, Président de la CNC

Versterking van de rol van het kaderpersoneel op het gebied van duurzaamheid, diversiteit en sociale dialoog.

Op de Algemene Vergadering van de Europese kaderleden van de CEC in Brussel op 29 november 2023 werd de NCK vertegenwoordigd door 3 leden van haar Raad van Bestuur: Muriel Wery, Johan Criel en Pierre Pirson.

Ter herinnering, de CEC is de representatieve organisatie die officieel erkend is door de Europese Gemeenschap in de sociale dialoog, waarin de NCK België vertegenwoordigt, maar waar we ook onrechtstreeks aanwezig zijn via de Europese sectorfederaties, zoals de federaties van de energiesector (FECER) of de banksector (FECEC). Deze Algemene Vergadering werd voorafgegaan door het derde jaarlijkse congres van de Sustainable Leaders Summit ([Summit - sustainableleaders.eu](https://summit-sustainableleaders.eu)) in de 'Gril van de goden', de bijnaam die aan het gebouw van het Europees Parlement in Brussel werd gegeven.

Deze bijeenkomst van kaders uit heel Europa, evenals studenten, was gewijd aan de rol van Europese leiders in het beantwoorden van de immense uitdaging van onze tijd, de klimaat- en natuurcrisis. Met hun project rond duurzaam leiderschap en dankzij de financiële steun van de Europese Commissie wil CEC European Managers bijdragen tot de integratie van duurzame vaardigheden, gedragingen en waarden in het Europese management.

Na een inleiding door Katherine RICHARDSON, professor aan de Universiteit van Kopenhagen, draaiden de discussies rond de manieren waarop het kaderpersoneel van bedrijven, openbare diensten en universiteiten met hun vaardigheden betrokken kunnen raken bij het debat.

Tijdens de Algemene Vergadering die volgde, benadrukte Pierre Pirson, voorzitter, het belang om

niet in de gebruikelijke val van greenwashing te trappen bij de aanpak ervan. Het Europees Parlement richt zich te veel op het regelgevende aspect en bedrijven spenderen veel energie aan het verkrijgen van een groen rapport met betrekking tot deze regelgevende aspecten in plaats van de echte problemen aan te pakken, zoals duurzaamheid en diversiteit. De rol van een goede manager is om te anticiperen, en op dit punt herinnert de NCK zich dat ze in het verleden haar rol heeft gespeeld, met name door in 2021 te vragen (uittreksel uit de notulen van de AV van de CEC 2021): Pierre Pirson “verzoekt de CEC om de energiekwestie op te nemen in haar werkterrein, aangezien dit een centraal thema is voor de economische en sociale stabiliteit van de EU en een potentiële bron van grote intra-EU en strategische spanningen”. Hoewel het energieprobleem nog lang niet is opgelost, is het voor iedereen zichtbaar geworden. Het moet nu worden opgenomen in een bredere context.

De afhankelijkheid van Europa van partners die niet altijd vriendelijk en soms wispelturig zijn. De prioriteit voor duurzaamheid moet daarom liggen bij de re-industrialisatie van Europa en de vermindering van strategische afhankelijkheden, onderwerpen waarbij de expertise van kaderleden en sectorale federaties erg belangrijk is. Ter herinnering: de NCK heeft er binnen de CEC voor gestreden om beter rekening te houden met de stem van de sectoren, wat na een periode van intensieve discussie door de CEC als belangrijk werd erkend.

Het CEC bracht ook verslag uit over zijn activiteiten. Dit waren onder andere de activiteiten van de werkgroep genderdiversiteit met de Universiteit Utrecht, een onderwerp dat Muriel in de toekomst zal opvolgen. Of de vertegenwoordiging van kaderpersoneel in de sociale dialoog, waar CEC reageerde op de raadpleging van de Europese Commissie. [Managers should have a say in European Works' Councils - CEC European Managers \(cec-managers.org\)](https://cec-managers.org)

# ALGEMENE VERGADERING



Muriel Wery, Pierre Pirson , Johan Criel



[SNQTB - Sindicato dos Quadros e Técnicos Bancários](#)



Anna Nilsson; Stefan Ladeburg  
FECCIA : [European Federation of Managerial Staff Chemical Industries - FECCIA](#)



Ioannis Sideris - European manager in Telecommunications, Information Technology, Communication, Media, Culture and Services. [Accueil - eTIC Federation \(etic-federation.eu\)](#)



Philippe Queune  
FICT : European Managers in the Transport Industry



Maxime Legrand :Voorzitter CEC en  
[LA FECEC - Fédération Européenne des Cadres des Etablissements de Crédit et des institutions financières](#)

## FECER BEZOCHT DE ONTMANTELINGSSITE VAN DE IGNALINA KERNCENTRALE

DOOR ROLAND GLIBERT, ALGEMEEN AFGEVAARDIGDE

Onze Litouwse collega's van FECER nodigden ons uit voor een bezoek aan de ontmantelingswerkzaamheden van 2 RBMK 1500MW reactoren (type Tsjernobyl). Deze reactoren werden in 1983 en 1987 in bedrijf genomen en produceerden tot 2004 en 2009 elektriciteit voor de Baltische staten en Wit-Rusland. De ontmanteling van deze centrales was een sine qua non-conditie voor de toetreding van Litouwen tot de Europese Unie, en de ontmanteling ervan wordt grotendeels gesubsidieerd door de Europese Unie.

Op de ontmantelings- en afvalverwerkingslocatie die we bezochten werken 1.500 mensen, van wie sommigen tot de 5.000 arbeiders behoorden die bij de productie van elektriciteit werkten. De vakbondsleden die we ontmoetten, vertelden ons hoe verdrietig de werknemers waren dat ze niet door konden gaan met het produceren van elektriciteit. Sommigen zijn naar het buitenland gegaan om in kerncentrales in Finland en Rusland te werken.

Audrius Kamenias, algemeen directeur van de site, gaf ons een overzicht van het werk en het ontmantelingschema: we hebben bijvoorbeeld te maken met het equivalent van 17 metalen Eiffeltorens, waarvan er 15 besmet zijn. Na de ontsmetting wordt een groot aantal onderdelen gerecycled.

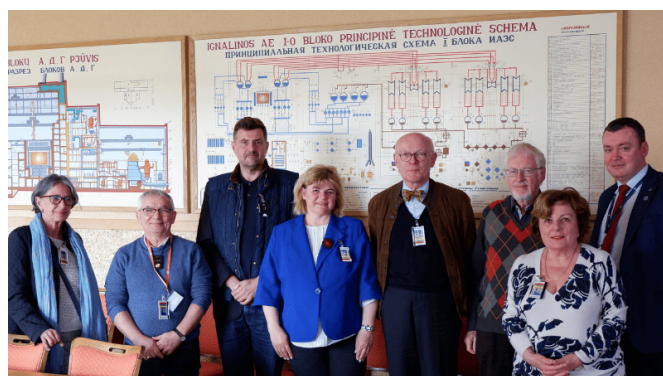
Verbruikte brandstof wordt ter plaatse opgeslagen en over enkele tientallen jaren definitief verwijderd. Ander laagradioactief afval wordt geconditioneerd en opgeslagen op de site.

Al deze activiteiten zouden de site in staat moeten stellen om in 2038 terug te keren naar zijn oorspronkelijke staat. Gevraagd naar de mogelijkheid om nieuwe nucleaire eenheden te bouwen, vreest de heer Kamenias geen tegenstand: de technologie van deze nieuwe centrales zou zeker verschillen van die van RBMK en de voertaal zou niet langer Russisch zijn. In Ignalina hebben de ingenieurs en technici Russisch als werktaal gehouden om fouten te voorkomen die zouden kunnen worden veroorzaakt door het gebruik van Litouws en Russisch, in het bijzonder door de verschillende alfabetten.

FECER Europese federatie van leidinggevenden in energie en onderzoek.



The Ignalina power plant



Delegates in a control room

# DE ALGEMENE VERGADERING VAN FECER WERD GEHOUDEN IN ROME OP 26 OKTOBER

DOOR ROLAND GLIBERT, ALGEMEEN AFGEVAARDIGDE

Tijdens deze Algemene Vergadering, die plaatsvond in de lokalen van de Italiaanse vakbond FEDERMANAGER, volgde Anne LASZLO Marco FALERI op als voorzitter van FECER (European Federation of Executives in Energy and Research).

De nieuwe voorzitter, die voordien penningmeester was van de FECER en Europa en internationaal afgevaardigde bij CFE Energies France, bedankt Marco Faleri van FEDERMANAGER voor zijn betrokkenheid aan het hoofd van de FECER.

De Algemene Vergadering keurde unaniem het lidmaatschap van de Hongaarse vakbond EVDSZ goed.

Naast Anne Laszlo als voorzitter bestaat de nieuwe Raad van Bestuur uit Philippe Hendrickx als algemeen secretaris en Roland Glibert als penningmeester.

Tijdens de vergadering gaf de afgevaardigde van de CNC/NCK een presentatie over de waterstofsector in Europa, de situatie en de vooruitzichten, wat resulteerde in een standpuntnota van FECER waarin de Europese Unie wordt opgeroepen om haar waterstofstrategie te verduidelijken (zie website FECER). Het waterstofthema moet verder worden uitgediept tijdens de technische bezoeken in 2024.



Anne LASZLO et Marco FALERI



# VERGADERING FECEC TE MILAAN

DOOR JOHAN CRIEL, NEDERLANDSTALIG ONDERVOORZITTER NCK

Op 17 november jl. organiseerden onze collega's van de Italiaanse kadervereniging onze semestriële bijeenkomst van het FECEC/FICEC, de internationale federatie van kaderpersoneel van kredietinstellingen. Deze meeting ging door in Milaan, niet alleen de bakermat van de mode maar ook de bakermat van het bankwezen in het welvarende Noord-Italië.

Onze gastvrouw Antonella Allegrini van Banca Italia verwelkomden verschillende vertegenwoordigers van uit Frankrijk, Portugal, Spanje, Polen, Italië en België. Pierre Pirson, voorzitter en Johan Criel, ondervoorzitter vertegenwoordigden het NCK/België

Tijdens de meeting, die werd geleid door de voorzitter van het FECEC, Maxime Legrand, kregen alle landen de kans de belangrijkste issues/problemen/opportunities te bespreken.

Vanuit het NCK werd vooral gefocust op de komende sociale verkiezingen van mei 2024, de algemene items van ons memorandum en de specifieke issues vanuit de banksector.

Onderstaand een korte samenvatting van de besproken items.

*De algemene thema's uit ons memorandum:*

1. *De democratisering van de sociale dialoog.*
2. *De erkenning van het NCK in die sociale dialoog.*
3. *De specifieke verdediging van onze kaderleden. Dit omvat zowel voorstellen m.b.t. ons inkomen/salarispakket als kwalitatieve maatregelen zoals werkdruk en evenwicht werk/privé.*
4. *Diversiteit en inclusie*
5. *Pensioenen*
6. *En tot slot enkele voorstellen om het tekort aan geschoolde talenten aan te pakken.*

*Het spreekt voor zich dat al deze algemene thema's integraal van toepassing zijn voor de Banksector.*

*Aansluitend brachten we ook enkele specifieke items voor de banksector:*

*Banken en kaderleden kampen met **overdreven regelgeving**. De extreme regelgeving zorgt voor onrust bij de medewerkers, men heeft schrik fouten te maken. Zowel de banken, als de medewerkers en de klanten worden hierdoor geïmpacteerd. Controletaken die vroeger door de overheid werden gedaan, schuift de overheid nu door naar de Banken, waardoor wij de gendarmes van de overheid zijn geworden.*

*Als NCK is het onze bedoeling te streven naar een éénduidige goed onderbouwde interpretatie van de opgelegde regels over de financiële instellingen heen. Samenwerking en transparantie is in deze essentieel.*

Een tweede item die we hebben besproken, is de **zeer gespannen situatie tussen de financiële sector en de**

## Belgische overheid.

In het kader van het begrotingstekort wil de Belgische politiek vooral financiële middelen zoeken bij de Bank en Verzekeringsector en zij doet dit o.a. door systematisch hogere taxes te innen.

*Bijkomend stelt zij de banksector in een negatief daglicht en wil de overheid meer impact op de dienstverlening.*

*Ook doet zij aan oneerlijke concurrentie. Zo gaf de overheid begin september jl. een staatsbon uit op één jaar met een roerende voorheffing van 15% i.p.v. de 30% die de Banken voor een gelijkaardig producten moeten aanrekenen. Op de staatsbon werd voor meer dan 22 miljard euro ingeschreven.*

*De impact van de overheid op de resultaten van de Banken wordt steeds groter. Hierdoor komen ook de medewerkers van de Banksector onder druk te staan. Kostenbesparingen wegen op alle facetten van de tewerkstelling van onze kaderleden.*

*NCK wil hier een constructief debat met de overheid.*

*Ook t.o.v. bijv. het gebruik van cryptomunten en fintechs ervaren we oneerlijke concurrentie en willen we als NCK een grondig debat.*

*Een volgend punt waar we als NCK een belangrijke rol te vervullen hebben is de aandacht voor onze ouder wordende kaderleden. We willen een **realistisch leeftijdsbewust personeelsbeleid met respect onze oudere kaderleden**. In de Banksector is ongeveer 40 % van onze kaderleden ouder dan 55 jaar. Door het feit dat de komende jaren iedereen langer zal moeten werken in een steeds veeleisender werkomgeving staan we op dit vlak voor grote uitdagingen.*

*Als NCK willen we hieraan constructief meewerken.*

We merken dat heel wat van onze items ook in de andere landen van toepassing zijn.

Globaal kregen onderstaande onderwerpen op de FECEC meeting veel aandacht:

- Regelgeving
- Artificiële intelligentie
- Thuiswerken
- Gendergelijkheid
- Digitale evolutie in de banksector

Vanuit het FECEC werden op Europees niveau voorstellen ingediend m.b.t. het thuiswerken en werd een werkgroep opgericht om de gendergelijkheid op Europees niveau meer gestalte te geven.

Het was een boeiende, constructieve meeting met enkele belangrijke to do's.

## NCK: INFORMATIE EN FEITEN.

- Vierde vakbondsalternatief dat sinds 1966 specifiek de belangen behartigt van kaderleden.
- De NCK is een onafhankelijke belangenvereniging.
- De NCK helpt zijn leden: per jaar +/- 1000 individuele tussenkomsten en +/- 200 interventies op collectief niveau.
- Geeft een stem aan zijn leden.

## DOELSTELLINGEN VAN DE NCK.

- Ijvert voor werkbaar werk, ook voor kaderleden.
- NCK is de enige die kaderleden verdedigt tegen fiscale en parafiscale discriminatie.
- Belangenbehartiging in een humanitair verband zonder politieke partijen.
- Vecht als wettelijk erkende vereniging om op alle niveaus van sociaal overleg aanwezig te zijn.
- Verdedigt de belangen van kaderleden op Europees niveau via de CEC European Managers vereniging.
- Verhoging wettelijk pensioen en andere uitkeringen in functie van de reële bijdragen van kaderleden.

## DIENSTEN VAN DE NCK.

- **Individuele juridische bijstand en advies.**
  - Afsluiten van contracten
  - Clausule van niet-mededinging
  - Verandering van functie of locatie
  - (aanvullend) Pensioenplan
  - Functioneringsevaluatie
  - Opzegging en outplacement
  - Bedrijfswagenpolis
  - Herstructurering
- **Collectieve diensten van NCK.**
  - Organiseren van een kadervereniging
  - Reorganisatie van de onderneming
  - Analyseren van collectieve arbeidsovereenkomsten
  - Sluiting of verkoop van het bedrijf
- **Vertegenwoordiging van kaderleden in de ondernemingsraad.**
- **Ondersteuning bij de sociale verkiezingen.**



### NATIONALE CONFEDERATIE VAN HET KADERPERSONEEL

Lambermontlaan 171 bus 4  
1030 Brussel

Voorzitter:  
Pierre Pirson

Ondervoorzitters:  
Johan Criel (NL)  
Koen Grégoir (NL)  
Muriel Wery (FR)

### JURIDISCHE DIENST

Nikolaas Van Steenkiste (N)  
Frédéric Baudoux (F)

### NATIONAAL SECRETARIAAT

Mariem Guerroum (F)  
Bas Pauwels (N)  
Tel.: 02/420.43.34.  
Fax: 02/420.46.04.  
E-mail: [info@cnc-nck.be](mailto:info@cnc-nck.be)  
Website: [www.cnc-nck.be](http://www.cnc-nck.be)  
Bankrekeningnr: BE05 2100 6830 0075

V.U.: Pierre Pirson, Lambermontlaan 171 bus 4, 1030 Brussel

JAARLIJKSE BIJDRAGE ( € )	Bankoverschrijving	Domiciliëring	
		jaarlijks	maandelijks
Actieve leden	145	135	11,5
Jonger dan 30 jaar	72	60	5,50
Gepensioneerden	61	50	4,00
Werklozen met uitkering, langdurig zieken	72	60	5,50
Echtparen	165	150	13,50

Hebben meegewerkt aan dit nummer:

Philippe Hendrickx, Johan Criel, Pierre Pirson, Muriel Wery, Koen Grégoir, Pierre Ykman, Luc Vinckx, Roland Glibert, Judith Hanoune, Bas Pauwels

*Overnemen van artikels is toegestaan mits vermelding van de bron en versturen van een melding naar de NCK. De artikelen zijn gepubliceerd onder de verantwoordelijkheid van hun auteurs en geven niet noodzakelijk het standpunt van de NCK weer.*

