



# Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

CNC-NCK - Carton de Wiertlaan, 148 - 1090 Brussel - België  
Tel. (02) 420.43.34 - Fax (02) 420.46.04 - Rek nr 210-0683000-75  
<http://www.cnc-nck.be>

## **PERSCONFERENTIE 28 APRIL 2004**

### **ONTMOETING MET DE VOORZITTERS VAN DE KADERVERENIGINGEN**

#### **Inhoudstafel**

1	Inleiding Michel Baudoux – Voorzitter.....	2
2	Thema 1 : Specificiteit van het kaderpersoneel in het bedrijf .....	4
3	Thema 2 : Versterking van de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in het bedrijf .....	6
4	Thema 3 : Noodzaak van een erkenning van het kaderpersoneel op nationaal vlak.....	7
5	Thema 4 : Interactie kadervereniging met de NCK.....	9



## 1 INLEIDING MICHEL BAUDOUX – VOORZITTER

Beste aanwezigen,

Doel van deze bijeenkomst is, u de gelegenheid te geven de voorzitters van de kaderverenigingen van een aantal belangrijke Belgische bedrijven te ontmoeten.

In die bedrijven werken meer dan 22.500 kaderleden.

Het aantal kaderleden stijgt voortdurend met de uitbreiding van de dienstensector.

Telkens als men over kaderleden spreekt, komt de vraag wat een kaderlid eigenlijk is.

In België hebben de kaderleden geen apart statuut zoals in Italië waar er “dirigenti” (leidinggevende kaderleden) en “squadri” (gewone kaderleden) zijn. Die twee categorieën zijn ingebed in het bediendestatuut.

De wet betreffende de sociale verkiezingen geeft een aangepaste definitie van kaderlid.

Zijn kaderleden managers, moeten ze leiding geven aan een team of alleen maar een aantal verantwoordelijkheden uitoefenen ? De afwezigheid van een wettelijke definitie leidt tot verschillende concepten naar gelang van de ondernemingen. De kaderleden vormen een groep met variabele afmetingen.

Om pragmatische redenen beschouwt de NCK als kaderlid iedereen die als zodanig wordt aangemerkt in zijn bedrijf.

Wij hebben 4 discussiethema's gekozen :

1. Specificiteit van het kaderpersoneel tegenover het topmanagement, de aandeelhouders, de bedienden en arbeiders; sociaal-economische positie van de kaderleden.
2. Versterking van de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in het bedrijf
3. Noodzaak van een erkenning van het kaderpersoneel op nationaal vlak, vrijwaring van een politieke neutraliteit
4. Interactie met de NCK

Deze voormiddag worden ze in het Frans toegelicht door :

- De heer Marc Pilatte Cockerill-Sambre
- De heer Jean-Louis Iserentant Fortis Bank (Acadi)
- Mevrouw Catherine Hinderyckx Fortis Bank (Forka)
- De heer Dominique Swerts Electrabel

en deze namiddag in het Nederlands door :

- De heer Boudewijn Deserranno KBC



# Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- De heer Herman Claus Siemens
- De heer Stefan Van Campe Sidmar
- De heer Pierre Pattyn Alcatel

Sommige journalisten hebben de NCK voorgesteld als Klein Duimpje van de sociale verkiezingen. Wij gaan die uitdaging aan: volgens de fabel, redt Klein Duimpje iedereen en brengt hij zijn broers terug naar het warme nest.



## **2 THEMA 1 : SPECIFICITEIT VAN HET KADERPERSONEEL IN HET BEDRIJF**

**Dhr Boudewijn Deserranno, voorzitter kadervereniging KBC**  
**Dhr Marc PILATTE, Voorzitter kadervereniging Cockerill, COCKERILL-SAMBRE**  
**(Arcelor)**

Bemerkingen :

- Kaderleden zijn spilfiguren in een bedrijf
- Kaderleden bevinden zich in een ambivalente positie tussen het tweespan aandeelhouder/hoge directie en de andere werknemers
- Vanwege hun kennis hebben kaderleden een beter inzicht in de strategie van het bedrijf en in de informatie die vaak door henzelf wordt gegenereerd
- Moeilijkheid om hun juiste plaats te vinden tussen de top en het terrein; na een crisis moeten kaderleden verder werken met iedereen
- Er wordt steeds meer flexibiliteit van de kaderleden verlangd

Zoals voorzitter M. Baudoux daarnet heeft gezegd hebben kaderleden geen eigen statuut en is er evenmin een wettelijke definitie van kaderlid. Binnen de ondernemingen zijn de kaderleden nochtans spilfiguren voor zowel het dagelijks functioneren van de technische en administratieve diensten als hun ontwikkeling op middellange en lange termijn.

Kaderleden staan in direct contact met het terrein en moeten dikwijls maatregelen voor de vooruitgang genereren om de ontwikkeling en de rendabiliteit van de onderneming te verzekeren. Vandaar dat hun positie niet zelden ambivalent is : ze moeten de boodschappen van de directie met volle overtuigingskracht doorgeven aan de bedienden en werklieden. Die boodschappen zijn echter niet altijd positief voor de betrokkenen maar toch moeten de kaderleden die werknemers ook verder motiveren en overtuigen en hun vertrouwen behouden.

Door hun regelmatige contacten met de Directie en met hun collega's van andere sites of andere activiteitenbranches hebben kaderleden meestal een goed inzicht in de algemene bedrijfsstrategie. Ze worden vaak geraadpleegd om inlichtingen te verstrekken maar aan de andere kant worden ze maar zelden tijdig op de hoogte gesteld van de genomen beslissingen.

Evenals de andere categorieën werknemers worden ze vaak voor voldongen feiten geplaatst, terwijl ze aanspraak zouden kunnen maken op een betere kennis van en een grotere betrokkenheid bij het besluitvormingsproces.

Tussen het topmanagement en het terrein moeten de kaderleden dus vaak heel alleen hun plaats zien te vinden. Ter illustratie : ingeval van crisis (herstructurering bvb) die tot tegengestelde standpunten van de twee kampen leidt, kunnen de kaderleden onmogelijk partij kiezen. Ze kunnen het contact met het terrein niet verbreken en zich evenmin verzetten tegen de beslissingen van de Directie. Na de crisis komt de last van de wederopstart van het apparaat op hun schouders terecht want zij vormen de onmisbare schakel voor het goed functioneren van het bedrijf.

Die specificiteiten zijn dus in wezen operationeel. Er bestaan echter ook andere, o.m. flexibiliteit en mobiliteit. De grote multinationale trusts vergen van hun kaderleden een steeds grotere beschikbaarheid op elk tijdstip (die vergemakkelijkt wordt door de draagbare computers en de



# Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

gsm's), ongeacht de plaats waar ze zich bevinden. Bovendien worden de carrièrekansen steeds meer afhankelijk gesteld van het aanvaarden van nationale en internationale mobiliteit. Nu steeds meer jonge kaderleden verlangen naar een beter evenwicht tussen gezinsleven en beroepsleven mogen die evoluties niet als voorafgaande voorwaarden worden gesteld door de bedrijven.



## **3 THEMA 2 : VERSTERKING VAN DE VERTEGENWOORDIGING VAN HET KADERPERSONEEL IN HET BEDRIJF**

**Dhr Jean-Louis Iserentant, Fortis Bank (Acadi)  
Dhr Herman Claus, Siemens Herentals**

Een aantal argumenten pleiten voor een versterking van de kadervertegenwoordiging in het bedrijf.

### 1. Aantal kaderleden

Sedert een aantal jaren is er een proportionele stijging van het aantal kaderleden in de bedrijven ten opzichte van het totale personeelsbestand

Die evolutie is logisch gezien de groeiende behoefte aan hooggekwalificeerd personeel in onze hoogtechnologische bedrijven.

Voorbeelden : bij Belgonucléaire 80 % maar aangezien er geen O.R. meer is zijn de kaderleden in geen enkel orgaan meer vertegenwoordigd .

Bij Alcatel Space zijn er 450 kaderleden op een kleine honderd personeelsleden.

### 2. Verantwoordelijkheid van de kaderleden en vertegenwoordiging in het CBPW

Kaderleden hebben steeds zwaardere verantwoordelijkheden. Inzake veiligheid op het werk beschouwt Justitie de kaderleden als direct verantwoordelijk bij ongevallen. Maar ze zijn niet vertegenwoordigd in het CBPW waar de veiligheidsmaatregelen worden besproken. Zie wat er kortgeleden gebeurd is bij Cockerill-Sambre.

Inzake fiscaliteit, witwaspraktijken bvb, bevinden de kaderleden zich ook in het vizier zodra er een probleem rijst.

Het is dus noodzakelijk dat de kaderleden vertegenwoordigd zijn in het CBPW voor veiligheidsproblemen maar ook wanneer er materies van de OR aan bod komen d.w.z. in bedrijven met minder dan 100 werknemers.

### 3. Bevoegdheden van de kaderleden en overlegorgaan Directie-Kaderleden

De specifieke bevoegdheden van de kaderleden maken dat ze tussenpersonen zijn tussen het topmanagement en het uitvoerend personeel en zulks in beide richtingen. Ze bekleden dus een kiese positie aangezien hun rol erin bestaat de beslissingen van de directie te doen toepassen en tevens hun troepen te blijven motiveren.

Het bestaan van een eigen overlegorgaan tussen directie en kaderleden is dus gerechtvaardigd want alleen wederzijds begrip en respect maken het mogelijk om de bloei van het bedrijf en de positieve evolutie van de carrières veilig te stellen .

Dat orgaan kan een kaderraad zijn zoals er bestaan in sommige bedrijven, bij KBC bvb., maar dat hangt af van de goede wil van het topmanagement.

Zo'n overlegorgaan is ook nodig in de multinationals, vooral bij herstructurering en aankoop, verkoop of fusie van bedrijven.



## **4 THEMA 3 : NOODZAAK VAN EEN ERKENNING VAN HET KADERPERSONEEL OP NATIONAAL VLAK**

**Mevr Catherine Hinderyckx, Fortis Bank (Forka)  
Dhr Stefan Van Campe, Sidmar**

De erkenning van de kaderleden is op Europees vlak geregeld in de Europese Confederatie van Kaderleden. De Europese Gemeenschap erkent hierdoor de kaderleden als een eigen groep met specifieke noden en een eigen positie in de sociale verhoudingen binnen de bedrijven.

In de meeste Europese landen, inclusief de nieuwe leden, hebben de kaderorganisaties dan ook een officiële erkenning als partner aan het sociaal overleg. België en Spanje maken hierop een uitzondering.

Zoals geldig bij alle andere Europese wetten en richtlijnen is een vertaling van deze erkenning in de nationale wetgevingen een noodzaak. De Belgische Staat werd dan ook veroordeeld door de Internationale Arbeidsorganisatie wegens het niet toepassen van de Europese richtlijnen.

De Europese richtlijnen moeten worden opgenomen in de nationale wetgevingen zonder er iets aan te veranderen. Dat geldt ook voor alles wat betrekking heeft op het sociale, zoals de Europese richtlijn van 11 maart 2002 houdende instelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers.

Daarin staat het volgende :

Art 1.2 : De modaliteiten worden ten uitvoer gelegd overeenkomstig de nationale wetgeving

Art 3.1 a) : Aan de ondernemingen die tenminste 50 personen tewerkstellen in de KMO's

Bijgevolg zijn de Belgische kaderleden meestal niet vertegenwoordigd in de Belgische KMO's waar er een O.R. is. Hun enig overlegorgaan is het comité (C.B.P.W.)

Vandaag zijn de kaderleden enkel vertegenwoordigd in de ondernemingsraden van de bedrijven, maar niet in de Europese ondernemingraden van grote bedrijven, noch op nationaal vlak.

Immers, de aanwijzing van de Belgische vertegenwoordigers in de Europese O.R. gebeurt door de vertegenwoordigers van de werknemers van het bedrijf, d.w.z. door de vakbonden met uitsluiting van de kaderorganisaties. De Belgische kaderleden zijn afwezig terwijl hun Italiaanse en Franse collega's wel aanwezig zijn. Binnenkort zullen de Belgische kaderleden dus ook uitgesloten worden uit het sociaal overleg van de Europese handelsvereniging.

Op Belgisch vlak is een erkenning van de kaderleden nodig wegens het proportioneel toenemende aantal kaderleden. Het is niet logisch dat een in aantal toenemende sociale groep, met een dermate belangrijke positie in het bedrijfsleven en in de economie geen officiële erkenning noch eigen vertegenwoordiging kent.

Hierbij is het behoud van een politieke neutraliteit nodig omdat de situatie van alle kaderleden dezelfde is en een grote groep kaderleden zich gezien hun positie in het bedrijf niet kan of wenst te identificeren met een politieke strekking.

Enkel door erkenning van het NCK als communicatiekanaal voor kaderleden krijgen een grote groep niet-syndicale en gemotiveerde kaderleden een gelegenheid om een positieve en constructieve rol te spelen in de ondernemingen. Het doel is niet om in oppositie te treden met



# Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

het management, maar op te treden als erkende raadgever en brug te vormen tussen top en basis van de onderneming.

De erkenning van het NCK op nationaal vlak is de basis voor de erkenning van de kaderverenigingen in de ondernemingen. De NCK groepeert de kaderverenigingen van de bedrijven waardoor de eigenheid en onafhankelijkheid van deze verenigingen geborgd is en ze tevens met krachtiger argumenten de noden van kaderleden kunnen verdedigen. De vertegenwoordiging van kaderleden is hierbij nodig op alle platformen van overleg : binnen de bedrijven, binnen de Europese ondernemingsraden, op nationaal vlak en op Europees vlak.



## 5 THEMA 4 : INTERACTIE KADERVERENIGING MET DE NCK

Dhr Dominique Swerts, Electrabel  
Dhr Pierre Pattyn, Alcatel

I. Op **nationaal** vlak streeft de NCK dezelfde doelstellingen na als de kaderverenigingen in hun bedrijven.

Ze vormt het natuurlijk verlengstuk van de kaderverenigingen, met dien verstande dat elke kadervereniging onafhankelijk kan optreden. Dit is heel belangrijk daar elke onderneming zijn eigenheden heeft en zo kunnen de kaderverenigingen beter inspelen op de specifieke functie van het bedrijf, er wordt een betere vertrouwensrelatie gecreëerd tussen directie en kaderleden, er komt automatisch een goede samenwerking tot stand en we kunnen constructief samenwerken aan hetzelfde doel, nl. de bloei van de onderneming.

Eerbiediging van de onafhankelijkheid met een ruime bevoegdheid van de kaderverenigingen en enkel bijstand op verzoek, staat bij de NCK hoog aangeschreven. We kunnen het zo stellen dat in vergelijking van de traditionele vakbonden waar de directieven van bovenuit gegeven wordt, het bij de NCK-organisatie eerder neerkomt op het omgekeerde. Het zijn de kaderverenigingen die de NCK triggeren als er probleem is, of men wil iets tot stand brengen in het bedrijf en we het niet alleen aankunnen. Dan leggen we de probleemstelling voor aan de NCK en overleggen met de NCK welke stappen dienen genomen te worden. Een paar mooie voorbeelden zijn o.a. bij Alcatel Bell wanneer de Bell KaderVerening (BKV) het plan had om 4 jaar terug een kaderraad op te richten. We zijn dan te rade gegaan om advies en assistentie van de NCK en het resultaat is dat er reeds vier jaar lang een KaderOverleg Orgaan (KOO) werkende is bij Alcatel Bell. Een tweede voorbeeld is wanneer de traditionele vakbonden tijdens de procedure van de sociale verkiezingen het grootste deel van de Alcatel Bell kaderfuncties aanvochten. De NCK, die als betrokken partij gedagvaard werd, heeft ons ingelicht en enkel op specifieke opdracht van de voorzitter van de Bell-kadervereniging is de juridische molen van de NCK op gang gebracht en heeft ze de zaak met succes verdedigd.

Met deze gerechtszaak is heel duidelijk de goede samenwerking tussen de juridische dienst van de NCK en de Bell kadervereniging naar voor gekomen.

II. Totstandbrenging van **contacten** tussen kaderverenigingen

Via provinciale contactvergaderingen georganiseerd door de NCK en via email- bestanden kunnen NCK-afgevaardigden in contact komen met andere bedrijven. Langs deze weg kan er gemakkelijk voor specifieke bedrijfsgebonden problemen nagegaan worden of dit ook voorkomt bij andere bedrijven en hoe het behandeld wordt.

III. Lobbywerk en enkele **verwezenlijkingen** van de NCK door de jaren heen

- Oprichting van een kaderraad/kaderoverlegorgaan in een aantal ondernemingen als specifiek overlegorgaan tussen directie en kaderleden.
- Inzake extralegale pensioenen de wettelijke vergoeding van 1% naar een percentage gebracht conform de geldende financiële marktvoorwaarden.
- Het wetsvoorstel om de belasting op extra legale pensioenen naar 16.5 % te brengen.
- Wet op de deelname van de kaderleden als apart kiescollege bij de sociale verkiezingen (wetgeving 1986).



## Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- De NCK heeft diverse punten in het wetsvoorstel Colla kunnen wijzigen : o.a. werd de bevoegdheid van de ondernemingsraad in de wet opgenomen i.p.v. de syndicale delegatie.
- Geen verlies van het extra legale pensioenkapitaal bij verandering van werkgever.
- Sterk lobbywerk om de fiscaliteit op de bedrijfswagens te beperken.
- Advies gegeven inzake de wetgeving over outplacement.
- Financiële participatie in het bedrijf via optieplannen.
- Wetsvoorstel Vandenbroucke over het extralegaal pensioen. Samen met de sociale partners werd gestreden om het groeps pensioen beschikbaar te stellen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- En last but not least op vraag van de NCK is er recent een wetsvoorstel ingediend via MR en VLD om erkende kaderorganisaties het statuut te verlenen om sociale akkoorden af te sluiten.