



MEMORANDUM

2024

*Confédération Nationale des Cadres
Nationale Confederatie v/h Kaderpersoneel*



NOS THEMES DE REVENDICATIONS

THEMES PRINCIPAUX



Lutte contre la
pénurie de
talents qualifiés



Défense des
Cadres



Démocratisation
du dialogue
social

Reconnaissance de
la 
dans la concertation
sociale

Diversité
Et inclusion



Pensions



SECTEURS



Energie

Banque



Chimie &
Pharma

Recherche



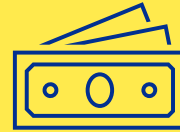


Lutte contre la pénurie de talents qualifiés



REVALORISER

Il faut revaloriser les métiers techniques, indispensables pour réussir la transition énergétique, la transformation digitale, l'intelligence artificielle, les nano-technologies et le bio-médical.



SALAIRE DE DEPART

Le salaire net des jeunes cadres en début de carrière a diminué de 25% depuis 1990. Il est temps de prendre des mesures qui remettent en valeur cet investissement personnel.



RETENTION

Assurer la rétention (en Belgique) et maintenir des emplois de qualité par la formation continue du personnel de haut niveau (techniciens, ingénieurs, docteurs..) ainsi que de bonnes conditions de travail.

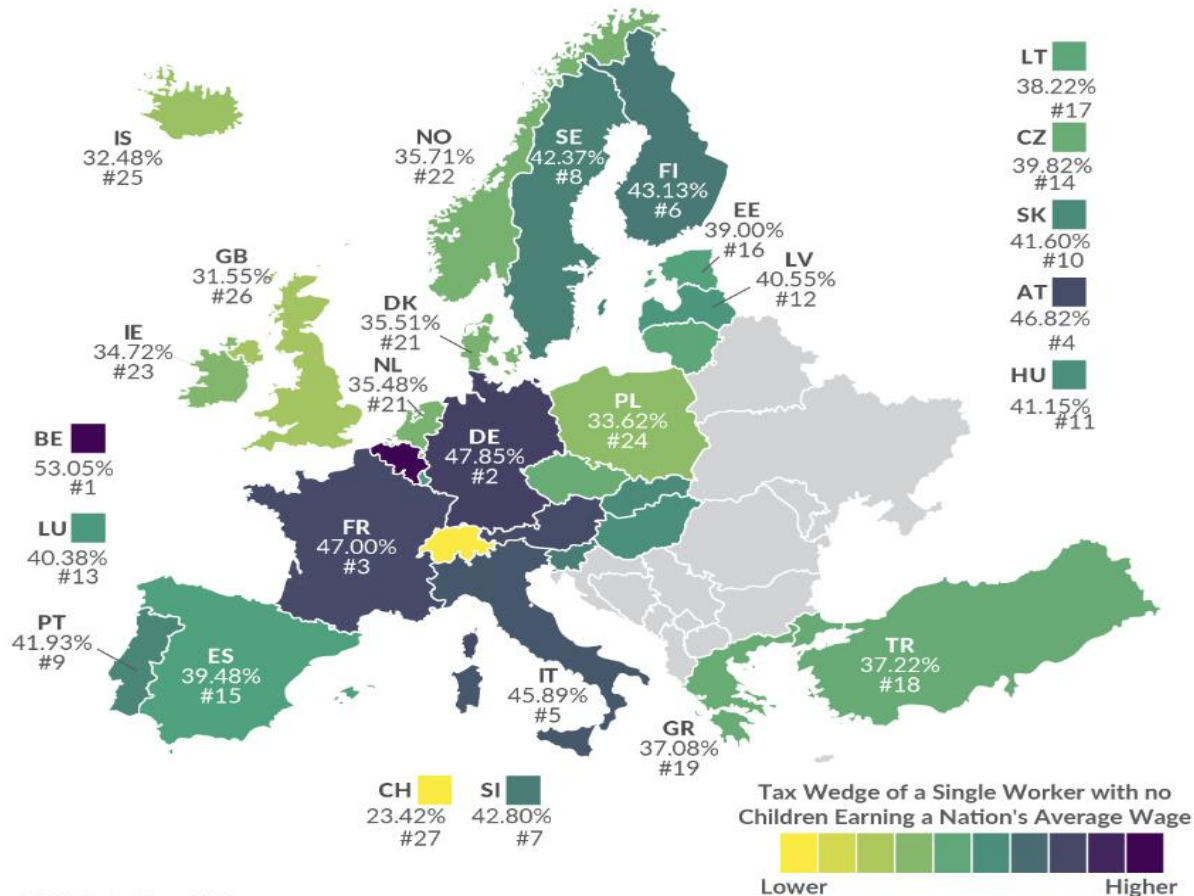


La Belgique est le pays où la charge fiscale sur le travail est la plus élevée, avec 53 % (également la plus élevée des pays de l'OCDE).

Au pays champion de la taxe, le cadre salarié est le pigeon qu'on plume

Tax Burden on Labor in Europe

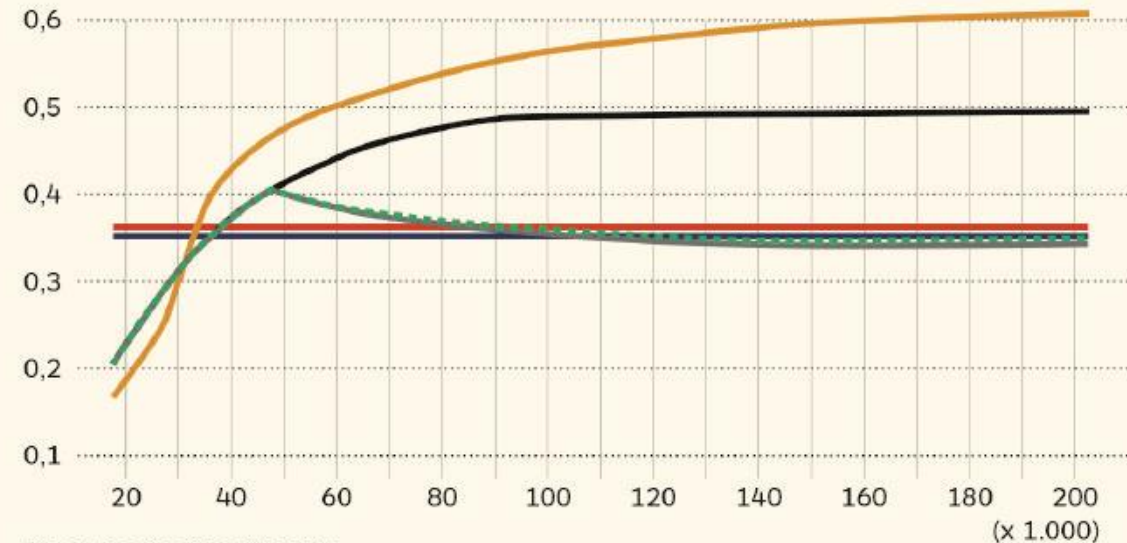
Tax Wedge of a Single Worker with no Children Earning a Nation's Average Wage, 2022



Source: OECD, Taxing Wages 2023.

GEMIDDELDE EFFECTIEVE FISCALE EN PARAFISCALE DRUK (in %)

- Eenmanszaak
- Loontrekkende
- Minimale bezoldiging + uitkering (VVPR-bis)
- Geen bezoldiging + uitkering dividend (VVPR-bis)
- Minimale bezoldiging + liquidatiereserve (uitkering na 5 jaar)
- Geen bezoldiging + liquidatiereserve (uitkering na 5 jaar)





DEFENSE DES CADRES

PACKAGE SALARIAL

1/2

1

Les dépenses primaires publiques belges sont trop élevées (52% en 2022) et leur financement repose trop sur le salaire des cadres salariés (les plus taxés par une progressivité exagérée)

2

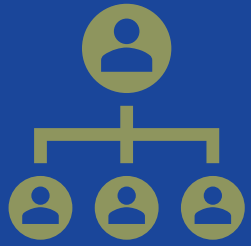
Relèvement du plafond "salarial normal" pris en compte pour calculer les indemnités de chômage et la pension

3

Les cadres sont régulièrement exclus de la programmation sociale, donc des augmentations salariales éventuelles, ce qui est une discrimination

4

Nous constatons à terme la disparition de l'avantage des voitures de société sans compensation par une adaptation de la progressivité fiscale équivalente sur les salaires



DEFENSE DES CADRES

MESURES QUALITATIVES

2/2

5. **Lutte contre la discrimination**

- * Prendre des mesures par rapport aux catégories victimes de discrimination en terme d'embauche, de salaire, d'évolution de carrière et de licenciement e.a. les cadres âgés de plus de 50 ans, les femmes cadres, les cadres d'origine étrangère...
- * Nous constatons la multiplication des méthodes pour ne pas indexer une partie du salaire des cadres (extra-barémique, plan cafétaria, exclusion de la programmation sociale...)

6. **Représentation des cadres**

- * Sanctionner les entreprises qui n'organisent pas les élections sociales et/ou qui empêchent la représentation cadre au sein des entreprises

7. **Améliorer l'équilibre professionnel-privé des cadres**

- * Les cadres salariés sont victimes d'une pression de travail très/trop élevée de part leurs responsabilités élevées. Le bien être des cadres est primordial pour assurer celui de tous les travailleurs.



DEMOCRATISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Simplification
"à la française"

- Fusionner CPPT et CE en un seul organe de représentation élu pour rationaliser la concertation et ouvrir des sujets importants comme le stress dans l'organisation du travail
- Permettre à la CNC de participer aux DS cadres
- Ouvrir les élections sociales à de nouveaux syndicats afin de lutter contre l'oligopole en place
- Permettre aux travailleurs de voter pour un administrateur représentant les salariés.

Dépolitiser les
négociations
des CCT

- En entreprise, négociation et signature **par les représentants élus**
- Au niveau du secteur, **associer les représentants élus** en entreprise

RECONNAISSANCE DE LA DANS LA CONCERTATION SOCIALE



1/2

Traduire en droit belge le droit européen en matière de droit à la négociation collective

Art 11 de la
convention
européenne des
droits de l'homme

Art 22 du Pacte
international relatif
au droit civil et
politique

Art 5 et 6 de la
charte sociale
européenne révisée
(Traité de Lisbonne)

Art 28 de la Charte
des droits
fondamentaux de
l'UE.

Art 3 et 10 de la
Convention n°87 de
l'OIT.



Ceci suppose pour la CNC/NCK, là où elle est représentée, de pouvoir signer des CCT au niveau d'une entreprise/UTE pour la catégorie cadres.

RECONNAISSANCE DE LA DANS LA CONCERTATION SOCIALE



2/2

Au niveau sectoriel comme aux niveaux régional et fédéral, nous faisons le même constat :
la participation des cadres n'est pas reconnue dans les instances sociales.

Dans le monde du travail les cadres par leur degré élevé de formation, leurs compétences, leur sens de l'initiative et les responsabilités qu'ils assument, jouent un rôle économique essentiel

Le Parlement Européen, par une décision en 1993, a reconnu le rôle spécifique de la catégorie cadre.

La plupart des pays européens accordent aux cadres et à leur représentation syndicale une place équivalente aux autres syndicats dans le dialogue social ce qui est un gage d'économie performante et compétitive.



DIVERSITE ET INCLUSION

En tant qu'organisation de cadres, nous soutenons notre engagement envers l'égalité des sexes et la diversité culturelle et d'origine comme moyen de créer des environnements de travail plus efficaces, collaboratifs et sains.

01

Formation

En plus du besoin de revaloriser les métiers techniques, la CNC est persuadée du besoin de promouvoir **les filières techniques** et **d'encourager les femmes** à s'orienter vers ces filières.

02

Maternité

Le professeur Goldin, dernière lauréate du prix Nobel d'économie, a attiré l'attention sur le fait que **l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes commence à apparaître après la naissance du premier enfant d'une femme.** Cette nomination met en lumière ce que nous préconisons : **l'égalité entre les hommes et les femmes ne sera jamais atteinte si les employeurs et les décideurs politiques ne prennent pas spécifiquement en compte la maternité.**



DIVERSITE ET INCLUSION

03

FEMALE EMPOWERMENT

Même s'il n'est plus politiquement correct de faire des remarques sexistes ou racistes dans les grandes entreprises, la donne n'a pas fondamentalement changé quand il s'agit de promotions : il y a toujours des **discriminations de genre au top niveau des entreprises** = « plafond de verre » (les femmes n'y représentent que 15% dans les comités de direction, alors que 60% des jeunes diplômés en Europe sont des femmes).

04

E-WIRING

Projet CEC European managers : visant à **démanteler les racines structurelles et systémiques** de la répartition inégale du pouvoir entre les femmes et les hommes en **créant des solutions politiques innovantes et des boîtes à outils** pour éliminer les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et d'esprit d'entreprise



DIVERSITE ET INCLUSION

05

REPRESENTATION SYNDICALE

Lors des élections sociales en 2020, l'effacement de la moitié du déséquilibre H/F dans la représentation cadre a été une évolution marquante pour la CNCK (*) (alors qu'aucune évolution significative n'a été observée par les autres syndicats). Mais il reste encore du chemin à faire. Pour les élections 2024, CNCK se met pour **objectif de tendre vers l'équilibre proportionnel H/F dans la représentation sociale.**

06

INTERGENERATIONNEL

L'allongement des carrières a cela de bon qu'elle amène encore plus de diversité intergénérationnelle en entreprise. Nombre de grands-parents aujourd'hui sont dès lors encore actifs, et seraient favorables à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée avec leurs petits-enfants, facilité par l'instauration de **congés grand-parentaux**, ne les pénalisant pas dans leurs droits à la pension (d'autant plus qu'une tranche de la population active actuelle n'a pas eu l'occasion de bénéficier du congé parental).



PENSIONS

1/3



Tendre vers l'égalité entre les régimes (salarié, fonctionnaire, indépendant) mais sans effet rétroactif sur les droits acquis des premier et deuxième piliers □ Équité : à cotisations équivalentes, pension légale équivalente



Poursuite du relèvement du plafond salarial normal (2022: 71.519,98€) pour la pension légale des salariés jusqu'à atteindre le montant salarial maximum pris en compte pour les fonctionnaires octroyant la pension légale maximum (2022: 93.760,79€)



Harmoniser le ratio pension/salaire à savoir 75% salaire moyen des 10 dernières années de carrière pour les fonctionnaires versus 60% salaire moyen carrière totale pour les salariés



Ce plafond salarial normal doit être appliqué sur la carrière complète et non plus calculé sur base annuelle, ainsi les cotisations payées au-dessus du plafond peuvent être affectées à une année où elles étaient inférieures au plafond.



Ce plafond salarial normal ne doit pas être diminué en cas de temps partiel volontaire ou subi. (e.a. égalité homme-femme)



PENSIONS

2/3



Le capital pension du deuxième pilier est limité par la règle des 80% du dernier salaire pour le total Pension légale + Deuxième pilier. Le calcul de cette limite est peu transparent, pénalise le temps partiel ou la chute de salaire en fin de carrière, est basé sur des rendements des capitaux théoriques et ne prend pas assez compte les effets de l'inflation quand elle est haute.



Prise en compte des années d'étude pour le secteur privé au même niveau que le secteur public dans le calcul des conditions de carrière déterminant la première date possible du départ à la pension.



Maintien du libre choix entre capital et rente pour le deuxième pilier de pension.



Maintien de la participation de représentants cadres à la gestion des fonds de pension sectoriels ou d'entreprises.



Absence de pénalisation du travail indépendant après un licenciement après l'âge de 50 ans par rapport à un chômeur (piège à l'emploi).



Abolition de la cotisation de solidarité de 2% sur la pension légale et les capitaux du 2^{ème} pilier (calculée sur les prestations brutes à un taux usuraire de 4,75%).



PENSIONS

Dans le cadre d'une réforme complète de notre système de pension du type pension à points, il y a un certain nombre **de principes incontournables**:

Pas d'effets rétroactifs sur les régimes existants, les droits acquis en pension légale, les droits acquis en capitaux du 2ème et 3ème pilier, donc pas de fiscalité augmentée sur ces droits et/ou réserves, pas de modification rétroactive à caractère négatif (e.a. critère de nombre d'années de carrière)

Même ratio pension/salaire dans tous les régimes → à cotisations égales, pension égale

Pénibilité prise en compte individuellement (pas par Commission Paritaire) au prorata des années dites pénibles sur base de critères objectifs (travail physique, stress, environnement, bruit, produit dangereux, risques de maladie et/ou d'invalidité) en évitant les généralités abusives du genre « tous les médecins ont un travail pénible »

ENERGIE

1/2



Reconnaître la CNCK comme un interlocuteur officiel dans la transition énergétique. Nous disposons d'une grande expertise en matière d'énergie (membres, groupement de cadres, apparitions dans les médias et sur les réseaux sociaux sur le débat énergétique).



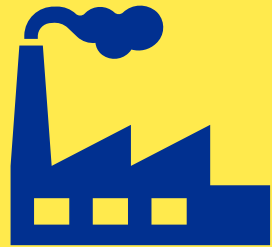
Maintenir et développer la production d'électricité d'origine nucléaire. La capacité nucléaire actuelle de 2 GWe doit être augmentée (multiplication des extensions et construction de nouvelles unités), sous peine de mettre en péril la sécurité d'approvisionnement en électricité du pays.



Limiter la part des énergies intermittentes (éolienne et solaire) dans le bouquet énergétique afin de garantir la stabilité des réseaux électriques.

⚡ ENERGIE

2/2



Supprimer progressivement l'utilisation des centrales électriques à combustibles fossiles, qui sont responsables des émissions de gaz à effet de serre et de l'augmentation des prix de l'énergie.



Réduire l'utilisation des combustibles fossiles en isolant les bâtiments, en électrifiant les transports et en chauffant les bâtiments à l'aide de pompes à chaleur. Pour la Belgique, atteindre l'objectif de 1,5°C d'ici 2050 équivaut à réduire les émissions de CO₂ de 2 à 3 % par an.



Efforts de recherche dans les domaines des Small Modular Reactor (SMR), du captage du CO₂, des batteries et de l'hydrogène.



BANQUE



Eviter la réglementation (excessive), il faut s'efforcer d'obtenir une interprétation unifiée et raisonnée de la réglementation pour l'ensemble des institutions financières. Nous sommes devenus les gendarmes du gouvernement.



Les banques sont perçues négativement par le gouvernement. L'impact du gouvernement sur les banques est/devient trop important.



Prévenir la concurrence déloyale, comme les marchés des crypto-monnaies et les Fintech.



Promouvoir une politique du personnel réaliste et respectueuse de l'âge en ce qui concerne les cadres âgés.



Options de départ unifiées pour les cadres âgés.





La Chimie et la Pharmacie contribue au bien-être de la Belgique

Ces industries contribuent très positivement à la balance commerciale de la Belgique, donnent du travail à de nombreux travailleurs qualifiés, qui sont payés correctement et contribuent par leurs impôts

Rétablir la compétitivité des industries de la chimie et de la pharmacie

- Par un prix compétitif de l'énergie par des énergies à disponibilité suffisante tout en accompagnant la transition énergétique
- Par le maintien des crédits d'impôts pour la R&D en Belgique
- Par un prix compétitif du gaz, indispensable entre autre à l'industrie des engrais
- Par des accords commerciaux équilibrés avec le reste du monde

Eviter la distorsion de concurrence intra-européenne

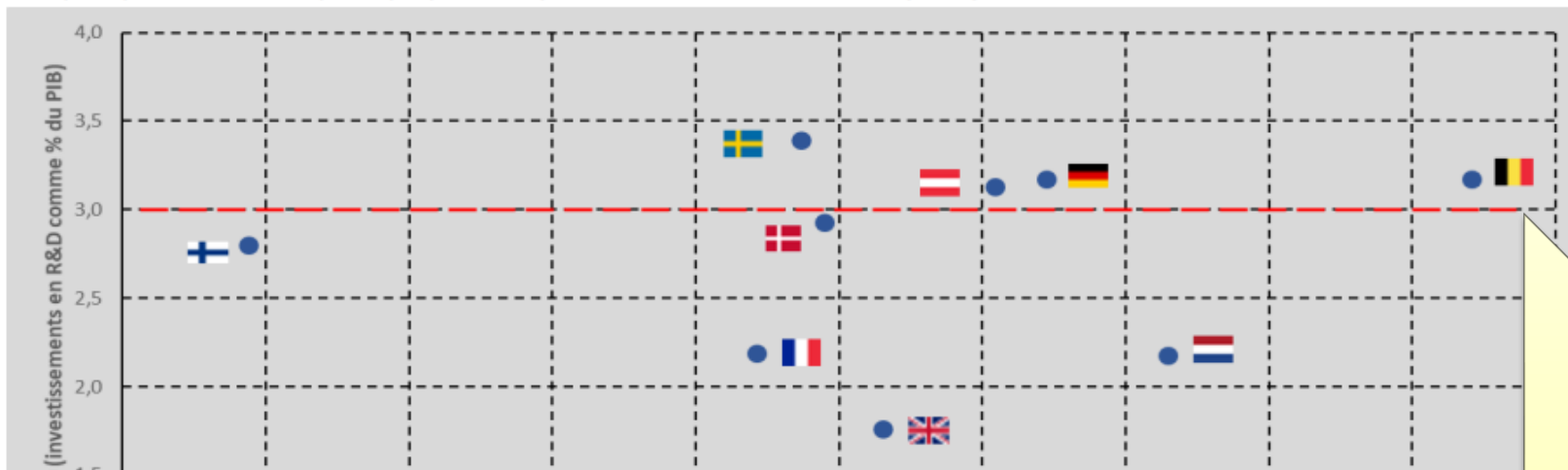
- Subsidés à l'industrie pour l'énergie en Allemagne,
- Subsidés pour les nouveaux sites de production en France (batteries, recyclage...)

Utiliser la chimie comme solution pour relever le défi climatique

- Batteries, recyclage des matières, purification de l'eau, recyclage du CO²

SECTEUR DE LA RECHERCHE

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



Nous sommes satisfaits que notre revendication de longue date d'un objectif de 3% d'investissement dans la recherche ait été réalisée. Nous devons maintenir ce niveau et, compte tenu de l'état des finances publiques, nous préférons soutenir le secteur privé ou les partenariats public-privé.

Soutenir et accélérer le développement de la recherche de pointe. Pour rappel, le projet MYRRHA fait partie des priorités de l'Europe et est identifié sur la feuille de route Energie de l'ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructure) depuis 2010.

Nous soutenons la candidature conjointe pour accueillir le futur télescope Einstein dans l'Eurégio Meuse-Rhin