

# NEVER WORK • ALONE

**Naar een duurzaam, rechtvaardig  
en sociaal klimaatbeleid**

**Vers une politique climatique  
durable, équitable et sociale**

**Towards a sustainable, equitable  
and social climate policy**

In dit nummer / *Dans ce numéro* /  
In this issue

03

### Voorbij de 'trek-je-plan'-oplossingen

Nijpend tekort aan kinderopvang en dalende koopkracht: het is níét ieder voor zich.

04

### Ouders geconfronteerd met tekort aan kinderbegeleiders

ACV Puls-collega Nathalie Winters wil het tij keren: "Investeren in kinderopvang is zorgen voor de toekomst van morgen."

08

### L'évaluation de l'évaluation

Mathieu Verjans et Bart Vannetelbosch, secrétaires nationaux à l'ACV, à propos de la crise énergétique : « Nos autorités doivent miser davantage sur l'énergie durable et locale. »

12

### "Morrelen aan de index is niet de oplossing"

Valerie Scherpereel, kaderlid en afgevaardigde bij Belfius Bank, waarschuwt voor misvatting: "Ook kaderleden in een goed betalende sector voelen de crisis."

15

### Together for an ambitious and fair environmental policy

Fien Vandamme, environmental officer at ACV: "The cost of this transition should not be borne primarily by the weakest in society."

18

### Transparence et protection des dénonciateurs

Eurocadres, le syndicat européen pour les cadres, fait pression depuis des années en faveur d'un cadre juridique pour les dénonciateurs. Ces efforts donneront également des résultats en Belgique en 2023.

## Never work alone

Vragen en antwoorden  
zijn welkom op

[neverworkalone@acv-csc.be](mailto:neverworkalone@acv-csc.be)

Les questions et réactions  
sont les bienvenues à  
l'adresse

[csc-cadres@acv-csc.be](mailto:csc-cadres@acv-csc.be)

Questions and comments  
can be sent to

[neverworkalone@acv-csc.be](mailto:neverworkalone@acv-csc.be)



## Colofon / Colophon

Dit nummer is / *Ce numéro est* / This issue is the result of:

een samenwerking tussen / *le fruit d'une collaboration entre* / cooperation between ACV Kader – CSC Cadres, het kadernetwerk / *le réseau de cadres* / the executive network,

dat ondersteund wordt door / *soutenu par* / supported by ACV Puls, CNE, ACV-CSC Bie & ACV-CSC Metea.

Redactie / *Editeurs* / Editors: Sandra Vercammen, Vic Van Kerrebroeck, Nouchka Roelants, Jean-Marc Lepied, Jan Deceunynck

Layout / *Mise en page*: [www.x-oc.com](http://www.x-oc.com)

Druk / *Impression* / Printing: Artoos Communicatiegroep

VU / *ER* / RP: Sandra Vercammen, Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen



## Voorwoord

# Vorbij de 'trek-je-plan'-oplossingen

Sinds ik een tijd geleden naar begeleider Stijn luisterde over zijn werk in de buitenschoolse kinderopvang, voel ik het erg dicht op mijn vel komen. Stijn werkt namelijk in de opvang waar onze schoolgaande kinderen destijds vertoefden. Elke week wordt het nieuws over kinderopvang overheerst door sluitingen van kinderdagverblijven, personeelstekorten en onderfinanciering.

Mijn man en ik maakten destijds de afspraak om onze drie kinderen niet continu te laten opvangen door de oma's en opa's. Zowel zij als wij vonden het goed dat ze er voor de kleinkinderen waren in geval van nood, om dan op die momenten écht grootouder te zijn. Onze onthaalouder Carine, en later ook de begeleiders van de buitenschoolse kinderopvang, maakten lange tijd structureel deel uit van een betrouwbaar en warm opvangkader. Onze kinderen konden in een fijne, veilige en vertrouwde omgeving opgroeien.

Tegen de achtergrond van onderbezetting en beperkte middelen voor de opvangvoorzieningen, maakt het stevig ingrijpen van deze regering in het tijdskrediet - het zorgverlof om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen - me als moeder van potentieel jonge ouders *to be* des te bozer. Onze kinderen zijn ondertussen het huis uit en worden binnen enkele jaren misschien zelf ouders. Hoe zal het hen vergaan, de combinatie van werken en 'zorgen voor'? Dat vraag ik me af.

Ook hun zoektocht naar een betaalbare gezinswoning op de privémarkt verloopt allerminst evident. Dat wordt nog eens versterkt door de energie- en koopkrachtmalaise. Ik besef

dat ook werknemers-kenniswerkers, zowel jong als niet meer zo jong, met een redelijk betaalde baan worstelen met de algemeen dalende koopkracht: een centraal thema in dit nummer.

En dus beslis ik om geen genoeg te nemen met een tendens waarbij elke werknemer, elke ouder en elk gezin zelf oplossingen moet bedenken. Laat je in dit nummer alvast inspireren door Nathalie Winters en sluit aan bij acties van middenveldorganisaties, zoals jouw vakbond, voor de broodnodige middelen en personeel. Voor een duurzame en kwaliteitsvolle combinatie van werken en 'zorgen voor' kunnen we niet genoeg ijveren. Toch?

Maak de combinatie werk en zorg opnieuw bespreekbaar. Start in jouw bedrijf of organisatie. Onze personeelsvertegenwoordigers zetten hun schouders hier graag mee onder. Zet zelf dit topic hoog op de sociale en politieke agenda. Voor jezelf, voor je kinderen en voor al wie mee deel uitmaakt van hun opgroeiproces.

**Sandra Vercammen**

Lisez l'article complet sur  
Read the full article at  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)



# Kinderopvang

Tine Sinnaeve



# Kinderopvang met de handjes in het haar

*‘k Zag 1 begeleider voor 9 peuters zorgen, o dat was een wóóóóónder ... Het zou een strofe in een bekend kinderliedje kunnen zijn, maar vandaag is het - helaas - de realiteit. De kinderopvang krijgt het hard te verduren in Vlaanderen, om allerlei redenen. Hoog tijd om het tij te keren, aldus Nathalie Winters van ACV Puls.*

## **Wat is er precies aan de hand in de kinderopvang?**

**Winters:** “Ouders worden geconfronteerd met het tekort aan kinderbegeleiders, of hun kind nu al in de opvang zit of nog geboren moet worden. Sommige leefgroepen moeten gewoon hun deuren sluiten door te weinig personeel. En dan is het aan die ouders om een alternatieve oplossing te zoeken. Neem nu Femke, zij is in augustus bevallen. Ze had al maanden een onthaalmoeder, maar toen ze die contacteerde na de bevalling, bleek dat die 3 maanden zwanger was. In september moest Femke opnieuw op zoek.”

**Femke Peeters:** “Vinn was pas geboren en ik moest alweer op zoek. Ik heb toen echt iedereen gecontacteerd. Ik deed zelfs een oproep op Facebook. Uiteindelijk vond ik een pas opgestarte crèche in Zoutleeuw. Dat is 20 minuten van bij me thuis en 40 minuten van mijn werk. Ik zou een uur onderweg zijn om van hot naar her te hollen. Gelukkig zijn mijn schoonmoeder en ik verder blijven zoeken en vonden we last minute een plekje in Lummen. Het kwam dus goed, maar het heeft ons veel stress bezorgd op een moment waarop wij zorgeloos wilden genieten.”

## **Vanwaar dat grote tekort aan personeel?**

**Winters:** “Het beroep van kinderbegeleider is al jaren een knelpuntberoep: het wordt hoe langer hoe minder aantrekkelijk. In de eerste plaats door de werkdruk. We zitten vandaag met een ratio van 1 begeleider voor 9 kinderen in de groepsopvang en 1 op 8 in de gezinsopvang. Noem het gerust

*bandwerk.* Begeleiders zijn vaak uitsluitend bezig met verzorgende taken. Kinderen krijgen al lang niet meer de aandacht die ze verdienen en dat is verontrustend. Er is bijna geen tijd om motorische en emotionele ontwikkeling te stimuleren. Laat staan dat ze voorbereid worden op school ... De kwaliteit van kinderopvang gaat erop achteruit, ondanks alle inspanningen van de begeleiders.”

**“Naast de hoge werkdruk en een laag loon is er ook een groot gebrek aan maatschappelijke erkenning voor de job”**

“Naast de werkdruk is er het probleem van de verloning. Die verschilt sterk naargelang de erkenning en de subsidiëring van elk kinderopvanginitiatief. Er is een structurele ongelijkheid in het aantal dagen vakantie en loon. Werk je in een buitenschoolse opvang of zelfstandig kinderdagverblijf? Dan heb je bij de start van je loopbaan bij een voltijdse tewerkstelling tot 600 euro bruto minder op het einde van de maand. Je loon stijgt niet naarmate je ervaring krijgt, waardoor je na 20 jaar op de helft van het maandloon zit van je collega in de gesubsidieerde kinderopvang. Tot slot is er ook een groot gebrek aan maatschappelijke erkenning voor de job van kinderbegeleider. Deze mix van factoren maakt de job ontzettend onaantrekkelijk.”

## **In welke zin zijn daar al stappen gezet?**

**Winters:** “De Vlaamse overheid maakt vanaf januari volgend jaar 115 miljoen euro vrij voor de kinderopvang. Daarmee worden de lonen gedeeltelijk geharmoniseerd en worden er extra opvangplaatsen gecreëerd. Helaas is dat budget niet voldoende om de begeleider-kindratio aan te passen. Daar is méér voor nodig. Véél

meer. Het ACV werkt mee aan een toekomsttraject over kinderopvang. Participatief en in samenspraak met het werkveld ontwikkelt het agentschap 'Opgroeien' een strategisch actieplan. Hiertegenover komt ook een financieel plan.

Ook de volgende regering krijgt de opdracht om verder aan de slag te gaan en de nodige middelen te voorzien. Vanuit ACV nemen we deel aan het overleg en zien we toe op de uitvoering van de plannen.”

**Hoe ziet het plan van aanpak eruit? En welke rol kan ACV hierin spelen?**

**Winters:** “Het plan zal focussen op de *Workforce* in de kinderopvang en op de pedagogische, sociale en economische functie. Ons sectorplan kinderopvang kadert daar perfect in. ACV focust op gelijk loon voor gelijk werk, minder werkdruk dankzij een ratio van 1 op 5 en correcte werknemersstatuten voor onthaalouders. Met het ACV oefenen we op regelmatige basis invloed uit op de Vlaamse regering: door zaken te problematiseren en in



**Nathalie Winters: “Vanuit ACV nemen we deel aan het overleg en zien we toe op de uitvoering van de plannen.”**

de kijker te zetten. Daarnaast ontwikkelen we samen met onze militanten een strategisch actieplan. We behaalden hiermee al mooie resultaten in 2022. Een goede motivatie om in 2023 verder te gaan op hetzelfde elan. Als vakbond willen we de samenleving en de politiek ertoe dwingen om andere beleidskeuzes te maken. Investeren in kinderopvang is zorgen voor de toekomst van morgen. Kwaliteitsvolle kinderopvang biedt ouders de mogelijkheid om met een gerust hart te gaan werken en een inkomen te verwerven dat op zijn

beurt zorgt voor meer welvaart en hopelijk ook meer welzijn.”

### **Wat kunnen ouders en werknemers in de kinderopvang zelf doen?**

**Winters:** “Ik raad ze aan om ons te volgen op sociale media, lid te worden van ACV en deel te nemen aan onze non-profitacties.”



**kinderopvangacvpuls**  
en **witte\_woede**



*“Kinderen krijgen al lang niet meer de aandacht die ze verdienen, en dat is verontrustend.”*



**Lisez l'article complet sur  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Les parents confrontés à une  
pénurie d'accompagnateurs  
d'enfants**

Les milieux d'accueil pour enfants doivent faire face à toutes sortes de difficultés en Flandre. Pour Nathalie Winters d'ACV Puls, il est grand temps d'y remédier.

**Read the full article at  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Parents are confronted  
with a shortage of childcare  
providers**

The Flemish childcare sector is struggling, for various reasons. Time to turn the tide, says ACV Puls colleague Nathalie Winters.

Energie

Griet Reby



INQUIÉTUDES CONCERNANT LA CRISE ÉNERGÉTIQUE

**« Pour nous, baisser  
le chauffage est encore  
un *choix* »**





**Quelle température fait-il chez vous en ce moment ? Connaissez-vous la consommation de vos appareils électriques en mode veille ? Peut-être avez-vous prévu d'investir dans des panneaux solaires ? Chacun fait face à la crise énergétique à sa manière, mais il est certain que tout le monde la ressent. Mathieu Verjans et Bart Vannetelbosch, secrétaires nationaux à l'ACV, constatent que même les personnes ayant des revenus élevés sont vraiment inquiètes.**

**Avez-vous déjà baissé le chauffage d'un degré chez vous ?**

**Bart Vannetelbosch :** « Nous avons depuis longtemps une gestion raisonnée de l'énergie, par souci écologique. Mais ce qui me frappe de plus en plus dernièrement, c'est que pour nous, baisser le chauffage est un *choix*. De moins en moins de personnes peuvent en dire autant. J'entends de plus en plus de gens dire qu'ils sont contraints de couper complètement le chauffage, voire de prendre des douches froides, alors qu'ils vont travailler tous les jours.

**« Les gens expriment plus que jamais leur inquiétude »**

**Mathieu Verjans :** « Avec notre salaire, nous pouvons nous permettre de remonter le chauffage lorsque nous avons de la visite. Nous devons peut-être réduire nos départs en vacances, mais avec les prix exorbitants de l'énergie, beaucoup de gens doivent choisir entre manger ou se chauffer. Il s'agit là de choix beaucoup plus drastiques. »

**Cette crise touche-t-elle vraiment tout le monde ?**

**Verjans :** « En ce moment, j'entends des témoignages similaires dans toutes les couches de la société. Parmi mes connaissances également, les gens expriment plus que jamais leur inquiétude. Jusqu'où les prix vont-ils encore grimper, combien de temps cela va-t-il durer ? Cela grève le budget de chaque ménage, et l'incertitude quant à l'avenir pèse sur le mental. »

**Vannetelbosch :** « Cette situation ne touche pas seulement la classe inférieure ou les chômeurs. Cela contribue à lever le tabou : il ne faut pas craindre d'être stigmatisé, car de très nombreuses personnes ont aujourd'hui des difficultés à payer leurs factures. »

**À titre privé, il est possible de faire baisser sa facture d'énergie en investissant dans des mesures d'efficacité énergétique. Les prix élevés du gaz et de l'électricité favorisent-ils la transition vers l'énergie durable ?**

**Verjans :** « Il me semble effectivement que les gens qui ont les moyens d'investir hésitent moins à le faire qu'auparavant. C'est une bonne chose pour le climat, mais d'un autre côté, cela révèle aussi les inégalités dans notre société. Bien souvent, ceux qui ont des revenus plus élevés habitent déjà dans des logements mieux équipés et isolés. Bien que les coûts de l'énergie soient beaucoup plus lourds à supporter pour tout le monde, ils frappent davantage les personnes à faibles revenus. »

**Vannetelbosch :** « En outre, il est plus difficile pour ces personnes d'investir dans des panneaux solaires, du double vitrage, une meilleure isolation... Lorsqu'on a du mal à payer ses factures, on préfère ne pas risquer de contracter un emprunt, même à taux très bas. »

**Verjans :** « C'est pourquoi il faut investir au niveau collectif dans une alimentation énergétique durable. Au lieu de compter sur chaque citoyen pour placer une installation géothermique ou des panneaux photovoltaïques, les sociétés de logements sociaux et les autorités devraient être capables de produire de l'énergie à grande échelle pour tout un quartier. »

**« Ceux qui peuvent investir dans l'efficacité énergétique sont aujourd'hui plus enclins à le faire. C'est bon pour le climat, mais d'un autre côté, cela révèle aussi les inégalités dans notre société »**

**Les tarifs sociaux et les primes ne sont-ils donc pas suffisants ?**

**Verjans :** « Nos gouvernements ont choisi d'étaler très largement l'aide publique. Bien évidemment,

ce petit bonus est appréciable, même pour les personnes qui, comme nous, ont un revenu plus élevé. Mais on peut aussi se demander s'il n'aurait pas mieux valu que cet argent aille à ceux qui en ont réellement besoin. De plus, le tarif social de l'énergie et les autres mesures de ce type ne sont pas toujours automatiquement octroyés à ceux qui y ont droit. Et pendant ce temps, les fournisseurs d'énergie continuent d'engranger de très gros bénéfices. En les écrémant, les autorités pourraient garantir une consommation de base de gaz et d'électricité pour les faibles et moyens revenus. »

**Vannetelbosch :** « Par ailleurs, nos autorités doivent miser davantage sur l'énergie durable et locale. Notre pays est trop dépendant des importations de pétrole et de gaz naturel, qui proviennent souvent de régimes non démocratiques. Ce n'est que lorsque nous produisons suffisamment d'énergie chez nous, à partir de sources renouvelables, que nous pourrions maîtriser les fluctuations des prix sur le marché de l'énergie. Cela profitera alors à tout le monde. Y compris aux autorités, qui devront moins intervenir. »



Bart Vannetelbosch

### **Quid des entreprises, quel rôle ont-elles à jouer ?**

**Vannetelbosch :** « Aujourd'hui, les prix élevés de l'énergie posent des difficultés à chaque travailleur et à chaque entreprise. À court terme, il faut donc faire en sorte que les gens puissent payer leurs factures et que l'économie continue de tourner. Sans perdre de vue que cette transition écologique est aussi une nécessité absolue. Tant pour la planète que pour notre porte-monnaie. »

**Verjans :** « Nous devons nous tourner vers les énergies renouvelables, quelles que soient les difficultés. Cette transition doit aussi être équitable et offrir des perspectives pour tout le monde. C'est pourquoi il est crucial pour les entreprises de s'y atteler sans tarder. Quels investissements sont nécessaires ? Qu'implique la transition pour les collaborateurs ? Ces questions doivent être abordées via la concertation sociale, mais les travailleurs peuvent aussi s'informer à ce sujet au sein de leur entreprise. Nous devons tous surveiller la situation, car nous sommes tous concernés. »



Mathieu Verjans



© Shutterstock



**Lees het volledige artikel op  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**“Voor ons is de verwarming laag  
zetten nog een keuze”**

Mathieu Verjans en Bart Vannetelbosch, nationaal secretarissen bij het ACV, merken hoe ook mensen met een hoger inkomen zich zorgen maken over de energiecrisis.

**Read the full article at  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**“We can choose to turn down  
the heating”**

Mathieu Verjans and Bart Vannetelbosch, national secretaries at ACV, have noticed that people with higher incomes are also worried about the energy crisis.

Crisis

Vic Van Kerrebroeck

# Ook kaderleden voelen de energiecrisis

*“Morrelen aan de index is niet de juiste oplossing”*

Eind februari viel Poetin Oekraïne binnen. Het menselijk leed is enorm. Ook de gevolgen voor onze portemonnee zijn niet mals. Energieprijzen swingen de pan uit, de winkelkar is een stuk prijziger geworden, en de inflatie is in meer dan 40 jaar niet hoger geweest. Gelukkig worden onze lonen automatisch geïndexeerd. En toch staat bij veel werknemers en hun gezin het water aan de lippen, zelfs bij wie een ‘degelijk’ loon heeft. We praten erover met Valerie Scherpereel, kaderlid en afgevaardigde bij Belfius Bank. “Het is fout te veronderstellen dat kaderleden in een goed betalende sector nooit te lijden hebben onder een crisis.”

***Jij werkt in de banksector, met een vast contract en een tweemaandelijks indexering van je loon. Toch zou je het absoluut over dit thema hebben.***

**Scherpereel:** “Klopt, de medewerkers in onze sector worden degelijk tot goed betaald. Maar veralgemenen is zelden goed. Het is fout te denken dat kaderleden in een goed betalende sector zoals de onze nooit te lijden hebben onder een crisis. Er werken bij ons evengoed collega’s in een preciaire situatie. Denk maar aan alleenstaande ouders. Zij hebben dan wel een mooi basisinkomen, toch voelen zij de gevolgen van de stijgende prijzen meer dan gezinnen die elke maand twee loonbriefjes krijgen.”

***Heb jij je uitgavenpatroon aangepast?***

**Scherpereel:** “Ik ben zelf alleenstaande mama van twee kinderen. Sinds september gaat mijn oudste dochter naar de universiteit en dat brengt extra kosten met zich mee. Daarom overwegen we veel bewuster waar we onze wekelijkse inkomsten doen. En *funshoppen* is functioneel shoppen geworden. Ook onze vakantieplannen zullen we anders bekijken.”

***Probeer je ook op iets te besparen?***

**Scherpereel:** “We werken in een goede sector, met een mooi basisloon en veel extralegale voordelen. Toch hebben ook wij iets langer gewacht om de verwarming aan te zetten. Gelukkig woon ik in een bescheiden rijwoning. Die is vrij nieuw en goed geïsoleerd, dus de maandelijkse energiefactuur loopt voorlopig niet zo hoog op. Alleenstaande ouders in andere sectoren hebben het veel moeilijker. Maar ik wil wel benadrukken dat het te gemakkelijk is om te discussiëren over het afvlakken van loonindexeringen voor hoge lonen, zoals nu gebeurt bij AXA Verzekeringen, want ook bij de hogere lonen tref je hierdoor sommige groepen extra hard.”

***Heeft deze situatie een impact op je kinderen en je omgeving?***

**Scherpereel:** “Mijn kinderen gaan veel bewuster om met geld dan voorheen. Ik heb voor mijn dochter een goedkoop kot gevonden zodat ze haar studies aan de universiteit toch comfortabel kan doen. Daar is ze zeer dankbaar voor. Ze krijgt elke week zakgeld mee, en springt heel bewust om met die centen. Omdat ze later een goeie start wil nemen en financieel onafhankelijk wil zijn, werkt ze in het weekend. Ook mijn jongste zoon ziet het helemaal zitten om later een studentenjob te doen.”

***Zijn er nog mensen in je omgeving die zich zorgen maken over de financiële situatie?***

**Scherpereel:** “Natuurlijk. Er zijn heel veel mensen die het slechter hebben, en die er zelfs nog niet aan kunnen denken om hun kind op kot te laten gaan. En bij iedereen nemen de stijgende energiekosten een flinke hap uit het budget.”

***“Er werken bij ons evengoed collega’s in een preciaire situatie. Denk maar aan alleenstaande ouders”***

***Wat vind je van de vraag om de indexering van de lonen niet meer procentueel te berekenen of zelfs te plafonneren ten voordele van mensen met lagere lonen?***

**Scherpereel:** “Ik ben oprecht bezorgd over het behoud van de koopkracht voor lagere lonen. Het lijkt in eerste instantie logisch om de indexering niet meer procentueel te berekenen of zelfs voor sommige mensen te plafonneren. Maar dat is het niet, want ook medewerkers met een hoog loon kunnen in een preciaire situatie zitten. Er wordt vaak alleen naar hun inkomen gekeken, en niet naar de uitgaven. De energieprijzen zullen niet geplafonneerd worden, ook de huurprijzen worden

nog jaarlijks geïndexeerd. Bij een aanpassing van de index zouden medewerkers met maar één inkomen, ook al is dat hoger, evengoed slachtoffer zijn. Morrelen aan de index is dus niet de juiste oplossing.”

**De overheid heeft intussen een aantal ondersteunende maatregelen genomen. Wat betekenen die voor jou?**

**Scherpereel:** “De ondersteunende maatregelen,

zoals het basispakket voor elektriciteit en gas, zijn ook voor mij meer dan welkom. Toch zijn er groepen in onze samenleving die veel meer nood hebben aan extra maatregelen. Een prijsplafond voor gas en elektriciteit is voor sommigen echt cruciaal, net als het openstellen van het sociaal energietarief. En laat ons alsjeblieft niet enkel kijken naar het inkomen om te bepalen wie daarop recht heeft, maar ook rekening houden met de gezinssituatie.”



**Lisez l'article complet sur  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**La crise affecte aussi les cadres**

Même les travailleurs ayant un bon salaire peinent à garder la tête hors de l'eau. Valerie Scherpereel, cadre et déléguée chez Belfius Banque, nous met en garde : « On aurait tort de penser que les cadres travaillant dans un secteur rémunérateur n'ont jamais à souffrir d'une crise. Il y a chez nous tout autant de collègues en situation précaire.

**Read the full article at  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Executives are also affected by the crisis**

Employees with 'decent' wages are also struggling. Valerie Scherpereel, executive and representative at Belfius Bank, warns: "It is wrong to think that executives in well-paying sectors never suffer from a crisis. Some of our colleagues are also in a precarious situation.

TOWARDS A SUSTAINABLE, FAIR AND SOCIAL CLIMATE TRANSITION

## Together for an ambitious environmental policy

Climate, environment and greening. These topics feature prominently on the negotiating agendas. Government authorities, employees and employers need to work together to use the resources of our planet more sustainably. Fien Vandamme, environmental officer at ACV, advocates a fair and social transition. “We are depleting our planet’s resources. This must change. However, the cost of this transition should not be borne primarily by the weakest in society.”

***You are environmental officer. What are your principal duties?***

**Vandamme:** “Climate and the environment are topics I want to put on the agenda of the trade union negotiations in consultation with ABVV and ACLVB. We are joining forces, organising workshops and writing articles and opinion pieces to draw attention to these subjects. I also support employee delegates who wish to address climate and the environment within their company. For instance, we have recently advised a company on the redevelopment of their car park. Together with employee delegates, we have developed ideas for lighting and charging stations for electric bicycles. The purpose was to encourage people to go to work by bike.”

***In the environmental debate, the trade unions talk about a ‘fair transition’. What does this mean?***

**Vandamme:** “Every scientific study tells us that we need to drastically change the way we treat our planet. A fair transition means that it is implemented in a fair and socially responsible way. The cost of this transition should not be borne primarily by the weakest in society. At ACV, we consider it our duty to strive for a fair transition and ensure that subsidies end up in the right hands. We are trying to achieve this both inside and outside the corporate context.”

***Environmental issues are becoming ever more important. Do they belong to ACV’s core business?***

**Vandamme:** “We have a great deal of expertise regarding various topics. As such, climate is not a separate issue. It is closely connected to numerous other projects we are working on, such as training and competitiveness. When sectors begin to feel the pressure of the climate transition, we need to come up with solutions or provide suggestions to employees and employers. The retraining of employees could be crucial in this respect.”

***“It is crucial that we retrain people into new, green and high-quality jobs”***

***What role can ACV play in retraining employees?***

**Vandamme:** “It is important to know what impact the new regulations and changing economic circumstances (will) have on our sectors and

businesses. We map the organisations and employees that will be hit hardest by this transition. Real investments in the climate transition can provide a boost to many sectors and create lots of jobs. It is estimated that a policy which takes into account the climate challenges could result in some 80,000 new jobs by 2030<sup>1</sup>. It is therefore crucial that we retrain people into new, green and high-quality jobs. Take, for instance, the automobile sector: lots of employees will need further training to deal with the growing number of electric vehicles on our roads. After all, this electrification requires a new set of skills. ACV has an important task to fulfil in this respect.”

***“Real investments in the climate transition can provide a boost to many sectors and create lots of jobs”***

***What tools do the delegates have within companies to make it possible to discuss this sustainable transition?***

**Vandamme:** “The environment falls within the competence of the Flemish government. The VLAREM regulations contain a lot of provisions about the information we are entitled to within the scope of consultations between employees and employers. Some companies are obliged to hire an environmental coordinator, who will explain his findings and suggestions for improvement during the social dialogue. The ACV website even features an environmental page with all the relevant information as well as contact details of people you can send an email to if you have questions.



Scan this QR code for the environmental page of ACV.

***Can you give those who want to make a sustainable difference in their company any tips?***

**Vandamme:** “Start small. Try to discuss and implement ideas and projects on a limited scale first. This way, you create a sense of trust in your employer, so that they will be less hesitant to commit themselves to sustainability.”

<sup>1</sup> FPS climate change: The macro-economic impact of the transition to a low-carbon economy in Belgium. October 2016.





© Shutterstock



**Lisez l'article complet sur  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Climat, environnement,  
écologisation**

Ces thèmes occupent à juste titre une place de choix à l'ordre du jour des concertations. Les autorités, les travailleurs et les employeurs doivent adopter ensemble des comportements plus durables à l'égard de notre planète. Fien Vandamme, collaboratrice environnement auprès de l'ACV, plaide pour une transition équitable et sociale. « Nous sommes en train d'épuiser la planète. « Toutes les études scientifiques nous disent qu'il faut opérer un changement radical. Une transition est équitable si ce changement se déroule de façon juste et sociale. La facture de la transition climatique ne doit pas uniquement être adressée aux plus fragiles. »

**Lees het volledige artikel op  
[www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Klimaat, milieu, vergroening**

Thema's die terecht prominent op overlegagenda's staan. De overheid, werknemers en werkgevers moeten samen duurzamer omspringen met onze planeet. Fien Vandamme, stafmedewerker milieu bij het ACV, pleit voor een rechtvaardige én sociale transitie. "We zijn de planeet aan het opgebruiken. Elke wetenschappelijke studie vertelt ons dat het drastisch anders moet. Rechtvaardige transitie betekent dat die verandering eerlijk en sociaal verloopt. De factuur van de klimaattransitie mag niet alleen in de brievenbus van de zwaksten belanden.

# Lanceurs d'alerte

Lieveke Norga

DIRECTIVE EUROPÉENNE TRANSPOSÉE EN LÉGISLATION BELGE

## **Canal transparent qui protège les lanceurs d'alerte**

Supposons que, en tant que responsable ou manager, vous soyez confronté à des irrégularités intolérables dans votre politique d'entreprise. Échapper à ses obligations fiscales, ne pas appliquer activement la législation en matière de protection de l'environnement...

Les irrégularités de la politique de l'entreprise peuvent avoir de graves inconvénients pour l'intérêt public. Si, en tant que travailleur, vous identifiez une telle situation, il est loin d'être évident de prendre l'initiative de la signaler de manière isolée.

Une concertation sociale efficace permet de signaler les déficiences dans l'entreprise et les améliorations qu'il faut apporter, mais ce n'est pas toujours suffisant lorsque la direction ne veut pas intervenir. En cas de catastrophe ou de scandale, il s'avère qu'après les faits, les travailleurs étaient souvent au courant de certaines déficiences, mais qu'ils ne sont pas parvenus à tirer la sonnette d'alarme efficacement. Et ce pour différentes raisons : ils avaient peur des représailles, ils se sont adressés aux mauvaises personnes ou aucune suite n'a été donnée à leur signalement.

**« En cas de scandale, il s'avère que les travailleurs étaient souvent au courant de certaines déficiences, mais qu'ils ne sont pas parvenus à tirer la sonnette d'alarme efficacement »**

Eurocadres, l'organisation syndicale européenne pour les cadres, fait du lobbying avec certaines ONG depuis plusieurs années en vue de l'établissement d'un cadre légal pour les lanceurs d'alerte. En 2023, ces efforts portent leurs fruits. La directive européenne qui demande aux entreprises de prévoir un canal transparent et protégé pour

les lanceurs d'alerte, est transposée en législation belge. Les entreprises occupant plus de 249 travailleurs doivent donc donner la possibilité à leur personnel de tirer sur la sonnette d'alarme de manière sûre et structurée, par exemple concernant des problèmes de sécurité des produits, de santé publique, de protection des consommateurs, de confidentialité ou de protection de l'environnement.

L'entreprise est contrainte d'intervenir avant que des dommages soient causés aux consommateurs, riverains, utilisateurs ou à la société dans son ensemble. Les indépendants, bénévoles, candidats et membres de la famille doivent pouvoir employer ce canal. Par conséquent, le lanceur d'alerte doit être protégé contre les conséquences négatives. En outre, l'anonymat du signalement doit être garanti.

**« Le lanceur d'alerte doit être protégé contre les conséquences négatives »**

En tant que syndicat, nous souhaitons être impliqués dans la concertation sociale dans le cadre de la concrétisation de ces canaux. De cette façon, le personnel peut avoir son mot à dire sur la structure la plus viable, sûre et efficace. Vous vous demandez comment dénoncer un problème de manière sûre dans votre entreprise ou organisation ? Vous préférez d'abord échanger des idées en toute confiance sur la meilleure approche ? Avec l'ACV, vous entrez en contact avec des experts qui réfléchissent avec vous.



**Lees het volledige artikel op [www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Wettelijk kader voor klokkenluiders**

Eurocadres, de Europese koepelvakbond voor kaderpersoneel, lobbyt samen met een aantal ngo's al jaren voor een wettelijk kader voor klokkenluiders. Die inspanningen leiden in 2023 ook in België tot resultaat. De Europese richtlijn die van bedrijven verwacht dat ze een transparant en beschermd kanaal voor klokkenluiders voorzien, wordt omgezet in Belgische wetgeving.

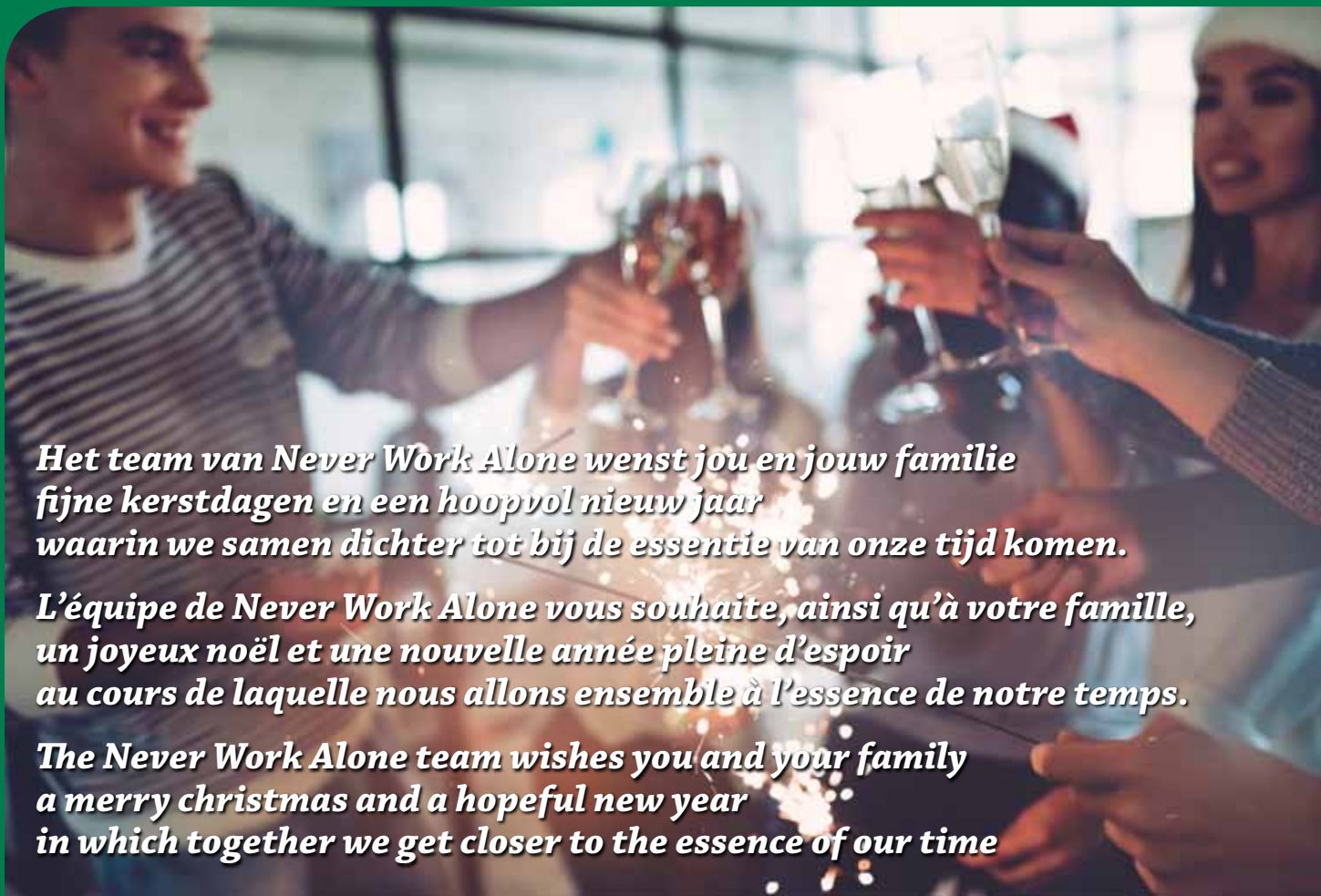
**Read the full article at [www.nwa-magazine.be](http://www.nwa-magazine.be)**

**Transparent framework to protect whistleblowers**

For many years, Eurocadres, the European trade union for professionals and executives, has been lobbying together with several NGOs for a legal framework for whistleblowers. In 2023, these efforts will finally come to fruition in Belgium too. The European directive requiring companies to provide whistleblowers with a transparent and secured channel will be transposed into Belgian national law.



PB-PP | B-731  
BELGIE(N) - BELGIQUE



*Het team van Never Work Alone wenst jou en jouw familie  
fijne kerstdagen en een hoopvol nieuw jaar  
waarin we samen dichterbij de essentie van onze tijd komen.*

*L'équipe de Never Work Alone vous souhaite, ainsi qu'à votre famille,  
un joyeux Noël et une nouvelle année pleine d'espoir  
au cours de laquelle nous allons ensemble à l'essence de notre temps.*

*The Never Work Alone team wishes you and your family  
a merry Christmas and a hopeful new year  
in which together we get closer to the essence of our time*

### Never Work Alone

Driemaandelijks ACV-magazine voor kaderleden, kenniswerkers en leidinggevenden

Magazine trimestriel pour les professionnels, les gestionnaires et les cadres

Quarterly magazine for professionals, managers and executives

Liever in je mailbox / *Plutôt dans votre boîte de réception* / Rather in your mailbox?

Laat het ons weten via / *Faites-vous en part à l'adresse* / Let us know at

***neverworkalone@acv-csc.be***