

## ... la possibilité pour les travailleurs de mener une carrière complète, saine et dans de bonnes conditions

- Des normes de personnel améliorées
- Le remplacement immédiat du personnel absent, intégré dans les normes et le financement, par la création d'équipes réellement mobiles
- Un financement stable et suffisant des emplois à travers des normes d'encadrement améliorées, généralisées, respectées et la séparation claire de la masse salariale et des frais de fonctionnement, prenant en compte les barèmes, l'ancienneté transversale NM et les CCT.
- Des emplois durables et convenables pour tous c'est-à-dire
  - Un statut complet pour les accueillantes et les artistes
  - Un statut d'employé pour les aides familiaux
  - La réduction du nombre de contrats précaires avec une attention particulière pour les jeunes dans le cadre des politiques d'insertion
- La reconnaissance de l'exercice de certains métiers comme contraignants et lourds
- La reconnaissance de certaines maladies comme maladies professionnelles
- La réintégration, sur base volontaire, des travailleurs en inaptitude partielle ou totale, au poste de travail sans pénaliser le travailleur ni l'équipe
- La généralisation des mesures de réduction du temps de travail en fin de carrière et possibilité de dispense de prestations à 45-50 et 55 ans voire 60 ans
- La généralisation du Plan Tandem à 60 ans
- La reconnaissance de la plus-value de l'expérience professionnelle via la validation des acquis de l'expérience
- L'élargissement de la reconnaissance du tutorat ainsi que des moyens pour le mettre en œuvre
  - Le droit pour tous les travailleurs à la formation par
  - La réhabilitation et le renforcement du congé-éducation payé y compris pour les temps partiels à horaire fixe
  - L'intégration de la formation continuée dans le temps de travail
- L'obligation de formation pour les nouveaux travailleurs pendant le temps de travail
- L'organisation de la formation qualifiante pendant le temps de travail

Avec la CNE NM  
*C'est possible !*



## ... la possibilité pour tous de travailler à temps plein, avec des horaires tenables et respectant la vie personnelle

- La réduction du temps de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire
- La réduction du nombre de contrats à temps partiels par :
  - le respect effectif du droit à l'élargissement d'un contrat à temps partiel vers un temps plein par l'application de la loi de 1989 et par l'instauration d'une sanction du non-respect de l'application de la CCT 35
  - l'intégration d'un plafond de contrats à temps partiel par rapport aux temps plein, dans les réglementations sectorielles de subventionnement-emploi
- Des horaires tenables pour permettre une carrière complète à temps plein
- Des horaires stables, connus à l'avance, cycliques et respectés, modifiés uniquement avec l'accord explicite du travailleur et 3 semaines consécutives de congé intégrant au minimum 3 week-ends afin d'améliorer la conciliation vie professionnelle-vie privée



## ... une société plus juste, inclusive dans laquelle le personnel est acteur

- L'utilisation de l'argent du Tax shift pour des accords Non Marchands
- Le droit effectif à l'égalité sans discriminations
- L'accessibilité universelle (financière, culturelle, géographique...) à des services de qualité
- Le renforcement de la sécurité sociale et des budgets Non Marchands pour répondre aux enjeux de qualité des emplois, d'accessibilité, de vieillissement, et d'une offre suffisante de services
- Une Europe sociale et démocratique qui préserve les services à la population de la logique marchande (non aux Traités de libre échange tels que TTIP, TISA...) et qui développe une réelle protection sociale dans tous les pays d'Europe (Est-Sud) amenant une harmonisation vers le haut.
- Le respect effectif du droit de grève et du droit à l'action collective
- Une protection identique pour tous les mandataires syndicaux (DS, CPPT, CE)
- Le renforcement des missions de la délégation syndicale sans CPPT dans son rôle de prévention dans l'entreprise, y compris par l'utilisation de la BOBET (Boîte à outils Bien-Etre au Travail)
- Du temps de libération supplémentaire pour les mandataires syndicaux

- L'intégration de critères affectant exclusivement les subsides au seul objet social dans les normes d'agrément et de subventionnement c'est-à-dire :
  - Un financement public/solaire suffisant pour éviter le développement de logiques marchandes
  - L'interdiction de rétribuer les actionnaires
  - L'exigence de l'application des CCT de la CP d'origine en cas d'externalisation y compris ancienneté acquise dans l'entreprise d'origine
  - L'obligation d'utiliser les réductions de cotisations de sécurité sociale pour la création d'emploi également dans la sous-traitance

## ... un revenu décent, équitable, dès le début de la carrière, pour tous

- Une politique harmonisée pour des barèmes attractifs dans tous les secteurs du Non Marchand c'est-à-dire :
- La suppression des bas salaires et du barème 1.12
  - L'harmonisation des barèmes et des sursalaires
  - Un juste salaire sur base des classifications de fonctions analytiques négociées paritairement
  - La poursuite de l'évolution salariale vu l'allongement des carrières
- Une évolution plus rapide des barèmes en début de carrière
- Un temps de travail suffisant pour des salaires au-dessus du seuil de pauvreté
- La prise en compte de l'ancienneté acquise dans le Non Marchand

Avec la CNE NM  
*C'est possible !*



La CNE Non Marchand  
s'engage  
à se battre pour...

CNE  
Non-Marchand

Ensemble,  
on va  
plus haut

3

