

CPNCF-NÉGO

Numéro 11 - 26 juin 2015

PERSONNEL DE SOUTIEN ET PERSONNEL PROFESSIONNEL

Dépôt des propositions patronales précisées

Au cours des derniers jours, les équipes du CPNCF affectées aux tables de négociation du personnel de soutien et du personnel professionnel ont présenté à leurs vis-à-vis des précisions aux dépôts patronaux remis en décembre dernier. Certaines propositions ont donc été précisées, d'autre confirmées. Ce numéro vous offre la synthèse de ces précisions. Par ailleurs, les dépôts précisés sont maintenant en ligne dans l'extranet du CPNCF, sous la rubrique *Dépôts patronaux 2014-2015*.

PERSONNEL DE SOUTIEN

Principales précisions apportées aux dépôts initiaux

Tenir compte des besoins de la clientèle dans la planification des effectifs

- Permettre l'ajustement des plans d'effectifs après la rentrée scolaire, une fois la clientèle déclarée;
- Permettre à la commission scolaire d'ajuster les effectifs selon la fluctuation des besoins en cours d'année scolaire;
- Revoir les motifs d'abolition et de non-abolition de postes;
- Revoir plus particulièrement les dispositions entourant la règle du plus grand nombre d'heures en service de garde et en adaptation scolaire; l'annualisation des horaires de travail dans certaines classes d'emploi; la notion de temps supplémentaire.

Visitez l'extranet du CPNCF : <http://cpn.gouv.qc.ca/cpnf/accueil/>

L'extranet du CPNCF est réservé aux directions générales
et des ressources humaines

Vous ne trouvez plus votre code d'accès à l'extranet?

Vous croyez ne pas l'avoir reçu?

Écrivez à M^{me} Kimly Tum, secrétaire aux communications du CPNCF :

kimly.tum@education.gouv.qc.ca

Dans ce document, l'utilisation du masculin n'a d'autre finalité que celle d'en faciliter la lecture.

Une plus grande efficacité!

- Prévoir la possibilité d'effectuer des réaffectations avant de procéder à des abolitions de postes;
- Revoir l'ensemble des procédures et des délais prévus à l'article 7-1.00;
- Faire en sorte que les compétences individuelles et variées des personnes salariées soient davantage considérées que l'ancienneté lors de la sélection et de la dotation du personnel;
- Augmenter la durée de la période d'essai à 180 jours effectivement travaillés pour l'ensemble des personnes salariées à temps complet et au prorata du nombre d'heures effectivement travaillées pour les personnes salariées occupant un poste à temps partiel;
- Augmenter la durée de la période d'adaptation à 75 jours effectivement travaillés, et ce, pour tous les mouvements de personnel, incluant les mutations à l'intérieur d'une même classe d'emploi.

Une plus grande flexibilité des tâches

- Retirer le qualificatif « particulière » de la définition de « poste ».

Le développement des compétences du personnel

- Réviser les dispositions relatives à la formation et au perfectionnement de façon à en faire un véritable levier visant à accroître l'employabilité du personnel, et ce, par une approche centrée sur les besoins des bureaux, services, écoles et centres;
- S'assurer que le tout demeure en concordance avec les priorités identifiées par la commission scolaire en fonction des services à rendre.

L'avancement d'échelon

Lier l'avancement d'échelon à une prestation de travail dont le nombre d'heures annuel est suffisamment important pour considérer que l'expérience réellement acquise justifie ledit avancement. Plus précisément, que la personne salariée :

- Ait droit à son premier avancement d'échelon après avoir accumulé minimalement neuf mois de service actif, soit l'équivalent de 1 365 ou 1 511 heures par année selon sa catégorie d'emploi;
- Avance d'un échelon annuel après avoir accumulé minimalement neuf mois de service actif, soit l'équivalent de 1 365 ou 1 511 heures par année selon sa catégorie d'emploi.

Le CPNCF croit aussi qu'on devrait pouvoir refuser le passage d'un échelon à un autre si le rendement de la personne salariée est insatisfaisant.

Affirmer l'importance de la présence au travail

- S'assurer que le personnel en service auprès des élèves prenne ses vacances et congés lorsque les élèves ne sont pas présents, sauf si les besoins du bureau, du service, de l'école ou du centre exigent qu'il les prenne à un autre moment;
- Mettre un terme à l'obligation pour la commission scolaire de payer les vacances entières l'année de la retraite d'une personne salariée, sans tenir compte de son service actif.

Simplifier les conventions collectives

- Analyser l'ensemble des statuts d'emploi afin d'évaluer la pertinence de tous les maintenir et préciser les bénéfices qui y sont associés;
- Identifier les problématiques engendrées par le cumul des statuts d'emploi;
- Évaluer la possibilité de faire suivre les bénéfiques de « l'affectation principale » à toutes les « affectations secondaires ». Pour ce faire, il faudra déterminer les critères permettant d'identifier l'affectation principale d'une personne salariée.

Consultation du syndicat et prérogatives syndicales

- Augmenter la durée du préavis à la commission scolaire à un minimum de trois jours ouvrables, afin que celle-ci puisse avoir suffisamment de temps pour assurer le remplacement de la personne salariée libérée;
- Obtenir le remboursement total des libérations syndicales, soit le traitement, les primes et les avantages sociaux (incluant les régimes étatiques, régimes collectifs autoassurés, vacances et jours fériés);
- Maintenir le non-remboursement, par le syndicat, de la participation des représentants syndicaux aux rencontres de comités conjoints ou aux forums de discussion en présence des employeurs.

Mouvements de personnel et sécurité d'emploi

Effectuer une refonte des articles 7-1.00 et 7-3.00, notamment en :

- Simplifiant et en unifiant les opérations;
- Diminuant le nombre de supplantations;
- Privilégiant la stabilité des équipes;
- Donnant priorité aux personnes salariées permanentes sur les non permanentes.

Sécurité d'emploi :

- Pour la première année, le rayon actuel de 50 km pourrait demeurer;
- À partir de la deuxième année, un élargissement est recherché. À cet effet, la partie patronale propose une recherche conjointe d'hypothèses afin d'établir un processus évolutif de relocalisation.

Avantages sociaux : cohérence et équité!

- Permettre à la personne salariée de bénéficier de congés spéciaux si le lien avec la personne décédée existe encore en vertu d'un mariage, d'une union civile ou d'une union de fait au moment du décès;
- Limiter la prise de congés à la véritable notion de force majeure afin d'en assurer une application juste et uniforme;
- Retirer les clauses maintenant des privilèges concernant les jours chômés et payés et les horaires d'été.

Assurance salaire et lésions professionnelles

- Ajouter une période de préqualification de trois mois lors de chaque embauchage;
- Prévoir que les coûts reliés au recours à un troisième médecin soient assumés suivant le principe du « qui perd, paie »;
- Permettre l'autorisation du retour progressif et de l'affectation temporaire, tant par le médecin expert de la commission scolaire que par le médecin traitant;
- Limiter l'accumulation de vacances afin qu'elle cesse lorsque l'absence dépasse trois mois;
- Mettre une mention spécifique aux conventions collectives voulant que les dispositions : ne puissent avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail; se limitent au régime d'indemnisation des lésions professionnelles;
- Retrait de la demande patronale visant à revoir le niveau des prestations d'assurance salaire.

Griefs et arbitrage

- Revoir le rôle de l'arbitre dans le cadre de l'arbitrage des griefs;
- Revoir le rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation afin d'en améliorer l'efficacité;
- Revoir les modes alternatifs de règlement de griefs.

PERSONNEL PROFESSIONNEL

Principales précisions apportées aux dépôts initiaux

Offrir des services professionnels qui répondent aux besoins des élèves et aux exigences des commissions scolaires

- Allonger la période d'engagement à 10 mois lors d'un surcroît temporaire de travail;
- Prolonger le délai d'une année pour l'embauche d'une personne professionnelle dans le cadre d'un projet spécifique à caractère temporaire et dans le cadre des services régionaux de soutien et d'expertise du ministère.

Consultation du syndicat et prérogatives syndicales

- Remplacer les préavis en termes d'heures par des jours ouvrables et allonger certains autres préavis exprimés en jours ouvrables;
- Ajouter des modalités qui pourraient permettre une meilleure planification des libérations syndicales;
- Prévoir le remboursement total pour toutes les libérations syndicales tout en maintenant, sans remboursement par le syndicat, la participation des représentants syndicaux aux rencontres de comités conjoints ou autres forums de discussion en présence des employeurs, lors d'arbitrage, etc.;
- Abroger la clause 3-4.13, soit le remboursement du traitement à 50 % par le syndicat pour les professionnels libérés en vertu de la section 4 et abroger l'alinéa qui suit le paragraphe g) de la clause 3-4.13 « Lorsque ce nombre de jours est atteint... »;
- Modifier la clause 3-4.10, pour faire en sorte que le syndicat rembourse les libérations syndicales des professionnels qui assistent aux congrès.

Actualiser et revoir certaines dispositions de la convention collective

- Introduire un nouveau mécanisme qui pourrait permettre à la commission scolaire de réviser les heures de travail des professionnels réguliers à temps plein ou à temps partiel, en fonction des besoins des élèves et des exigences des services, plutôt que de devoir procéder par la mécanique des abolitions de postes;
- Faire en sorte que ce mécanisme puisse permettre à la commission scolaire, plutôt que d'abolir des postes, de réduire jusqu'à concurrence de cinq heures par semaine les heures de la semaine régulière de travail des professionnels réguliers, sans toutefois modifier leur statut (régulier à temps plein ou à temps partiel).

Période d'essai

- Augmenter la période d'essai des professionnels réguliers à temps plein à 12 mois et celle des professionnels réguliers à temps partiel à l'équivalent de 12 mois, au prorata de la prestation de travail du professionnel régulier à temps plein, sans toutefois excéder 24 mois.

Mise à jour des annexes et des lettres d'entente

- Retirer l'Annexe B concernant la « Facturation magnétique des primes d'assurances collectives ».

Sécurité d'emploi

- Pour la première année, le rayon actuel de 50 km pourrait demeurer;
- À partir de la deuxième année, un élargissement est recherché. À cet effet, la partie patronale propose une recherche conjointe d'hypothèses afin d'établir un processus évolutif de relocalisation.

Notion de service continu

- Préciser que l'accumulation des journées ouvrables de vacances est fonction de la prestation de travail réalisée à titre de professionnel, tout en reconnaissant le service continu reconnu au salarié qui transfère dans la catégorie du personnel professionnel, sans donner un avantage monétaire additionnel.

Travail supplémentaire

- Prévoir qu'un congé compensatoire obtenu à la suite de travail supplémentaire soit normalement pris hors de la présence des élèves, à moins d'entente avec la commission scolaire et en circonscrivant cette obligation aux professionnels qui sont en service direct aux élèves.

Avancement d'échelon

- Accorder un avancement d'échelon en fonction d'une prestation de travail effective pendant une période déterminée.

Période de fin d'emploi

- Prévoir l'émission d'un préavis de fin d'emploi, dont la durée est à convenir avec la partie syndicale.

Revoir le modèle actuel d'organisation du travail (FPPE)

Introduire un régime d'aménagement des heures de travail qui pourrait, entre autres, prévoir que :

- l'adhésion du professionnel est volontaire et nécessite une entente avec l'employeur;
- la durée de l'entente doit être convenue entre le professionnel et l'employeur;
- le maximum d'heures qui peut être aménagé, en sus des heures de la semaine régulière de travail, ne peut excéder 40 heures et ne peut avoir pour effet de modifier le statut détenu par le professionnel;
- la mise en application de l'entente ne peut pas avoir pour effet d'augmenter ou de diminuer le traitement annuel et les avantages sociaux qu'aurait reçus le professionnel s'il n'avait pas adhéré au régime d'aménagement de ses heures de travail;
- le versement du traitement du professionnel qui adhère au régime d'aménagement des heures de travail demeure invariable (26 versements), et ce, comme s'il n'avait pas souscrit au régime.

Avantages sociaux : cohérence et équité!

Assurance salaire et lésions professionnelles

Griefs et arbitrage

Les précisions relatives à ces questions sont les mêmes que celles présentées aux organisations syndicales représentant le personnel de soutien. Voir la page 3 du présent bulletin.

Le CPNCF-NÉGO est publié à l'intention des personnes suivantes :

- Les présidences, les directions générales et les gestionnaires du réseau scolaire.

En cas de problèmes reliés à la diffusion du bulletin, veuillez vous adresser à M^{me} Anne-Marie Lemieux, secrétaire à la négociation au CPNCF : 418 643-9865 poste 3426 ou anne-marie.lemieux@education.gouv.qc.ca



150, boul. René-Lévesque Est, 16^e étage
Québec (Québec) G1R 5W9
Téléphone : (418) 643-9865
Télécopieur : (418) 644-1379
www.cpn.gouv.qc.ca/cpnfc