

ON SE DONNE LES MOYENS

Mai 2015

N°4

LES NÉGOCIATIONS DU PERSONNEL PROFESSIONNEL :

État des travaux

« L'école à bout de bras! » Il est temps pour le personnel professionnel de se serrer les coudes!

En date du 15 mai, l'équipe de négociation de la FPPE et les comités patronaux de négociations ont tenu 14 rencontres à la table francophone et 13 rencontres à la table anglophone. Dans un deuxième tour de présentations plus détaillées, les deux parties ont présenté et argumenté environ 75% des demandes.

La partie patronale tente de renvoyer certaines de nos demandes (ex. : maîtrise-doctorat, vacances, rémunération des CP, cotisation à un ordre professionnel.) à la Table centrale, ce à quoi nous nous objectons car nous estimons pouvoir négocier ces sujets à la table sectorielle.

Malgré le nombre de rencontres, nous commençons à peine à avoir de véritables précisions sur les demandes patronales. Ce qui est clair toutefois, ce sont les nombreuses demandes de récupérations monétaires et reculs sur nos conditions de travail actuelles. Tel qu'on peut le constater à d'autres tables, certaines demandes semblent venir directement du Conseil du trésor et ne correspondent pas à des problématiques réelles. De ce fait, aux tables de négociation de la FPPE, la partie patronale souhaite qu'on trouve ensemble des solutions à des problématiques que nous ne partageons pas. Nous les invitons à expliquer et à préciser leurs demandes pour que nous puissions les soumettre au débat à nos instances.

La partie patronale demeure à ce stade-ci très réservée quant à nos demandes syndicales. Ils procèdent par questionnement, mais demeurent encore neutres pour l'instant.

L'équipe de négociation de la FPPE

Intervention de l'équipe en lien avec le budget Leitao (tables AN et FR)

Parallèlement à la tournée médiatique de la présidente de la FPPE, madame Johanne Pomerleau, l'équipe de négociation a fait une intervention à la table. À l'aide d'une présentation vidéo ainsi que des témoignages écrits de parents d'enfants en difficulté, nous avons vivement dénoncé les coupes de services professionnels et les impacts sur les élèves à la suite des restrictions budgétaires. Nous avons rappelé au gouvernement l'obligation légale de fournir les services aux élèves en difficulté. (décision de la Cour suprême dans Moore c. C.-B. (2012)).

Nous avons soumis à la partie patronale quatre questions à transmettre à leurs mandataires:

- *La FPPE demande le maintien du niveau de services professionnels dans le réseau scolaire public (niveau de 2014-2015), est-ce que le gouvernement peut s'engager à maintenir les services, tel que demandé par la FPPE? Oui ou non.*
- *Est-ce que le gouvernement a évalué l'impact des coupes budgétaires sur les services professionnels et les services à l'élève? Oui ou non.*
- *Est-ce que le gouvernement a demandé un avis juridique concernant les impacts possibles de ces compressions sur les droits des élèves en difficulté?*
- *Quelle réponse ou explication le gouvernement va-t-il donner aux parents à part « qu'ils ne sont pas faits en chocolat »?*

À une rencontre subséquente, la partie patronale nous a confirmé que le message a été transmis aux autorités compétentes. Nous sommes toujours en attente d'une réponse à nos questions...

RAPPEL SUR LES DEMANDES SYNDICALES

LES DEMANDES	PRÉCISIONS
Définition de la journée régulière de travail	<ul style="list-style-type: none"> • 7 heures par jour
Horaire de travail variable (FR seulement)	<ul style="list-style-type: none"> • Sur une base journalière, heures de début et de fin
Reconnaissance du temps de déplacement	<ul style="list-style-type: none"> • Un seul lieu principal de travail • Reconnaissance de l'excédent pour le temps de déplacement vers les autres lieux de travail
Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire des dispositions
Clauses relatives à l'exercice de la fonction	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de fournir le matériel et les conditions nécessaires à la fonction
Définition de la tâche professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître la concertation, la formation, la tenue de dossiers, la planification, etc. dans le temps de travail
Ajout de ressources professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • 600 postes additionnels, dont 120 orthopédagogues • Plancher d'emploi au niveau de 2014-2015 en ETP (maintien du niveau de service)
Perfectionnement	<ul style="list-style-type: none"> • 350\$ par professionnel (au lieu de 240\$) • Bonification pour les régions éloignées • Inclure les surnuméraires (FR seulement; déjà inclus AN)
Statut d'engagement et notion d'absence (FR)	<ul style="list-style-type: none"> • Statut de remplaçant attribué malgré le fait que la personne titulaire est toujours à la CS
Permanence du personnel régulier à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> • Retirer l'exigence de travailler 75% ou plus pour y avoir accès
Reconnaissance de la scolarité de maîtrise et de doctorat – rémunération additionnelle à l'échelon 18	<ul style="list-style-type: none"> • 2,5% avec la maîtrise • 5% avec le doctorat
Régime de vacances	<ul style="list-style-type: none"> • 5^{ème} semaine accessible après 14 ans de service (au lieu de 25 ans)
Congés pour responsabilités familiales ou parentales rémunérés	<ul style="list-style-type: none"> • Banque de 10 jours distincte de la banque de congés de maladie
Maintien de certains avantages en cas de changement d'employeur dans le réseau scolaire	<ul style="list-style-type: none"> • Service continu aux fins de vacances • Permanence accélérée
Congés spéciaux et pour affaires personnelles (AN)	<ul style="list-style-type: none"> • Parité avec les autres groupes dans le réseau
Jours chômés et payés	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 17 jours • Sous réserve du maintien du nombre de jours actuel, si supérieur
Cotisation à un ordre professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Remboursement si l'appartenance est requise par les exigences du corps d'emplois
Frais de déplacement	<ul style="list-style-type: none"> • Lieu principal de travail reconnu • Remboursement obligatoire pour tout déplacement vers un lieu secondaire
Mesure d'attraction et de rétention	<ul style="list-style-type: none"> • Parité avec la santé pour l'octroi de primes (ex.: psychologues)

RAPPEL SUR LES DEMANDES SYNDICALES (SUITE)

LES DEMANDES	PRÉCISIONS
Mesure transitoire bonifiant la rémunération (conseillères et conseillers pédagogiques)	<ul style="list-style-type: none"> 5% (à harmoniser avec les relativités salariales)
Retour progressif	<ul style="list-style-type: none"> Retirer certaines contraintes quant à la durée
Mesures disciplinaires et administratives	<ul style="list-style-type: none"> Élargir le droit à l'accompagnement par un délégué lors de rencontres Notion de mesures disciplinaires = inclure l'avertissement écrit et la réprimande
Règles budgétaires	<ul style="list-style-type: none"> Remise des documents budgétaires au syndicat et consultation
Griefs et arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> Créer un mécanisme de médiation Exclure le "Qui perd paie" dans les situations de harcèlement psychologique.
Demandes périphériques	<ul style="list-style-type: none"> Ajout au plan de classification de 3 corps d'emplois : musico-thérapeute, archiviste, comptable professionnel agréé Inclure dans le service continu aux fins de vacances les contrats de remplaçant ou surnuméraire Congés pour activités syndicales, etc.

RAPPEL SUR LES DEMANDES PATRONALES

LES DEMANDES	PRÉCISIONS
Statut de surnuméraire	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter la période d'engagement pour les surcroûts de travail (actuellement de 6 mois)
Statut de surnuméraire	<ul style="list-style-type: none"> Retirer l'obligation pour les CS de créer des postes réguliers après un certain délai
Surnuméraires et remplaçants	<ul style="list-style-type: none"> Restreindre leurs droits et avantages, notamment l'accès à l'assurance-maladie et médicaments Assurance-salaire ? Possibilité de mettre un terme à l'engagement avant l'échéance du contrat
Période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter la durée à 12 mois pour les temps plein et « l'équivalent » pour les temps partiels
Modifications aux heures de travail des postes réguliers	<ul style="list-style-type: none"> Permettre à la CS de réviser les heures de travail des professionnels réguliers à temps plein ou à temps partiel, sans passer par le mécanisme de réduction de personnel
Organisation du travail et temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> Introduire un nouveau modèle d'organisation du travail prévoyant une répartition différente de l'offre de services dans l'année scolaire
Réduction de personnel	<ul style="list-style-type: none"> Ajouter le motif budgétaire dans les déclencheurs d'une baisse de personnel (AN seulement)
Sécurité d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le rayon de 50 km pour la mobilité du personnel

RAPPEL SUR LES DEMANDES PATRONALES (SUITE)

LES DEMANDES	PRÉCISIONS
Notion de service continu	<ul style="list-style-type: none"> Calcul des vacances basé sur le temps réellement travaillé dans l'année scolaire
Travail supplémentaire	<ul style="list-style-type: none"> Mention que le congé compensatoire soit normalement repris hors la présence des élèves
Congés pour force majeure	<ul style="list-style-type: none"> Restreindre la définition et diminuer le nombre de jours
Congés spéciaux	<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les liens parentaux pour les congés en cas de décès prévoir une répartition différente du nombre de jours lors d'un décès
Jours chômés et payés	<ul style="list-style-type: none"> Ramener tout le monde à 13 jours
Avancement d'échelon (ralentissement)	<ul style="list-style-type: none"> Le calculer en fonction de la prestation de travail effectuée (notion d'année d'expérience), donc au prorata du temps travaillé pour les temps partiels
Assurance-salaire (invalidité)	<p>10 demandes qui réduisent les avantages ex : Période de préqualification de 90 jours à chaque nouveau contrat</p> <ul style="list-style-type: none"> Baisser le taux la 1^{ère} année de 85% à 75% Pas d'accumulation de vacances pendant l'invalidité Pas de prestations versées lors des périodes de fermeture de la commission scolaire Retour progressif sur recommandation du médecin de l'employeur Etc.
Calcul de l'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> Revoir le mode de calcul
Affectation temporaire à un poste de cadre	<ul style="list-style-type: none"> Retirer l'obligation de paiement de la cotisation syndicale
Libérations syndicales	<ul style="list-style-type: none"> Remboursement à 100% de toutes les libérations pour des activités autres que celles en présence de l'employeur Remboursement de tous les avantages sociaux Revoir les préavis Être informé des personnes impliquées syndicalement et du calendrier des activités Réduire le nombre de clause dans la convention Etc.
Transmission de l'information	<ul style="list-style-type: none"> Revoir les informations, avis et documents à transmettre au syndicat, ainsi que les modes de transmission
Confidentialité	<ul style="list-style-type: none"> Clarifier les règles de confidentialité et le secret professionnel dans certaines situations (AN seulement)

En conclusion

Nous entreprendrons très bientôt une nouvelle phase de négociation. D'ici au 9 juillet, il reste environ 8 rencontres à chacune des tables. Nous aurons besoin d'une forte mobilisation de tout le personnel professionnel de la FPPE pour résister aux attaques et récupérations patronales, mais surtout pour obtenir des gains sur nos demandes syndicales.

