

Présentation des ententes de principe

Hiver 2016

Présentation

1. Entente de principe sectorielle
2. Entente de principe intersectorielle
 1. Salaire
 2. Structure salariale
 3. Disparités régionales
 4. Droits parentaux
 5. Retraite



1. Entente de principe sectorielle

Entente sectorielle

Conclusion le 12 décembre d'une négociation marquée par:

- Contrôle du Conseil du trésor;
- Refus de négocier les demandes monétaires à la table sectorielle;
- Demandes de récupérations patronales importantes;
- Refus de la partie patronale d'inscrire certains gains dans la convention;
- Recherche d'économies, de flexibilité et une volonté de régler à coût nul.

Demandes patronales au début de la négociation	Résultat
Augmenter la durée des surcroûts de travail de 6 à 12 mois	Statu quo
Enlever l'obligation de créer des postes réguliers pour les projets de surnuméraires	Statu quo
Pouvoir réviser à la baisse le nombre d'heures au contrat des réguliers	Statu quo
Réduire à 13 le nombre de jours chômés payés tel que prévu à la CC	Statu quo
Augmenter le rayon de 50Km dans le cadre de la sécurité d'emploi	Statu quo
Pouvoir mettre fin aux contrats de surnuméraire ou de remplacement pour tout motif	Statu quo
Calculer l'avancement d'échelon au prorata du temps travaillé	Statu quo
Retirer le droit à l'assurance-maladie et médicaments, et à l'assurance-salaire, au personnel surnuméraire et remplaçant	Statu quo
Réduire de 85% à 75% l'indemnité pour la première année en assurance-salaire	Statu quo
Prévoir un nouveau modèle d'organisation du travail pour intensifier les services durant la présence des élèves (aménagement de la tâche sur une base annuelle).	Statu quo



Les Gains

Ajout de ressources professionnelles

Annexe
D

Le montant actualisé (29,2M\$) sera reconduit avec indexation jusqu'au dernier jour ouvrable de la CC.

Maintien de l'affectation des sommes dans une enveloppe dédiée (incompressible).

Sous forme d'une lettre officielle hors convention à la présidente de la FPPE.

Ajout de ressources professionnelles

Nouvel ajout Un minimum de 7M\$ (pouvant être révisé à la hausse) dans le cadre de l'annonce de 80M\$ du ministre Blais, dans une enveloppe dédiée au personnel professionnel.

La FPPE connaîtra la répartition des montants.

Sous forme d'une lettre officielle hors convention adressée à la présidente de la FPPE.

Perfectionnement (régions éloignées)

Modalités **111 700\$ supplémentaires** pour chaque année scolaire pour CC-FR (**et 4 965\$ pour CC- AN**). Vise environ 500 personnes.

Nouveaux montants non cumulatifs et non récurrents.

La FPPE sera consultée sur la répartition et les critères.

Sous forme d'une lettre hors convention, en vigueur jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la fin de la CC.

Prime pour les psychologues

Modalités Ajout d'une **lettre d'entente dans la convention** prévoyant cette prime : **9,6%** pour les psychologues réguliers à temps plein qui travaillent 70 heures / 2 semaines. **6,7%** pour celles et ceux qui travaillent plus de 52,5 heures / 2 semaines.

Même conditions qu'en santé.

En vigueur jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la fin de la CC.

Un comité de suivi et d'évaluation de la mesure sera créé.

Amélioration de la reconnaissance de certains aspects de la fonction

Tâche professionnelle

Perfectionnement : CS facilite le **perfectionnement** utile en lien avec exercice des fonctions **ou** avec l'exigence d'appartenance à un ordre professionnel (CC-FR et CC-AN)

La fonction consiste « *en l'exercice d'une activité de **conseil, de coordination, d'animation ou d'administration** au sein d'un secteur d'activités* ». (CC-FR)

« *La commission facilite, dans le cadre des activités décrites ci-haut, l'**autonomie professionnelle** et la **concertation professionnelle** propices à l'atteinte des objectifs définis par la commission.* » (CC-FR)

Maintien d'avantages en cas de changement d'employeur dans le réseau scolaire

Modalités

Introduction d'une mesure permettant le transfert accéléré de la permanence et du service continu aux fins de vacances.

Congé sans traitement automatique à temps plein d'une année, avec préavis de 30 jours.

Période d'insertion professionnelle (durée du congé) au terme de laquelle la permanence est transférée.

Vacances

Reconnaissance, aux fins du calcul des vacances, de la durée d'emploi pour le personnel remplaçant ou surnuméraire qui devient régulier, comme étant du service continu.

Pour les périodes continues d'emploi non-interrompues par une période de non-emploi de 12 mois ou plus.

Déplacements et lieu principal de travail

CC
collective
francophone
et
anglophone

CC-FR : Précision lors de l'engagement de la notion de « lieu principal de travail » et dans d'autres clauses.

CC-AN : Introduction de la notion de « *lieu principal de travail* » dans la définition d'un poste.

Précision également à l'engagement et dans certaines clauses.

Congés spéciaux

**Corriger
l'iniquité
(CC-AN)**

2 jours pour affaires personnelles
(parité avec CC-FR) *donc pris dans la banque de
congés de maladie*

3 à 7 jours pour le mariage.

5 à 7 jours pour le décès du
conjoint ou de son enfant.

Autres gains

Retours
progressifs et
invalidité

Ajout de clauses permettant, exceptionnellement, le retour progressif avant la période de 12 semaines ou qui excèdent 12 semaines.

Frais de
sorties pour la
CS du Littoral

Mise à jour des noms.

Prérogatives
syndicales
(P1)

Nouveau régime de
libérations syndicales plus
clair

Règles budgétaires

Transmission,
sur demande,
au syndicat :

Du projet de règles
budgétaires, aux fins
de consultation

Des paramètres de
consultation, concernant
leur application à la
commission.

Les concessions



Les concessions	
Période d'essai à 12 mois	<i>Pour le personnel régulier à temps plein ou partiel.</i>
Congés spéciaux	<i>Limiter liens familiaux et possibilité de décaler les funérailles.</i>
Affectation temporaire à un poste de cadre, retrait de référence à l'obligation de payer sa cotisation syndicale	<i>Les personnes restent couvertes par la convention mais n'ont plus à payer leur cotisation. (CC-FR)</i>
Vacances	<i>Clause empêchant le double cumul en cas de transfert de catégorie d'employé en cours d'année.</i>
Lésions professionnelles	<i>Le traitement ne doit pas être supérieur à celui reçu si la personne était au travail.</i>
Retrait de certaines annexes caduques	<i>le comité national EHDAA et la lettre d'entente sur responsabilités familiales demeurent.</i>

Concessions (suite)	
Transmission de l'information	<i>Transmission par courriel et réduction de l'impression papier des conventions.</i>
Bureaux de placement	<i>CC-FR Changement de forme et création d'un bureau national.</i>
Libérations syndicales	<i>CC-FR : Révision complète du chapitre et changement dans le mode de financement. CC-AN Révision des délais d'avis.</i>
Reconnaissance des droits de gérance	<i>CC-AN : Introduction d'une clause générale de reconnaissance.</i>
Confidentialité des renseignements	<i>CC-AN : Introduction d'une clause similaire à CC-FR, responsabilité partagée CS et pros.</i>

Pour que l'entente sectorielle soit entérinée

- Pour que la Fédération et la Centrale soient autorisées à signer une convention collective au nom de leurs syndicats affiliés, il faut que les deux (2) conditions suivantes soient présentes :
 - La majorité des unités concernées par la convention collective qui leur est applicable dans l'ensemble des syndicats affiliés ont voté en faveur de l'entente;
 - La majorité des syndicats affiliés concernés par la convention collective qui leur est applicable ont voté en faveur de l'entente.

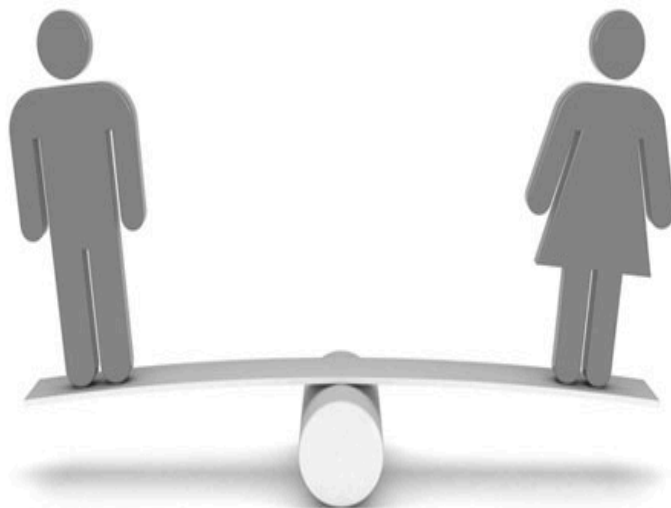


2. Entente de principe intersectorielle

2.1a) Le salaire

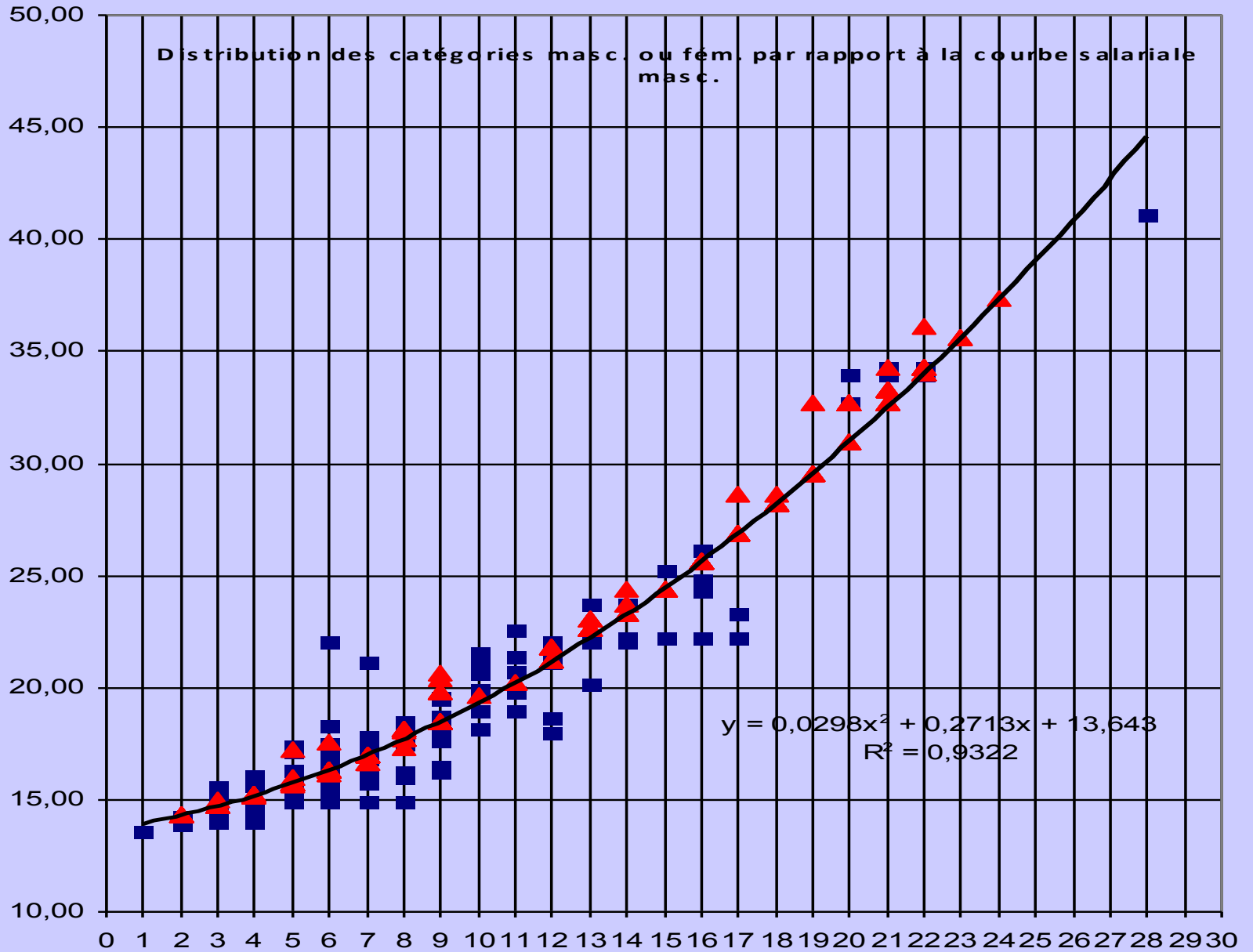
- 2015: 500\$ en montant forfaitaire;
 - 2016: 1,5%;
 - 2017: 1,75%;
 - 2018: 2%;
 - 2019: 250\$ en montant forfaitaire + 2,4% (ajustement moyen lié à l'intégration à la **structure salariale** au 2 avril 2019).
-
- L'offre initiale était de 3% sur 5 ans.

2.1b) La structure salariale



L' équité salariale (2001-2006)

- Corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe
- Catégories d'emplois à **prédominance féminine seulement** : ils ont été ramenés sur la courbe et ont eu des correctifs.
- Les corps d'emplois **masculins** et **mixtes** ne sont pas touchés à ce moment-là. Les corps d'emplois masculins servent à tracer la courbe.



Maintien de l'équité salariale (2010)

Plaintes déposées par la FPPE pour **14 corps d'emplois** afin de :

- faire reconnaître des changements dans les fonctions, dans le but d'augmenter les rangements de ces corps d'emplois à prédominance féminine;
- Faire reconnaître la prédominance de certains corps d'emplois pour ensuite faire reconnaître les changements.

Corps d'emplois qui font l'objet de plaintes en 2010	
Psychologues retirée suite au règlement des plaintes de la santé)	Bibliothécaires
Conseillères et Conseillers d'orientation (évaluation et prédominance)	Traductrice et traducteur
Conseillère et conseiller en formation scolaire	Orthophoniste
Agentes et agents de correction du langage	Nutritionniste
Psychoéducatrice et psychoéducateur	CISEP
Conseillère et conseiller en communication	Conseillère et conseiller en rééducation
Agente et agent de réadaptation	Conseillères et conseillers pédagogiques (prédominance)
Conseillère et conseiller à l'éducation préscolaire	

Plaintes maintien de l'équité 2010...

- En vertu de la Loi, l'équité est réévaluée tous les 5 ans.
- En tout 7000 plaintes déposées à la Commission de l'équité salariale (CES) pour l'ensemble de la fonction publique.
- En 2012, les organisations syndicales ont accepté un processus de conciliation devant la CES.
- Le Conseil du trésor souhaitait régler ces dossiers dans le cadre de la négociation, mais finalement il a retiré cette exigence; les travaux vont donc se poursuivre en conciliation.

Relativités salariales

- Les corps **d'emplois** mixtes qui n'ont pas encore été rangés.
- Les corps d'emplois qui ont été rangés **mais qui ne sont pas payés** en fonction de la valeur de l'emploi.

Corps d'emplois mixtes	Rangement
Conseillères et conseillers pédagogiques	22 Selon le CT * Pas d'entente Création d'un comité spécifique pour poursuivre les travaux en relativités.
AVSEC	20 selon le CT * Pas d'entente Création d'un comité spécifique pour poursuivre les travaux en relativités.
Architecte	22
SMTE	21
Animatrice et animateur de vie étudiante	20

Structure salariale – Assurer la cohérence

- Des échelles différentes pour un seul rangement;
- Des écarts différents entre les échelons d'un corps d'emplois à l'autre;
- Des catégories masculines payées depuis 10 ans en-dessous de la valeur de l'emploi;
- Des catégories féminines ou masculines payées au dessus de la valeur de l'emploi;
- Des gens au même rangement qui n'ont pas le même salaire.

Structure salariale

- Le front commun et le Conseil du trésor se sont entendus finalement
 - Sur une nouvelle structure toujours à 28 rangements
 - Une structure où l'on augmente plus rapidement dans les premiers échelons pour atteindre la quasi-totalité du salaire maximal en moins de temps (attraction)
 - Une structure où tous les individus au même rangement auront le même salaire d'entrée, la même progression et le même salaire maximum
 - Une structure où le sommet de chaque rangement est bonifié de 2,5% en avril 2019, moment où elle entrera en application, entraînant une hausse générale des échelons inférieurs.

Ajustement de la structure en 2019

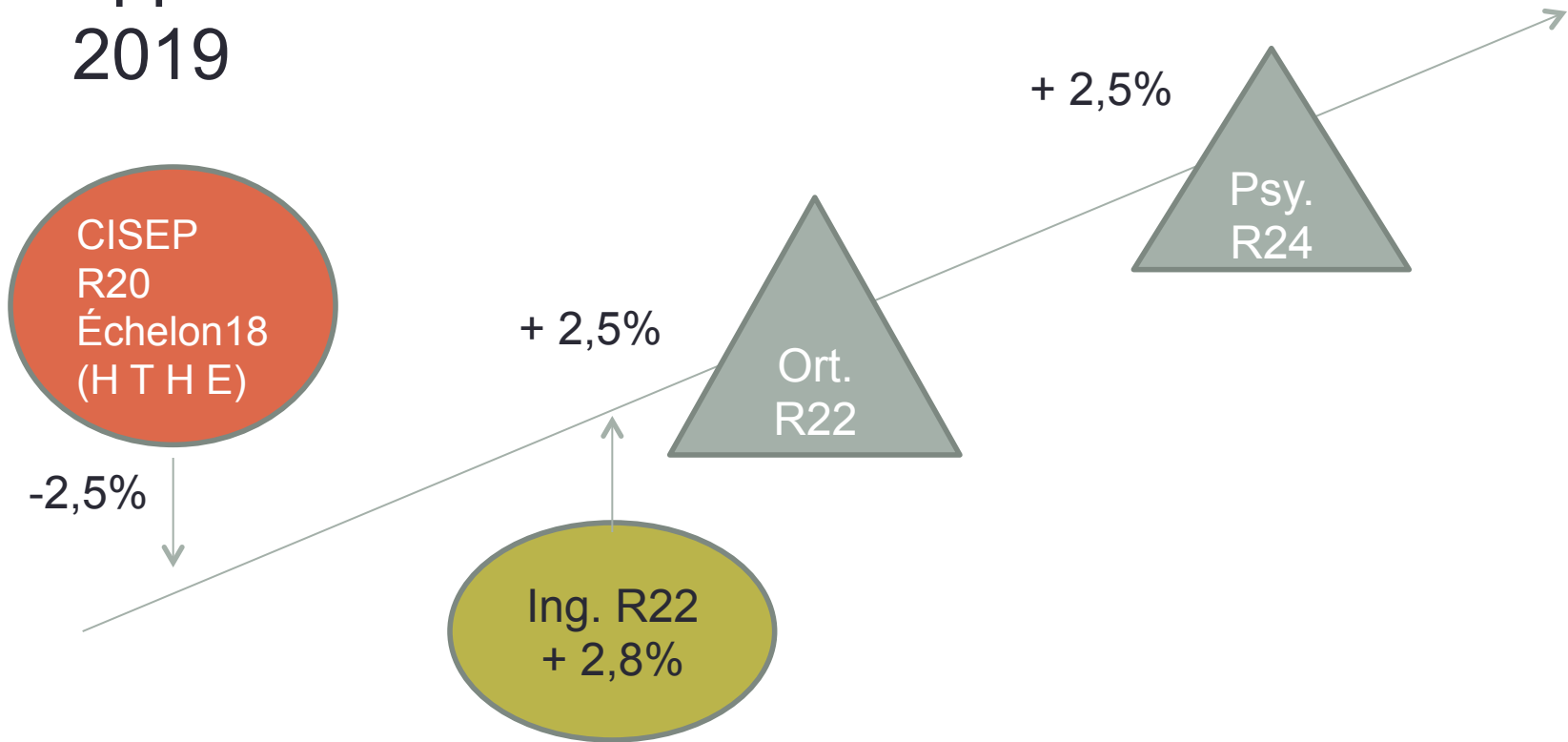
De 2015 à 2018

- la structure salariale demeure inchangée.
- Tout le monde aura les augmentations de salaire jusqu'en 2018 soit 5,25% + montants forfaitaires.

Au 2 avril 2019

- Les personnes dont les corps d'emplois sont sur la courbe et qui sont à l'échelon 18 verront leur salaire augmenter de 2,5 %
- Les personnes dont les corps d'emplois sont sous la courbe verront leur salaire ajusté d'environ 2,4% + l'écart à la courbe.
- Tous les **individus** déjà à l'emploi qui n'ont pas atteint les derniers échelons seront intégrés à l'échelon équivalent ou immédiatement supérieur: donc augmentation variable.
- Le nouveau personnel sera intégré aux rangements ajustés.

Ajustement approximatif au 2 avril 2019



Hors taux hors échelles

Les individus qui ne peuvent être intégrés (ayant atteint les derniers échelons) se verront appliquer la convention pour les **hors taux hors échelles**:

- Augmentation les années subséquentes = $\frac{1}{2}$ augmentation salariale + $\frac{1}{2}$ forfaitaire jusqu'à ce qu'il ait rejoint la courbe;
- **Le CDT a cédé sur sa demande de réduire les salaires afin de rejoindre plus rapidement la courbe.**

Salaires					Intégration à la structure au 2 avril 2019				Écart P/R à la courbe Hors taux, hors échelle*
Échelon	31 mars 2015 au 31 mars 2016	1 avril 2016 au 31 mars 2017	1 avril 2017 au 31 mars 2018	1 avril 2018 au 31 mars 2019	Échelon d'intégration	Salaire	Majoration	Augmentation totale sur la durée de la convention	
2102-Bibliothécaire RG 20									
1	39568	40162	40865	41682	1	44671	7,2%	12,9%	
2	40887	41500	42226	43071	1	44671	3,7%	9,3%	
3	42304	42939	43690	44564	1	44671	0,2%	5,6%	
4	43773	44430	45208	46112	3	47612	3,3%	8,8%	
5	45295	45974	46779	47715	4	49127	3,0%	8,5%	
6	46869	47572	48405	49373	5	50735	2,8%	8,2%	
7	48490	49217	50078	51080	6	52360	2,5%	8,0%	
8	51066	51832	52739	53794	7	54058	0,5%	5,9%	
9	52891	53684	54623	55715	8	55793	0,1%	5,5%	
10	54808	55630	56604	57736	10	59446	3,0%	8,5%	
11	56769	57621	58629	59802	11	61382	2,6%	8,1%	
12	58846	59729	60774	61989	12	63354	2,2%	7,7%	
13	61010	61925	63009	64269	13	65418	1,8%	7,2%	
14	63253	64202	65326	66633	14	67208	0,9%	6,3%	
15	65578	66562	67727	69082	16	70933	2,7%	8,2%	
16	67190	68198	69391	70779	16	70933	0,2%	5,6%	
17	68844	69877	71100	72522	17	72851	0,5%	5,8%	
18	72852	73945	75239	76744	18	76744	0,0%	5,3%	-2,5%

CP versus ens.

Échelon	Sal. 31 mars 2019	Sal. 2 avril 2019	Majoration	Augm. Totale	Sal. Ens au 2 avril 2019
8	56 700\$	57 108\$	0,7%	6,1%	54 468\$
9	58 939\$	59 190\$	0,4%	5,8%	56 783\$
10	61 270\$	61 345\$	0,1%	5,5%	59 196\$
11	63 714\$	65 875\$	3,4%	8,9%	61 712\$
12	66 263\$	68 304\$	3,1%	8,6%	64 335\$
13	68 967\$	70 769\$	2,6%	8,1%	67 069\$
14	71 744\$	72 979\$	1,7%	7,2%	69 920\$
15	74 685\$	75 280\$	0,8%	6,2%	72 891\$
16	76 523\$	77 636\$	1,5%	6,9%	75 989\$
17	78 407\$	80 083\$	2,1%	7,6%	79 218\$
18	80 368\$	82 585\$	2,8%	8,2%	82 585\$

À retenir...

- L'application de la convention pour les **hors taux hors échelle** est un gain qui limite les effets négatifs: personne ne diminuera de salaire.
- Les **plaintes de maintien 2010** ne sont pas réglées. Certains rangements peuvent encore être ajustés à la hausse.
- **Au niveau des relativités**, les rangements des **corps d'emplois mixtes** ne sont pas terminés (**CP et AVSEC**) et les travaux se poursuivent dans un comité.
- La FPPE pourra déposer des plaintes pour le **maintien 2015** et ainsi demander le réajustement pour certains corps d'emplois s'il y a eu des changements significatifs. (ex : Loi 21)

2.2 Disparités régionales

- Reclassement des municipalités de Kuujuaq, Whapmagoostui et de Kuujjarapik du secteur III au secteur IV;
- Ajout de Fermont à la liste des localités où la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires s'applique;
- La prime de rétention de 8% de Sept-Îles est maintenue.

2.3 Droits parentaux

- Faire en sorte que le niveau de remplacement de revenu pendant le congé soit établi à un niveau équivalent au traitement hebdomadaire de base reçu au travail.
- Période de service obligatoire de vingt semaines pour profiter du congés de paternité et d'adoption de cinq semaines (idem congé de maternité)
- Les autres demandes patronales ont été retirées

2.4 Retraite

Demandes patronales	Résultats
Calcul des rentes basé sur les 8 meilleurs années plutôt que les 5 meilleurs années	Recul contrôlé
Âge de la retraite porté à 62 ans sans pénalité et réduction actuarielle de 7,2% dès janvier 2017	Âge de la retraite porté à 61 ans sans pénalité en 2019 et réduction actuarielle de 6% à compter de 2020 . Ajout d'un nouveau critère de 60 ans d'âge et 30 années de service sans pénalité réduisant les impacts.
Augmentation automatique de l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie.	Recul contrôlé
Rachat de périodes à 200% au lieu de 100%.	Recul contrôlé
Indexation conditionnelle.	Recul contrôlé

Pour que l'entente intersectorielle soit entérinée

- Il faut qu'une majorité de Fédérations affiliée à la CSQ représentant une majorité de membres vote en faveur de l'entente.
 - Concrètement : la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) + 4 autres fédérations.

- La décision vous appartient!
- Merci de votre attention

Libellés

- Que l'assemblée du SPPCSE se prononce en faveur de l'entente de principe intervenue le 12 décembre à la table de négociation **sectorielle** entre la FPPE et le CPNCF (ou CPNCA pour les unités anglophones)
- Que l'assemblée du SPPCSE se prononce en faveur de l'entente de principe intervenue sur les matières **intersectorielles** le 17 décembre 2015 entre le Front commun et le Conseil du trésor.