

RELIE-NOUS



Bulletin d'information syndicale

SEPTEMBRE 1995

VOL. 7 NUMÉRO 1

SPÉCIAL NÉGOCIATIONS

Le 29 juin dernier, la CSN et le Comité patronal des négociations (CPNCC) convenaient de la mise sur pied d'un projet-pilote permettant aux parties locales, donc à votre Syndicat, de négocier directement avec l'employeur, donc la CECM, des modalités visant une nouvelle organisation du travail.

Ce projet doit s'articuler autour de points précis et toute entente garderait son effet jusqu'au 30 juin 1997.

La participation à ce projet-pilote est strictement volontaire.

LES SUJETS VISÉS PAR LA NÉGOCIATION LOCALE SONT LES SUIVANTS:

Formation et perfectionnement (sauf accès et quantum), changements technologiques et organisationnels (thème soumis par la partie syndicale);

À titre indicatif, les articles visés dans la convention sont:

5-6.00 (sauf 5-7.02 et 5-7.08)

7-1.05

8-7.00

Les parties locales pourront discuter de tout problème relatif à l'évaluation des besoins en matière de formation et de perfectionnement. Ces discussions pourront notamment porter sur l'utilisation des sommes disponibles, à l'exception du quantum, de même que sur la façon de favoriser l'accès à des postes, en utilisant le perfectionnement pour y parvenir.

Les implications engendrées par une réorganisation administrative de même que l'avènement d'un changement technologique, qui pourraient avoir une incidence marquée sur les emplois exigeant ainsi le recours à une formation spécifique pourront également être discutés afin d'y apporter les solutions requises.

Temps de travail (aménagement et heures supplémentaires) (thème soumis par la partie patronale);

La convention collective encadre avec précision l'aménagement du temps de travail des personnes salariées.

Afin de donner aux parties une plus grande capacité d'évaluer et de répondre aux besoins à combler, il y a lieu de se pencher notamment sur:

- le réaménagement de la journée, de la semaine et de l'année de travail;
- les heures supplémentaires;
- la nature et la durée des emplois cycliques.

Mouvements de personnel (thème soumis par la partie patronale);

À titre indicatif, les articles visés dans la convention sont:

7- 1.00

7-3.01 à 7-3.12

7-4.00

Les parties locales pourront travailler à élaborer de nouveaux modèles pour combler un poste définitivement vacant, pour permettre le remplacement d'une personne salariée absente ou lors de l'abolition d'un poste et ce, dans une perspective de simplification et d'allègement de la démarche.

Postes (thème soumis par la partie syndicale);

Développer une habitude d'échanges entre les parties lors de l'élaboration des plans d'effectifs ainsi que lors de la création de nouveaux postes afin de trouver les meilleures solutions répondant à leurs besoins. Pour ce faire, les discussions porteront sur la composition, la structure et l'aménagement des postes ainsi que sur les réorganisations pouvant avoir des effets sur la situation des personnes salariées.

Précarité d'emploi pour les personnes salariées temporaires, temps partiel et couvertes par le chapitre 10 (thème soumis par la partie syndicale);

Trouver les moyens pour que les personnes salariées du chapitre 10 et les personnes salariées à temps partiel aient la possibilité d'augmenter leur nombre d'heures travaillées. Permettre aux personnes salariées temporaires d'acquérir une stabilité d'emploi par l'élaboration de mécanismes régularisant l'embauchage.

Sous-traitance (thème soumis par la partie syndicale);

Les parties locales entameront des discussions sur le problème de l'octroi de contrats à forfait reliés à des classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation du personnel de soutien.

Problèmes de main-d'oeuvre résultant du contexte budgétaire (thème soumis par la partie syndicale)

Trouver des alternatives aux coupures de personnel lors de problèmes budgétaires. Travailler à maintenir une qualité et une quantité de services en réfléchissant à des choix de récupération autres. Favoriser le maintien à l'emploi des personnes salariées.

Toute entente sur un de ces sujets aura préséance sur le texte de la convention collective et prendra fin à la date convenue par les parties sans toutefois excéder le 30 juin 1997.

Vers la fin du mois d'avril 1996, les parties nationales (CSN et CPNCC) verront à faire un bilan de ce qui a été négocié localement dans les diverses commissions scolaires participantes.

Nous sommes forcés d'admettre que les sujets de négociations locales sont importants. Il faut donc que vous les analysiez sérieusement afin de décider si oui ou non nous devons en tant que Syndicat APPA, participer à ce projet-pilote.

MAINTENANT, PARLONS DU MONÉTAIRE, QU'EST-CE QUI ARRIVE?

Après deux semaines de négociations intenses sur les clauses dites de table centrale, un cadre d'entente est intervenu entre des organisations syndicales des secteurs public et parapublic, dont la CSN, et le Conseil du Trésor, le jeudi 7 septembre.

Nous vous présentons ci-après les principaux points de cette entente de principe.

LEVÉE DE LA LOI 102

Le cadre d'entente qui vous est proposé correspond en partie aux objectifs que nous nous sommes donnés.

Tout d'abord, le gouvernement abrogera cet automne la loi 102 et versera, le 1er avril 1996, un montant forfaitaire de 0,5%, pour compenser l'application de la loi 102 pour les six derniers mois.

De plus, l'entente de principe prévoit une augmentation des salaires de 1% le 1er janvier 1997 et une autre de 1% le 1er janvier 1998.

BONIFICATION DU RÉGIME DE RETRAITE

Le cadre de l'entente prévoit des gains importants au chapitre du régime de retraite. Il s'agit de la réduction de l'âge de la retraite ainsi que la diminution de la réduction actuarielle, de 6% à 4% par année, pour les personnes salariées qui veulent prendre leur retraite sans toutefois satisfaire aux critères d'admissibilité du régime. Avec ces mesures, plus de 44 000 travailleuses et travailleurs pourraient prendre une retraite plus hâtive au cours des 10 prochaines années. De plus, ces bonifications au régime favorisent la prise graduelle de la retraite. L'entente prévoit le maintien du niveau de la contribution. Mais le mode de calcul de la cotisation et du bénéfice crée une légère hausse de la contribution qui varie selon le salaire annuel.

Les nouveaux critères au régime de retraite entrent en vigueur à compter du 1er janvier 1996.

RETRAITE	MAINTENANT		JANVIER 1996	
	Critères d'admissibilité à la retraite (sans réduction actuarielle)	65 ans 62 ans et 10 ans de service 60 ans et le facteur 90	65 ans 62 ans et 10 ans de service 60 ans et 20 ans de service 55 ans et 35 ans de service (les années de service incluent les années de rachat)	
	Réduction actuarielle	6% par année d'anticipation entre la date de la retraite et la première date à laquelle une rente serait accordée sans réduction actuarielle	4%	
	Maximum d'années de service cotisées	aucun	35 années Aucune cotisation requise	

SALAIRE	SALAIRES			
	1995	1996	1997	1998
	Levée de la loi 102 cet automne	versement forfaitaire de 0,5% le 1er avril 1996 (pour compenser la récupération de la loi 102 d'octobre à avril 1996)	Hausse de 1% le 1er janvier	Hausse de 1% le 1er janvier

Les conventions collectives viennent à échéance le 30 juin 1998.

Étudiez bien ce document et venez nombreux à l'assemblée générale afin que nous discussions de l'ensemble de la problématique des négociations locales telles que proposées. De plus, nous devons voter sur l'entente de principe proposée concernant le monétaire.

Assemblée

PRÉVUE LE 18 OCTOBRE PROCHAIN À L'AUDITORIUM DE L'ÉCOLE GEORGES-VANIER. NOUS DEVRONS NOUS PRONONCER SUR TOUS LES POINTS MENTIONNÉS. VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX SOUHAITENT ARDEMMENT VOUS ENTENDRE.