



Info-Négo #11

ENTENTE DE PRINCIPE

Une entente de principe est survenue le 7 décembre dernier à la table sectorielle de l'ASPPC. Cette entente se décline en 40 points, dont voici les faits saillants.

AUCUN REcul

En annonçant sa volonté de « revoir l'ensemble des paramètres administratifs de l'État », en novembre 2014, Martin Coiteux laissait entrevoir des attaques particulièrement violentes contre les syndicats du secteur public. Pour nous, ces attaques se sont traduites par des demandes de recul dans presque tous les pans de notre convention collective : sur les libérations syndicales, sur l'autonomie professionnelle, sur la sécurité d'emploi, sur les garanties de plancher d'emploi, sur l'assurance-traitement, etc. Un premier constat, à la lecture de l'entente de principe, est que nous avons réussi à forcer le gouvernement à retirer ses demandes sur l'ensemble de ces éléments.

Il apparaît clairement que la forte mobilisation des membres et des syndicats a été un facteur clé dans le recul du gouvernement, de même que dans l'obtention des gains décrits plus bas. Des votes fortement majoritaires en faveur de la grève, une participation massive à celle-ci ainsi qu'aux actions prévues au plan d'action de l'ASPPC, tous ces éléments ont eu un impact réel sur l'issue de cette ronde de négociation.

Rangement 23

Avec cette entente de principe, les enseignantes et les enseignants de cégep sont maintenant au rangement 23, rangement qui constitue une reconnaissance de la complexité de leur tâche ainsi que de leur appartenance à l'enseignement supérieur.

Petite histoire du rangement 23

À la suite des travaux sur l'équité salariale, en 2006, les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire, qui sont une des catégories féminines visées par la Loi sur l'équité salariale, voient leur rangement fixé à 22. Leurs collègues des cégeps, appartenant à une catégorie mixte, sont exclus de cette loi et ne sont pas rangés. Une clause remorque leur permet toutefois de s'arrimer sur la structure salariale des profs des commissions scolaires. Depuis ce temps, les profs de cégep ne cessent leurs représentations

et leurs pressions afin d'obtenir une évaluation juste de leur rangement, par le biais de travaux sur la relativité salariale. Cependant, alors que la Loi sur l'équité salariale était assortie d'obligations pour le gouvernement, il n'en est pas de même pour la relativité qui, elle, doit être négociée.

En 2013, coup de théâtre : lors de sa première évaluation, le gouvernement décide de nous placer au rangement 21! Une mobilisation monstre s'en suit, qui fait reculer le gouvernement. Retour à la case 22 en février 2014 et poursuite des travaux, avec encore plus de vigueur. Ces travaux, jusqu'à ce jour, se sont toujours poursuivis hors des frontières de la négociation de la convention collective. Cependant, dès le début de cette ronde de négociation, le gouvernement, qui souhaite une restructuration majeure des échelles salariales et des rangements dans le secteur public québécois, place l'enjeu de la relativité au cœur des négociations. On y voit alors une opportunité de régler ce dossier qui traîne depuis trop longtemps; les délégué-es au regroupement votent un mandat en ce sens en janvier 2015.

Finalement!

Tout au long des négociations, le gouvernement a refusé de bouger de ses positions. Ce n'est que dans le dernier droit, cédant à la mobilisation et à l'appui ferme de la CSN et du Front commun, qu'il a cédé et nous a enfin reconnu le rangement 23. Ce gain correspond à un investissement de 80 millions \$, dont bénéficieront aussi les collègues de la formation continue.

Étudiantes et étudiants en situation de handicap - EESH

Lors de la tournée de consultation sur le cahier de demandes, vous avez demandé que soit reconnu et compensé l'alourdissement de tâche lié à la présence des EESH dans les classes. Le Ministère a répondu à l'appel que nous lui avons lancé par le biais de lettres d'intention qui complètent l'entente de principe : il s'engage à injecter 10 millions \$ par année, soit 125 ETC. Cet ajout de ressources, exclusivement réservées à l'engagement d'enseignantes et d'enseignants, ne pourra être utilisé à d'autres fins par les administrations.

Par ailleurs, puisque ces ressources visent les volets 1 et 2 de la tâche, elles peuvent donc contribuer à la création de postes. Elles pourraient arriver dès janvier dans les collèges, où elles seront réparties selon les besoins locaux. Les sommes non entièrement utilisées une année seront reportées à l'année suivante.

Cet investissement permet au comité de négociation d'affirmer que la présente entente accorde, globalement, un ajout de ressources à l'enseignement, de l'ordre de 1%, contribuant à la création de postes.

Création de charges à la formation continue

L'entente de principe prévoit une injection de ressources en provenance de la réallocation qui permettra la création de plus de 80 charges à la formation continue, payées à la CI. Ces charges pourront être à temps plein ou à temps partiel. Une partie de ces ressources pourront aussi servir à rémunérer des profs pour leur participation aux activités collectives (de département ou de programme). Par ailleurs, il sera possible, à partir de maintenant, de s'entendre localement sur le rattachement de ces enseignantes et de ces enseignants à un département ou à un comité de programme du régulier, ainsi que sur la possibilité de former un comité de sélection unique (régulier et formation continue).

Ces améliorations des conditions de travail de nos collègues faisaient l'objet de demandes récurrentes depuis une vingtaine d'années. Cette entente marque une avancée significative vers une plus grande intégration de la formation continue à l'enseignement régulier. La lutte devra se poursuivre au cours de la convention collective sur la façon de rattacher les enseignant-es de la formation continue aux départements et même plus tard, au cours des prochaines négociations.

Charge individuelle (CI) de travail – réduction de la CI maximale

L'entente de principe apporte certaines modifications à la CI. Ces modifications se font selon deux principes: elles doivent préserver les effets de la CI actuelle (2015) et protéger un plus grand nombre de profs d'une charge trop lourde.

D'une part, des modifications sont apportées aux facteurs HP (heures de préparation) et PES (périodes-étudiants-semaine), qui protègent la CI d'un trop grand nombre de préparations et d'un trop grand nombre d'étudiants. Le facteur HP passera de 1,9 à 1,75 et les ressources prévues dans la convention collective resteront dans cette enveloppe pour s'assurer que la mesure soit bien financée. Par ailleurs, le facteur PES passera

de 0,08 à 0,07 pour l'excédent de 415 PES. Ce changement libère 95 ETC pour la réallocation, qui viennent en grande partie de la marge de manœuvre dont la partie patronale disposait pour les PES, constituée de près de la moitié des ETC prévus à la convention. D'autre part, la valeur de la CI maximale, actuellement de 88, passe à 85.

Ces mesures combinées assurent un équilibre de la CI. Pour la plupart des profs touchés par ces mesures, la tâche sera légèrement diminuée.

La CI à 85, pas plus que celle à 88, ne constitue pas une barrière infranchissable. Comme par le passé, les dépassements de CI seront payés selon les modalités prévues à la convention. Rappelons que, normalement, au plus une seule personne précaire par discipline devrait être payée à temps partiel en fonction du calcul de sa CI, les autres étant engagées soit à temps complet annuel soit à pleine charge session.

L'entente prévoit répartir 55 ETC entre les collèges pour mettre en place la réduction de la CI maximale.

Autres gains

Pour les précaires :

- Assurance traitement : la protection salariale pour les enseignants à statut précaire sera dorénavant calculée en fonction du contrat de travail qu'il aurait eu s'il avait été au travail.
- Offre générale de service : l'entente prévoit la possibilité de mettre en place une offre générale de service (OGS). L'OGS permet aux enseignants à statut précaire de signifier à un seul et unique moment au collège son intérêt à postuler sur toutes les charges qui seraient affichées. Elle peut aussi prévoir la mise en place d'une liste de rappel avec un délai d'affichage nul.
- Refus de charge : l'entente reconnaît le droit aux profs à statut précaire de refuser une charge de cours supplémentaire sans risquer de se faire retirer l'ensemble du contrat.

Vie départementale:

- L'entente prévoit une augmentation de la garantie minimale pour la coordination de 5,5 à 6 ETC. Cela s'applique aux collèges de petite taille, mis à part quelques centres déjà exclus dans la convention actuelle.

Une version complète de l'entente est disponible sur Cégeps – profs en négo. Vous pouvez y accéder en cliquant ici. Pour plus de détails et d'explications, vous pouvez consulter votre syndicat local.