

## *Info Syndicale*

Quelle est la différence entre l'expérience, l'ancienneté, le service continu et la permanence?

CONVENTION COLLECTIVE P1

Il n'est pas toujours simple de faire la différence entre l'expérience, l'ancienneté, le service continu et la permanence et encore moins de savoir à quoi sert chacun.

**L'expérience** n'est pas définie clairement dans la convention, mais elle fait référence à la capacité de discernement, d'intuition et de savoir-faire relatif à l'exercice de notre travail. L'expérience s'acquiert en travaillant dans un domaine pertinent à nos fonctions, auprès du centre de services ou auprès d'un autre employeur. Elle permet d'être plus efficace dans l'exécution de nos tâches.

L'expérience avant l'embauche permet d'obtenir des échelons supplémentaires, donc un classement et un salaire supérieur. Après l'embauche, la progression dans les échelons est liée à l'expérience acquise.

**L'ancienneté** correspond à la période d'emploi pour un même employeur, soit à titre de professionnel, soit à un autre titre. Bien qu'on calcule l'ancienneté seulement à partir du moment où un professionnel obtient un statut de régulier, le calcul tient compte des contrats de remplacement et surnuméraires, sauf si le lien d'emploi a été interrompu pour une période excédant 24 mois. Dans cette situation, seuls les contrats qui suivent l'interruption sont comptabilisés.

Pour un professionnel qui n'a pas de poste régulier, on parle plutôt de temps total accumulé. Ce temps est comptabilisé pour établir la liste de priorité.

L'ancienneté est calculée en années, en mois et en jours. Elle est importante lorsque l'employeur abolit des postes. À ce moment, ce sont d'abord les postes réguliers à temps partiel qui sont abolis, puis les postes réguliers à temps plein (75% et plus). Les coupures de personnel s'effectuent toujours par ordre inverse d'ancienneté.

**Le service continu** correspond à la période pendant laquelle le professionnel est à l'emploi du centre de services, à quelque titre que ce soit, sans période d'interruption de plus de 12 mois.

Le service continu est évoqué à plusieurs reprises dans la convention collective, mais il sert principalement aux calculs des vacances.

**La permanence** correspond à une sécurité d'emploi. Le professionnel régulier temps plein l'obtient en terminant deux années complètes de service continu au centre de services. Le professionnel régulier à temps partiel n'a pas accès à la permanence.

La permanence est intéressante lorsqu'il y a abolition de postes par l'employeur puisqu'elle assure le revenu. Il s'agit d'une sécurité d'emploi non négligeable. Un professionnel permanent dont le poste est aboli conserve un emploi au Centre de services scolaire, en conservant son salaire. Le professionnel est mis en disponibilité. L'employeur a alors l'obligation de lui fournir du travail (autre que celui accompli dans le cadre du poste aboli). Cependant, la mise en disponibilité entraîne aussi certaines obligations pour les professionnels, comme le fait de devoir accepter de faire toutes les tâches exigées par l'employeur respectant ses compétences et ses qualifications ou l'obligation, selon certains critères, d'accepter un emploi dans un autre CSS.