

LA PASSERELLE NÉGO

Mot du président

Nous souhaitons toujours obtenir des négociations qui répondent à nos aspirations avec un employeur compréhensif et généreux. Malheureusement, le gouvernement (le Conseil du trésor) ne coche aucune case. Il est un fort mauvais employeur. Il dit qu'il valorise l'importance des services publics, pourtant, dans les faits, il ne démontre que très peu de considération.

D'ailleurs, le gouvernement de la CAQ a choisi récemment de baisser les impôts. Cela n'augure rien de bon pour tous ses employés, spécialement pour nous, qui historiquement servons de marge de manœuvre pour les Centres de services scolaires.

Nous savons que les offres salariales, proposées à l'ensemble de la fonction publique, sont de 9% sur 5 ans. Cependant, l'inflation pour 2022 seulement était de près de 7%. Le 30 mars, plus de 2000 membres du Front commun étaient présents à Québec pour manifester ensemble leur solidarité et leur détermination « D'UNE SEULE VOIX ».

La mobilisation sera nécessaire et essentielle pour une entente respectueuse et satisfaisante.

Je n'ai pas à donner de longues explications pour faire état de la problématique d'attraction et de rétention du personnel professionnel, et ce à tous les niveaux pour ceux qui travaillent en services pédagogiques, directs à l'élève et administratifs.



Nos priorités actuelles, à la FPPE, sont notamment le salaire, les vacances et l'obtention d'un seuil minimal de service.

Malheureusement, les offres sectorielles présentées sont désolantes. Elles suscitent l'indignation. Le gouvernement ne semble pas comprendre le sentiment d'urgence.

Tout comme le protecteur du citoyen du Québec, nous sommes convaincus que la meilleure intervention est celle que l'on offre dans le milieu de vie de l'élève. Pour y arriver et obtenir des ressources qualifiées en nombre suffisant, il faut des conditions de travail qui seront incitatives.

Toutefois, avec son dépôt amendé, le gouvernement n'offre rien de très attirant. Au contraire, il cherche plutôt encore à nous contraindre.

Ne nous faisons pas d'histoire pour obtenir des gains. Nous devons nous tenir debout et être solidaires. L'automne risque d'être chaud.

Jacques Landry,
Président FPPE(CSQ)

Derniers développements aux tables de négociation

Depuis notre dernière communication en janvier, nous avons assisté à un lent démarrage des négociations sectorielles. Nous avons débuté la présentation et l'argumentation détaillée de nos revendications à raison d'une rencontre aux deux semaines respectivement aux tables francophone (P1) et anglophone (P2). Nous constatons que les échanges étaient soutenus et sérieux. Toutefois, aucune avancée sur nos demandes n'a été constatée. À la fin mars, la partie patronale a informé l'ensemble des tables sectorielles qu'elle déposerait un nouveau dépôt patronal précisé et bonifié.

LES DÉPÔTS FRANCOPHONE ET ANGLOPHONE

Nous avons reçu les dépôts francophone et anglophone le 5 avril dernier. La partie patronale a introduit ses dépôts en indiquant qu'elle souhaitait, par cette démarche, parvenir à un règlement à court terme avant le 30 juin 2023.

Si la partie patronale fondait beaucoup d'espoir dans cette démarche, force est de constater qu'elle n'a pas livré de propositions à la hauteur des défis que vivent les professionnel·les dans les milieux de travail.

En effet, peu ou pas d'avancées ont été constatées sur nos demandes. Des récupérations importantes sur les conditions de travail sont exigées.

Dans le dépôt francophone, nous retrouvons une avancée sur une de nos demandes, soit **l'ajout d'une rémunération additionnelle de 2% pour les professionnel·les qui prennent en charge un ou une stagiaire**. Cependant, les modalités restent à préciser.

L'employeur accepte aussi de **bonifier le budget de perfectionnement de 100 \$ par personne qui travaille à temps plein**, par contre, cette bonification (qui ne figurait pas dans nos demandes) vient avec une contrepartie importante. L'employeur demande une exigence minimale annuelle de formation continue pour tous les membres et veut en faire une condition de maintien du lien d'emploi.

Enfin, la partie patronale propose **un montant pour l'insertion professionnelle**, mais précise que ce sont des sommes qui seront versées aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires qui pourront les utiliser à leur guise. Difficile de voir dans cette proposition une amélioration des conditions de travail des professionnel·les!

Ce sont les seules solutions que la partie patronale propose afin de faire face aux nombreux postes vacants dans les établissements. Parmi la cinquantaine de solutions concrètes que nous apportons à la table, la partie patronale n'en retient qu'une seule.

Ce n'est pas tout, puisque **les demandes de récupérations sont nombreuses**. Nous trouvons plus de quinze demandes patronales dont certaines **qui augmentent la précarité** (augmentation de la durée du surnumérariat), d'autres qui touchent l'assurance salaire ou qui pénalisent les professionnel·les qui ne travaillent pas à temps plein. À ce titre, la partie patronale propose de retarder l'avancement d'échelon de tous et toutes les professionnel·les qui travaillent moins de 35 heures par semaine.

Du côté anglophone, la partie patronale demande aussi **d'abolir la limite de 50 km pour affecter les professionnel·les** et pour l'obligation d'accepter un poste dans le processus de sécurité d'emploi. Concrètement, l'employeur veut pouvoir affecter les professionnel·les des commissions scolaires anglophones n'importe où sur le territoire de ces dernières, ce qui peut vouloir dire à plus de 500 km dans certains cas. C'est non seulement inacceptable, mais c'est aussi insultant pour les travailleur·euses de recevoir une telle proposition à la table.

Vous comprenez donc que ce dépôt a été reçu avec une grande déception de la part de la partie syndicale, étant donné que nous constatons être très loin d'une entente. De toute évidence, nous ne partagerons pas les mêmes objectifs que la partie patronale. Nous souhaitons **rendre les postes attrayants** afin de combler les postes vacants et faire face à la pénurie de personnel, en augmentant la rémunération par exemple. Nous souhaitons aussi améliorer les conditions de travail des professionnel·les qui travaillent dans le réseau, afin que ces dernier·ères restent en poste. Pour ce faire, nous souhaitons de **la flexibilité dans l'organisation du travail** (télétravail, horaire variable), **un accès plus rapide aux vacances additionnelles et protéger la santé physique et psychologique des travailleur·euses**. Nous souhaitons également protéger les services professionnels publics, en agissant sur la sous-traitance à titre d'exemple. Ces objectifs ne sont pas partagés par la partie patronale qui fait la sourde oreille à la table de négociation.

DERNIERS DÉVELOPPEMENTS AUX TABLES DE NÉGOCIATIONS (SUITE)

Au surplus, depuis ces dépôts du 5 avril, l'employeur insiste pour que nous retirions déjà des demandes syndicales, alors que nous n'avons même pas terminé nos présentations. Nous avons insisté pour maintenir des rencontres, mais l'employeur accepte seulement de nous écouter, ne fait aucune avancée sur nos demandes et n'accepte pas de négocier avec nous. Lors de la dernière rencontre du 26 avril, nous avons aussi appris que toutes les demandes de congés rémunérés ne pourraient pas être négociées avec nous.

Nous gardons le cap malgré tout aux tables de négociations et espérons un changement de position de la partie patronale. Nous sommes prêts à négocier et intensifier les rencontres, mais nous devons sentir une réelle volonté des centres de services scolaires, des commissions scolaires et du ministère de l'Éducation de valoriser et de reconnaître les emplois professionnels du secteur scolaire à leur juste valeur. Il en va de la survie du modèle de services professionnels publics que nous connaissons.

Aux tables du Nord

Tout comme aux tables de négociations francophone et anglophone, le rythme de négociation aux tables Crie et Kativik est lent depuis le retour en janvier.

Aux deux tables, la partie patronale nous a fait une présentation des problématiques d'attraction et de rétention ainsi que des réalités spécifiques à chacun des territoires. Nous avons profité de l'occasion pour souligner que nos dépôts syndicaux contenaient de nombreuses pistes de solutions en matière d'attraction et de rétention des professionnel·les et que nous étions impatient·es d'en discuter.

Le 18 avril dernier, la commission scolaire Kativik a présenté son dépôt patronal « précisé ». Celui-ci comprend essentiellement les mêmes demandes de récupérations patronales qu'aux tables francophone et anglophone, mais prévoit aussi une demande spécifique en lien avec les antécédents judiciaires. La commission scolaire souhaite ajouter à la convention collective l'obligation pour les professionnel·les de transmettre à l'employeur toute modification à leurs antécédents judiciaires. Nous avons adressé de nombreuses questions à la partie patronale en lien avec ce dépôt précisé. Les réponses devraient nous être transmises au cours des prochaines rencontres.

Il est à noter que la commission scolaire Crie ne nous a pas encore fait part de son intention de procéder à un dépôt patronal précisé, comme ce fut le cas à toutes les autres tables de négociations.

Malgré cette situation, nous amorcerons dans les prochaines semaines la présentation de l'ensemble de nos propositions qui visent à améliorer les conditions de travail des professionnel·les des commissions scolaires Crie et Kativik.

