FNEEQ CSN

INFO·FNEEQ

BULLETIN EXPRESS

NÉGOCIATIONS CEGEPS

Lundi, 27 octobre 1986 Volume 4 numéro 7

NOTRE OBJECTIF

OBTENIR UN REGLEMENT SUR NOS PRIORITÉS CET AUTOMNE

POURQUOI CET AUTOMNE?

On pourrait bien vous dire que c'est parce que c'est la stratégie que vos délégué-e-s dans les instances ont adoptée et confirmée depuis le mois de juin, après de longs débats et mures réflexions. Mais d'accord, d'accord, il vous en faut plus, c'est pas nécessairement une raison. C'est pas non plus parce qu'on a pas eu d'été qu'il faut penser que l'automne va être chaud!

Un règlement satisfaisant cet automne, c'est une priorité parce que:

- Depuis le début de notre démarche de négociation nous nous sommes fixés comme objectif primordial de mettre fin au décret qui devrait être échu depuis janvier 86, en obtenant une convention collective signée sur la base du projet que nous avons élaboré par priorités.
- Les conditions préalables pour négocier ces priorités sectorielles sont atteintes avec le règlement du protocole sur les matières de l'Annexe A, le dépôt complémentaire auquel va procéder la partie patronale, la reprise des pourparlers à la table sectorielle (CPNC-FNEEQ) et les négociations de Fédération (des cegeps) à Fédération (FNEEQ) sur le harcèlement sexuel et le stationnement.
- Les négociations engagées dans les autres fédérations du secteur public CSN à la table commune et aux tables sectorielles s'intensifient dans la perspective d'en arriver à un règlement cet automne.
- Nos partenaires CSN et les autres syndiqué-e-s du secteur public se mobilisent en vue d'exercer une pression sur la partie patronale afin d'obtenir un règlement négocié cet automne.
- Le gouvernement répète depuis plusieurs mois qu'il entend mettre fin aux négociations avant la fin de 1986.

Bref, du Comité de stratégie, du Comité des responsables locaux à la négociation (42) à l'Atelier sectoriel cegeps en passant par le CCNSP-CSN, tout le monde s'entend pour dire que c'est le moment de mettre le paquet pour atteindre les objectifs de négociation que nous nous sommes fixés d'autant plus que le gouvernement a annoncé ses couleurs, même si elles sont en noir et blanc. Nous croyons qu'à la FNEEQ nous devons nous joindre à ce mouvement, dans notre meilleur intérêt.

TOUJOURS RIEN, NULLE PART

Malgré leurs discours, le Gouvernement et ses partenaires patronaux n'ont pas encore négocié vraiment ni répondu à nos demandes prioritaires en vue de trouver des solutions aux problèmes de l'heure que nous lui soumettons même s'ils nous trouvent "raisonnables".

SALAIRES

- 3,5% (moins que l'inflation)
- Réinjection des100$ millions de récupération (pris dans les avantages sociaux et la sécurité d'emploi) prévue dans les offres patronales et une possibilité d'offre salariale pour 87 et 88 si nous acceptons ses offres sur le reste.
- Pas question d'indexation, ni d'abolir les discriminations, ni de 100% de salaire pour les MEDS, ni d'enrichissement, ni de pleine reconnaissance de l'expérience perdue, ni d'ajustement entre les échelons 19-13 et 19-14.
  Pas de table provinciale pour les garderies sur le monétaire.

A LA FNEEQ

- Ouverture de l'enveloppe salariale des profs par l'utilisation du résidu à d'autres fins que l'enseignement.
- Pas d'amélioration de la tâche mais une augmentation par l'élimination des préparations de cours repris en deuxième session.
- Décloisonnement qui permet d'affecter les profs à d'autres tâches que l'enseignement collégial.
- Introduction du CIEL.
- Relocalisation intersectorielle.
- Affectation des MEDS à n'importe quoi.
- Pas plus d'accessibilité à la permanence.
- Pas d'accès à l'égalité.

AILLEURS

- Pas question de plancher d'emploi à la FAS.
  Blocage sur les mécanismes de sécurité d'emploi et de replacement, sur le dossier des statuts précaires (50% des effectifs), sur les mutations, les contrats à forfait, le règlement des litiges (griefs et arbitrages) et les garderies.
  L'intensification des négociations à la FAS se traduit par des séances quotidiennes (jusqu'à 7 jours par semaine) et certaines ouvertures ont été faites sur la formation (300,000$ de plus en trois ans sur 5,4$ millions), les congédiements administratifs et l'admissibilité des temps partiels au plan d'assurances. Un dépôt doit venir sur le dossier des infirmier-ères auxiliaires.

- Au soutien scolaire les négociations sont avancées mais il y a blocage sur les gros points: statuts précaires, mouvements de main-d'oeuvre, remplacement, assurances et contrats à forfait.

- Au soutien cegep, la partie patronale a fait des ouvertures sur les temps partiels mais il y a blocage majeur sur les contrats à forfait, les mouvements de main-d'oeuvre, les horaires de travail, le temps supplémentaire (repris en temps simple) et le plan de classification.

- Pour les professionnel-le-s des affaires sociales, la négociation se poursuit avec sensiblement les mêmes ouvertures qu'à la FAS.
  Pour les professionnel-le-s non-enseignant-e-s, ils ont adopté le protocole relativement à l'Annexe "A"; pour le reste...

Comme on peut le constater, les négociateurs patronaux n'ont pas recu de mandats pour négocier les points importants ayant une incidence monétaire, à aucune des tables. En nous présentant à la table sectorielle avec le règlement de l'Annexe "A", nous nous retrouvons sensiblement au même niveau que les autres, c'est-à-dire à négocier nos principales priorités sur la tâche, la sécurité d'emploi, pour les MEDS, les non-permanent-e-s, les femmes.

QUI RÉPONDE A NOS PRIORITÉS

Au moment de l'élaboration de nos grandes priorités nous avions dégagé cinq grands axes:

- la tâche
- les conditions d'emploi
- l'accès à l'égalité
- le contrôle de notre travail
- le salaire et les avantages sociaux

Cf: Nos priorités de négociations traduites en mécanismes

Le protocole de règlement de l'Annexe "A" est loin d'avoir réglé notre convention collective même s'il dispose des deux tiers des articles sur lesquels nous maintenons le statu quo. Nous avons ainsi disposé de la plus grande partie de l'axe de nos priorités concernant le contrôle de notre travail. Mais le principal reste à négocier.

TACHE

- Une norme réseau se rapprochant de celle qui prévalait avant le décret.
- Garantie que la charge moyenne de travail dans le réseau ne dépassera pas 39.
- Des formules conventionnées pour la répartition des profs entre les collèges et l'utilisation de ces formules comme balises pour la répartition des profs entre les disciplines dans un collège.
- Revision de la valeur des paramètres intervenant dans le calcul de la CI et dans les formules de répartition pour corriger certaines inéquités dans le rapport encadrement-adaptation-préparation.
- L'allocation "in norme" d'un nombre plus grand de profs pour la coordination des stages et ateliers.
- L'allocation "in norme" d'un certain nombre de profs pour les temps de déplacement.
- La reconnaissance de l'épuisement professionnel comme syndrome causé par le travail
- Une annexe pour les sous-centres

L'EDUCATION DES ADULTES

- Meilleure couverture par la convention collective des profs à l'EA.
- Appartenance à un département
- Allocation pour la coordination départementale de l'enseignement dispensé à l'EA (hors norme).
- Un plus grand nombre de charges d'enseignement à temps complet.
- Reconnaissance du statut de profs à temps partiel pour ceux et celles qui dispensent des cours à l'EA.
- L'articulation de l'énoncé de principe contenu dans le dépôt patronal à l'effet de défavoriser le cumul d'emploi par l'établissement d'un ordre de priorité pour les cours à l'EA.
- L'inscription des profs de l'EA sur la liste de rappel.
- Recours au comité de sélection pour la sélection des profs à l'EA.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Congé sabbatique à traitement différé.
- Droit à un congé de pré-retraite d'un an s'il annule ou évite une MED.
- Retraite anticipée: possibilité de prendre sa retraite à 62 ans sans perte actuarielle et avec un crédit de 3 années de service.
- Congé à temps partiel pour responsabilités familiales.

RECHERCHE

- Création d'une banque de libérations (100 ETC) pour les projets de recherche départementaux à incidence pédagogique.
- Couverture minimale des conditions de travail des profs libérés pour la recherche dans les centres spécialisés.

NI AUX PROBLEMES DE L'HEURE

FORMATION ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- Fixation du quantum pour le perfectionnement à 0,5% de la masse salariale.
- Création d'une banque de libérations (100 ETC) pour fins du perfectionnement technologique.

MEDS

- Tâche équitable par rapport aux autres profs
- Respect de la discipline lors de l'affectation
- Droit de refuser une charge dans un autre collège
- Priorité sur les charges à l'éducation des adultes
- Meilleur accès au recyclage
- Amélioration des mesures de résorbtion

NON-PERMANENT-E-S

- Liste de rappel selon l'ancienneté effective
- Ordre de priorité permettant l'accès réel à l'emploi
- Possibilité de complèter sa charge à l'EA.
- Statut de prof à temps complet si CI=72 ou ETC=1
- Mesures pour faciliter l'accès à la permanence.
- Engagement selon la plus avantageuse des formules suivantes:
  - sur la base de la combinaison de l'allocation résiduelle et de la libération ou du congé accordé au prof remplacé
  - selon le calcul de la CI

FEMMES

- Accès à l'égalité
  - intégration spécifique des femmes dans l'ordre de priorité d'emploi
  - diminution possible des pertes d'emploi
  - meilleur accès au recyclage et au perfectionnement
- Droits parentaux
  - amélioration des conditions pour les profs à temps partiel
  - augmentation de la durée du congé pour adoption
- Harcèlement sexuel-
  mesures de prévention par la formation-sensibilisation, par l'élimination de la production sexiste, le droit d'enquête et un mécanisme d'acheminement des plaintes.

OBTENIR UN REGLEMENT SATISFAISANT CET AUTOMNE

CELA SIGNIFIE:

- NÉGOCIER INTENSIVEMENT
- NOUS MOBILISER AUTOUR DE NOS REVENDICATIONS PRIORITAIRES
- APPUYER LA NEGOCIATION PAR DES MANDATS D'ACTION FERMES
- SE JOINDRE AUX PRESSIONS EXERCÉES PAR LES SYNDIQUÉ-E-S DU SECTEUR PUBLIC POUR INFLÉCHIR LES CHOIX PROVIGOBEIL DU GOUVERNEMENT BOURASSA

DECRET