

ENTENTE DE PRINCIPE SECTORIELLE

DES AMÉLIORATIONS POUR TOUTES LES CATÉGORIES DE PERSONNEL!

Le 21 juin dernier, le comité de négociation de la FSSS–CSN a conclu une entente de principe sectorielle avec le gouvernement pour renouveler la convention collective du 1er avril 2020 au 31 mars 2023. Les aspects financiers de la convention collective étant [présentés plus en détails dans un bulletin d'informations CSN](#), nous nous concentrerons ici sur les aspects spécifiques aux conditions de travail du réseau de la santé et des services sociaux.

D'entrée de jeu, soulignons que le comité de négociation recommande l'adoption de cette entente. Réunis en conseil fédéral les 29 et 30 juin, les délégué-es représentant tous les syndicats FSSS–CSN, après en avoir débattu, ont voté pour en recommander l'adoption aux membres lors des assemblées générales. Pour la FSSS–CSN, les résultats de la négociation sont satisfaisants et ils représentent plusieurs gains, et ce, pour toutes les catégories de personnel.

Nous avons réussi à obtenir des améliorations substantielles pour celles et ceux qui gagnent le moins dans le réseau et nous en sommes très fiers, car c'est l'orientation que nous nous étions donnée.

À la table sectorielle, nous avons obtenu de nombreuses améliorations à la convention collective qui auront un impact positif pour l'ensemble des salarié-es du réseau, que ce soit, par exemple, en ce qui a trait à la santé et la sécurité du travail, à la surcharge de travail, à la conciliation travail-famille-études ou encore à l'accès aux postes. Tous les détails vous seront livrés en assemblées générales, qui se tiendront d'ici le 2 août 2021, au cours desquelles tous les membres devront voter sur cette entente, par scrutin secret.

Des gains pour toutes les catégories de personnel

Voici quelques-unes des mesures communes à toutes les catégories de personnel

- Bonification de plusieurs dispositions concernant différents congés, notamment la reconnaissance des années de travail effectuées dans un autre établissement, pour déterminer le quantum de vacances et l'amélioration de l'accessibilité aux congés de maladie pour motifs personnels
- Bonification du régime de congé de conciliation famille-travail-études
- Possibilité de monnayer certains congés accumulés pour combler le délai de carence au début d'une période d'invalidité
- Bonification de la procédure de fardeau de tâche pour prévenir les surcharges de travail
- Remboursement des frais de stationnement au port d'attache pour les personnes pour qui on exige l'usage d'un véhicule

Des gains pour toutes les catégories de personnel (suite)

- Prime de soir qui sera applicable à compter de 14 h
- Possibilité d'être reclassifié à tout moment si on effectue les tâches d'un autre emploi mieux rémunéré.
- Une personne salariée faisant l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans le cadre de ses fonctions et qui est acquittée verra ses frais d'assistance judiciaire remboursés
- Une personne qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans avoir à se déplacer sera rémunérée pour un minimum d'une heure, au taux applicable.
- De plus, des discussions auront lieu en cours de convention collective pour régler des problèmes en santé et sécurité, notamment pour contrer la violence des usagers ou de leur famille à l'égard du personnel et pour répondre aux besoins en formation aux techniques d'intervention dans des situations potentiellement dangereuses. Un budget de 5,8 millions de dollars est consacré aux mesures qui en découleront.
- Un autre comité se penchera sur des mesures d'attraction et de rétention du personnel. Nous y aborderons notamment la privatisation du réseau, les changements technologiques et le télétravail. Ce comité pourra formuler des recommandations aux parties, au plus tard le 30 juin 2022.
- L'entente prévoit aussi un engagement du gouvernement à travailler à la réduction de l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante.
- Enfin, un autre comité verra à la mise en œuvre de solutions pour des problèmes particuliers de main-d'œuvre touchant le personnel en régions éloignées.

Voici maintenant un aperçu des principales mesures spécifiques par catégorie.
Cette liste n'est pas exhaustive, tous les détails seront livrés en assemblées générales.

Professionnel–les en soins infirmiers et cardiorespiratoires (catégorie 1)

- Rehaussement volontaire des postes à temps complet
- Nouvelles primes, dont une prime de 3,5 % pour l'ensemble du personnel de la catégorie 1, et bonification de certaines autres primes
- Projets pilotes sur l'autogestion des horaires et le transfert des connaissances avant la retraite
- Reclassification automatique des personnes salariées détentrices d'un baccalauréat en soins infirmiers au titre d'infirmière clinicienne
- Rehaussement du rangement salarial pour les infirmières praticiennes spécialisées de 26 à 28

Personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers (catégorie 2)

- Actualisation des libellés d'emploi des préposé-es aux bénéficiaires (PAB) et des auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS) pour mieux reconnaître leur rôle
- Le gouvernement s'engage à travailler à la stabilisation des équipes pour les PAB et ASSS et un comité poursuivra les discussions afin de mettre en place des solutions sur plusieurs enjeux
- Création des titres d'emploi de chef d'équipe pour les agents d'intervention, les agents d'intervention en milieu psychiatrique, les agents d'intervention en milieu médico-légal et pour les préposés-es aux bénéficiaires
- Repas fourni gratuitement aux personnes salariées des regroupements d'agents d'intervention lorsqu'elles seront appelées à prendre un repas avec les usagers
- Octroi aux personnes salariées des centres jeunesse affectées à la surveillance ou à la réadaptation de la clientèle des mêmes primes convenues que pour les personnes salariées de la catégorie 4

Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration (catégorie 3)

- Meilleure accessibilité aux postes pour plusieurs titres d'emploi de technicienne et technicien, en ajoutant notamment la reconnaissance des attestations d'études collégiales (AEC)
- Création du titre d'emploi de technicienne juridique au rangement 14
- Mise en place d'un référentiel de tâches qui nous permettra enfin de faciliter les reclassifications
- Pas important vers des tests uniformisés dans l'ensemble du réseau, avec la mise en place d'un projet pilote pour les tests visant les agentes administratives classe 2
- Création d'une importante prime et ajout de 300 postes dans les urgences
- Prime de reconnaissance de 3 % du salaire qui s'ajoute aux paramètres salariaux pour les secrétaires médicales

Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux (catégorie 4)

- Retrait de l'exigence d'effectuer au moins trois heures de travail pour toucher les primes de soins critiques
- Budget de formation relatif au développement de la pratique professionnelle bonifié et intégré dans la convention collective de manière permanente
- Certains titres d'emploi se verront offrir la possibilité de rehausser leur semaine normale de travail à 37,5 heures. Toutefois, il n'est pas question d'imposer cette mesure à qui que ce soit, ça se fera sur une base volontaire
- Comité de travail sur la charge de travail pour la catégorie 4
- Introduction d'une nouvelle prime pour les personnes œuvrant en centre jeunesse

Plusieurs catégories

Enfin, voici un aperçu de quelques mesures touchant plus d'une catégorie de personnel

Catégories 1 et 2

- Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée appliquées aux PAB et au personnel de la catégorie 1 des unités de soins obstétricaux
- Prime de 1,43 \$ à 1,91 \$ l'heure pour les PAB et pour le personnel de la catégorie 1 travaillant en CHSLD. La prime est aussi payée lors d'absences rémunérées

Catégories 2 et 3

- Budget de développement des ressources humaines (formation) passant de 0,38 % à 0,5 % de la masse salariale
- Bonification de la prime de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe de 17,13 %

Catégories 2, 3 et 4

Prime journalière de 2 % du salaire versée aux personnes qui assurent la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires et dont ce n'est pas prévu au libellé du titre d'emploi

Catégories 3 et 4

L'entente prévoit le remplacement de la prime de coordination professionnelle (annexe G) par l'instauration d'une prime de responsabilité de 5 % pour des personnes salariées techniciennes et professionnelles de la catégorie 3 et pour le personnel de la catégorie 4 qui se voient confier la supervision et la responsabilité d'au moins quatre personnes, à l'exception des personnes dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision ou de coordination

Catégories 3 et 4 – Grand Nord

- Les modalités de versement de l'indemnité provisoire annuelle des personnes salariées travaillant dans le Grand Nord sont améliorées
- Mise en place d'un projet de formation spécifique au travail avec les populations des Premières Nations

D'autres gains concernant vos conditions de travail vous seront présentés lors de l'assemblée générale de votre syndicat. On vous invite à y participer en grand nombre !

