

Info-négo #13

Des gains majeurs dans nos conditions de travail

À retenir

L'entente sectorielle entraîne plusieurs gains dans nos conditions de travail

À faire

Participer à votre assemblée générale du 15 janvier au 20 février 2024

À lire

L'[Info-négo](#) sur l'entente de la table centrale

La grève des travailleuses et des travailleurs du réseau de la santé et des services sociaux a été déterminante pour mener à des gains importants pour améliorer nos conditions de travail et de rémunération. Le gouvernement n'a pu faire autrement que de prendre acte de notre volonté d'améliorer notre quotidien au travail pour mieux desservir la population. Cette entente de principe sectorielle contient notamment des avancées sur des enjeux comme les primes, le temps supplémentaire, des mesures pour certaines régions et la nomenclature des titres d'emploi.

Rappelons que c'est le 23 décembre dernier que le comité de négociation de la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) est parvenu à une hypothèse d'entente de principe avec le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) sur les matières sectorielles touchant nos conditions de travail. Les 4 et 5 janvier derniers, les délégué-es des syndicats de la FSSS-CSN étaient rassemblés pour prendre connaissance de cette entente. Ils ont collectivement pris la décision de la recommander dans le cadre de la tournée d'assemblées générales qui se tiendra du 15 janvier au 20 février 2024.

Présentation des principaux gains de l'entente de principe sectorielle

Dans ce bulletin d'information, nous nous concentrons sur les principaux gains de l'entente sectorielle. Pour avoir l'ensemble des détails et exercer votre droit de vote, nous vous invitons à participer à votre assemblée générale.

Des gains pour l'ensemble du personnel du réseau

Dès le début de la négociation, les intentions du gouvernement étaient claires : il ne voulait s'attarder qu'à quelques titres d'emploi en misant sur des mesures très ciblées et souvent temporaires. Notre ténacité et le rapport de force l'auront obligé à prendre en compte l'ensemble du personnel du réseau. L'entente sectorielle qui vous sera présentée contient donc des gains touchant toutes les catégories de personnel du réseau.



Un coup de barre pour les primes

Une de nos priorités dans cette ronde de négociation était de bonifier les primes de la convention collective afin de mieux reconnaître les efforts de celles et ceux qui œuvrent dans certaines réalités contraignantes et selon des horaires défavorables. Nous y sommes parvenus par un des grands gains de cette négociation, soit l'augmentation des primes milieux et d'inconvénient de la manière suivante :

Primes milieux

Classe	Palier 1 : 70 heures et plus	Palier 2 : 42 h à moins de 70 h	Palier 3 : moins de 42 h
Classe I (Soins critiques)	15 %	14 %	10 %
Classe II (Centre jeunesse incluant DPJ et Soins critiques spécifiques)	10 %	7 %	6 %
Classe III (TGC sauf RAC, Psychiatrie, professionnels de Pinel)	3,5 %	2,25 %	1 %
Classe IV (autres emplois de Pinel et cat.3 à l'urgence)	2,5 %	1 %	0,5 %

À cela s'ajoute :

- Une nouvelle prime pour les résidences à assistance continue (RAC) (5 % au palier 1 et 3 % au palier 2)
- Le montant forfaitaire pour le personnel de la catégorie 4 œuvrant en CHSLD-MDA-MA est bonifié et pérennisé (Lettre d'entente n° 40)
- La prime CHSLD-MDA-MA sera accessible pour les préposé-es à l'unité ou au pavillon (article 9.19 de la convention collective)
- L'obtention de cinq (5) congés mobiles ou d'une compensation pour le personnel des quatre catégories œuvrant en milieux carcéraux
- Un élargissement de l'accès à la prime de linge souillé

Primes d'inconvénient

Horaire	Si 70 heures et plus	Si 70 h et plus en 24/7	Palier 2 : % de base	Taux minimum
Soir	10 %	S.O.	7 %	1,94 \$/h
Nuit	18 %	S.O.	14 %	3,88 \$/h
Fin de semaine	S.O.	9 %	5 %	1,39 \$/h

Bonification du temps supplémentaire

En pleine pénurie, nous avons voulu que le gouvernement reconnaisse davantage nos efforts, notamment sur le temps supplémentaire, et ce, pour les quatre catégories de personnel. Nous sommes parvenus à obtenir :

- Une augmentation du taux de rémunération à 200 % pour les quarts de travail complet en temps supplémentaire effectués durant la fin de semaine dans les services 24/7 pour les quatre catégories de personnel
- La conversion du temps supplémentaire durant des quarts de travail de fin de semaine en congé chômé
- Le retrait du recul gouvernemental sur la redéfinition du temps supplémentaire qui brimait le personnel à temps partiel



Valorisation de titres d'emploi par des gains liés à la nomenclature

Une priorité de notre cahier de demandes était d'agir sur la nomenclature pour mieux reconnaître la réalité du travail de différents titres d'emploi. Nous avons à ce sujet obtenu des victoires intéressantes, soit :

- La reconnaissance de l'AEC ou d'un DEC jumelé à un certificat universitaire pour 13 titres d'emploi de technicien-ne de la catégorie 3
- La création des titres d'emploi d'intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (ISPS) et ISPS chef d'équipe, menant au regroupement des titres d'emploi d'agent-es d'intervention et entraînant un passage du rangement salarial 8 à 10
- La création du titre d'emploi d'auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe, au rangement 10
- L'abolition des titres d'emploi d'agente administrative classe 4 et la reclassification dans les titres d'emploi d'agente administrative classe 3, entraînant un passage du rangement salarial 5 à 7

Un meilleur contrôle sur nos horaires

L'autogestion des horaires est un mode volontaire de gestion partagée des horaires permettant d'indiquer ses préférences tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail. L'introduction de ce mode de gestion des horaires vise à donner plus d'autonomie aux équipes et un meilleur contrôle aux personnes salariées sur la gestion de leur horaire de travail, ce qui pourra améliorer la conciliation famille-travail-études.

Agir sur le transfert des connaissances pour mieux accueillir la relève

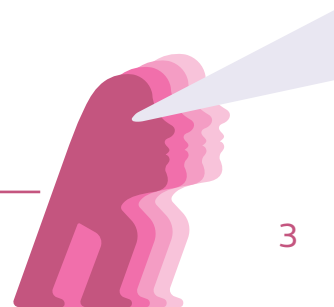
Avec les milliers de salarié-es qui joignent le réseau, il était important pour nous d'agir pour mieux appuyer le personnel qui forme la relève et pour mieux accompagner celle-ci. L'entente sectorielle prévoit :

- Une augmentation du budget de formation pour le personnel de la catégorie 3
- Un nouveau budget annuel dédié à la formation et à l'encadrement professionnel pour les personnes salariées ayant moins de deux ans de pratique et qui sont affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires pour les catégories 1, 2 et 4

Une meilleure reconnaissance des agentes administratives et des secrétaires médicales

La reconnaissance du personnel de bureau et de l'administration était un autre de nos objectifs de négociation. Nous sommes parvenus à obtenir une lettre d'entente qui reconnaît leur importance dans le réseau, notamment pour décharger le personnel clinique de leurs tâches administratives, mais également pour faciliter l'avancement professionnel. Elle prévoit :

- Un processus de reconnaissance des acquis et des compétences
- L'accès à des formations qualifiantes reconnues par le ministère de l'Éducation
- Le déploiement de projets de formation et de soutien
- Le maintien de la prime de 3% des secrétaires médicales
- Une évaluation locale des besoins de développement en matière de soutien administratif au sein de chaque établissement



Vers de meilleures relations de travail

Les relations de travail se sont fortement judiciairisées dans les dernières années, ce qui rend de plus en plus difficile de régler rapidement les litiges et griefs. Pour améliorer les choses, nous avons obtenu :

- L'introduction de la médiation-arbitrage
- Une lettre d'entente relative à la déjudiciarisation des relations de travail

En action pour les régions touchées par la pénurie

Si la pénurie frappe tout le réseau, la situation est critique dans certaines régions. Nous avons fait des avancées importantes pour améliorer la situation, soit :

- La bonification de la prime d'attraction et de rétention et l'ajout de sorties pour le personnel de la catégorie 1 œuvrant dans le Grand-Nord
- L'amélioration de l'accès au congé sans solde pour œuvrer au Nunavik
- L'amélioration et la bonification de la lettre d'entente du Grand-Nord pour les catégories 2, 3 et 4 (Lettre d'entente n° 37)
- Des enveloppes régionales en Outaouais, en Abitibi, sur la Côte-Nord, dans le Nord-du-Québec, en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine pour financer des initiatives dans ces régions aux prises avec des problèmes aigus de manque de personnel

Des pas intéressants sur les aménagements du temps de travail (ATT)

Aussi bien la partie patronale que la partie syndicale souhaitent apporter des modifications à la convention collective pour permettre un meilleur accès aux aménagements du temps de travail de façon volontaire. L'entente de principe sectorielle prévoit des modifications qui respectent l'ancienneté pour :

- L'horaire de quatre (4) jours (annexe P)
- Les horaires atypiques, notamment les quarts de 12 heures (annexe Y)
- L'ATT 9/14 de soir pour la catégorie 1 (Lettre d'entente n° 35)
- L'ATT de jour, de soir, de nuit et sur quart de rotation (Lettre d'entente n° 36)
- L'intégration de nouveaux ATT pour les équipes en autogestion des horaires
- L'intégration d'un nouvel ATT de fin de semaine de 12 heures de travail par jour avec prime supplémentaire de 16 % pour la catégorie 1 et les titres d'emploi en soins d'assistance de la catégorie 2 œuvrant dans des services 24/7

Des mesures pour veiller à notre santé et sécurité au travail (SST)

Cette négociation devait permettre de mieux prendre soin du personnel. Nous avons obtenu sur les enjeux de santé et sécurité au travail (SST) :

- La création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participations en lien avec la nouvelle loi sur la SST
- La prolongation du Forum santé globale et l'octroi d'un nouveau budget



Autres gains de l'entente sectorielle

L'entente sectorielle qui vous sera présentée en assemblée générale contient des gains sur d'autres sujets comme :

- L'introduction d'une prime temporaire pour certains titres d'emploi du secteur des technologies de l'information
- Des montants forfaitaires à l'occasion d'un déplacement intra ou interétablissement d'une personne salariée volontaire
- L'introduction d'une lettre d'entente concernant le remboursement des cotisations (maximum annuel de 400 \$) à un ordre professionnel pour le personnel de la catégorie 4
- Un processus unique de reconnaissance de l'ancienneté pour le personnel des agences privées et pour le personnel actuellement à l'emploi du réseau ayant travaillé dans d'autres établissements du réseau
- Un plan de rapatriement du personnel d'agence et de la main-d'œuvre indépendante
- Un comité sur le transport néonatal au CHU Sainte-Justine
- Un comité sur les infirmières praticiennes spécialisées
- Un comité visant à réduire les tâches administratives de la catégorie 4
- Un comité sur l'introduction d'un statut étudiant
- Un comité sur l'intégration des salarié-es issus des communautés autochtones

La parole est à vous

Ce seront les travailleuses et les travailleurs qui auront le dernier mot. Des assemblées générales seront organisées par votre syndical local pour présenter l'ensemble des résultats de la négociation, aussi bien pour la table centrale que pour la table sectorielle. C'est à ce moment que vous pourrez débattre et voter avec vos collègues. Nous vous invitons à suivre les informations de votre syndicat local à ce sujet.

Pour la FSSS-CSN, cette négociation devait permettre d'implanter des solutions pour freiner la crise du réseau. Le comité de négociation est d'avis que les gains obtenus dans cette entente de principe sectorielle démontrent la force de la solidarité de nos quatre catégories de personnel unies et solidaires et posent plusieurs jalons pour redonner de l'air au personnel du réseau.

