

Sécurité d'emploi du secteur général

Séance d'information

N.B. : Ce document est un outil d'information dont l'objectif est de répondre aux questions les plus courantes. Il est important de se rappeler que les textes officiels demeurent ceux prévus à la convention nationale S3 2023-2028.

Introduction

L'affectation annuelle est un événement qui peut être stressant. Nous allons partager le plus d'informations possible pour que vous puissiez en connaître le déroulement.

Plus précisément, l'objectif est de vous transmettre des connaissances minimales des clauses qui concernent le mouvement de personnel du secteur général ou qui ont un impact sur celui-ci.

Quelles classes d'emplois sont concernées?

Personnes salariées régulières ou à l'essai
détenant un poste autre qu'un poste en
adaptation scolaire ou un poste en service de
garde.

C'est-à-dire les classes d'emplois suivantes:

Quelles classes d'emplois sont concernées? (suite)

Tech. en administration

Tech. en arts graphiques

Tech. en audiovisuel

Tech. en bâtiment

Tech. en documentation

Tech. en électronique

Tech. en informatique

Tech. en loisir

Tech. en organisation scolaire

Tech. en psychométrie

Tech. en transport scolaire

Tech. de travaux pratiques

Appariteur

Opérateur en informatique, classe I

Surveillant d'élèves

Sauveteur ou surveillant-sauveteur

Acheteur

Agent de bureau, classe II

Agent de bureau, classe I

Agent de bureau, classe principale

Quelles classes d'emplois sont concernées? (suite)

Magasinier, classe II

Magasinier, classe I

Opérateur en reprographie

Secrétaire d'école ou de centre

Secrétaire de gestion

Secrétaire

Électricien

Électricien, classe principale

Menuisier

Ouvrier certifié d'entretien

Tuyauteur

Aide de métiers

Concierge, classe I (9 275 m² et plus)

Concierge, classe II (moins de 9 275 m²)

Concierge de nuit I (9 275 m² et plus)

Concierge de nuit II (moins de 9 275 m²)

Conducteur de véhicules légers

Conducteur de véhicules lourds

Cuisinier, classe I

Gardien

Ouvrier d'entretien, classe II

Ouvrier d'entretien, classe I



Dans vos milieux

Préparation par les directions d'écoles et de centres du plan d'effectifs de l'année suivante :

L'article 96.20 de la LIP mentionne que la direction doit consulter le personnel concernant le plan d'effectifs de l'année suivante.





Au Centre de services scolaire

- Répondre aux questions des directions d'écoles;
- Consulter le Syndicat sur les intentions d'abolitions et de créations de postes, c'est-à-dire le plan d'effectifs, et ce, 45 jours avant le 1^{er} juillet;
- Envoyer une lettre par courriel, avant le 1^{er} juin, à chaque personne salariée visée par l'abolition de son poste;
- Envoi d'un avis aux personnes salariées plus ancienne qui peuvent faire un choix dans le cadre du mouvement de personnel et ce, pour chaque classe d'emploi;



Au Syndicat

- ▶ Répondre aux appels des membres qui se questionnent
- ▶ Vérifier les plans d'effectifs déposés par le CSSP et faire des interventions pour assurer la conformité des postes
- ▶ Conseiller les membres visés par l'abolition de leur poste ou par une supplantation concernant le choix qu'ils doivent faire



Modalités du mouvement de personnel

- ▶ Les postes vacants et nouvellement créés seront accessibles aux personnes salariées de la classe d'emplois concernée, par ancienneté, en se terminant au rang d'ancienneté de la plus jeune personne dont le poste est aboli.
- ▶ Les postes vacants demeurés non comblés au terme du mouvement seront affichés et ils seront accessibles à tous par mutation, promotion ou rétrogradation. Les personnes doivent postuler via La Sphère.
- ▶ Une personne salariée non permanente ne peut supplanter une personne salariée permanente, même si cette dernière est moins ancienne qu'elle.

Modalités du mouvement de personnel (suite)

- ▶ La personne salariée permanente qui n'a d'autre choix que d'être réaffectée dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que le poste qu'elle détenait, a l'obligation de choisir le poste comportant le plus grand nombre d'heures.
- ▶ Les séances d'affectation se dérouleront en mode virtuel ou par courriel selon la classe d'emplois. C'est le CSSP qui décidera du mode de fonctionnement qui dépendra grandement de l'ampleur anticipé du mouvement dans une classe d'emploi donnée.
- ▶ Abonnez-vous aux alertes-emploi et aux notifications de l'onglet Mouvement de personnel –secteur général pour ne rien manquer des instructions qui seront rendues disponibles sur le site du CSSP.

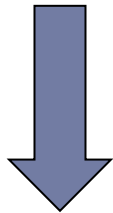
Exemple de mouvement de personnel

Nom	Ancienneté	Poste	
Josée*	15-02-01	30 heures	
Guylaine	14-01-03	15 heures	
Julie*	13-08-26	35 heures	Abolie
Mélanie	11-08-12	25 heures	Abolie
Mariève*	08-02-06	35 heures	
Caroline*	05-00-00	28 heures	
Jean-François*	03-00-00	30 heures	Aboli
Annie	01-00-00	20 heures	
Geneviève	00-09-00	30 heures	
Sandra	00-04-00	35 heures	
Véronique	00-00-00	35 heures	À l'essai

- Les postes seront offerts aux personnes plus anciennes que J-F.
- Josée pourra décider de garder son poste ou de changer pour un poste vacant.
- Julie pourra prendre un poste vacant ou supplanter une personne moins ancienne.
- Mélanie pourra choisir un poste vacant, mais ne pourra pas supplanter une personne permanente moins ancienne qu'elle.
- Annie et les personnes suivantes devront attendre les affichages si elles veulent effectuer un autre choix.

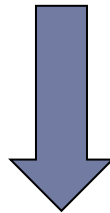
Mouvement de personnel

**Personne
salariée régulière
permanente**



Choix = ?

**Personne salariée
régulière non
permanente**



Choix = ?

**Personne
salariée à
l'essai**



Si elle est abolie ou
supplannée, son emploi
prend fin et elle retourne
inscrite sur la LPE le cas
échéant. Autrement, elle
conserve son poste.

Personne salariée régulière permanente ou non permanente

Si je ne suis pas abolie ou supplantée :

- Je garde mon poste ou je choisis un poste vacant dans ma classe d'emplois.



Personne salariée régulière permanente

▶ **Si mon poste est aboli :**

Je dois choisir dans ma classe d'emplois, entre :

- ✓ Poste vacant
- ✓ Supplanter une personne qui possède moins d'ancienneté.

À défaut, je dois choisir dans une autre classe* d'emplois, entre :

- ✓ Poste vacant
- ✓ Supplanter une personne qui possède moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir faire l'un de ces choix, je suis mise en disponibilité.

*À chacune des étapes du mouvement, pour accéder à une autre classe d'emplois, il faut répondre aux exigences du poste et posséder les qualifications requises. Il faut choisir une classe d'emplois dont le traitement est égal ou inférieur. Donc pas de promotion possible dans le cadre du mouvement de personnel. Des protections salariales s'appliquent pour les personnes permanentes.



Personne salariée régulière non permanente

▶ Si mon poste est aboli :

Je dois choisir dans ma classe d'emplois, entre :

- ✓ Poste vacant
- ✓ Supplanter une personne qui possède moins d'ancienneté non permanente.

À défaut, je dois choisir dans une autre classe* d'emplois, entre :

- ✓ Poste vacant
- ✓ Supplanter une personne qui possède moins d'ancienneté non permanente.

À défaut de pouvoir faire l'un de ces choix, je suis mise à pied.

*À chacune des étapes du mouvement, pour accéder à une autre classe d'emplois il faut répondre aux exigences du poste et posséder les qualifications requises. Il faut choisir une classe d'emplois dont le traitement est égal ou inférieur. Donc pas de promotion possible dans le cadre du mouvement de personnel.

Personne salariée régulière permanente ou non permanente

Si je suis la première ou la deuxième personne supplantée :

Je dois choisir dans ma classe d'emplois*, entre :

- ✓ Poste vacant
- ✓ Supplanter une personne qui possède moins d'ancienneté;

À défaut, je dois choisir dans une autre classe d'emplois*, entre :

- ✓ Poste vacant
- ✓ Supplanter une personne qui possède moins d'ancienneté;

*La personne salariée touchée à cette étape, qui se voit offrir un poste à temps partiel alors qu'elle occupait un poste à temps complet, peut aller supplanter une personne occupant un poste à temps complet possédant moins d'ancienneté de sa classe d'emplois.

Personne salariée permanente ou non permanente (suite)

Si je suis la troisième personne supplantée :

Je dois choisir dans ma classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois parmi :

- ✓ Poste vacant.

À défaut; je suis mise en disponibilité ou mise à pied selon le cas.

- * Si la troisième personne est permanente et n'a d'autre choix qu'un poste vacant comportant moins d'heures, son nombre d'heures est maintenu sous réserve d'une prestation de travail correspondante.



Personne salariée permanente

Information pertinente :

- ▶ En tout temps, si une personne salariée permanente choisit un poste à temps partiel alors qu'au moins un poste à temps complet lui était accessible, elle perd sa permanence, c'est-à-dire, sa protection salariale.

Personne salariée à l'essai

Si je ne suis pas abolie ou supplantée :

- ***Je garde mon poste et je poursuis ma période d'essai.***



Personne salariée à l'essai

Si je suis abolie ou supplantée :

- ▶ Mon emploi prend fin, auquel cas un préavis de 14 jours s'applique;

Toutefois, la personne salariée à l'essai dont le poste est aboli ou qui est supplantée, est réputée demeurer une personne salariée temporaire inscrite sur la **liste de priorité d'embauche**, si elle répond aux qualifications et aux autres exigences.

Le temps déjà travaillé sera à nouveau considéré aux fins du calcul de l'ancienneté lorsque cette personne obtiendra à nouveau un poste régulier et qu'elle aura complété sa période d'essai.



Quand tout ça prend effet?

- ▶ Tous les changements de poste résultant du mouvement de personnel prennent effet le 1^{er} juillet.



Abolition de postes

7-3.02 Motifs de non-abolition

(...)

Une personne salariée qui choisit de conserver son poste malgré une réduction d'heures si le poste demeure de 20 heures ou plus. Elle évite ainsi d'être abolie, mais n'est pas à l'abris de se faire supplanter sur le poste «réduit» qu'elle a accepté

7-3.03 Assignation des tâches lors de l'abolition d'un poste

Le Centre de services peut assigner à d'autres personnes salariées les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli.

Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des personnes salariées.

Conclusion

- ▶ Chaque année, pour la plupart d'entre nous, la période de mouvement de personnel est difficile.

Pour beaucoup d'entre nous, cela peut représenter un déplacement et un deuil du poste que nous détenions.

Il est important de se soutenir dans ce processus et de bien comprendre nos droits! En cas de doute, n'hésitez pas à communiquer avec nous.