



Association des professionnels et superviseurs
Association of Professionals and Supervisors

Mai 2008

COMMUNIQUÉ

Faits saillants de l'entente-cadre

Une **nouvelle grille d'augmentations salariales** pourvue de 3.5% de mesures de bonification des salaires (2.5% pour le rendement, 0.5% pour les ajustements d'échelles et 0.5% pour les rattrapages). Voir notre texte sur le sujet ainsi que la nouvelle grille.

L'intégration de la formation dans l'évaluation annuelle du rendement pour enfin introduire la notion des plans de carrière dans nos vies professionnelles (clause négociée en 1996). Cette innovation arrive par le biais de l'implantation du système de Gestion du talent qui démarrera d'abord sous forme de projet pilote avant de s'appliquer à tous. L'APS sera présente à chacune des étapes. Des modifications à la convention ont d'ailleurs déjà été négociées à cet effet.

Toujours à l'intérieur de ce nouveau mode de gestion du talent, l'introduction de modifications à l'évaluation du rendement permettant entre autre de modifier les objectifs en cours d'année à la demande de l'employé.

Une révision du rôle des comités mixtes par la nomination d'un responsable national du côté patronal, une augmentation des séances annuelles et l'avènement des séances spéciales pour traiter de cinq sujets prioritaires (l'équilibre travail-famille, la santé et la sécurité au travail, l'application du temps supplémentaire, le développement professionnel et l'application de la convention collective par le personnel d'encadrement).

Deux articles importants de réglés; **l'évaluation du rendement** (art. 10) et le **réaménagement des effectifs** (art.16)

L'évaluation du rendement

Un changement de titre de l'Article tout d'abord pour souligner l'approche nouvelle : La gestion du rendement. Dans ce contexte, l'employeur s'engage dorénavant à suivre un modèle uniformisé pour fixer des objectifs et surtout à s'assurer que tous nos membres participent à leur établissement et qu'ils en comprennent le sens. Les employés pourront aussi avoir leur mot à dire pendant toute la durée du cycle d'évaluation (une notion d'évaluation continue par opposition au régime de révision semi-annuelle). Finalement, l'introduction de mesures de formation et de développement professionnel dans l'exercice d'évaluation non seulement pour des fins de plan de carrière mais aussi pour des correctifs en cas de manquement pour les objectifs de travail.

Le réaménagement des effectifs

Ici, l'employeur accepte de resserrer ses critères de sélection dans le cas d'une mise à pied d'un membre nanti de plus d'ancienneté. On accepte d'utiliser les résultats des trois dernières fiches d'évaluation du rendement ainsi que les critères liés au poste à combler. Les autres éléments de sélection devront être les mêmes que ceux qui figurent dans les critères de gestion du rendement à l'article 10.

Donc de nouvelles dispositions qui évitent des critères arbitraires comme nous l'avons vu par le passé. Il y a également des améliorations importantes afin de permettre aux employés victimes de mises à pied de revenir au travail plus facilement. Entre autres, en laissant à ceux qui reviendraient dans un poste différent, une période d'adaptation qui pourrait s'étendre à six mois afin d'acquérir les compétences nécessaires au nouvel emploi.

Une entente entre les parties sur les descriptions de tâche et leur évaluation.

De son côté l'APS réclamait une révision complète du système alors que l'employeur étudiait la possibilité d'un changement du système d'évaluation des tâches. Les deux ont convenu de s'attaquer au problème. Il y aura la mise sur pied d'un comité pour revoir la totalité des descriptions. Il reste à préciser le mandat et la configuration du comité mais cela fait partie du menu des points qui restent à négocier.

D'ores et déjà cependant, il est assuré que les travaux du comité s'étendront dans une fourchette de temps de 12 à 24 mois. Le nombre des descriptions sera diminué (il y a présentement environ au-delà de 400 descriptions) et des mises à jour seront effectuées pour refléter la réalité d'emploi (certaines descriptions ont plus de 15 ans d'existence). Même chose pour les évaluations qui en découlent : un redressement majeur est nécessaire.

D'autres points d'intérêt ont été abordés à l'intérieur de l'entente-cadre sur nos conditions de travail. L'équipe de négociations de l'APS est sortie de l'exercice avec la conviction qu'un véritable changement d'attitude est en train de faire jour du côté patronal. C'est pourquoi elle envisage la poursuite des discussions avec optimisme. Les gains déjà réalisés sont en fin de compte assez importants pour espérer la meilleure négociation de notre courte histoire. Un dossier à suivre attentivement.