



BILAN DE L'IMPLANTATION DU MODE DE CALCUL

Réunion du Bureau syndical du 2 novembre 2017

INTRODUCTION

Tel que mentionné lors de la dernière rencontre du Bureau syndical, nous vous présentons aujourd'hui l'analyse que fait le comité exécutif du changement de modèle de répartition des ressources effectué en 2014-2015 sur le plan du contrôle syndical des ressources et sur la protection de la masse salariale. Aussi, l'analyse que nous présentons est également basée sur la formation sur la répartition des ressources que nous avons donnée lors de la réunion du Bureau le 5 octobre dernier.

La présentation est divisée en trois grandes parties. La première partie porte sur l'historique de la situation, la seconde sur l'analyse du comité exécutif et la troisième porte sur **la consultation des départements que nous vous invitons à mener d'ici la réunion du 18 janvier**. À la suite du retour de consultation prévu en janvier, nous pourrions compléter l'analyse syndicale sur le nouveau modèle de répartition des ressources et, le cas échéant, adopter des propositions.

Une mise en garde nous semble toutefois nécessaire afin d'éviter de faux espoirs. Nous ne pensons pas qu'il soit réaliste de revenir à l'ancien modèle de répartition des ressources. Toutefois, la démarche de consultation que nous entreprenons pourrait nourrir le rapport de force syndical en faveur de modifications aux règles de répartition actuelles, de recommandations aux départements ou à des revendications nationales (négos ou financement).

PREMIÈRE PARTIE

HISTORIQUE

« L'ancien modèle » de répartition des ressources a été mis en place à la fin des années 1970, basé sur les paramètres qui étaient en vigueur dans la convention 1975-1979.

Alors que jusqu'au début des années 2000, les Collèges étaient financés selon le mode de calcul, le Ministère, dirigé par François Legault, suite à la réforme Robillard, a changé son modèle de financement pour mieux contrôler les coûts. C'est l'arrivée des droites-programmes.

Les premières discussions (répertoriées) sur la répartition des ressources remontent à la fin de la décennie 2000. D'ailleurs, le 23 septembre 2008, l'Assemblée générale adoptait la proposition suivante : « *Que l'assemblée générale mandate le comité du pré-CRT d'entreprendre des travaux afin que l'on réévalue la pertinence du paramètre HC dans le projet de répartition des ressources prévues à l'enseignement au Collège de Maisonneuve.* » (Extrait du procès-verbal).

C'est à la session d'automne 2011 que la Direction dénonce plus concrètement l'ancien modèle de répartition. Le 22 novembre 2011, l'assemblée générale adopte une nouvelle proposition :

- Que l'on mandate le comité exécutif de négocier un nouveau modèle de répartition des ressources.
- Qu'en conformité avec son mandat, le pré-CRT fasse rapport régulièrement de l'état des travaux aux différentes instances syndicales.

- Que le nouveau projet de répartition soit fondé sur une entente entre le SPPCM et le Collège, tout en respectant pleinement les règles de répartition départementales.
- Que ce nouveau modèle propose une tâche équilibrée et équitable, en minimisant les répercussions éventuelles sur l'emploi.

Le 1^{er} décembre 2011, la Direction diffuse un document intitulé « *Pourquoi apporter des modifications au modèle de répartition actuel ? Parce [que] modèle ne permet plus l'équilibre entre les ressources financées et les ressources distribuées* ». La Direction y identifie certaines « problématiques » :

- Le modèle actuel ne nous permet plus d'avoir un équilibre entre les allocations reçues et les allocations dépensées.
- Le modèle actuel n'offre aucune flexibilité pour tenir compte des changements apportés au fil des années.
- Le modèle ne nous permet pas de respecter la taille maximale imposée par la capacité des classes ou des laboratoires de plusieurs groupes.
- Le modèle de distribution actuel ne tient compte que d'un seul paramètre - les heures contacts.
- Les paramètres du modèle actuel (nombre d'heures contact et ratio moyen) créent des inégalités entre départements et à l'intérieur des départements.
- Dans le modèle de distribution actuel, il est pratiquement impossible de planifier et de contrôler les dépenses en cours d'année et de faire des ajustements.

Des journées d'étude ont été organisées en 2012, 2013 et 2014 par le Syndicat, avec ou sans la participation de la Direction, afin d'échanger sur le changement de modèle. La Direction souhaite alors implanter ce que l'on appelle le *Mode de calcul*, lequel utilise la charge individuelle (Ci) comme unité de mesure de la tâche. La FNEEQ a assisté le SPPCM dans ses négociations avec la partie patronale. Nous avons eu aussi beaucoup de discussions dans les instances syndicales afin d'être en mesure de proposer à la partie patronale des modifications à sa proposition de base. Il faut ajouter d'emblée que la FNEEQ est plutôt favorable à l'utilisation du mode de calcul. Plusieurs cégeps l'utilisent.

Le comité exécutif et le comité du pré-CRT se sont efforcés au cours des différentes négociations locales sur le projet de répartition de rendre conforme le projet de répartition avec les dispositions de la convention collective.

DEUXIÈME PARTIE

ANALYSE DU COMITÉ EXÉCUTIF SUR LE CONTRÔLE SYNDICAL DES RESSOURCES ET SUR LA PROTECTION DE LA MASSE SALARIALE

1) Le contrôle syndical des ressources (présentation)

La convention collective prévoit un rôle considérable pour le Syndicat dans la négociation du projet de répartition des ressources enseignantes. Cette négociation se fait dans le cadre du Comité des relations de travail (CRT). Ainsi, la négociation du projet se fait entre la Direction et le Syndicat, et non entre la Direction et les départements afin d'éviter toute forme de favoritisme ou d'apparence de favoritisme.

Il faut entendre par « Syndicat » non seulement le comité exécutif, mais toutes les autres instances et les membres.

Pour faire son travail, le Syndicat doit accéder à certaines informations. Certaines sont requises par la convention, d'autres doivent être négociées avec la Direction. Nous rappelons que la répartition des ressources est un cycle et que nous recevons périodiquement certains documents.

La convention collective prévoit que certaines ressources, ou une part de celles-ci, sont réservées à des fins particulières (nombreuses préparations (NP), soins infirmiers (SIN) et périodes étudiant semaine (PES) nombreuses). Le modèle de répartition des ressources doit permettre de distribuer ces ressources de la façon prévue à la convention collective.

Il existe cependant une limite à la comparaison des deux modèles. L'ancien modèle impliquait peu de négociations. Le nouveau modèle exige des négociations sur certains de ses éléments clés.

Comparaison entre les modèles de distribution des ressources sur le contrôle syndical des ressources		
Item	Ancien modèle	Nouveau modèle
Le rôle du Syndicat	<ul style="list-style-type: none"> • Marginal. Syndicat peut négocier le ratio étudiants/heures. • Tractations DÉ-CD pour l'ouverture des groupes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Central (CRT) • Syndicat dispose des outils pour vérifier les informations de la partie patronale.
L'information transmise au Syndicat	<ul style="list-style-type: none"> • Une page 8,5 x 11, plus discussions en CRT. • États d'utilisation et bilans • Tâches des profs 	<ul style="list-style-type: none"> • Ventilation par disciplines • Inscriptions-cours • Le conservatisme des prévisions reste à mesurer • La décision de la Direction d'ouvrir plus de groupes en début de session.
L'attribution juste des ressources prévues à la convention collective	<ul style="list-style-type: none"> • Ne permettait pas l'allocation des ressources pour soins infirmiers, les HP et les PES. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mode de calcul pour SIN. • PES (améliorations) • HP (améliorations)
Les rapports Syndicat – départements – Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de négociations sur volet 1. 	<ul style="list-style-type: none"> • Démarche syndicale (pré-CRT, Bureau syndical, CAP, AG) d'appropriation collective. • Au moins trois réunions de CRT. • Échanges ad hoc
Respect du processus prévu à la convention collective	<ul style="list-style-type: none"> • Inapplicable 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration • Suppléance et chevauchement de contrats pris à même la réserve de 3%.

En résumé, le nouveau modèle de répartition des ressources permet un meilleur contrôle syndical parce qu'il exige une plus grande présence syndicale. Sans être parfait, nous avons réussi à améliorer le projet de répartition et sa conformité avec la convention collective au fil des années.

Le nouveau modèle invite à une démarche syndicale rigoureuse d'implication des membres et d'appropriation collective.

2) La protection de la masse salariale (présentation)

Comme nous l'avons mentionné en octobre dernier, le respect de l'enveloppe du E (enseignement) est un objectif partagé par la Direction et le Syndicat. Rappelons-nous que l'enveloppe du E est fermée (il y a un maximum d'étudiant-e-s, donc d'argent, que le Collège peut recevoir) et non-transférable (le Collège ne peut pas se servir de cette enveloppe pour faire autre chose qu'embaucher des profs). Il découle de ce fait que s'il y a une sous-embauche (surplus) à la fin d'une année, ces ressources sont transférées à l'année suivante. Au contraire, s'il y a une sur-embauche (déficit), celui-ci est comblé à même les ressources de l'année suivante.

Comparaison des modèles de répartition des ressources sur le plan de la protection de la masse salariale		
Item	Ancien modèle	Nouveau modèle
Le respect de l'enveloppe du « E »	<ul style="list-style-type: none"> Aléatoire « Compressions » pour éponger les déficits antérieurs. 	<ul style="list-style-type: none"> La répartition dépend du financement prévu. Marge de 3%.
La gestion de la sur/sous-embauche		<ul style="list-style-type: none"> Ci de référence variable. Sous-embauche cumulative (volontairement) a permis d'éponger des déficits annuels.

Le nouveau modèle de répartition a réussi à préserver l'enveloppe du E et à limiter les sur-embauches. Il faut dire à ce sujet que nous avons été aidés par un immense surplus en 2012-2013 en raison des ressources supplémentaires reçues en raison de la grève étudiante. Néanmoins, la Ci de référence augmente. Elle est passée de 37,5 à près de 39 depuis 2014-2015. La Direction vise finalement à maintenir une sous-embauche cumulative d'environ 3 ETC afin de prévenir les coups durs.

Simulation et analyse

Nous avons tenté de simuler la répartition des ressources selon l'ancien modèle en fonction des inscriptions-cours annoncées au printemps dernier. Cela aurait entraîné une sur-embauche de plus de 30 ETC. **On peut présumer que l'ancien modèle consommait plus de ressources que ce que le Ministère finançait.**

Nous avons également analysé l'évolution de la tâche pour sept disciplines (deux de la formation générale, deux de la formation préuniversitaire et trois de la formation technique). Avec les tâches réelles des enseignantes et des enseignants, nous avons comparé le nombre d'ETC (pour le volet 1 seulement), le nombre d'heures par ETC, le nombre de préparations par ETC, le nombre d'étudiants par ETC et la Ci par ETC pour la dernière année avec l'ancien modèle (2013-2014) et la dernière année au nouveau modèle (2016-2017). **En cherchant à limiter l'utilisation des ressources, le nouveau modèle a contribué à alourdir la tâche de plusieurs disciplines.**

On constate par ailleurs une baisse des inscriptions, et donc du financement. **Ceci contribue également à la diminution des ressources que reçoit chaque département.**

Évolution du financement (volet 1) et de la sous-embauche cumulative (en ETC).							
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018**
Financement Volet 1	351,04	381,92*	361,33	371,54	372,34	359,76	352,11
Sous-embauche cumulative	3,84	16,22	15,54	9,92	1,35	3,92	3,92

Sources : Bilans d'utilisation et (***) pour 2017-2018 le projet de répartition

* Les données de 2012-2013 tiennent compte d'une allocation de 16,63 ETC suite au report de la session Hiver 2012 (grève étudiante).

Comparaison entre les prévisions de financement des ressources et le financement réel (volet 1)					
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Financement prévu (ETC)	357,97	360,3	367,32	364,86	351,59
Financement réel (ETC)	381,92	361,33	371,54	372,52	359,76
Écart (ETC)	23,95	1,03	4,22	7,66	8,17
Écart (%)	6,69	0,29	1,15	2,1	2,32

Comparaison entre les prévisions d'utilisation des ressources et l'utilisation réelle (volet 1).					
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
utilisation prévue (ETC)	347,48*	366,23	378,65	368,37	351,58
utilisation réelle (ETC)	379,83	366,28	373,04	378,54	357,51
Écart (ETC)	32,35	0,05	-5,61	10,17	5,93
Écart (%)	9,31%	0,01	-1,48	2,76	1,69

Comparaison de la sur-embauche/sous-embauche prévue et constatée (réelle).					
	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Sur/sous embauche (prévue)	10,46	-5,93	-11,33	-3,51	0,01
Sur/sous embauche réelle	2,09	-4,95	-1,5	-6,02	2,25
Sous-embauche cumulative	16,22	15,54	9,92	1,35	3,92

Sources : Projets de répartition, états d'utilisation et bilan d'utilisation

TROISIÈME PARTIE

CONSULTATION DES DÉPARTEMENTS

Un bilan du nouveau modèle de répartition des ressources ne saurait être complet sans une évaluation qualitative. On ne peut se limiter aux seuls chiffres pour évaluer l'impact du changement de modèle.

3) La tâche des enseignant-e-s (questions aux départements)

Voici quelques questions concernant la tâche :

- a) La méthode de confection de la tâche (répartition entre les enseignantes et les enseignants) a-t-elle évolué dans votre département depuis l'instauration du nouveau modèle de répartition des ressources ? Qu'est-ce qui a changé ? Les règles départementales ont-elles été changées ?
- b) Est-ce que le climat départemental, lors de la confection de la tâche, a changé depuis l'instauration du nouveau modèle de répartition des ressources ? S'est-il amélioré ou détérioré ? S'il y a lieu, quels sont les irritants que vous avez identifiés ?
- c) Jugez-vous que, globalement, la tâche des enseignantes et des enseignants du département a augmenté ou diminué depuis l'instauration du nouveau modèle de répartition des ressources ? Détaillez.
- d) Est-ce que le nouveau modèle de répartition des ressources a influencé la décision de certains membres de votre département de prendre, ou de ne pas prendre, de PVRTT ? En complément, la politique du Collège d'exiger des tranches de 5% de congé constitue-t-elle un irritant ou un avantage pour les membres de votre département ?
- e) Est-ce que le mode de calcul (nouveau modèle de répartition des ressources) néglige certains aspects de votre tâche ? Comment pourrait-on compenser ces aspects ?
- f) Quel est l'impact de l'ouverture des groupes en début de session ? Est-ce un irritant ou est-ce aidant ? Détaillez.
- g) Est-ce que l'ajustement de la tâche en novembre constitue un irritant ou un soulagement dans votre département ? Détaillez.

4) L'exercice de la profession (questions aux départements)

À la suite de la répartition départementale de la tâche, il faut faire la tâche ! Nous cherchons ici à savoir si la prestation de travail a changé depuis l'instauration du nouveau modèle de répartition en réaction à un changement de la tâche disciplinaire.

- a) Depuis l'instauration du nouveau modèle de répartition des ressources, est-ce que les enseignantes et les enseignants du département ont modifié certaines pratiques pédagogiques afin de compenser un alourdissement ou un allègement de la tâche ?
 - a. L'encadrement offert aux étudiant-e-s (heures de disponibilité au bureau).
 - b. Le nombre d'évaluations demandées aux étudiant-e-s.
 - c. La nature des évaluations demandées aux étudiant-e-s.
 - d. L'approche pédagogique en classe (ateliers, cours magistral, classe inversée, etc.).
 - e. Autre ? Détaillez.