

# Plan de l'effectif cadre CSDM 2013-2014

---

## Réaction de l'Association des cadres de Montréal (ACM)

Consciente des pressions qui s'exercent sur la CSDM pour le rétablissement de sa situation budgétaire, l'ACM a exprimé à plusieurs occasions ses préoccupations relatives aux choix qui seront faits par celle-ci. L'ACM a également voulu faire valoir un certain nombre de principes qui devraient guider l'action de l'employeur au cours des prochaines années. Rappelons ces principes :

**1. La CSDM aura besoin de ses cadres de services pour mener à bien ses projets de restructuration et de rationalisation de ses activités**

Les cadres de service que représentent l'ACM sont au cœur de la gestion de la commission scolaire et se consacrent avec énergie au soutien des établissements qu'elle dessert. Ils disposent ainsi d'une connaissance fine des rouages de la CSDM, tant au niveau de son financement que de son fonctionnement ou que des besoins des établissements desservis. Ceux qui piloteront le changement et qui assureront la pérennité de l'expertise des services administratifs seront donc, en première ligne, les cadres des services centraux. Il faut le reconnaître.

**2. Les efforts de rationalisation devront concerner l'ensemble des groupes constitutifs de la CSDM**

La situation actuelle de la CSDM n'est pas la conséquence d'une surabondance de personnel cadre au sein de ses services. Il s'agit plutôt d'une situation dont plusieurs facteurs étaient connus de longue date et dont d'autres ont pu avoir été plus clairement identifiés dans le cadre des travaux d'analyse menés par Pricewaterhouse et Cooper. Aussi, la charge de travail telle qu'elle s'exprime actuellement à la CSDM est tributaire des caractéristiques spécifiques de son environnement, nous l'avons déjà dit, de même que de son organisation du travail. Ces constats s'appliquent à tous les niveaux de gestion ou de fonctionnement, qu'il s'agisse de l'environnement de gouvernance, de la haute direction, de la gestion des services centraux, de la gestion des établissements ou du soutien aux activités de ces établissements. La révision des processus au sein de la CSDM devra donc mener à une simplification de la gestion, laquelle permettra une rationalisation des effectifs à tous ces niveaux, de façon équilibrée. Personne ne peut se dire qu'il est à l'abri de coupures parce que sa charge est trop grande ou son travail trop important. Si c'était le cas, l'ACM pourrait certainement prétendre que ses membres, eux aussi, devraient être protégés par l'employeur. Nous ne le faisons pas, et nous nous attendons à ce que les représentants des autres groupes constitutifs de la CSDM adoptent la même posture, en fonction du bien commun.

**3. La CSDM doit reconnaître concrètement tout le travail des cadres de services dont les postes seront abolis**

Ce qui suit pourrait concerner une large part de les employés de la CSDM, mais nous l'exprimons ici spécifiquement pour le groupe que nous représentons : la CSDM doit agir avec la plus grande considération à l'égard de tous les cadres mis en surplus comme suite à l'adoption de sa nouvelle structure. Il y a des gens parmi ceux-ci qui ont beaucoup donné, assurément plus que la valeur de leur salaire, et qui méritent qu'on leur épargne de fastidieuses démarches d'affectation. Hors contexte de restructuration, l'ACM a toujours

favorisé la conduite d'entrevues pour la dotation de tous les postes cadres offerts ; toutefois, le contexte spécifique qui nous occupe ici mérite quelques nuances, pour tous les cadres et non seulement ceux qui sont aux échelons supérieurs, ou encore les plus expérimentés et les mieux connus de l'employeur.

#### **4. Les modifications au plan de l'effectif cadre doivent témoigner d'un souci d'équité**

En contexte de restructuration, il est normal que des certains postes soient abolis et que d'autres postes similaires soient recréés, parfois sans modification significative de la tâche, et parfois avec des ajouts de charges, de personnel ou de tâche. Les nomenclatures des postes, leur rattachement et même leur classement peuvent aussi avoir été modifiés par l'employeur. Toutefois, il importe que les décisions entourant l'abolition et le déplacement des postes procèdent d'une même logique, conforme aux encadrements applicables, pour l'ensemble des situations.

En fonction de ces principes, nous pouvons faire état des constats qui suivent :

##### **1<sup>er</sup> constat :**

#### **Le projet comporte des coupures proportionnellement plus importantes au sein de l'effectif des cadres des services**

C'est quelques quinze cadres membres de l'ACM qui ont reçu une lettre leur annonçant que leur poste allait être aboli comme suite à l'adoption du plan de l'effectif de la CSDM, ce qui correspond à 16% du membership de l'ACM. Bien sur, le plan de l'effectif cadre comporte des ajouts, conséquence de la création des postes de gestionnaires en soutien aux directions des établissements et de la remise sur pied des services éducatifs centralisés. Cependant, au net, l'ACM perdra 5 membres (5% de son membership).

Nous avons dit à l'employeur que nous comprenions l'intérêt supérieur de la CSDM et les nécessaires efforts que nous devrions faire pour en arriver au rétablissement de l'équilibre budgétaire de la CSDM. Cependant, si chaque association et chaque syndicat avait accepté que 5% de ses membres aient été mis en disponibilité, la CSDM aurait pu économiser, dès l'an prochain, 40 millions \$, seulement en salaires. Le déficit aurait été résorbé, pour l'essentiel, en une seule opération.

Nous savons que ce raisonnement n'est que rhétorique. Seulement, celui-ci permet d'affirmer sans ambiguïté que l'Association des cadres de Montréal a fait plus que sa part pour la résorption du déficit d'exercice de la CSDM, et que d'autres associations et syndicats devront, au cours des deux prochaines années de compressions que vivra la CSDM, démontrer la même ouverture.

##### **2<sup>ème</sup> constat :**

#### **Les décisions relatives à l'abolition ou à la reconduction des postes ne semblent pas toujours procéder d'une logique univoque**

Nous constatons d'abord que tous les postes cadres des réseaux auront été abolis, même si un lot significatif de tâches seront similaires d'un poste à l'autre. C'est le cas, par exemple, le poste actuel de direction adjointe de réseau pour le RESEHDAA, même si nous pouvons présumer que le nouveau poste de direction adjointe de l'adaptation scolaire comportera, pour l'essentiel, des charges et des dossiers similaires. Nous avons compris pour cette situation précise, de même que pour toutes les situations similaires, que les modifications aux mandats requéraient selon l'employeur une abolition et une création de poste.

Pour d'autres situations, les choses se présentent beaucoup moins clairement. Ainsi, nous comprenons mal que le poste actuel à la coordination de l'organisation scolaire ait été aboli. Soit, le poste change de contexte, mais, pour l'essentiel, peu de tâches auront été changées. Tout au plus pouvons-nous prétendre à un accroissement

de la charge, puisque le poste comprendra maintenant les charges du soutien à l'organisation scolaire pour la formation aux adultes. Dans la même veine, pourquoi le poste de régisseur au transport est-il réservé au titulaire actuel, puisque dans ce cas, également, il n'y a qu'un alourdissement de la tâche sans modification significative au noyau du poste ? Pour ces deux situations, nous sommes devant un traitement différencié dont, de toute évidence, nous n'arrivons pas à saisir le sens. Nous réitérons ainsi que les mouvements de personnel devraient procéder de la même logique, en toute transparence et par souci de traitement équitable. Nous demandons à l'employeur qu'il revoie ses décisions en conséquence.

### **Prospectives**

Dans le contexte cumulé d'une restructuration et d'une rationalisation des effectifs, l'ACM conçoit que des compressions étaient requises à l'ensemble de ses effectifs, incluant ses effectifs cadres. Le plan de l'effectif présenté reflète cette situation, et l'ACM reconnaît que l'employeur a pris soin de minimiser les dommages en termes de mises en disponibilité. Cependant, l'ACM portera une attention particulière à l'évolution de l'effectif des cadres qu'elle représente au cours des deux prochaines années, s'assurant que les principes de gestion énoncés plus tôt seront pris en compte par l'employeur.

Aussi, le traitement des cadres mis en surplus et, éventuellement, en disponibilité, fera l'objet d'une grande attention. L'ACM promet notamment de travailler avec l'employeur afin de soutenir la mise en place de projets novateurs en matière de gestion des fins de carrières de même qu'elle s'attendra que ses membres soient traités avec tous les égards que leur confèrent leur rôle, leur expérience et leur expertise au sein de la CSDM. Nous en faisons un point d'honneur.

Daniel Martin, président

Au nom du Conseil exécutif de l'ACM et des 93 membres oeuvrant à titre de cadre au sein des services centraux de la CSDM.