

Mouvement de personnel du secteur général et modalités de la sécurité d'emploi

Séance d'information
du 22 avril 2026

N.B. : Ce document est un outil d'information vulgarisé dont l'objectif est de répondre aux questions les plus courantes. 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.

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.

Toute question relative à une situation personnelle devra être traitée individuellement avec votre conseillère.



Particularité cette année

Le CSS a la ferme volonté de devancer les processus des mouvements de personnels du secteur général et du SDÉ.

Pour cela, il devance de 3 semaines le mécanisme du secteur général par rapport à ses habitudes. Le mécanisme demeure le même.

La présente formation a été devancée pour répondre à cette réalité.

Les personnes concernées recevront un courriel comportant des instructions pour effectuer leurs choix du **28 au 30 avril** prochain. Elles auront 48 heures pour répondre. Les retardataires seront contactés par téléphone pour se voir apporter le soutien nécessaire.

Quelles personnes sont concernées?

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

Autrement dit, le secteur manuel, administratif, et la plupart des postes techniques ou para-techniques.

Il s'agit des classes d'emplois suivantes, parmi lesquelles il y a au moins une abolition de poste :

Quelles classes d'emplois sont potentiellement concernées?

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 potentiellement 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'école et de centre du plan d'effectifs de l'année suivante :

L'article 96.20 et 110.13 de la LIP mentionne que la direction d'une école ou d'un centre doit consulter le personnel concernant le plan d'effectifs de l'année suivante.

La consultation peut prendre diverses formes, l'important, c'est d'avoir une place pour émettre des commentaires et des recommandations.

Au Centre de services scolaire

- Répondre aux questions des directions d'école et les accompagner dans l'élaboration des plans d'effectifs pour assurer la conformité des décisions;
- Consulter le Syndicat sur les intentions d'abolitions et de créations de postes, et ce, 45 jours avant le 1^{er} juillet (au plus tard le 15 mai);
- Rendre disponibles les consignes et diverses listes sur La Sphère, dans l'onglet *Mouvement de personnel–Secteur Général*; (ancienneté, postes vacants, maintenus ou abolis);
- Envoyer une lettre par courriel, avant le 1^{er} juin, à chaque personne salariée visée par l'abolition de son poste ainsi qu'à toutes personnes salariées plus anciennes qui peuvent faire un choix;
- La personne salariée à l'essai visée par l'abolition de son poste et dont l'emploi prend fin reçoit un préavis de 14 jours.

Au Syndicat

- ▶ Répondre aux appels des membres qui se questionnent;
- ▶ Vérifier les plans d'effectifs déposés par le CSSP;
- ▶ Conseiller les membres visés par l'abolition de leur poste ou par une supplantation concernant le choix qu'ils doivent faire;
- ▶ S'assurer du respect des règles pendant tout le processus.

Modalités du mouvement de personnel

- ▶ Les postes n'ont pas à être abolis si:
 - ▶ Ils subissent une réduction d'heures, sauf si cette réduction d'heures a pour effet d'en faire un poste de moins de 20 h (- 22 h 10 pour les manuels);
 - ▶ Ils sont transférés à une distance de moins de 10 km du lieu de travail;
 - ▶ Le poste est transféré dans une autre unité administrative du même lieu physique;
 - ▶ Lorsque la répartition du temps de travail entre des unités administratives ou des lieux physiques se situant dans le rayon de 10 km est modifiée.

- ▶ 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 ou qui est supplantée.

- ▶ Les postes demeurés non comblés seront affichés après le déroulement du mouvement de personnel, possiblement dès la mi-mai, et ils seront accessibles à tous par mutation, promotion ou rétrogradation. Les personnes doivent postuler via La Sphère.

Modalités du mouvement de personnel (suite)

- ▶ Une personne salariée non permanente ne peut supplanter une personne salariée permanente, même si cette dernière est moins ancienne qu'elle.
- ▶ 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.
- ▶ La personne salariée à l'essai dont l'emploi a pris fin est réputée demeurer une personne inscrite sur la liste de priorité d'embauche (LPE), si elle répond aux qualifications et autres exigences. Autrement, elle sera disponible pour effectuer du remplacement, sans droit de rappel ni priorité.
- ▶ Les séances d'affectation se dérouleront selon le mode de fonctionnement choisi par le CSS (virtuel, *Forms*, courriel, séance en présentiel, etc.)

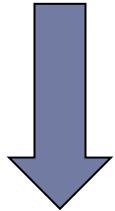
Exemple de mouvement de personnel

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	19 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.

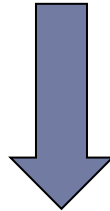
Mouvement de personnel

**Personne
salariée régulière
permanente**



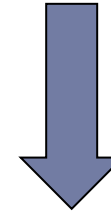
Choix = ?

**Personne salariée
régulière non
permanente**



Choix = ?

**Personne
salariée à
l'essai**



Garde son poste, sauf si elle est abolie ou supplantée. Dans ce cas, l'emploi prend fin et elle retourne inscrite sur la LPE, le cas échéant.

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.

Personne salariée régulière non permanente

▶ Si mon poste est aboli :

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

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

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

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

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 de moins de 20 heures (ou – de 22 h 10 pour les manuels) alors qu'au moins un poste de + 20 h (ou + 22 h 10 pour les manuels) lui était accessible, elle perd sa permanence, c'est-à-dire, sa protection salariale.

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 (LPE)**, si elle répond aux qualifications et aux autres exigences. Autrement, elle demeurera disponible pour effectuer des remplacements, sans détenir de droit de rappel ni de priorité.
- ▶ Le temps déjà travaillé sera 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

7-3.03 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.

Merci pour votre écoute,
avez-vous des questions ?

