

RAPPORT DE NÉGOCIATION



secteurpublic

INSTANCE CONJOINTE DU SECTEUR PUBLIC

22 NOVEMBRE 2015

Rapport mis à jour le 24 novembre à 9 h

RAPPEL : Le CCSP?

- Le Comité de coordination des secteurs public et parapublic est le LIEU de coordination entre les quatre fédérations du secteur public de la CSN.
- Chacune des fédérations choisit sa délégation, qui se compose d'élus et de syndiqués du comité de négociation.
- Les décisions se prennent par consensus.
- La 1^{re} vice-présidente, avec les salarié-es de la CSN en appui à négociation, favorise la coordination et l'harmonisation de tout ce qui concerne la négociation, notamment en Front commun.
- Le fait que la CSN soit une composante du Front commun améliore notre rapport de force, mais nous impose de devoir faire certains compromis afin de parler d'une même voix avec les autres centrales.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

SALAIRE :

l'offre patronale amendée du 6 novembre

Une convention collective de cinq ans, avec les augmentations salariales suivantes :

- 1^{er} avril 2015 : **0,0** %
- 1^{er} avril 2016 : **1,0** %
- 1^{er} avril 2017 : **1,0** %
- 1^{er} avril 2018 : **1,0** %
- 1^{er} avril 2019 : **0,0** %

Pourquoi Coiteux a-t-il déplacé les années de gel dans la proposition patronale?

Parce que plus les paramètres d'augmentation arrivent tôt dans la convention, plus les gains sont importants pour les salariés :

Hypothèse : salaire annuel de **40 000 \$**.

Proposition du 15 décembre 2014 : **0 %**, **0 %**, **1 %**, **1 %**, **1 %**

An 1 : **40 000 \$** An 2 : **40 000 \$** An 3 : **40 400 \$** An 4 : **40 804 \$** An 5 : **41 212 \$**.

Proposition du 6 novembre 2015 : **0 %**, **1 %**, **1 %**, **1 %**, **0 %**

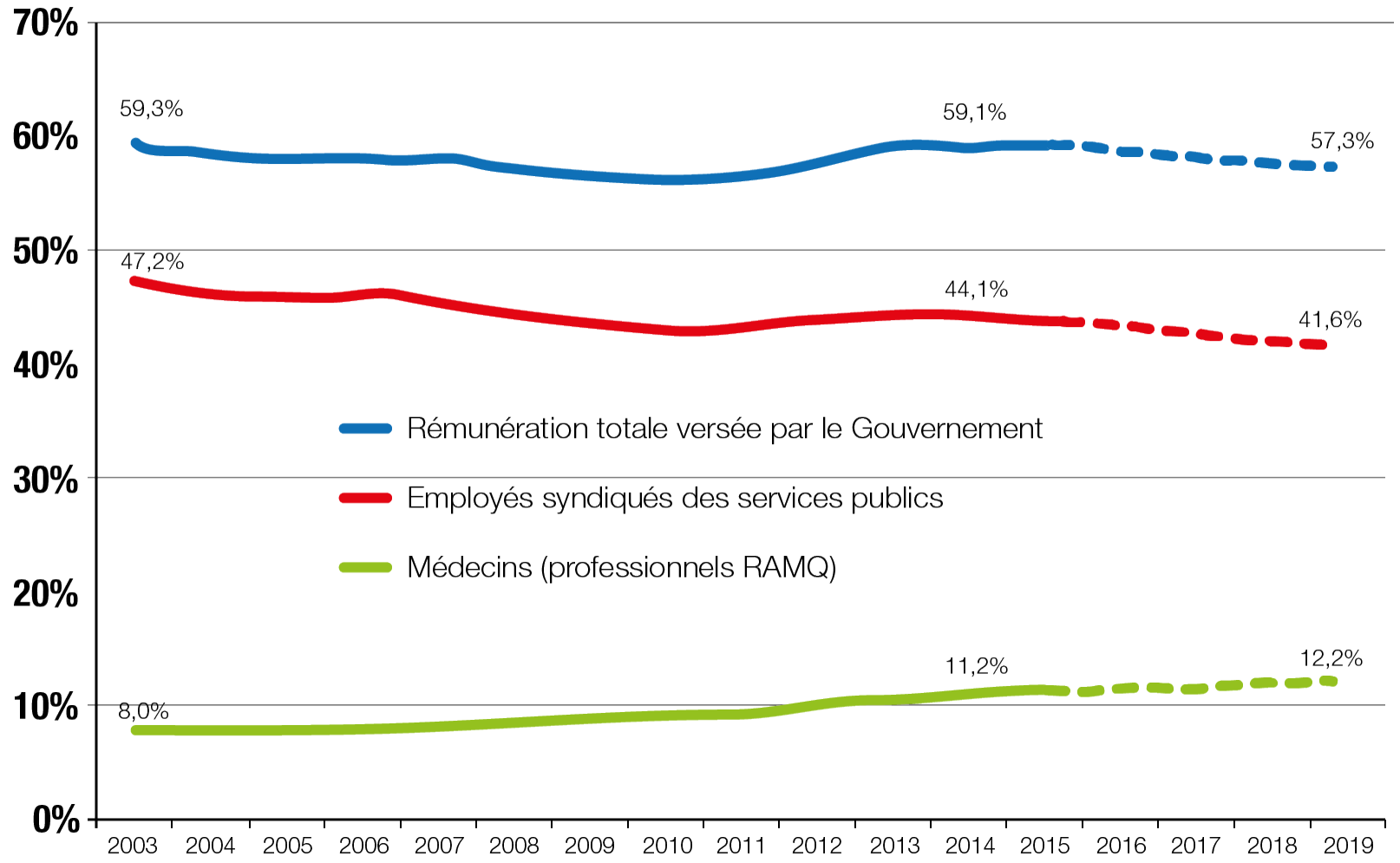
An 1 : **40 000 \$** An 2 : **40 400 \$** An 3 : **40 804 \$** An 4 : **41 212 \$** An 5 : **41 212 \$**.

Différence sur 5 ans : **1 212 \$** soit **0,6 %** de plus.

OFFRE PATRONALE AMENDÉE : Un appauvrissement moindre, mais un appauvrissement quand même!

Empêcher l'appauvrissement implique de minimalement obtenir des hausses de salaire équivalant à la hausse du coût de la vie. Avec l'hypothèse d'une inflation annuelle à **2 %** :

- Le dépôt patronal de décembre 2014 risquerait de causer un appauvrissement de **4,7 %**.
- Le dépôt patronal du 6 novembre 2015 risquerait de causer un appauvrissement de **4,1 %**.



HAUSSE SALARIALE : L'objectif du Front commun

Mettre un terme à l'appauvrissement et au retard de **7,6 %** de la rémunération globale des employé-es de l'État par rapport aux autres travailleuses et travailleurs québécois, comme constatés par l'Institut de la statistique du Québec.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

DÉPÔT SYNDICAL DU FRONT COMMUN

- 1 % par année
- + La différence entre l'inflation et 1 %
- + 1 % de rattrapage par année tant que l'écart identifié par l'ISQ n'est pas résorbé
- + 0,5 % par année si la croissance du PIB réel est de 1 % ou plus.

Une convention d'une durée de 3 ans.

Hypothèse de l'objectif de la Banque du Canada (réel pour 2015)

	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017
IPC (minimum 1 %)	1,4	2	2
Rattrapage	1	1	1
0,5 % si PIB > ou = 1 %	0,5	0,5	0,5
Total	2,9 %	3,5 %	3,5 %

Hypothèse des prévisions du ministère des Finances du Québec (réel pour 2015)

	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016	1 ^{er} avril 2017
IPC (minimum 1 %)	1,4	1,4	1,6
Rattrapage	1	1	1
0,5 % si PIB > ou = 1 %	0,5	0,5	0,5
Total	2,9 %	2,9 %	3,1 %

Le gouvernement a les moyens

- En 2014-2015, la part de la rémunération des syndiqués sur les dépenses de programmes était de 44,1 %.
- En maintenant cette part constante dans les prochaines années, le gouvernement pourrait bonifier son offre de plus de 3 milliards de dollars sur trois (3) ans.
- En continuant de faire des versements au Fonds des générations, mais que ces versements soient moins élevés, le gouvernement pourrait dégager plus de 5 milliards supplémentaires pour les services publics.

PRIMES ET ALLOCATIONS : Dépôt patronal amendé du 6 novembre

Dans son dépôt, le Conseil du trésor demeure muet sur les primes revendiquées par le Front commun à la table centrale (troubles graves de comportement [TGC], mesures d'attraction et de rétention pour la région du Grand Nord, salarié-es œuvrant auprès des bénéficiaires en CHSLD).



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

 **secteur public**

DEMANDE DU FRONT COMMUN

Le Front commun maintient sa revendication à l'effet d'intégrer aux conventions collectives les montants des primes pour celles et ceux travaillant auprès d'une clientèle aux prises avec des troubles graves de comportement (TGC), pour les travailleuses et les travailleurs du Grand Nord, ainsi que pour ceux qui œuvrent auprès des bénéficiaires des CHSLD.

D'autres primes faisaient également partie de notre contre-proposition, notamment celle pour les psychologues et celle pour les techniciens brevetés en aéronautique.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP) : Demande patronale amendée du 6 novembre

- Le report graduel de l'âge de la retraite sans pénalité actuarielle de **60** ans à **62** ans :
 - De **60** à **61** ans pour les départs à la retraite à compter du 1^{er} juillet 2017;
 - De **61** à **62** ans pour les départs à la retraite à compter du 1^{er} juillet 2019.
- L'augmentation de la pénalité actuarielle de **4 %** à **7,2 %** par année d'anticipation de la retraite à compter du 1^{er} juillet 2017;
- La demande de calculer la rente en se basant sur les huit (**8**) meilleures années plutôt que sur les cinq (**5**) meilleures est retirée;
- L'instauration d'un mécanisme d'ajustement automatique pour retarder l'âge d'admissibilité à la retraite en fonction du prolongement de l'espérance de vie.

LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP) :

Demande patronale amendée

du 6 novembre

14

- Pour tous les congés qui font l'objet d'une cotisation obligatoire, le participant devra assumer à la fois sa part de cotisation ainsi que celle de l'employeur;
- Tous les autres congés, y compris les retraites progressives et les congés sabbatiques à traitement différé (à l'exception de ceux prévus à la Loi des normes du travail et à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles), devront faire l'objet d'une demande de rachat. Le participant devra assumer sa cotisation ainsi que celle de l'employeur;
- Augmenter graduellement de **38 à 40** ans, à compter du 1^{er} janvier 2017, le nombre maximum d'années de service servant au calcul de la rente.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP) :

Réponse du Front commun

Mesures incitatives de maintien en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés, ayant une incidence financière positive sur le RREGOP :

- Augmenter de **38** à **40** ans, le nombre maximum d'années de service servant au calcul de la rente;
- Créer une banque de congés supplémentaires pour les personnes admissibles à la retraite demeurant au travail;
- Mesures financières incitatives pour les personnes admissibles à la retraite demeurant au travail.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP) :

Réponse du Front commun

Mesures pour sécuriser davantage le régime de retraite face à l'instabilité des marchés financiers :

- Hausser le seuil de capitalisation à partir duquel il y aurait réduction du taux de cotisation de **110 %** à **115 %**;
- Convenir d'un seuil minimal de capitalisation en dessous duquel les parties doivent se rencontrer pour déterminer les mesures à prendre pour redresser le régime en cas de pertes financières importantes.

DISPARITÉS RÉGIONALES :

Dépôt patronal amendé du 6 novembre

- Reclassez les localités de Whapmagoostui et de Kuujuarapik du Secteur III au Secteur IV.
- Inclure la ville de Fermont dans les localités où la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires s'applique.
- Maintenir la prime de rétention équivalant à **8 %** du salaire annuel applicable aux personnes salariées travaillant dans les villes de Sept-Îles, Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte, et ce, jusqu'au 30 mars 2020 :

DISPARITÉS RÉGIONALES :

Dépôt patronal amendé du 6 novembre (suite de la prime de rétention)

18

- Prévoir que les dispositions relatives à la prime de rétention équivalant à **8 %** du salaire annuel soient retirées du chapitre ou de l'annexe portant sur les disparités régionales de la convention collective.
- Parallèlement au maintien de la prime de rétention, introduire dans les conventions collectives une lettre d'entente ayant pour objectif de permettre aux organismes d'évaluer, pendant la durée de la convention collective et sur la base d'indicateurs applicables à une mesure d'attraction ou de rétention, la pertinence de maintenir la prime de rétention de **8 %** au-delà de cette période, de l'abolir ou de la modifier.
- Au plus tard six mois avant l'échéance des conventions collectives et sur la base d'indicateurs applicables à une mesure d'attraction ou de rétention, la pertinence de maintenir la prime au-delà de cette période, de l'abolir ou de la modifier sera évaluée par les organismes.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

DISPARITÉS RÉGIONALES : **Demande syndicale du Front commun**

- Maintenir la demande visant à protéger les salariés qui subissent un préjudice fiscal lors du paiement ou du remboursement des frais de sortie encourus;
- Que la localité de Kuujjuaq s'ajoute à Kuujjuarapik et Whapmagoostui dans l'intégration au secteur IV;
- Que la ville de Fermont soit incluse dans les localités bénéficiant de la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

DISPARITÉS RÉGIONALES : **Réponse syndicale du Front commun**

Statu quo sur la prime de rétention de **8 %** pour les personnes salariées travaillant dans les villes de Sept-Îles, Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

Récents développements

- La partie patronale a accepté d'inclure Kuujuaq parmi les localités au secteur IV.
- La partie patronale a accepté que la ville de Fermont soit incluse dans les localités bénéficiant de la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires.
- Les parties explorent la possibilité de former un comité afin de se pencher sur les préjudices fiscaux lors du paiement ou du remboursement des frais de sortie encourus.

Récents développements

- La partie patronale maintient la prime de 8 % et a retiré l'échéance du 30 mars 2020.
- La partie patronale souhaite sortir la prime de 8 % de Sept-Îles et Port-Cartier du chapitre sur les disparités régionales afin de créer une lettre d'entente particulière portant sur l'attraction-rétention de la main d'œuvre dans cette région.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

DROITS PARENTAUX :

Demandes patronales modifiées du 6 novembre

23

Le Conseil du trésor retire deux demandes :

- Préciser la disposition voulant que l'ensemble des droits parentaux ne doive pas procurer un droit ou un avantage supplémentaire aux personnes salariées qui en bénéficient, par rapport à celles qui sont au travail.
- Spécifier qu'aux fins de calcul des prestations, le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est le traitement moyen des **20** dernières semaines de calendrier précédant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, qu'il y ait ou non versement d'une rémunération.

LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

DROITS PARENTAUX :

Demandes patronales modifiées du 6 novembre

24

Le Conseil du trésor maintient trois demandes :

- Actualiser la norme en vigueur pour le calcul de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité afin de refléter l'augmentation de la valeur combinée des exonérations de certaines cotisations et ainsi faire en sorte que le niveau de remplacement de revenu pendant le congé soit établi à un niveau équivalant au traitement hebdomadaire de base reçu au travail.
- Prévoir un mécanisme d'ajustement périodique et systématique de cette norme.
- Introduire une période de service obligatoire de **20** semaines (identique à celui du congé de maternité) pour pouvoir bénéficier des indemnités versées par l'employeur et liées aux congés de paternité et d'adoption de cinq (**5**) semaines.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

DROITS PARENTAUX : Réponse syndicale du Front commun

Le Front commun accepte les trois propositions du Conseil du trésor :

- Participer à un comité de travail sur la nouvelle norme de calcul de l'indemnité complémentaire.
- Prévoir un mécanisme d'ajustement périodique et systématique de cette norme.
- Introduire une période de service obligatoire de **20** semaines pour les congés de paternité.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

Récents développements

- Les deux parties sont en discussion pour trouver un mode de calcul qui assure un remplacement du revenu net complet lors du congé de maternité, et ce, tant pour les plus basses salariées que pour les autres.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

 **secteurpublic**

OUVRIERS SPÉCIALISÉS : offre patronale modifiée du 6 novembre

Verser une prime temporaire d'attraction et de rétention de **8 %** aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 mars 2020 :

- Électricien
- Maître électricien/Électricien classe principale/Chef électricien
- Machiniste/Specialiste en mécanique d'ajustage
- Mécanicien de machines fixes
- Menuisier/Menuisier d'atelier/Charpentier-menuisier
- Peintre
- Plombier/Mécanicien en tuyauterie/tuyauteur/Mécanicien en plomberie – chauffage
- Ouvrier certifié d'entretien/Ouvrier d'entretien général (détenant des cartes de compétence) :
 - Électricien;
 - Charpentier – menuisier;
 - Plombier.



**LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS**

 **secteur public**

OUVRIERS SPÉCIALISÉS : offre patronale modifiée du 6 novembre

28

- La prime temporaire n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.
- Un rapport devra être produit au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective sur les effets de la prime temporaire sur l'attraction et la rétention des ouvriers spécialisés ciblés par l'entente, et ce, sur la base des indicateurs suivants :
 - L'évolution du nombre d'individus;
 - Le taux de rétention;
 - Le taux de précarité;
 - Les heures supplémentaires.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

 **secteurpublic**

OUVRIERS SPÉCIALISÉS :

Demande syndicale du Front commun

Verser une prime d'attraction et de rétention de **12 %** aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective :

- Électricien
- Maître électricien/Électricien classe principale/Chef électricien
- Machiniste/Specialiste en mécanique d'ajustage
- Mécanicien de machines fixes
- Menuisier/Menuisier d'atelier/Charpentier-menuisier
- Peintre
- Plombier/Mécanicien en tuyauterie/tuyauteur/Mécanicien en plomberie – chauffage
- Ouvrier certifié d'entretien/Ouvrier d'entretien général :
 - Détenant les qualifications requises pour exercer un des métiers identifiés comme étant problématique sur le plan de l'attraction et de la rétention.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

OUVRIERS SPÉCIALISÉS :

Demande syndicale du Front commun

- La prime temporaire n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.
- Un rapport devra être produit au plus tard six **(6)** mois avant l'échéance de la convention collective sur les effets de la prime et sur l'attraction et la rétention des personnes salariées de l'ensemble des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010, et ce, sur la base d'analyses qualitatives, notamment sur des consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements et, notamment, sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
 - L'évolution du nombre d'individus;
 - Le taux de rétention;
 - Le taux de précarité;
 - Les heures supplémentaires.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

Récents développements

- Entente des parties sur la hauteur de la prime : **10 %**.
- La partie patronale accepte les titres d'ouvriers spécialisés que nous demandions dans le dépôt du 18 novembre 2015, notamment concernant les ouvriers d'entretien général et les ouvriers certifiés d'entretien.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

ORGANISATION DU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : Demande syndicale du Front commun

Le Front commun maintient ses demandes :

- La réduction de la précarité d'emploi;
- L'arrêt de la privatisation des services publics et du recours à la sous-traitance et aux agences de placement;
- Des solutions concrètes à l'érosion de l'autonomie professionnelle des employé-es du secteur public;
- Une bonification des mesures de conciliation famille-travail-études.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

secteurpublic

RELATIVITÉS SALARIALES DES CATÉGORIES MIXTES :

Position syndicale du Front commun

33

Secteur	Titre de la catégorie d'emploi	Rangement	
		CT	Intersyndicale
Scolaire et collèges	Conseiller pédagogique	22	24
Santé/services sociaux	Conseiller d'orientation professionnelle ou conseiller en relation d'aide	21	22
Santé/services sociaux	Spécialiste en procédés administratifs	21	22
Santé/services sociaux	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	22
Scolaire	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	20	21
Scolaire	Animateur d'activités étudiantes	20	20
Collèges	Conseiller à la vie étudiante	20	20
Scolaire et collèges	Technicien en travaux pratiques	14	15
Scolaire et collèges	Technicien en arts graphiques	12	13
Scolaire	Technicien en transport scolaire	12	13

RELATIVITÉS SALARIALES DES CATÉGORIES MIXTES :

Position syndicale du Front commun

34

Secteur	Titre de la catégorie d'emploi	Rangement	
		CT	Intersyndicale
Scolaire	Technicien en loisirs	13	13
Scolaire	Opérateur en informatique classe principale	10	10
Scolaire	Acheteur	10	10
Santé/services sociaux et scolaire	Cuisinier classe II	10	10
Santé/services sociaux	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	23
Santé/services sociaux	Criminologue	22	22
Santé/services sociaux	Conseiller aux établissements	21	22
Santé/services sociaux	Agent de modification du comportement	22	22
Santé/services sociaux	Organisateur communautaire	21	22
Santé/services sociaux	Récréologue	20	20

RELATIVITÉS SALARIALES DES CATÉGORIES MIXTES :

Position syndicale du Front commun

35

Secteur	Titre de la catégorie d'emploi	Rangement	
		CT	Intersyndicale
Santé/services sociaux	Technicien en orthèse/prothèse	15	16
Santé/services sociaux	Technicien en horticulture	13	13
Santé/services sociaux	Préposé aux soins des animaux	4	4
Santé/services sociaux	Buandier	4	5
Santé/services sociaux	Gardien de résidence	6	6
Santé/services sociaux	Préposé aux ascenseurs	2	2
Collèges	Enseignant collèges	22	23
Santé/services sociaux	Préposé à la buanderie	3	3
Scolaire	Architecte	22	23
Santé/services sociaux	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	21
Santé/services sociaux	Avocat	23	27

Récents développements

- La partie patronale a modifié son rangement pour la catégorie *Acheteur* (commissions scolaires), le rangement patronal passe de **9** à **10**. Il y a donc une entente.
- La partie patronale a modifié son rangement pour la catégorie Buandier, le rangement patronal passe de **3** à **4**.

Structures salariales

Le gouvernement souhaite revoir les structures salariales, c'est-à-dire le nombre d'échelons dans les échelles de salaire, le temps nécessaire pour parvenir au salaire final d'un emploi, le nombre de classes de certains emplois, les salaires minimums et finaux des emplois, etc.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

Les conditions du Front commun

Le Front commun a indiqué être prêt à discuter, de manière exploratoire, des structures salariales, mais à plusieurs conditions très claires :

- L'opération ne peut se faire à coût zéro;
- Le rehaussement du salaire d'un titre d'emploi ne peut se faire aux dépens d'un autre;
- Les travaux sur les relativités ne peuvent disposer des augmentations des paramètres salariaux;
- Pour que la démarche soit porteuse, le gouvernement doit se distancer de l'idée du gel salarial.



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

État des travaux exploratoires

- Le gouvernement a indiqué être disposé à mettre 550 M\$ dans l'exercice.
- Pour le Front commun, ce 550 M\$ ne vient aucunement remplacer ou diminuer les augmentations de salaire que nous réclamons.
- Pour le Front commun, l'intégration à une nouvelle structure salariale doit être faite le plus tard possible.
- Pour le Front commun, il est fondamental qu'aucune salariée ne voie son salaire diminuer à cause de l'exercice de révision des structures salariales.

Réception du rapport de négociation

40

« Que la [Fédération] reçoive le rapport de négociation présenté à l'instance conjointe du 22 novembre 2015. »



LE RAPPORT DE FORCE
ENTRE NOS MAINS

 **secteurpublic**