



Fonction publique

Volume 1 no. 2 - Le 18 décembre 2014

Le point sur les demandes de l'employeur

Ce n'est pas un dépôt de textes formels que nous avons reçu à la table de négociation, le 17 décembre dernier, mais plutôt une série d'intentions. Celles-ci indiquent toutefois clairement l'orientation de notre employeur : revoir à la baisse nos conditions de travail.

Dans cet Info-Négo, vous trouverez un résumé du document déposé par l'employeur, suivi de commentaires sur celui-ci.

Voici les principaux éléments qui se dégagent du document déposé par l'employeur :

- 1- Une convention collective d'une durée de cinq ans, soit du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020.
- 2- Des augmentations salariales faméliques :
 1. 1^{er} avril 2015 : 0 %;
 2. 1^{er} avril 2016 : 0 %;
 3. 1^{er} avril 2017 : 1 %;
 4. 1^{er} avril 2018 : 1 %;
 5. 1^{er} avril 2019 : 1 %.
- 3- Un régime de retraite passablement amoché :

À compter du **1^{er} janvier 2017**

 - Augmentation de la réduction pour une prise de retraite anticipée de 4,0 % à 7,2 % par année (0,33 % par mois à 0,6 % par mois);
 - Augmentation de la période du calcul du traitement admissible moyen aux fins de la rente de 5 à 8 ans;
 - Report de l'âge de la retraite sans réduction actuarielle de 60 à 62 ans;
 - L'employée ou employé devra assumer sa part et celle de l'employeur dans le régime de retraite pour certains types d'absences.
- 4- Des disparités régionales amoindries :
 - Le gouvernement veut revoir à la table centrale la définition des secteurs dans le régime des disparités régionales;
 - Il souhaite aussi retirer la prime de rétention de 8 % applicable aux personnes salariées travaillant dans les villes de Sept-Îles, Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte, comme le prévoit l'article 7-6.17 de notre convention collective.

Fonction publique

Volume 1 no. 2 - Le 18 décembre 2014

- 5- La fin du cumul des congés de maladie et une réduction de 12 à 7 jours du nombre de congés de maladie annuels :
- Remboursement à 100 % des jours de maladie non utilisés annuellement après le cumul d'une banque de 7 jours dans une réserve;
 - Résorption des réserves existantes :
 - o Remboursement en fin d'année civile, sur une période de 5 ans, du solde de la réserve à monnayer, à raison de 20 % par année;
 - o Pour chaque jour à monnayer, une indemnité correspondant à 70 % du traitement quotidien applicable au moment du remboursement;
 - o Des dispositions transitoires s'appliqueront pour les employés admissibles à une retraite sans réduction actuarielle. Cependant, la retraite totale devra être prise au plus tard 3 ans suivant la date de la signature de la convention collective.
- 6- Une perte salariale pour les personnes hors échelle :
- L'employeur propose des mécanismes à mettre en place pour résorber, dans les deux ans suivant la signature de la convention collective, la différence de traitement pour les personnes hors échelle. Cela vise à les rémunérer au 18^e échelon de l'échelle de traitement de leur nouvelle classe d'emplois. Cette disposition constituerait une perte pour la majeure partie des membres qui vivent des reclassements dans des corps d'emplois moins rémunérés.
- 7- La fin du remboursement de 5 libérations syndicales :
- Le Syndicat devrait assumer les libérations des 4 personnes conseillères en relations de travail, ainsi que de la personne conseillère à la classification, ce qui représente un montant de l'ordre de 500 000 \$ par année.
- 8- La possibilité de réviser à la baisse les montants accordés en vertu de la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement.

Notons aussi que le gouvernement veut revoir certains mécanismes dans le règlement des griefs. Difficile à ce stade-ci de juger de l'effet négatif ou non de cette intention, tout comme de diverses autres intentions dont il nous fait part dans son document, et qui demeurent assez vagues pour le moment. L'employeur nous a dit vouloir clarifier ses intentions d'ici quelques semaines. Nous vous tiendrons informés de la tournure des développements dans ce dossier.



Fonction publique

Volume 1 no. 2 - Le 18 décembre 2014

Commentaires du comité de négociation

De façon globale, plusieurs des intentions de l'employeur sont carrément inacceptables. Nous l'avons évidemment fait savoir à l'employeur à la table de négociation, mais nous vous invitons également à l'exprimer à vos gestionnaires.

Concernant le régime de retraite, nous comprenons mal les intentions de revoir à la baisse ses conditions, alors que la caisse des participantes et participants du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est capitalisée à plus de 96 %.

En outre, notre régime de retraite satisfait les critères que le gouvernement vient d'imposer par une loi propre aux régimes de retraite des employés municipaux. En principe, les changements proposés au RREGOP par le gouvernement doivent être discutés au comité paritaire de retraite avant d'envisager un changement à la Loi sur le RREGOP.

Nous retenons de la présente négociation que la capacité pour les professionnelles et professionnels de la fonction publique de livrer des services publics de qualité à la population est remise en cause. Ce qui nous est proposé risque d'inciter les plus expérimentés dans nos ministères et organismes à prendre leur retraite. Il en résulterait de grandes difficultés pour le transfert d'expertise des plus expérimentés vers les nouvelles et nouveaux employés. De plus, le gouvernement peinera davantage à recruter la main-d'œuvre dont il aura besoin au cours des prochaines années.

Souhaitons que nos discussions avec l'employeur et votre réaction envers les intentions qu'il vient de déposer le convainquent qu'il fait fausse route !