

SOMMAIRE

Dépôt patronal sectoriel dans la fonction publique : Des attaques injustifiables, des réponses insatisfaisantes! 2-3

Dépôt patronal intersectoriel : Non à une nouvelle période d'appauvrissement! 4

Coordination

Patrick Albert, troisième vice-président

Rédaction

Patrick Albert, troisième vice-président

Michael Isaacs, secrétaire

Ginette Poirier, conseillère à l'information

Secrétariat et mise en page

Claire Laplante



Michael Isaacs
Secrétaire

Dépôt patronal sectoriel dans la fonction publique

Des dépôts patronaux qui suscitent la colère!

Au cours des dernières semaines, notre employeur a déposé ses propositions en vue de la signature de nouvelles conventions collectives dans les services publics. Tant pour ce qui est des matières sectorielles qu'intersectorielles, ces propositions suscitent la colère lorsqu'on se rend compte que les attaques à nos conditions de travail sont très importantes. Vous trouverez dans les pages suivantes le détail de ces dépôts patronaux, sectoriel fonction publique (pages 2 et 3) et intersectoriel (page 4).

En plus de n'offrir qu'une enveloppe budgétaire de 7% sur 5 ans pour couvrir l'ensemble des coûts de main-d'œuvre, l'employeur propose que toute amélioration à nos conditions de travail soit financée par des « mesures de réallocations de coûts » à même nos conditions de travail actuelles. Le SPGQ n'a aucune intention de s'engager dans cette voie, surtout quand on sait tout le gaspillage dû aux politiques du gouvernement, comme le recours abusif à la sous-traitance.

Plusieurs des propositions patronales sont tout à fait inacceptables. Il reste donc beaucoup de travail à faire pour arriver à une entente, même si les représentants patronaux ont démontré une certaine ouverture pour discuter de quelques-unes des demandes de nos membres. Les parties ont convenu de se rencontrer chaque semaine, jusqu'au 31 mars 2010, date visée pour un règlement.

Le rapport de force dont nous disposons aux tables de négociation repose essentiellement sur la force des membres et, surtout, sur l'expression de cette force par le plus grand nombre possible lors des activités organisées pour soutenir la négociation. Pour maximiser nos efforts, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) et le SPGQ ont convenu de joindre leurs forces dans les milieux de travail de la fonction publique afin de faire sentir notre préoccupation par rapport aux négociations dans tous les milieux de travail, en interpellant par exemple nos gestionnaires quant aux banques de congés de maladie ou au sujet de l'impact des offres patronales sur la conciliation travail-famille.

Nous vous invitons donc à prendre une part active aux activités liées aux négociations et à participer aux actions de visibilité ou aux manifestations qui seront organisées au cours des prochaines semaines. Il faut absolument que l'indignation ressentie par les membres du SPGQ et du Front commun à la lecture des dépôts patronaux s'exprime avec force, mais aussi avec cohérence et discipline, dans le cadre de ces activités. Aucun gouvernement ne peut faire fi de la force de près d'un demi-million de citoyennes et citoyens en colère. C'est en travaillant tous ensemble que nous arriverons à faire reconnaître notre travail à sa juste valeur et à assurer ainsi le maintien de services publics accessibles et de qualité. ■

Michael Isaacs, secrétaire



Dépôt patronal sectoriel dans la fonction publique :

Des attaques injustifiables, des réponses insatisfaisantes!

Le 17 décembre 2009, l'employeur présentait un premier dépôt sectoriel pour les membres de l'unité d'accréditation de la fonction publique. Le 19 janvier 2010, il nous présentait les principales « mesures de réallocation de coûts », à même les conditions de travail actuelles, proposées pour financer les modifications qu'il envisage. Ces mesures touchent à des acquis importants.

Régime d'assurance traitement

L'employeur a deux objectifs : « Revoir le régime d'assurance traitement de manière à augmenter la productivité, favoriser la présence au travail et réduire les coûts » et « Instaurer une méthode de résorption des réserves de jours de maladie existantes ». On peut mieux comprendre l'impact des propositions patronales en consultant le tableau suivant :

Modifications proposées par l'employeur au Régime d'assurance traitement	
Situation actuelle	Proposition patronale
12 jours de congés de maladie par année, cumulables sans limite dans une réserve lorsque non utilisés	8 jours de maladie par année civile, non cumulables au-delà de l'année civile de référence
Couverture en cas de maladie :	
<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des congés de maladie accumulés ou application d'un délai de carence de 5 jours (période 1 ou P1) <u>suivi par :</u> - 66 2/3 % du traitement brut pendant les 52 premières semaines d'invalidité (période 2 ou P2) <u>suivi par :</u> - 50 % du traitement pendant 52 semaines supplémentaires (période 3 ou P3) - Congédiement administratif (après 104 semaines + la durée de la banque de congés de maladie ou du délai de carence de 5 jours) 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation des congés de maladie de l'année ou application d'un délai de carence fixe de 8 jours (P1) <u>suivi par :</u> - 66 2/3 % du traitement brut pendant les 26 premières semaines d'invalidité (P2) <u>suivi par :</u> - congé sans traitement pendant 52 semaines supplémentaires - Congédiement administratif (après 78 semaines + les 8 jours de délai de carence)
Banque de congés de maladie	
<ul style="list-style-type: none"> - Réserve de jours de congés de maladie accumulés et non utilisés monnayable en fin de carrière à raison de 50 % de leur valeur jusqu'à un maximum de 66 jours de traitement brut ou utilisables à 100 % en préretraite - Préretraite : utilisation en préretraite du total des jours de congés de maladie cumulés par l'employée ou l'employé 	<ul style="list-style-type: none"> - Réserve annuelle monnayable en fin d'année civile seulement aux taux dégressifs suivants : 8 jours = 100 % ; de 5 à 7 jours = 70 % ; 4 jours et moins = 50 % - Préretraite : aucun congé de préretraite - Résorption des banques de congés de maladie sur 5 ans à raison de 20 % de la réserve par année à 70 % de leur valeur au moment du remboursement

Il faut aussi noter que l'employeur veut introduire une période de requalification fixe de 30 jours pour une nouvelle période d'invalidité (actuellement de 15 jours si la première période d'invalidité est de moins de 52 semaines, de 30 jours si elle est de 52 semaines ou plus). Enfin, l'employeur veut aussi introduire la participation obligatoire à un programme de réadaptation lors du retour au travail.

Rappelons que la proposition syndicale sur les congés de maladie est leur remboursement à 100 % au moment du départ à la retraite, alors que la proposition patronale, déposée l'an dernier visait à rembourser à 100 % les congés de maladie pour les personnes désignées par l'employeur aux fins de transfert d'expertise. Par ailleurs, la diminution du nombre de jours de maladie est une attaque directe à la conciliation travail-famille, puisque ces journées sont souvent utilisées pour s'acquitter des responsabilités familiales.

Le SPGQ a insisté auprès des représentants de l'employeur que la volonté patronale de résorber les banques de congés de maladie crée beaucoup d'inquiétude chez les membres. De façon compréhensible, elle les incite à vouloir partir au plus vite plutôt que de prendre une préretraite après avoir pu participer au transfert d'expertise essentiel au maintien de services publics de qualité.

Congés sans traitement et jours fériés

Dans un objectif de réallocation des coûts de main-d'œuvre, l'employeur propose la mise en place de congés sans traitement obligatoires. La perte de deux jours de traitement représenterait environ 0,77 % du traitement annuel. Cette mesure pourrait prendre une des deux formes suivantes :

- Maintien du nombre de jours fériés prévu à la convention collective, dont deux seraient sans traitement ;
- Diminution de 13 à 11 le nombre de jours fériés et octroi de deux jours de congés sans traitement.

Libérations syndicales

À ce chapitre, l'employeur vise à rendre l'engagement dans l'action syndicale pour la défense des droits des membres plus coûteux, tant pour les membres qui acceptent de représenter leurs collègues que pour le Syndicat, et donc, pour les membres. Ses propositions sont de :

- Convertir les libérations actuelles en congés sans traitement pour les personnes libérées à temps complet (ce qui signifie que ces personnes n'accumuleraient plus de vacances, de congés de maladie, d'années de service à des fins de retraite, n'avanceraient pas dans les échelons salariaux, etc.). Ces personnes seraient donc lourdement pénalisées en raison de leur engagement syndical. Ce changement représente une somme annuelle approximative d'au moins 500 000 \$ de plus à assumer par les membres.
- Comptabiliser les coûts des avantages sociaux dans les sommes à rembourser par le Syndicat à l'employeur pour les représentants syndicaux et les membres libérés de façon ponctuelle (pourrait représenter une somme annuelle, additionnelle et approximative de plus de 300 000 \$ à assumer par les membres).

Enjeux patronaux et réponses aux demandes des membres

Avec son dépôt, l'employeur présentait quatre enjeux de négociation prioritaires pour lui : 1. L'amélioration des mécanismes d'attribution des taux de traitement . 2. Le régime d'assurance traitement. 3. L'attraction et la rétention de la main-d'œuvre. 4. Le règlement des litiges.

Il a démontré une certaine ouverture à discuter, des enjeux soulevés par le SPGQ, dont la reconnaissance de la scolarité et de l'expérience lors de l'embauche, l'attraction et la rétention du personnel et la problématique des personnes occasionnelles, quoique pas sur les mêmes bases que les demandes faites par les membres du SPGQ.

Pour ce qui est des autres demandes des membres, la plupart de celles qui pourraient occasionner des coûts supplémentaires ont obtenu des réponses négatives. De plus, la partie patronale maintient que chaque coût supplémentaire doit être compensé par une réduction équivalente, à même les coûts de main-d'œuvre des conditions de travail actuelles.

Mobilisons-nous pour la négociation

Le SFPQ et le SPGQ ont convenu d'organiser des activités conjointes au cours des prochaines semaines pour expliquer les impacts de ces propositions patronales. Nous vous incitons à y participer en grand nombre. Plus que jamais, c'est le moment de démontrer à l'employeur que les membres sont derrière leurs représentants aux tables de négociation. Seule une mobilisation importante peut nous donner le rapport de force nécessaire pour obtenir la juste reconnaissance de notre travail. ■

À mettre à VOTRE AGENDA 2010

Février

Conseil syndical

5 février à Québec
23 février à Québec

Mars

Conseil syndical

5 ou 12 mars à Québec
25 et 26 mars à Montréal



Pour vous inscrire à la liste de diffusion électronique des publications du SPGQ

Visitez notre site Web
www.spgq.qc.ca
et cliquez sur la zone
DIFFUSION @ MEMBRES

Vous avez oublié votre numéro de membre? Communiquez à l'un de ces numéros :

418 692-0022
514 849-1103
1 800 463-5079

www.spgq.qc.ca

Vous pouvez consulter le contenu de ce bulletin dans le site Web du SPGQ sous la rubrique *Je m'informe*

Poste-publications convention 40011681. Retour à l'adresse de Québec ISSN 1916-954X.

Dépôt patronal intersectoriel :

Non à une nouvelle période d'appauvrissement!

C'est le 30 novembre 2009 que le gouvernement a déposé ses orientations pour les matières intersectorielles. Cependant, ce n'est que le 14 janvier 2010 qu'il a fait connaître la déclinaison des augmentations salariales envisagées pour chacune de ces années.

L'offre gouvernementale de 7% sur 5 ans comprend 5% pour les augmentations des échelles salariales et réserve 2% pour l'ensemble des autres coûts de main-d'œuvre (maintien de l'équité salariale, relativité salariale, mesures d'attraction et de rétention, ajouts d'effectifs, coûts relatifs à un changement de classification, à la retraite, aux assurances, etc.).

L'employeur propose au Front commun les augmentations de salaire suivantes à compter du 1^{er} avril de chaque année :

0,50%	en 2010
0,75%	en 2011
1,00%	en 2012
1,25%	en 2013
1,50%	en 2014

Il fait par ailleurs miroiter la possibilité de majorer les salaires d'un peu plus au cours des quatrième et cinquième années dans l'éventualité où la croissance réelle du Produit intérieur brut serait plus importante que la croissance prévue au plan gouvernemental de retour à l'équilibre budgétaire. Ainsi, l'augmentation salariale pourrait atteindre un maximum de 6,5% sur 5 ans si la croissance annuelle moyenne dépassait environ 4,6%, hypothèse peu probable.

En ce qui concerne les régimes de retraite, des travaux progressent au sein d'un comité relevant de la table centrale, notamment quant aux propositions syndicales traitant du financement du RREGOP (méthodes et hypothèses actuarielles), du déplafonnement du régime (possibilité d'accumuler plus que 35 années de service créditées aux fins du calcul de la rente) et de la formule de cotisation (rendant plus uniforme pour les hauts et bas salariées et salariés le montant cotisé par dollar de prestation). Par ailleurs, dans ses dépôts, le gouvernement propose certains reculs, dont, notamment, de fixer à 55 ans l'âge minimal auquel des personnes ayant accumulé 35 années de service peuvent prendre leur retraite sans réduction actuarielle, et de majorer la réduction actuarielle elle-même (actuellement 4 par année). ■

Rappel

Le SPGQ invite les membres qui n'ont pas encore signé la pétition *Demande d'enquête publique sur l'industrie de la construction* à poser ce geste citoyen avant la date limite du 4 février 2010. <http://tinyurl.com/petition-construction>.