

Négos 2015

VOTES SUR LES ENTENTES DE PRINCIPE
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SPECS-CSN
12 JANVIER 2016



« Parlons franchement. Historiquement, les erreurs commises par un mouvement véritablement révolutionnaire sont infiniment plus fécondes que l'infaillibilité du plus compétent comité central. »

Rosa Luxemburg



Mécanique de consultation

ENTENTES DE PRINCIPE

Table centrale : de l'entente jusqu'à nous

Lorsque l'entente de principe est intervenue entre le Conseil du trésor et le Front commun :

- Chaque organisation (CSN, FTQ, SISF) décide dans ses propres instances si l'entente est « recommandable » à ses fédérations
- À la CSN, le CCSPP, comprenant des représentants des quatre fédérations du secteur public, a choisi de recommander l'adoption de l'entente.
- Chaque fédération (FNSEEQ, FSSS, FEESP et FP) décide de façon indépendante si elle recommande l'adoption ou le rejet de l'entente en vue de la présentation aux assemblées générales des syndicats.
- À la FNSEEQ, les délégations ont choisi de recommander l'adoption de l'entente de principe aux assemblées générales.
- Arrivée de l'entente sur le plancher du SPECS-CSN.

Table sectorielle : de l'entente jusqu'à nous

Lorsque l'entente de principe est intervenue entre le CPNC et l'ASPPC :

- Les délégations de l'ASPPC (FNEEQ-CSN et FEC-CSQ) ont choisi d'attendre le résultat des négociations en table centrale avant de recommander l'adoption ou le rejet de l'entente.
- Une fois l'entente de table centrale connue, les délégations de l'ASPPC ont choisi de recommander l'adoption de l'entente de principe.
- Arrivée de l'entente sur le plancher du SPECS-CSN.

Du SPECS-CSN jusqu'à un contrat de travail

À partir de maintenant, chaque fédération devient autonome.

- Vote du SPECS-CSN ↗
 - Retour de consultation en FNEEQ (7 février) ↗
 - Double majorité (membres votants et syndicats)
-
- **Acceptation = les conditions des ententes s'appliquent aux profs de cégep**
 - **Rejet = le comité de négociation de la FNEEQ doit se re-mobiliser**

Ententes de principe

NÉGOS 2015

Entente de table centrale

CONSEIL DU TRÉSOR / FRONT COMMUN

Durée des conventions collectives

La durée des conventions collectives est de cinq (5) ans, soit du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020, et ce, même pour les enseignant-es de cégep.

Droits parentaux

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.

Dans le document maître des droits parentaux, la référence au « **93 %** » sera remplacée par la formulation suivante :

« 100 % des premiers 225 \$ brut de son traitement hebdomadaire de base et 88 % de ce traitement sur l'excédent des premiers 225 \$ brut, moins le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. »

Droits parentaux

Introduction d'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.

Au moment de la signature de la convention collective, les personnes salariées bénéficiant déjà de l'indemnité compensatoire ne sont pas visées par les présentes modifications.

Retraite (RREGOP)

- L'âge de la retraite passerait de 60 à 61 ans à compter de juillet 2019.
- La pénalité actuarielle serait augmentée de 4 à 6 % en 2020.
- Les gens ayant accumulé 30 années de service pourraient quitter dès 60 ans sans pénalité actuarielle.
- Le facteur 90 serait maintenu, à condition d'atteindre 60 ans. Par exemple, un employé quittant à 58 ans après 30 ans de service n'aurait que deux ans de pénalité actuarielle et non trois, puisqu'il serait éligible à la retraite à 60 ans (facteur 90 = 30 ans de service + 60 ans d'âge).
- Toute personne ayant accumulé 35 années de service, peu importe son âge, pourrait prendre sa retraite sans aucune pénalité.
- Le nombre d'années maximal de cotisations passerait de 38 à 40 ans. Celles et ceux le désirant pourraient ainsi travailler 40 ans et voir leur rente passer à 80 % de leur salaire des cinq meilleures années.

Dispositions transitoires

Ces modifications prévues ne s'appliqueront pas aux personnes qui avaient commencé avant le 16 décembre 2014 à réduire leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive.

Ces modifications s'appliqueront aux personnes qui ont débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive après le 15 décembre 2014. Toutefois, les personnes qui auront commencé à réduire leur temps de travail avant la date de signature de la présente entente pourront exercer le choix de prolonger leur entente de mise à la retraite de façon progressive jusqu'à l'atteinte d'un des nouveaux critères de retraite sans réduction. Pendant cette prolongation, les dispositions existantes sur les circonstances en raison desquelles une entente devient nulle ou prend fin s'appliquent.

Relativités salariales : quelques définitions

- Rangement : la valeur attribuée à chaque titre d'emploi. Le rangement va de **1** à **28**. Plus le rangement est élevé, plus le salaire est élevé.
- Hors taux hors échelle : une personne qui reçoit un salaire plus élevé que celui prévu à son échelle.
- Catégorie mixte : une catégorie qui n'est ni à prédominance masculine ni à prédominance féminine.

Relativités salariales et structures salariales : distinguer les deux concepts

Au cours des dix dernières années, lorsqu'on parlait de « relativités salariales », on parlait de l'évaluation et du rangement des catégories à prédominance mixte qui n'avaient jamais fait l'objet d'un rangement.

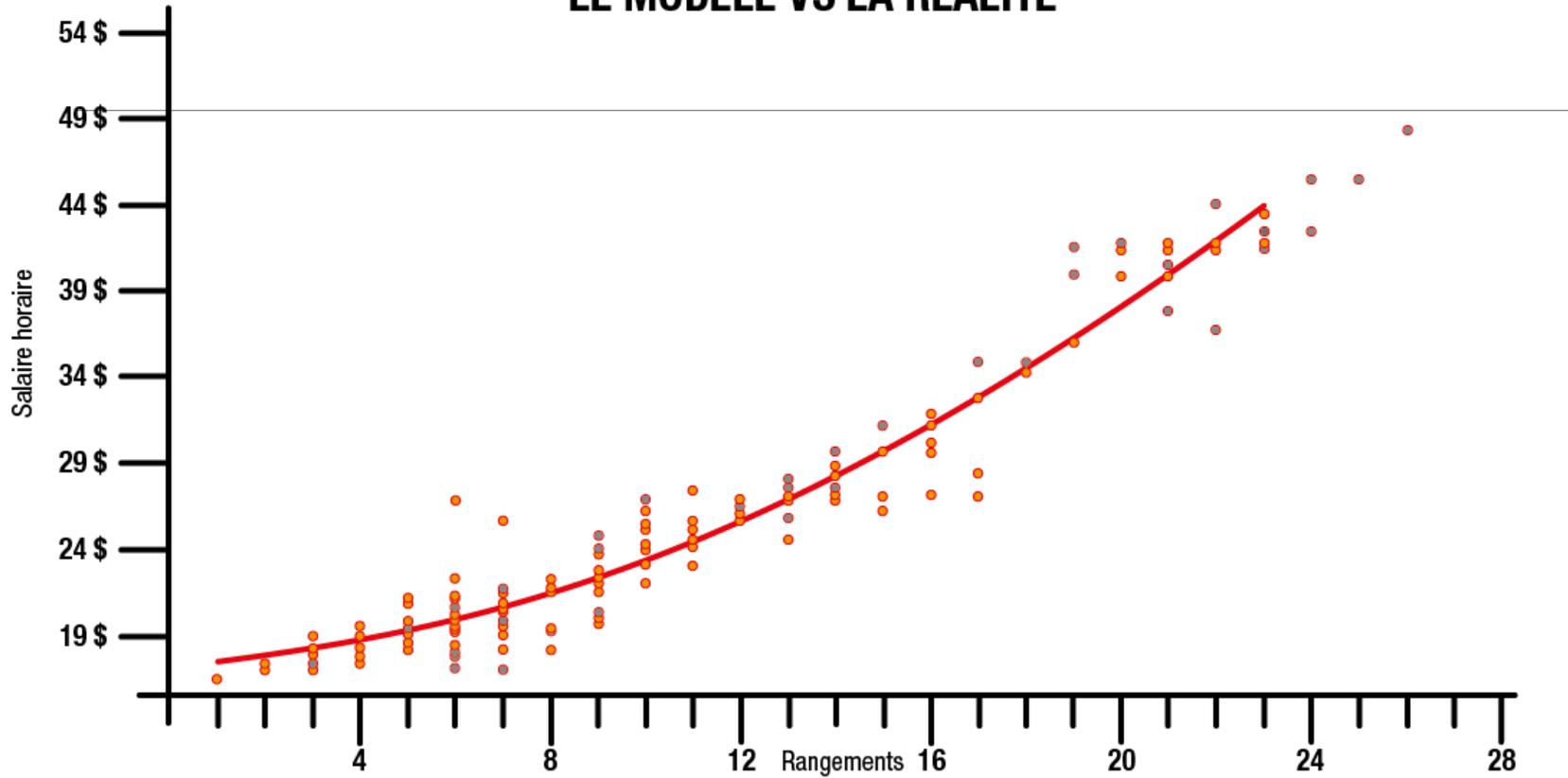
Dans son dépôt patronal, le Conseil du trésor a utilisé ce même terme (relativités salariales) pour parler de quelque chose de beaucoup plus large : que chaque rangement ait une seule échelle de salaire et que chaque emploi de ce rangement, peu importe sa prédominance, soit payé selon cette échelle.

Aucune obligation légale de la part du gouvernement

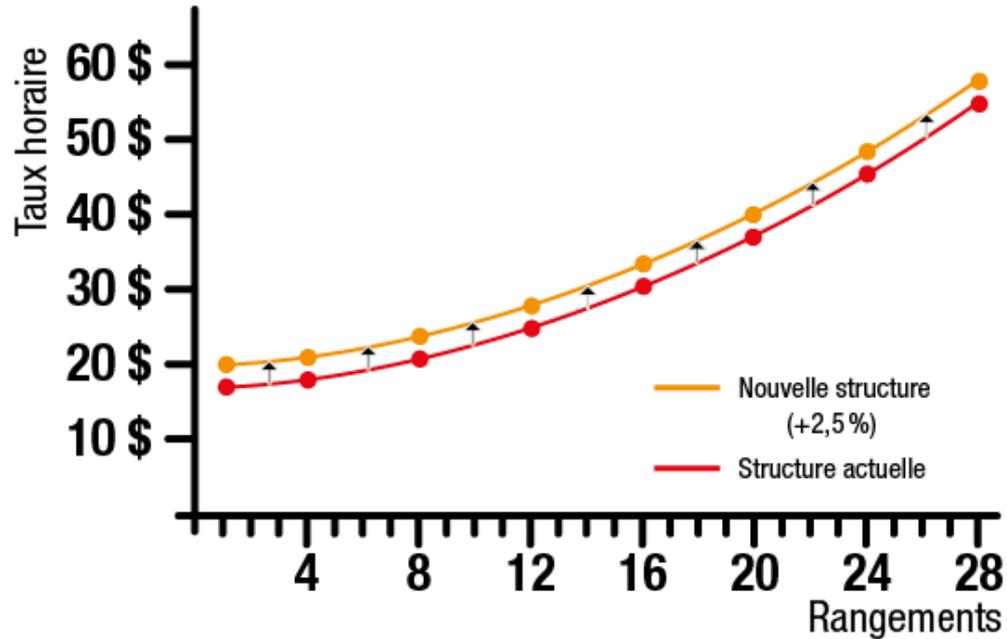
Contrairement à ce qui concerne l'équité salariale et les catégories féminines, le gouvernement n'a aucune obligation de payer les catégories masculines ou mixtes selon le salaire prévu à leur rangement.

Au fil des années, plusieurs emplois d'un même rangement, donc d'une valeur équivalente, étaient payés de manière très différente. Le gouvernement souhaitait mettre fin à ces écarts.

LE MODÈLE VS LA RÉALITÉ



Une majoration de la structure salariale de 2.5 % le 2 avril 2019



Qui aura droit à une hausse salariale?

- **95 %** des emplois auront une hausse salariale au 2 avril 2019.
- Environ la moitié des emplois auront une hausse salariale de **2.5 %**.
- **90 %** des emplois auront une hausse de plus de **2 %**.
- **6 %** des emplois auront une hausse de plus de **5 %**.
- **5 %** des emplois n'auront que le forfaitaire de **0.5 %**.

Qui aura une baisse de salaire?

Personne.

Environ **5 %** des personnes se retrouveront hors taux hors échelle. Après 2019, ces personnes recevront les mêmes augmentations que les autres salarié-es, mais la moitié de l'augmentation sera donnée en forfaitaire, l'autre moitié sera intégrée aux échelles.

L'intégration à la nouvelle structure

L'intégration se fera au salaire égal ou immédiatement supérieur : personne ne se retrouvera donc avec un salaire inférieur à la suite de l'intégration.

La grande majorité des emplois conservent le même nombre d'échelons. Certains emplois auront moins d'échelons et certains autres, plus rares, en auront plus qu'avant.

Les augmentations salariales

Année 2015-2016	environ 500 \$ par personne à temps plein versé sous forme d'un montant forfaitaire
Année 2016-2017	hausse de 1.5 %
Année 2017-2018	hausse de 1.75 %
Année 2018-2019	hausse de 2.0 %
Année 2019-2020	environ 250 \$ par personne à temps plein, versé sous forme d'un montant forfaitaire + l'intégration à la nouvelle structure (2,5 %) + rangement 23

Rangement 23

Obtenu sur le fond, mais pas encore tout à fait sur la forme (salaire)

En NÉGOCIATION :

- 80 millions \$ pour l'ensemble de l'opération
- On priorise l'échelon 17 et le maintien des interéchelons pour les échelons 18-19-20
- Intégration des échelons 18 à 20 dans l'échelle salariale
- Appliqué au taux de chargé de cours aussi (mais hauteur non déterminée)
- Indépendant des travaux sur l'architecture salariale
- Applicable en avril 2019

Portrait global de l'entente de table centrale

ASPECTS POSITIFS

- Pour les profs de cégep, augmentation allant de 8 % (échelons 1 à 10, hausse moyenne de 1,55 % /an) à 13,4 % (échelons 17 à 20, hausse moyenne de 2,54 % /an) sur cinq ans, relativité comprise
- En incluant le R23 en 2019, amélioration significative de la rémunération en carrière
- PVRTT : statu quo
- Mobilisation exceptionnelle ayant permis de défoncer le cadre gouvernemental

ASPECTS NÉGATIFS

- Faible protection du pouvoir d'achat
- Aucun enrichissement
- R23 utilisé comme un objet de négociation
- Reculs sur la retraite
- Peu de gains pour les profs non-permanents
- Intériorisation du principe d'austérité

Entente de table sectorielle

CPNC / ASPPC

Réduction de la CI maximale

- Passage de la CI maximale de 88 à 85
- Facteur HP (heures de préparation) : 1,9 → 1,75
- Facteur PES (périodes-étudiants-semaine) : 0,08 → 0,07 pour l'excédent de 415 PES

- Libération de 95 ETC pour la réallocation
- Répartition de 55 ETC pour mettre en place la réduction de la CI maximale

TOTAL : 40 ETC dégagés

Charges à la formation continue

- Injection de ressources en provenance de la réallocation qui permettra la création de plus de 80 charges à la formation continue, payées à la CI
- Temps plein ou temps partiel
- Une partie de ces ressources pourront servir à rémunérer des profs pour leur participation aux activités collectives (de département ou de programme)
- Possibilité d'ententes locales sur le rattachement des enseignant-es à un département ou à un comité de programme du régulier, ainsi que sur la possibilité de former un comité de sélection unique (régulier et formation continue)

Autres gains et non-reculs

- Gains pour les précaires : offre générale de service, refus de charge
- Vie départementale : garantie pour la coordination minimale qui passe de 5,5 à 6 ETC

Blocages de nombreuses demandes patronales :

- Attaques à la sécurité d'emploi
- Attaques à l'accession à la permanence
- Insertion d'une période de probation des non-permanents
- Diminution du plancher de libérations syndicales

Entente sur les EESH (étudiant-es en situation de handicap)

- Entente hors convention : 10 M \$ par année sur cinq ans (+/- 125 ETC), probablement intégrée sous la forme d'une annexe de financement
- Obligation de moyens, mais nécessité d'impact réel sur la réussite des EESH
- Entente nationale sur le principe, négociation locale sur les moyens

Effets de la réallocation - réseau

Volet 1	-40 ETC	Modification I-11
Volet 1 (sans postes)	45 ETC	charges FC + recyclage
Volet 2	10 ETC	petits cégeps
Colonne D	-15 ETC	
Autres ressources	125 ETC	EESH (poss volet 1 ou 2)

Effets à Sherbrooke : ressources

Volet 1	-1,5 ETC	Modification I-11
	-1 ETC	Coûts des paramètres de la CI
	0,9 ETC	Économies charges FC
Colonne D	-0,5 ETC	
Autres ressources	4 à 5 ETC	EESH

Portrait global de l'entente de table sectorielle

ASPECTS POSITIFS

- Gains à la formation continue
- Petits gains et non-reculs pour les profs non permanents
- Baisse de la CI maximale à 85
- Blocage de nombreuses demandes patronales
- Réinvestissement réseau par le biais des EESH

ASPECTS NÉGATIFS

- Intégration du principe de réallocation
- Perte de ressources dans le volet 1
- Négociation locale (inégalité des gains)
- Non-pérennité de la ressource EESH

Analyse et contexte

Pouvons-nous obtenir plus?

Quatre conditions nécessaires :

- 1) Remobiliser une masse critique de syndicats locaux
- 2) S'engager à effectuer des moyens de pression lourds
- 3) Accepter un risque non négligeable
- 4) Cibler nos demandes



syndicat du personnel enseignant
du cégep de sherbrooke-csn