

## AVEC nous

pour augmenter notre rapport de force



frontcommun.org

INFO-NÉGO n° 9 • TABLE CENTRALE • 19 DÉCEMBRE 2015

# LE FRONT COMMUN CONVIENT D'UNE ENTENTE DE PRINCIPE

J eudi dernier, le Front commun et le Conseil du trésor ont convenu d'une entente de principe. Cette entente devra maintenant être débattue dans les instances de négociation dans l'ensemble des organisations du Front commun. Elle sera par la suite présentée aux assemblées générales des syndicats, où les membres auront à se prononcer sur celle-ci. À cet effet, des cahiers de présentation et divers outils vous seront fournis pour bien illustrer tous les détails de l'entente. En attendant ces outils, voici les grandes lignes de ce qui a été convenu jeudi.

## AUGMENTATIONS SALARIALES

La proposition initiale du Conseil du trésor était de 3 % sur cinq ans, dont deux ans de gel salarial. Depuis, beaucoup de chemin a été parcouru. La nouvelle proposition salariale se lirait comme suit :

**2015** – Un montant forfaitaire équivalent à 1 % du salaire moyen (par équivalent temps complet) dans le secteur public (environ 500 \$)

**2016** – 1,5 %

**2017** – 1,75 %

**2018** – 2 %

**2019** – Un montant forfaitaire équivalent à 0,5 % du salaire moyen (environ 250 \$), auquel s'ajoute l'augmentation variable liée à la relativité salariale (2,4 % en moyenne)

## RELATIVITÉ SALARIALE

Il y a maintenant plusieurs années, le gouvernement a développé une grille visant à attribuer une valeur à tous les types d'emploi du secteur public. Celle-ci contient 28 niveaux, qu'on nomme rangements. Cependant, au fil du temps, plusieurs emplois de valeur équivalente (donc au même rangement) se sont retrouvés avec des salaires différents, si bien qu'aujourd'hui, on retrouve plus de 150 échelles salariales pour ces 28 rangements. Le Conseil du trésor souhaitait corriger cette situation au cours de la présente ronde de négociation. Le Front commun a accepté de faire ces travaux, aux conditions suivantes :

- l'opération ne devait pas se faire à coût nul;
- des corrections salariales pour certains ne pouvaient se faire au détriment d'autres personnes;
- ces travaux ne disposaient pas des paramètres salariaux – le gouvernement devait donc se décoller de son gel salarial afin que l'exercice de relativité salariale puisse se conclure.

Cet aspect de l'entente était donc intimement lié à la question salariale et à ce que le gouvernement était prêt à y proposer.

La nouvelle grille qui est proposée comprendrait une seule échelle salariale par rangement, soit 28 échelles, et les employés actuellement payés à un taux unique continueraient de l'être. Cette grille entrerait en vigueur le 2 avril 2019. En respect avec nos conditions – et contrairement à la proposition du gouvernement du 6 novembre dernier –

***En fonction de l'exercice de relativité salariale, 90 % des emplois obtiendront une hausse salariale supérieure à 2 % en 2019 – en plus du montant forfaitaire de 0,5 %.***

personne ne subirait de réduction de salaire avec cette nouvelle grille. La moyenne des augmentations serait de 2,4 % et pour plus de 90 % des emplois, la hausse salariale serait d'un minimum de 2 %.

## RETRAITE

Depuis le tout début de la négociation, le gouvernement avait exprimé son intention claire d'obtenir plusieurs changements majeurs au niveau de la retraite, notamment en augmentant l'âge de la retraite à 62 ans, en faisant passer la pénalité actuarielle de 4 % à 7,2 %, en allongeant le nombre d'années de 5 à 8 pour le calcul de la rente et en instaurant un mécanisme pour modifier l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie.

Depuis, le Front commun a travaillé sans relâche afin d'empêcher le gouvernement de faire passer de tels reculs. Celui-ci a d'abord reculé sur la question du nombre d'années pour le calcul de la rente, le ramenant à 5 ans. Ensuite, le gouvernement a dit être ouvert à reporter l'entrée en vigueur de l'augmentation

de l'âge de la retraite sans pénalité actuarielle.

Dans la présente entente, l'âge de la retraite serait augmenté à 61 ans à compter de juillet 2019. Toutefois, les gens ayant accumulé 30 années de service pourraient quitter dès 60 ans sans pénalité actuarielle. Ces modalités seraient également prises en compte pour le calcul des années de pénalité pour un départ hâtif. Par exemple, un employé quittant à 58 ans après 30 ans de service n'aurait que 2 ans de pénalité actuarielle et non 3, puisqu'il serait éligible à la retraite à 60 ans.

Rappelons que toute personne ayant accumulé 35 années de service, peu importe son âge, pourrait prendre sa retraite sans aucune pénalité.

Quant à la pénalité actuarielle, elle serait augmentée de 4 à 6 % en 2020.

***Le taux de 6 % représente un équilibre pour les cotisants, comme le démontrent les chiffres fournis par la CARRA.***

Rappelons qu'elle était à 6 % avant 1996. Elle avait été abaissée par le gouvernement Bouchard afin de favoriser la prise de retraite anticipée de milliers de salariés de l'État. Toutefois, un certain déséquilibre s'est instauré depuis : les retraites anticipées étaient en quelque sorte « financées » par les salariés quittant après 60 ans.

Le taux de 6 % représente un équilibre pour tous les cotisants, comme le démontrent les chiffres fournis par la CARRA à la demande des deux parties au cours de la négociation.

Enfin, dans le but de favoriser la rétention de la main-d'œuvre, une mesure volontaire a été ajoutée à la demande des syndicats, afin de faire passer le nombre d'années maximal de cotisations 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 5 meilleures années.

**OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

La présente entente prévoit qu'une prime d'attraction et de rétention de 10 % soit versée aux ouvriers spécialisés ayant les titres d'emploi suivants :

- Électricien
- Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste
- Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien
- Mécanicien de machines fixes
- Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier
- Peintre
- Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage

De plus, les ouvriers d'entretien général et les ouvriers certifiés d'entretien bénéficieront de la prime s'ils ont le certificat de qualification relié aux activités qu'ils effectuent en lien avec les métiers précédemment énoncés.

**DISPARITÉS RÉGIONALES**

Répondant positivement à la demande du Front commun, le gouvernement a reclassé les municipalités de Kuujuaq, Whapmagoostui et de Kuujjarapik du secteur III au secteur IV. De plus, la ville de Fermont a été ajoutée à la liste des localités où la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires s'applique. Finalement, la prime de rétention de 8 % de la Côte-Nord a été maintenue, sans condition.

**PSYCHOLOGUES**

Dans la présente entente, la mesure administrative pour la rétention des psychologues est reconduite et intégrée aux conventions collectives sous la forme d'une lettre d'entente. Un comité paritaire sera en charge du suivi de la prime, notamment en évaluant son effet. Il est important de souligner qu'en plus de l'ajouter aux conventions, le gouvernement a accepté d'étendre l'application de cette prime aux psychologues du réseau de l'éducation.

**TGC, CHSLD ET GRAND-NORD**

À ce sujet, le gouvernement a accepté la demande du Front commun visant à consacrer dans les conventions collectives les sommes versées pour les salariés, selon l'esprit des lettres d'entente convenues dans le réseau de la santé et des services sociaux relatives aux troubles graves de comportement (TGC), aux mesures d'attraction et de rétention pour la région du Grand-Nord et pour les salariés oeuvrant auprès des bénéficiaires en CHSLD.

# À VOUS DE VOUS PRONONCER

**Au cours des prochaines semaines, vous serez appelés à vous prononcer dans vos assemblées générales sur cette entente de principe. Ce processus est à la base de notre démocratie syndicale. Soyez à l'affût des communications que vous transmettront vos syndicats quant aux dates et aux lieux de celles-ci.**