



7 janvier 2016 — entrenosmains.org

ENTENTE DE PRINCIPE DU FRONT COMMUN – AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DE SE PRONONCER

Le 17 décembre dernier, le Front commun convenait d'une entente de principe avec le Conseil du trésor en vue du renouvellement des conventions collectives des 400 000 membres qu'il représente. Les trois organisations du Front commun (CSN, FTQ et SISF), jugeant cette entente satisfaisante, ont alors indiqué qu'ils en recommanderaient l'adoption.

Depuis, trois fédérations du secteur public de la CSN (FNEEQ, FEESP et FP) ont à leur tour choisi, en instance de négociation, de recommander cette entente de principe. Une fédération de la CSN, la FSSS, a de son côté recommandé de la rejeter, la jugeant insatisfaisante.

Il en va ainsi de notre vie démocratique en tant que mouvement syndical : une entente de principe appartient aux travailleuses et aux travailleurs. Ce sont elles et eux qui devront étudier, apprécier et décider, démocratiquement, si cette entente de principe doit être entérinée.

Au cours des prochaines semaines, les assemblées générales de l'ensemble des syndicats des quatre fédérations de la CSN auront à se prononcer sur les termes de cette entente, tout comme les autres syndicats du Front commun. Voilà pourquoi nous croyons important de diffuser toute l'information relative à cette entente de façon transparente.

Paramètres salariaux

Les augmentations salariales moyennes totalisent 7,65 % pour les cinq prochaines années. À ces augmentations des paramètres salariaux, s'ajoutent 1,5 % versé en montants forfaitaires.

2015 : 1 % (forfaitaire*)

2016 : 1,5 %

2017 : 1,75 %

2018 : 2 %

2019 : 2,4 % (moyenne) + 0,5 % (forfaitaire)

Total : 7,65 % (augmentation salariale)
+ 1,5 % (forfaitaire)

* Les montants forfaitaires sont calculés en fonction du salaire moyen d'un salarié du secteur public par équivalent temps complet, soit environ 50 000\$. Tous les salariés à temps complet, peu importe le salaire annuel, recevront donc une somme d'environ 500\$ en 2015 et de 250\$ en 2019. Les salariés à temps partiel recevront cette somme au prorata des heures travaillées. Pour être plus précis, cette somme représente 0,30\$ par heure travaillée en 2015 et 0,16\$ par heure travaillée en 2019, tant pour les salariés à temps complet que ceux à temps partiel.

Relativités salariales

L'augmentation salariale moyenne de 2,4 % en 2019 résulte d'une importante restructuration de l'ensemble des échelles salariales des réseaux de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des cégeps.

Dans le cadre de cette entente, les parties ont convenu de corriger de nombreuses incohérences, voire certaines injustices, de cette structure salariale qui date des années 1960. On y compte actuellement 28 rangements et environ 165 échelles salariales différentes. Pour un même rangement, on peut retrouver plus de 10 échelles différentes avec des salaires variables, alors que la logique voudrait que tous les salariés d'un même rangement, de valeur à peu près équivalente, bénéficient du même traitement salarial.

Voilà pourquoi le Front commun a accepté de procéder à ces travaux, en posant les conditions suivantes :

- l'opération ne devait pas se faire à coût nul ;
- les 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 la perspective d'un gel salarial afin que l'exercice de relativité salariale puisse se conclure.

À ne pas confondre

Le terme « relativité salariale » peut s'appliquer à de nombreuses réalités : relativités internes et externes, relativités entre le public et le privé, entre les secteurs publics provincial et fédéral, etc. Dans le cadre de la présente négociation, le terme « relativité salariale » s'est appliqué à deux concepts fort différents :

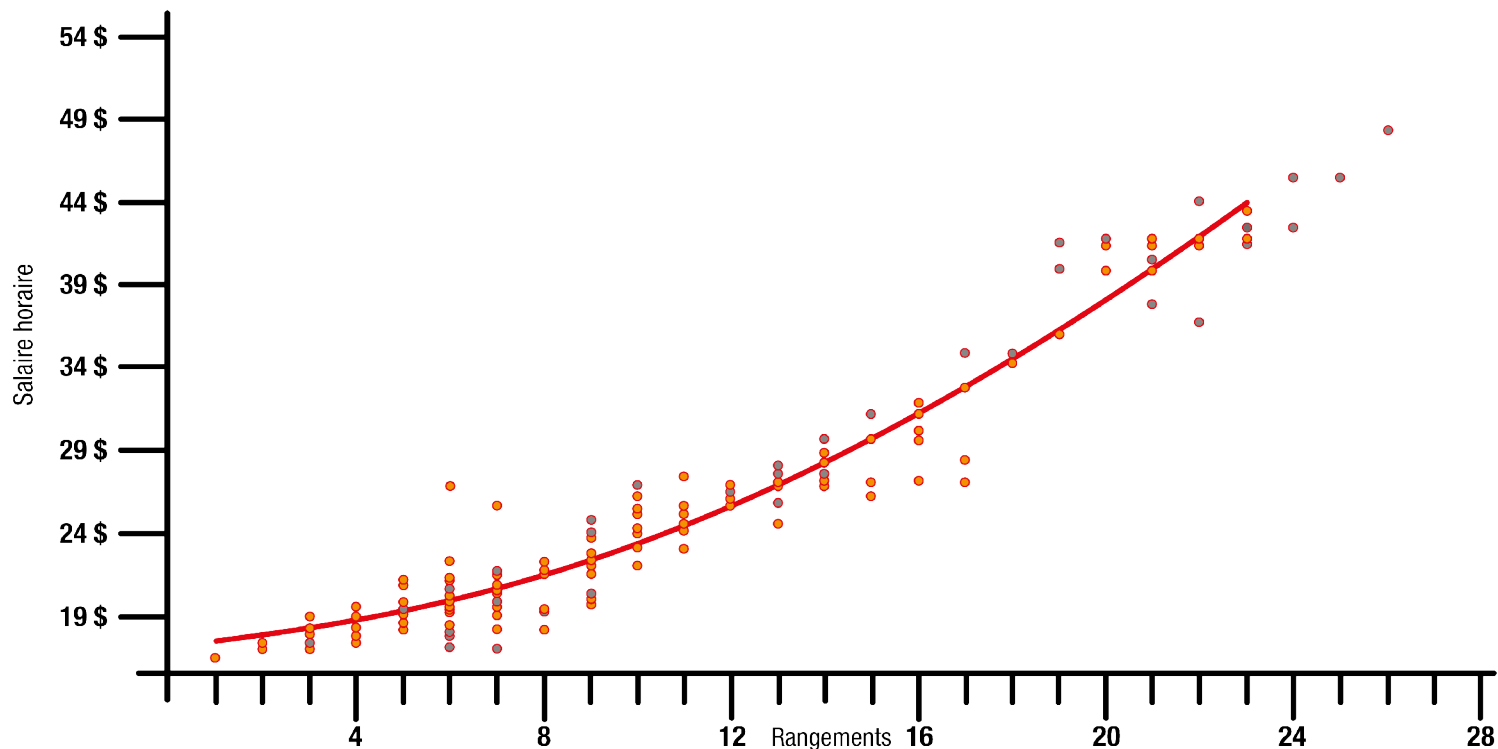
- **La relativité salariale des catégories d'emploi mixtes** : à la suite de l'exercice d'équité salariale, seules les catégories d'emploi sans prédominance masculine ou féminine (les « mixtes ») n'ont pas été évaluées selon les critères objectifs de l'équité. Elles regroupent environ 30 000 salarié-es du secteur public. C'est le cas des enseignants de cégep, des techniciens en travaux pratiques, des techniciens en orthèse/prothèse et des cuisiniers classe 2, entre autres. Le Front commun avait demandé à ce que ces travaux soient effectués et que les correctifs salariaux soient apportés. Pour les titres d'emploi où il y a eu des correctifs salariaux, ceux-ci sont intégrés dans les échelles salariales du 2 avril 2019, comme vous le retrouverez dans l'annexe du présent document.
- **Les « grandes » relativités salariales (ou la structure salariale dans sa globalité)** : au cours des présentes négociations, le Front commun et le Conseil du trésor ont convenu d'une structure salariale plus équitable entre les titres d'emploi du secteur public, peu importe qu'ils soient à prédominance masculine, féminine ou mixte. Il ne s'agissait pas de procéder à une nouvelle évaluation des emplois et de leur attribuer, le cas échéant, de nouveaux rangements, mais bien d'intégrer différentes échelles d'un même rangement à une nouvelle échelle salariale commune à tous les titres d'emploi de ce rangement.

COURBE DE LA STRUCTURE SALARIALE

La structure salariale du secteur public compte 28 rangements. Plus l'emploi est complexe, plus le nombre d'années de formation nécessaire est élevé, entre autres facteurs, et plus le titre d'emploi est classé dans un rangement élevé. Plus le rangement grimpe, plus le salaire est élevé et, règle générale, plus le nombre d'échelons de l'échelle salariale augmente.

Graphique (à droite)

La courbe de la structure salariale est établie par la moyenne des sommets des échelles des catégories d'emploi à prédominance masculine. Chaque point représente le sommet d'une seule échelle.



Pour un même rangement, on peut retrouver aujourd'hui plusieurs échelles salariales différentes : le salaire au premier échelon varie, les sommets des échelles sont différents et le nombre d'échelons par échelle peut aussi varier. Alors qu'un traitement équitable ferait en sorte que les salariés situés sur un même rangement puissent bénéficier des mêmes conditions salariales, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

En 2019, les augmentations salariales moyennes seront de 2,4 % en fonction de l'application des trois étapes suivantes :

1. L'établissement de nouvelles échelles salariales sur le principe « un rangement, une échelle »
2. Le rehaussement de 2,5 % de l'ensemble de ces nouvelles échelles salariales
3. L'intégration des salarié-es dans leur nouvelle échelle salariale à l'échelon où le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire reçu l'année précédente.

Ainsi, pour l'année 2019, en tenant compte de la création des nouvelles échelles, du rehaussement de 2,5 % de celles-ci et du principe d'intégration au salaire égal ou immédiatement supérieur :

- 59 % des salariés auront une augmentation de 2,5 % et plus
- 9 % des salariés auront une augmentation entre 2 et 2,5 %
- 9 % des salariés auront une augmentation entre 1 % et 2 %
- 23 % des salariés auront une augmentation inférieure à 1 %

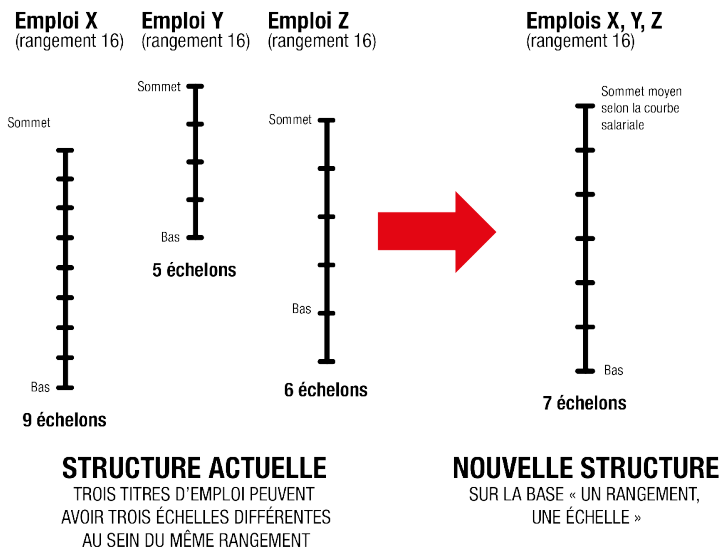
Chaque salarié-e constitue un cas d'espèce. Un simulateur a donc été créé afin de pouvoir indiquer dans quelle situation se retrouve chacun d'entre eux. Il peut être consulté à l'adresse suivante :

www.entrenosmains.org/relativite

Première étape : un rangement, une échelle

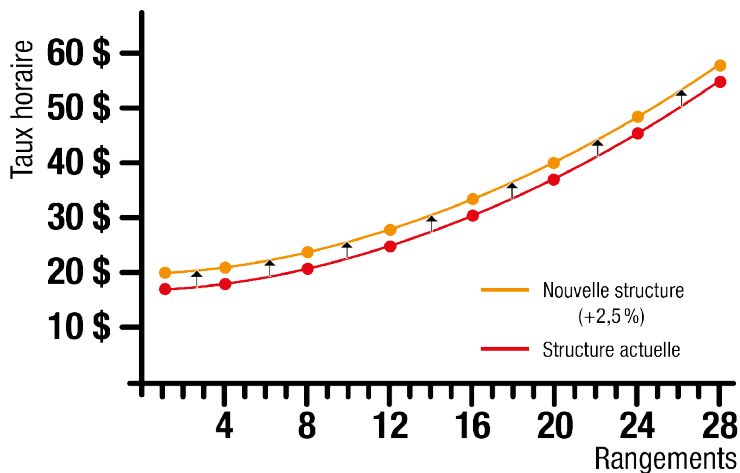
La nouvelle échelle unique pour chaque rangement est basée sur la moyenne des sommets des échelles salariales de l'ensemble des rangements. Le nombre d'échelons négocié par le Front commun répond à la logique de la structure actuelle : plus le rangement est élevé, plus le nombre d'échelons est grand.

Rangement 16 (exemple totalement fictif)



Deuxième étape : rehausser la structure salariale de 2,5%

Après avoir négocié la nouvelle structure sur la base « un rangement, une échelle », il fallait obtenir des gains significatifs pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Voilà pourquoi les sommets des nouvelles échelles salariales de chaque rangement seront tous augmentés de 2,5 %, engendrant ainsi une hausse générale des échelons inférieurs. Au total, le sommet des échelles des titres d'emploi représentant 90 % des salariés sera haussé d'un minimum de 2 % (de 2,5 % et plus pour 78 % des salariés).



Troisième étape : l'intégration dans la nouvelle échelle salariale

L'intégration dans la nouvelle échelle se fera le 2 avril 2019, sur la base du « salaire égal ou immédiatement supérieur ». Il se pourrait ainsi qu'un salarié au 8^e échelon d'une échelle à douze (12) échelons passe à l'échelon cinq (5) sur la nouvelle échelle comportant dix (10) échelons. Ou encore qu'un employé au 3^e échelon d'une échelle à quatre (4) échelons passe au 5^e échelon de la nouvelle échelle qui en compte sept (7). Peu importe le cas de figure : l'intégration se fera à l'échelon où le salaire est « égal ou immédiatement supérieur ». En aucun cas, une baisse d'échelon n'entraînera une baisse de salaire. La règle applicable aux « hors taux, hors échelle » qui prévaut depuis plusieurs conventions collectives sera maintenue : ils obtiendront la moitié des hausses salariales en paramètres, l'autre moitié en forfaitaires. Ainsi, la structure salariale les rattrapera au fil des années sans qu'ils aient à subir de pertes financières. En 2019, les hors taux, hors échelle ne représenteront que 4 % des salariés du secteur public.

« Pourquoi tel titre d'emploi aurait-il 5 % d'augmentation salariale alors qu'un autre n'aura que 1,5 % ? »

La question est légitime : elle est à l'image des incohérences qui subsistaient dans une structure salariale datant des années 1960. Voilà pourquoi le Front commun a accepté de procéder à ces travaux et de conclure une entente à cet effet : afin d'établir une structure salariale plus équitable pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public.

À la lecture de ces données, certains pourraient conclure que les augmentations engendrées par les relativités salariales sont inéquitables. « Pourquoi tel titre d'emploi aurait-il 5 % d'augmentation salariale alors qu'un autre n'aura que 1,5 % ? » La question est légitime : elle est à l'image des incohérences qui subsistaient dans une structure salariale datant des années 1960. Voilà pourquoi le Front commun a accepté de procéder à ces travaux et de conclure une entente à cet effet : afin d'établir une structure salariale plus équitable pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public.

Retraite

Au 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 cinq à huit 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 cinq ans. Ensuite, le gouvernement s'est dit 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 le monde du travail 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 prenant sa retraite à 58 ans, après 28 ans de service, n'aurait que deux ans de pénalité actuarielle et non trois, puisqu'il aurait cumulé 30 années de service 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. Rappelons qu'elle était à 6 % avant 1998. 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 installé depuis : les retraites anticipées étaient en quelque sorte « financées » par les salariés prenant leur retraite 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 cinq meilleures années.

Disparités régionales

Répondant positivement à la demande du Front commun, le gouvernement a reclassé les municipalités de Kuujuaq, Whapmagoostui et Kuujuarapik 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 post-secondaires s'applique. Finalement, la prime de rétention de 8 % de la Côte-Nord a été maintenue, sans condition.

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/Specialiste 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

La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés précédemment.

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.

Psychologues

Dans la présente entente, la prime prévue par 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 responsable 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 œuvrant 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 transmettra votre syndicat quant aux dates et aux lieux où ces assemblées se tiendront.