



NON! À L'ENTENTE AUSTÈRE CAR...

LE DIABLE SE CACHE DANS LES DÉTAILS

Voici un résumé concernant l'entente de principe intervenue entre le Front commun et le Gouvernement Couillard le 17 décembre dernier. Selon le Gouvernement, Jacques Létourneau, président de la CSN, son exécutif et les médias, cette entente nous donnerait une augmentation salariale de 10,25% sur 5 années. Ce qui semble être un certain gain considérant que l'offre de départ du gouvernement était de 3% sur 5 ans.

Pour précision, il faut savoir qu'une entente de principe n'est pas une entente finale signée, mais une proposition d'entente jugée acceptable pour les négociateurs du Front commun et du gouvernement. Cette entente doit être présentée aux délégué.e.s des différentes fédérations qui décideront s'ils présentent l'entente aux membres avec la recommandation de l'accepter ou de la rejeter, au cours d'une Assemblée Générale ou d'un référendum futur.

La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS) s'est réunie en assemblée extraordinaire les 21 et 22 décembre derniers afin de présenter aux représentants locaux les détails de l'entente. Après de bons débats, il fut évident pour les délégués.e.s que l'entente est loin de respecter nos objectifs salariaux. Ce fait a amené les délégués.e.s à voter à près de 70% pour la recommandation de l'exécutif de la FSSS et du comité de négociation FSSS à l'effet de rejeter l'entente de principe. Voici pourquoi :

Voici le tableau qui résume l'entente telle qu'elle nous est proposée

ANNÉE	ENTENTE DE PRINCIPE	COMMENTAIRES
2015-2016	MONTANT FORFAITAIRE 30¢ de l'heure travaillée	Payable vers la deuxième semaine du mois d'avril 2016 Pour un temps complet (227 jours travaillés) = ± 500\$ Montant imposable et non récurrent (aucune incidence sur nos augmentations futures)
2016-2017	1,50%	Augmentation salariale
2017-2018	1,75%	Augmentation salariale
2018-2019	2,00%	Augmentation salariale
2019-2020	De 0 à 10 % (selon le titre d'emploi)	RELATIVITÉ SALARIALE: Ajustement de salaire en fonction des nouveaux rangements STRUCTURE SALARIALE : augmentation des échelles de 2,5% en moyenne AU 2 AVRIL 2019
	MONTANT FORFAITAIRE 15¢ de l'heure travaillée	Payable vers la deuxième semaine du mois d'avril 2020 Pour un temps complet (227 jours travaillés) = ± 250\$ Montant imposable et non récurrent (aucune incidence sur nos augmentations futures)

Relativité salariale qu'est-ce que c'est?

C'est comparer entre elles les catégories d'emploi des secteurs public et parapublic dans le but d'ajuster les échelles salariales de façon à atteindre la parité salariale pour des emplois comparables. Les catégories à prédominance féminine et à prédominance masculine ayant déjà été évaluées dans le cadre des travaux d'équité salariale, il reste à évaluer les titres d'emploi des catégories mixtes (sans prédominance sexuelle).

Actuellement, dans le réseau public il y a de nombreuses disparités salariales entre de nombreux titres d'emplois équivalents

Exemple : à l'entretien ménager du CHUM le titre d'emploi LÉGER a un salaire supérieur au titre d'emplois LOURD alors qu'il s'agit d'emplois équivalents.

Que fait la relativité (structure salariale) dans une entente sur les salaires ?

Depuis 10 ans les syndicats sont en négociations avec le gouvernement sur la relativité salariale, et ce hors de tout contexte de négociation de convention collective, puisque ceci n'est pas une hausse pour maintenir le coût de la vie des salarié.e.s, mais un ajustement salarial dans un but d'équité entre les catégories d'emploi.

Inclure la relativité salariale dans le calcul total de la hausse salariale déforme la réalité puisque cette « hausse » ne concerne en réalité que des titres d'emploi ciblés. Donc ce n'est pas tout le monde qui y a droit et c'est pourquoi la relativité doit se régler hors de toute négo de convention collective.

Montant forfaitaire

On nous offre un montant FORFAITAIRE de 500\$ pour l'année 2015 et de 250\$ en 2019. Pour 2015 c'est l'équivalent de 1% du salaire moyen (50 000\$) dans le secteur public et 0,5% en 2019. Il faut comprendre que ce ne sont pas des hausses salariales, mais deux montants **compensatoires imposables** pour ces deux années. Ces montants ne sont pas récurrents et ne sont pas inclus dans le calcul de notre retraite.

Les montants FORFAITAIRES sont calculés au prorata des heures travaillées au cours de ces deux années et non pas selon le salaire annuel. Cette situation crée une iniquité salariale entre les travailleurs travailleuses occasionnels/temporaires et les temps plein.

Hausse de salaire? Peut-être... Appauvrissement? Certainement!

Au départ le Front commun demandait 13,5% sur 3 ans

Ensuite le Front commun est revenu avec une contre-offre, que voici :

- 1- Ajustement salarial selon le coût de la vie** : une protection selon l'indice des prix à la consommation (IPC) avec un minimum de 1%
- 2- Rattrapage salarial** : 1% par année jusqu'à ce que le retard de la rémunération globale constaté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) soit résorbé.
- 3- Enrichissement collectif et solidaire** : 0,5% d'augmentation si la croissance du PIB est égale ou supérieur à 1%

Cette contre-offre a réduit considérablement l'offre initiale du Front commun et monte à environ 8,5% sur 3 ans selon les aléas de l'IPC et du PIB. Or, l'entente entre le gouvernement et le Front commun représente un maigre 5,25% sur 5 ans...

Donc c'est l'appauvrissement assuré!!

Retraite

L'entente fait passer l'âge de la retraite de 60 à 61 ans, et la pénalité pour une retraite anticipée passerait de 4 % à 6 % par année.

Pourtant notre régime de de retraite (RREGOP) est en excellente santé financière, car il est capitalisé à 99%

Durée de la convention

Le gouvernement nous impose une durée de cinq ans au lieu de trois. Cette «prolongation» permet d'éviter un conflit syndical lors des prochaines élections.

Le combat n'est pas terminé!

« Nous avons aussi appris que si la peur nous fige, l'action elle nous permet d'avancer. La peur de perdre, la peur que la mobilisation soit insuffisante pour améliorer nos conditions de travail, la peur de déranger, la peur de la loi spéciale, autant de craintes que nous devons parvenir à dissiper. »

-Jeff Begley (président de la FSSS-CSN)

En résumé, cette entente de principe à géométrie variable engendre une iniquité entre les travailleurs et les travailleuses selon leur statut et leur titre d'emploi.

**Pour un emploi, une retraite et un salaire décent pour tous et toutes!
Pour améliorer nos conditions de travail et protéger nos services publics...
Il faut dire NON à l'entente austère!**