



PROPOSITIONS SYNDICALES

COMITÉ DE NÉGOCIATION DES FONCTIONNAIRES

TABLE DES MATIERES

MISE EN CONTEXTE	2
INTERSECTORIEL	4
PROPOSITION SALARIALE	4
COMITÉ INTERRONDE SUR LA RETRAITE	4
COMITÉ INTERRONDE SUR LES DROITS PARENTAUX	4
SECTORIEL	4
BONIFICATION DU MAXIMUM DES ÉCHELLES SALARIALES	4
ATTRACTION ET RÉTENTION	4
CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES	5
PRIME « DÉSIGNATION TEMPORAIRE À TITRE DE CHEF D'ÉQUIPE »	5
HORAIRE DE TRAVAIL	5
PRIME POUR TRAVAIL LA FIN DE SEMAINE	5
CONGÉS ACCÉLÉRÉS POUR AIDANTS NATURELS	5
OPÉRATION 44-48 – TITULARISATION	6
COMITÉ INTERRONDE SUR LA PROCÉDURE DE GRIEFS	6
SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL (SAG)	6
TÉLÉTRAVAIL	6
LETTRES D'ENTENTE	7
LETTRES D'INTENTION	7

MISE EN CONTEXTE

L'accréditation Fonctionnaires du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec a pris acte de la proposition patronale reçue le 31 mars 2021. Nous considérons qu'il s'agit d'une avancée mineure de la part de l'employeur par rapport au dépôt précédent.

D'une part, nous estimons que la modulation de l'augmentation paramétrique de 2022 pour les rangements 11 et moins représente une augmentation de la masse salariale de l'unité Fonctionnaires très limitée qui est estimée à 0,25 %. D'autre part, bien que le SFPQ salue l'intégration de la notion de protection contre l'inflation, les modalités qui sont associées à la proposition ne suffisent pas à réellement garantir une absence d'appauvrissement pour les trois années de convention. Finalement, comme nous l'avons déjà indiqué à maintes reprises, les montants forfaitaires ne correspondent pas au mandat de négociation qui nous a été confié par nos membres. Leur bonification ne contribue donc pas à nous faire cheminer vers une entente négociée.

Nous n'acceptons pas que la protection du pouvoir d'achat des fonctionnaires soit conditionnelle à la performance économique du Québec. Les employés et employées de l'État n'ont pas à faire les frais, encore une fois, des conséquences de la mauvaise politique fiscale du gouvernement qui, par aveuglement idéologique, refuse d'aller chercher de nouveaux revenus. Ils n'ont pas non plus à faire les frais de l'absence de cadre réglementaire adéquat qui favorise l'inflation dans des secteurs comme l'habitation, l'alimentation et le transport.

Nos objectifs de négociation demeurent. Nous souhaitons mettre fin à l'appauvrissement de nos membres et entamer un rattrapage salarial par rapport aux emplois équivalents sur le territoire québécois. C'est le mandat qui nous a été confié par nos membres en fonction des exigences associées au maintien de leur pouvoir d'achat et de la compétitivité des emplois de la fonction publique. Pour être acceptables, les offres patronales devront s'inscrire dans ce cadre. Il est illusoire de considérer que le retard accumulé depuis les années 1980 pourrait être ignoré par le présent gouvernement et ne pas se refléter dans ses offres. Les nombreuses difficultés d'attraction et de rétention du personnel et, par le fait même, les difficultés de reconstruire une expertise interne à la fonction publique que nous avons sacrifiée aux entreprises sous-traitantes continueront de se faire durement sentir.

Depuis les derniers mois, de nouvelles tendances dans l'évolution des indicateurs économiques ont émergé et l'inflation doit être particulièrement prise en considération. Nous saisissons donc l'ouverture de la partie patronale envers l'ajout d'une mesure de protection du pouvoir d'achat dès cette convention et laissons tomber le comité interronde que nous proposons sur cette question. De plus, nous jugeons que pour pallier rapidement les difficultés d'attraction et de rétention, mieux vaudrait désormais bonifier l'échelon maximum de tous les corps d'emplois de l'accréditation Fonctionnaires de 3 % plutôt que de traiter de cette question dans un comité interronde sur la qualité de la prestation de services aux citoyens, comme le propose l'offre patronale.

Par ailleurs, le dépôt du 31 mars 2021 comprend également un recul substantiel par rapport à des propositions précédentes en ce qui concerne le comité de retraite et le comité sur les droits parentaux. La proposition patronale précédente indiquait à ce sujet qu'un seul comité serait créé alors que la nouvelle proposition relègue la participation du SFPQ à un second comité de moindre envergure, en termes de participants, sur ces deux sujets.

Enfin, nous avons pris acte des ententes survenues avec plusieurs organisations syndicales, notamment la plus récente avec la FTQ. Même si nous n'en avons pas tous les détails pour le moment, nous considérons que les paramètres de cette entente dépassent les offres actuelles de l'employeur pour l'accréditation Fonctionnaires. Nous nous attendons à ce que les offres patronales reflètent le principe d'équité auquel l'employeur affirme être attaché.

En cohérence avec les constats et principes évoqués ci-haut, vous trouverez ci-dessous la mise à jour des propositions syndicales du 1^{er} septembre 2020 pour les éléments qui concernent l'accréditation Fonctionnaires. Nous considérons que la proposition ainsi modifiée pourrait servir de base à la fois équitable et réaliste à des discussions ultérieures.

INTERSECTORIEL

Proposition salariale

Augmentation de 6,4 % sur 3 ans.

Clause économique proposée par la partie patronale le 31 mars 2021, mais pouvant atteindre 2 %, sans condition basée sur le PIB, si l'inflation dépasse 6,5 % sur 3 ans.

Comité interronde sur la retraite

Participation du SFPQ au comité interronde sur la retraite.

En cas de diminution de la cotisation patronale dans le cadre des discussions sur la coordination du RREGOP avec le RRQ, les sommes économisées du côté gouvernemental seraient automatiquement redistribuées aux employés sous forme de hausse salariale.

Comité interronde sur les droits parentaux

Participation du SFPQ au comité interronde sur les droits parentaux.

SECTORIEL

Bonification du maximum des échelles salariales

Bonification du maximum des échelles de tous les corps d'emplois de 3 % dès la première journée de la nouvelle convention.

Attraction et rétention

À titre de mesure de rétention et de reconnaissance, ajouter un statut « senior » pour contribution organisationnelle accrue, les avantages associés à ce statut seraient :

1. Augmentation de 5 % après 15 ans de service ;
2. Augmentation de 10 % après 25 ans.

Conditions d'application

- Après évaluation de l'employé par le gestionnaire ;
- Intégré au taux de traitement.

À titre de mesure d'attraction et de rétention, accélérer le rythme d'avancement d'échelon :

- Tous les 6 mois, pour les 50 % premiers échelons du corps d'emploi ;
- Annuellement, pour le 50 % d'échelon restant¹.

Congés pour raisons personnelles

Ajouter 2 jours de congé pour raisons personnelles, non cumulables et remboursés à 100 % annuellement si non utilisés.

Prime « désignation temporaire à titre de chef d'équipe »

Modifier les articles relatifs à la désignation temporaire afin que les 5 jours de qualification n'aient plus besoin d'être faits de manière consécutive, mais plutôt dans une période de 6 mois.

Horaire de travail

Augmenter la semaine de travail à 40 heures pour les fonctionnaires qui le souhaitent.

Prime pour travail la fin de semaine

Le SFPQ accueille favorablement la proposition du SCT de modifier la convention collective des fonctionnaires afin d'adopter le même principe que la prime de fin de semaine des ouvriers, c'est-à-dire pour le principe de « temps fait, temps payé » à un taux de 4 %, même si nous déplorons la diminution de 50 % de ladite prime.

Congés accélérés pour aidants naturels

Modification des clauses de congés déjà prévues à la convention collective afin d'éliminer les délais lorsque le congé est pris afin d'assumer le rôle d'un aidant naturel.

¹ La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18. (APTS art. 18.04)

Opération 44-48 – Titularisation

Faire un exercice de titularisation, selon les mêmes modalités qu'antérieurement lors des exercices 44-48, après révision des personnes exclues en vertu de l'annexe 1 de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique.

La date de référence de cette opération serait celle de la signature d'une nouvelle convention.

Comité interronde sur la procédure de griefs

Modifier la lettre d'entente n° 1 pour inclure l'ensemble du chapitre 3.

Spécifier les modalités de fonctionnement, l'échéancier de travail et les membres du comité de négociation continue.

Service aérien gouvernemental (SAG)

Les revendications à ce sujet sont déposées sur la table organisée à cet effet.

Télétravail

Créer un comité interronde sur la gestion du télétravail dans la fonction publique.

Les résultats des négociations de ce comité seront intégrés à la prochaine convention collective.

Lettres d'entente

# lettre d'entente	Proposition SFPQ
1 : Procédures de griefs	Création d'un comité interronde sur tout le chapitre 3 – Procédures de griefs
2 : 44-48	Convenir d'une nouvelle
3 : Huissiers-audienciers occasionnels	Renouveler
4 : Négociation continue	Abolir. Chaque comité aurait sa propre lettre d'entente
5 : Sous-traitance	Renouveler
6 : LDA (liste K)	Abolir
7 : AMTT	Renouveler
8 : Assurance maladie	Renouveler
9 : Déplacements hors Canada	Renouveler
10 : Banque de congé de maladie	Renouveler
11 : Paiement des occasionnels sur appel	Renouveler
12 : Comité de retraite	Lettre d'entente propre au comité interronde sur le RREGOP
13 : Problématique sur les sorties	En attente des réponses du SCT à la suite des questions du SFPQ
14 : Comité sur le congé de maternité	Lettre d'entente propre au comité interronde sur les droits parentaux
15 : Relativités salariales	Abolir en réalisant les concordances et modifications nécessaires dans l'annexe I de la convention collective.
16 : Intégration des relativités salariales	Abolir
17 : SAG	Renouveler avec les éléments modifiés en juillet 2019

Lettres d'intention

# lettre d'intention	Proposition SFPQ
1	Renouveler en y incluant une réflexion sur le transfert de fonctionnaires en région
2	Renouveler et mettre à jour
3	Renouveler
4	Abolir
Lettre comité de sélection	Renouveler