



Info-négo n° 12 • 26 janvier 2016

Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

ENTENTE DE PRINCIPLE LA DÉCISION EST ENTRE VOS MAINS

Juste avant les Fêtes, les délégué-es de tous les syndicats FSSS-CSN du secteur public ont décidé de recommander à leurs membres le rejet de l'entente de principe intervenue avec le gouvernement Couillard et de poursuivre la négociation, afin d'améliorer le quotidien des travailleuses et des travailleurs que nous représentons. Cette position du conseil fédéral FSSS-CSN est motivée principalement par le fait que cette entente de cinq ans ne permettrait

pas de protéger notre pouvoir d'achat : nous estimons que 90 % des membres de la FSSS-CSN n'auront pas obtenu l'équivalent de l'inflation en salaire à l'horizon 2020, en vertu de cette entente. Pour tous les détails sur les volets salariaux et monétaires négociés en Front commun, consultez le dernier bulletin « Entre nos mains, numéro 6 » produit par la CSN et portant uniquement sur les matières de table centrale.

Nous avons raison d'avoir le courage de nos ambitions, d'y croire et nous devons tous être fiers de faire partie d'une organisation syndicale offrant la possibilité à ses membres de choisir de refuser une entente de principe qui n'atteint pas notre objectif prioritaire de négociation, soit de contrer l'appauvrissement de ses membres.

Grâce à la mobilisation, nous avons amené la partie patronale à retirer ses demandes à la table sectorielle

Le 9 décembre, alors que se déployait dans la rue une journée nationale de grève dans tout le Québec, en Front commun, la FSSS-CSN tenait un dernier blitz de négociation avec le MSSS et le CPNSSS à la table de négociation sectorielle, ce qui a permis d'en arriver à une entente de principe pour les éléments sectoriels. Cette entente était conditionnelle à une entente de principe satisfaisante à intervenir à la table centrale, notamment sur la question salariale, entente finalement conclue par le Front commun la semaine suivante. À notre table sectorielle, il aura fallu plus de 60 rencontres de négociation, dont quelques séances intensives, pour y parvenir.

Nous avons présenté nos demandes en novembre 2014 et le gouvernement a fait un premier dépôt en janvier, en plein débat sur le projet de loi 10. Ce n'est toutefois qu'au début de l'automne que les négociations se sont véritablement enclenchées. Dans un premier temps, la FSSS-CSN a amené la partie patronale à retirer toutes ses demandes. Celles-ci constituaient plusieurs atteintes à nos droits. C'est grâce à notre détermination et à notre mobilisation que nous avons réussi

à faire reculer ce gouvernement sur l'ensemble de ses demandes à la table sectorielle. Par la suite, toutes les autres organisations syndicales ont pu bénéficier de nos résultats.

Grâce à la mobilisation : des gains au sectoriel

C'est grâce aussi à cette même détermination que nous avons réussi à faire certains gains au niveau sectoriel dans cette négociation. Par exemple :

Cible 1 – Contrer la privatisation

L'entente de principe sectorielle prévoit notamment que tout projet de privatisation devra être annoncé suffisamment d'avance pour permettre aux syndicats de l'analyser et de proposer une solution de rechange aux recours aux secteurs privés sous toutes ses formes. Les employeurs s'engagent également à valoriser, promouvoir et préserver les services publics. La FSSS-CSN a su maintenir et renforcer plusieurs mesures d'attraction et de rétention dans le secteur public, notamment en intégrant à la convention collective la prime versée aux psychologues.

Cible 2 – Qualité de vie au travail

Parmi les améliorations qui auront un impact sur notre qualité de vie au travail, notons :

- Mieux défendre la sécurité d'emploi des travailleuses et des travailleurs;
- Augmenter concrètement le nombre de postes à

temps complet, et ce, pour tout le monde (catégories 1, 2, 3 et 4) avec pour cible minimum une proportion de 60 %;

- Reconnaître le rôle fondamental des travailleuses et des travailleurs dans les projets de réorganisation du travail;
- Faire davantage de prévention en santé et sécurité au travail;
- Des moyens accrus de lutter contre les surcharges de travail;
- Congé de une à huit semaines aux fins de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire;
- Recondution et mise à jour des primes pour les salarié-es oeuvrant auprès des bénéficiaires en CHSLD, auprès de clientèles présentant des troubles graves de comportement et celles travaillant dans le Grand-Nord.

Cible 3 – Révision de la nomenclature des emplois et accès aux postes

La FSSS–CSN a obtenu qu'on fasse le ménage qui s'impose dans les descriptions de poste. Parmi les gains pour les salarié-es, notons un meilleur accès aux postes pour les salarié-es et une uniformité des exigences dans tout le réseau public de santé et de services sociaux, ce qui n'était pas le cas jusqu'à maintenant, contrairement au réseau de l'éducation et à la fonction publique.

Cible 4 – Droits syndicaux

Des dispositions de l'entente permettront aux représentants syndicaux de jouer encore mieux leur rôle auprès de leurs membres, en ayant toute l'information nécessaire pour bien défendre les droits des salarié-es.

Projet de loi 10

Enfin, suivant l'adoption du projet de loi 10, il fallait revoir certaines dispositions afin d'adapter la convention collective à la nouvelle réalité des mégas établissements. Parmi ces enjeux, notons celui de la sécurité d'emploi en cas de transfert. Avec l'augmentation considérable de la taille des établissements, il fallait inscrire des limites géographiques claires à tout transfert de personnel. Ainsi, la règle du 50 kilomètres présente dans plusieurs ententes locales devient la référence pour tout le Québec.

Plus que jamais entre vos mains !

Pour avoir une entente globale, toutefois, il fallait obtenir un morceau important : un règlement satisfaisant à la table centrale. Notre convention collective est un tout et les ententes de principe ne sauraient être analysées de façon indépendante l'une de l'autre.

Ce qui sera le plus important dans les prochaines semaines, c'est l'exercice démocratique des assemblées générales. Partout au Québec, des dizaines de milliers de travailleuses et de travailleurs du réseau de santé et de services sociaux auront à décider comment ils souhaitent poursuivre la lutte pour une entente satisfaisante. C'est donc plus que jamais le moment de s'exprimer et de débattre quant aux perspectives que nous voyons ensemble, afin de poursuivre la négociation ainsi que la lutte pour un meilleur partage de la richesse. Il est parfaitement légitime que nous réclamions de stopper l'appauvrissement. Nous avons toutes les raisons de ne pas vouloir lâcher le morceau et de continuer à avancer. Maintenant, la parole vous appartient et il vous appartient de décider, en assemblée générale, si vous voulez ou non poursuivre cette lutte.

ÉQUITÉ SALARIALE : UN PRÉALABLE INACCEPTABLE

Le gouvernement nous a fixé un préalable à la suite d'une entente qu'il avait conclue avec une autre organisation syndicale, et ce, afin d'avancer sur les paramètres salariaux. Ainsi, il exige de la FSSS–CSN que nous nous désistions des plaintes de la catégorie 1 que nous avons déposées à la suite de l'exercice de maintien de l'équité salariale effectué par le Conseil du trésor, en 2010. Nous désister de nos plaintes à cet égard équivaut à reconnaître qu'il n'y a pas eu de discrimination depuis 2001, alors que nous savons que des changements importants sont intervenus pour plusieurs titres d'emploi de la catégorie 1. Cela nous oblige également à renoncer à toute rétroactivité. Rappelons que l'équité salariale, c'est un droit fondamental prévu dans une loi et ce droit ne doit pas être objet de négociation. Ce préalable du gouvernement est une autre raison expliquant que le conseil fédéral de la FSSS ait choisi de recommander le rejet de l'entente de principe.

Ce préalable posé par le gouvernement est à mettre en lien avec les changements suivants au sectoriel :

- Modalités de mise à jour et de perfectionnement pour le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, en lien avec la loi 90 et reconnaissance en lien avec la relativité salariale ;
- Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée pour les préposées aux bénéficiaires ainsi que le personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires ;
- Meilleure reconnaissance du chevauchement inter-quarts de travail pour certaines salariées de la catégorie 1 en CHSLD ;
- Recondution de la lettre d'entente no 30 relative à l'encadrement professionnel des salarié-es des catégories 1 et 4.