

# LA PASSERELLE NÉGO

## Mot du président

### Se tenir debout en Fédération et en Front commun

Entre le 25 septembre et le 10 octobre, nous tiendrons des assemblées générales dans tous les syndicats de la FPPE pour que les membres se prononcent sur l'opportunité d'une grève en Front commun.

420 000 travailleuses et travailleurs des services publics (CSQ, FTQ, CSN et APTS) feront de même, d'ici le 13 octobre. Ce serait un mouvement de grève et de mobilisation historique sans précédent au cours des 50 dernières années.

La raison est simple : **le gouvernement nous traite avec mépris.** Alors que les députés se

sont offert 30 % d'augmentation et que l'on a remis 21 % aux policiers de la sûreté du Québec, l'offre salariale faite aux employés de l'état est de 9 % sur 5 ans en plus d'un montant forfaitaire de 1000 \$.

Le gouvernement pousse même son audace jusqu'à **attaquer le RREGOP.** Il avance actuellement que chacune des années cotisées compterait pour 1,4 % au lieu des 2 % actuels. Ainsi, il pense pouvoir garder les travailleuses et travailleurs captifs.ves jusqu'à 65 ans.

Dans ce scénario, une prise de retraite après 35 ans de service pour un salaire de 85 000 \$ équivaut maintenant, avant 65 ans, à une rente de 59 500 \$ et à compter de 65 ans, à 43 200 \$ (compensé par la suite avec la coordination du RRQ qui est de 7 %). Dans le scénario mis sur la table par le gouvernement, les montants seront de 43 600 \$ à 60 ans et à 65 ans. Cela représente une diminution inacceptable de 16 300 \$ de 60 à 65 ans.

Cette fin de semaine, il y aura **une manifestation importante du Front commun à Montréal** où un signal fort devra être envoyé au gouvernement. Une forte présence à l'activité est essentielle.

Nous sommes maintenant dans une période d'intensification des moyens de pression.

Du côté du renouvellement de la convention collective du personnel professionnel, malgré des discussions soutenues et quelques avancées, nous avons obtenu peu de réponses sur nos priorités. Nous souhaitons améliorer la situation des membres sur des aspects à incidence monétaire. Nous revendiquons également l'amélioration des conditions de travail pour qu'il soit plus attrayant, notamment par la reconnaissance du droit au télétravail et l'obtention de leviers afin de pouvoir agir sur la surcharge.



## 2 | Mot du président (suite)

Nous menons actuellement une vaste tournée médiatique dans toutes les régions du Québec pour parler des conditions de travail du personnel professionnel. Elle a débuté le 6 septembre et se terminera au début d'octobre au rythme d'une ou deux conférences de presse par semaine.

Après des années d'austérité et d'augmentations salariales qui peinent à suivre l'inflation, il est hors de question que nous acceptions un nouvel affront.

Et c'est en solidarité avec les collègues du Front commun que nous allons y arriver.

Solidarité,

Jacques Landry, président, FPPE(CSQ)

# MANIFESTATION NATIONALE POUR NOS SERVICES PUBLICS

SAMEDI 23 SEPTEMBRE 2023  
MONTRÉAL  
PARC JEANNE-MANCE 13H



FRONT  
COMMUN

Le Front commun organise une grande manifestation nationale où des milliers de personnes sont invitées à se réunir pour la défense de nos services publics.

L'évènement, qui aura lieu le samedi 23 septembre à 13 h, au parc Jeanne-Mance à Montréal, accueillera l'humoriste Rosalie Vaillancourt à l'animation et Les Louanges en performance musicale.

Rassemblons-nous en grand nombre pour dire au gouvernement que nous tenons à nos services publics. Rappelons-lui que l'avenir de ces services passe par un financement adéquat et par des conditions de travail et salariales qui attirent et qui retiennent le personnel en santé et services sociaux, en éducation et en enseignement supérieur.

C'est un rendez-vous!

Quand : 23 septembre 2023, à 13 h  
Où : parc Jeanne-Mance, à Montréal  
En savoir plus : [frontcommun.org](http://frontcommun.org)



# L'état de la situation aux tables de négociation pour le personnel professionnel

**Les vacances ont été courtes aux tables, puisque nous avons négocié activement jusqu'à la fin juillet et repris rapidement à la mi-août, dans l'espoir de pouvoir s'entendre avec la partie patronale sur certains éléments importants.**

Toutefois, nous devons constater que malgré plusieurs séances de négociation, la liste de sujets qui font l'objet d'une entente est bien mince. Nous avons passé de nombreuses heures à discuter des demandes et des priorités patronales et il est difficile d'avoir des échanges sur les priorités syndicales.

**La totalité des demandes patronales, présentées dans le dépôt précisé du début avril dernier, demeure au jeu.** Parmi celles-ci, nous notons une **progression dans les échelons beaucoup plus lente** et retardée pour les personnes qui ne travaillent pas à temps complet, pour quelque motif que ce soit. Nous observons également la volonté **d'assigner, à toute tâche temporaire, les personnes en invalidité et l'octroi de plus de pouvoir au médecin de l'employeur.** La partie patronale souhaite également que **la partie syndicale s'abstienne de critiquer le réseau scolaire** sur la place publique. De plus, **dans le secteur anglophone, la partie patronale souhaite attaquer durement la sécurité d'emploi** en proposant l'obligation pour les personnes dont le poste est aboli d'accepter un autre emploi sur tout le territoire du Québec, et ce, dès la deuxième année de la mise en disponibilité. À l'heure actuelle, cette obligation est limitée aux postes offerts dans un rayon de 50 km.

**Nous constatons de manière générale que la partie patronale ne souhaite pas adopter de solutions concrètes pour rendre les conditions de travail plus intéressantes,** afin que les professionnel·les à l'emploi y restent, et que de jeunes professionnel·les fassent le choix du réseau scolaire. La stratégie patronale est plutôt de museler les syndicats pour éviter qu'ils donnent l'heure juste sur les conditions de travail dans le réseau scolaire et de donner plus de marge de manœuvre aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires pour composer avec la pénurie de professionnel·les plutôt que d'essayer de freiner cet exode. La solution consiste à punir les salariés qui ne travaillent pas à temps complet, au lieu de tenter d'attirer plus de professionnel·les dans les écoles et les centres. Inutile de vous dire que **nous ne partageons pas du tout cette vision** et que c'est souvent décourageant d'entendre la partie patronale à la table.

Au contraire, **la partie syndicale propose depuis le mois d'octobre 2022 une cinquantaine de propositions pour**

**valoriser le travail et l'expertise des professionnel·les.** Parmi ces solutions, plusieurs ne comportent aucun coût pour l'employeur et nécessitent uniquement une révision de certaines pratiques. Or encore là, l'employeur souhaite à tout prix protéger son droit de gérance et se montre fermé à nos idées. Nous proposons entre autres de **baliser et d'élargir le droit au télétravail, de suggérer un aménagement de la semaine de travail sur 4 jours, de reconnaître davantage de congés pour responsabilités familiales, de rembourser la cotisation à l'ordre professionnel pour tous les membres, de reconnaître la valeur des diplômes de cycles supérieurs,** etc.

Au mieux, l'employeur nous répond qu'il comprend nos demandes, mais qu'elles ne sont pas réalistes dans le contexte actuel et, dans le pire des cas, il est tout simplement fermé sans explication. Les seuls endroits où nous voyons une brèche d'ouverture concernant des demandes syndicales qui pourraient rejoindre les priorités patronales, comme l'encadrement des stagiaires.

**La situation est très similaire aux tables de négociation Crie et Kativik.** Bien que le rythme de négociation soit plus lent, nous faisons les mêmes constats en lien avec les positions patronales. L'ensemble des demandes patronales précisées sont aussi toujours au jeu. En outre, malgré des présentations détaillées et des échanges sur plusieurs demandes syndicales, aucune intention d'ouverture ne nous a été manifestée. C'est le cas notamment de notre demande de reconnaissance et de souplesse sur le télétravail, pour laquelle la partie patronale ne semble pas intéressée à renoncer à son droit de gérance. Nous avons pourtant fait la démonstration à l'aide d'exemples concrets que de telles avancées démontrant davantage de souplesse permettraient certainement une plus grande rétention des professionnel·les.

C'est dans le contexte précédemment décrit que nous débutons un automne chargé aux tables de négociation. Nous nous rencontrons une à deux fois par semaine et l'équipe de négociation redouble d'ardeur dans le but de parvenir à une entente satisfaisante sur les éléments sectoriels. Toutefois nous constatons qu'une intensification de la mobilisation doit s'opérer pour espérer voir des résultats significatifs qui tardent à venir.

N'hésitez pas à contacter votre syndicat pour toute question ou pour tout commentaire sur la négociation, nous avons besoin de vous !

**Votre équipe de négociation.**