



27 juin 2016

POINT DE MIRE SUR...

La réorganisation à la Vice-présidence – Technologies de l'information et des communications



Mise en contexte

Plusieurs rencontres entre le SSPHQ et Hydro-Québec ont été tenues depuis le début de 2016, en lien avec l'objectif de réduction des charges d'exploitation de 128 M\$ sur cinq ans annoncé par David Murray. La réduction s'articule sur trois axes : les services professionnels, les contrats informatiques et la masse salariale.



Dans sa présentation aux employés de la VPTIC en mai dernier, M. Murray affirmait que l'objectif de 2016 serait atteint. Nous avons été informés que des mesures seront mises en place d'ici janvier 2017 afin de pouvoir rencontrer l'objectif de la prochaine année.

Volontés de l'employeur

Les principales stratégies qui nous ont été présentées pour rencontrer l'objectif de réduction sont :

- ⊕ Mise en place de contrôles plus rigoureux des dépenses;
- ⊕ Création de projets d'amélioration continue (Kaizen);
- ⊕ Mise en place d'une Gouvernance renforcée (filtrer les projets qui offrent peu de bénéfices);
- ⊕ Réduction du nombre de consultants et remplacement par des membres 4250;
- ⊕ Augmentation de la mobilité parmi nos membres
 - Pas de mise en disponibilité des membres dédiés aux TI;
 - Mise en place d'un mode de transition/formation pour nos ressources;
 - Affectation de nos ressources selon les besoins/orientations d'entreprise;

De plus, on nous a informés d'un objectif de réduction d'environ 200 postes budgetés. Afin de réduire de façon importante l'impact sur nos membres, certaines mesures ont déjà été prises depuis octobre 2015 :

- ⊕ Gel d'embauche en 2015-2016 – plusieurs postes vacants seront donc abolis en 2016;
- ⊕ Départs à la retraite plus nombreux que prévu;
- ⊕ Départs d'employés, non remplacés;
- ⊕ Fin de mandat de plusieurs consultants d'ici le 31 décembre 2016.

La Gestion est consciente que certaines unités subissent beaucoup de pression à la suite du départ de leurs collègues. Elle tient, dans un avenir proche, à rééquilibrer la force de travail afin de gagner en robustesse et de soutenir la baisse d'effectifs.

Daniel St-Pierre, directeur principal – Exploitation des TIC, a promis que les emplois en région seraient préservés.

Le SSPHQ au travail

Il est important de se rappeler que nous détenons la sécurité d'emploi et que celle-ci est une priorité de tous les instants pour nous. De plus, nous désirons que nos membres puissent exprimer leurs intérêts et restent les maîtres d'œuvre de leur plan de carrière.

Nos préoccupations dans les discussions actuelles sont :

- ⊕ Comment les membres identifiés pour remplacer les consultants seront-ils choisis?
 - En respectant notre Convention? Par affichage?
 - En laissant le choix, l'opportunité à tous?
 - Quelle formation leur sera donnée? Coaching ou formation formelle?

- ⊕ Que signifient « *Rééquilibrer la force de travail* » et « *Augmenter la mobilité parmi nos membres* »?
 - Veulent-ils pouvoir désigner des membres sur des postes spécifiques?
 - Si oui, à partir de quels critères veulent-ils le faire et comment? Dans le respect de notre convention?
 - Quels seront les impacts de ces changements sur le processus de dotation qui est conventionné? Peut-on l'améliorer?

- ⊕ Est-ce que les économies engendrées par les pistes d'optimisation suggérées par le Syndicat et ses membres seront considérées dans le calcul de l'objectif de réduction?

En somme, la VPTIC se redéfinit actuellement, et nous jouons un rôle important dans les décisions qui nous touchent. Le temps est propice pour leur suggérer des changements positifs (processus de dotation, formation, travail à distance à partir des bureaux HQ). Nous avons beaucoup de préoccupations, et des questions en suspens.

Nous sentons une ouverture dans les discussions... mais gardons l'œil ouvert!

On vous tient au courant des prochains développements...



André Poulin – Vice-président SSPHQ – Montréal-La Gauchetière
Éric Proulx – Président SSPHQ
Guy De Blois – Conseiller syndical SCFP