

Comment se déroule le réaménagement des effectifs?

Avant l'annonce d'un réaménagement des effectifs (RE) et durant le processus

Comité mixte syndical-patronal sur le réaménagement des effectifs

Favoriser l'apprentissage, la formation et le développement des compétences

Discuter de l'évaluation du mérite

Faire la promotion de bons emplois

Informez les personnes touchées et déclarées excédentaires

Aider les employés et employés excédentaires à trouver un emploi

Planifier la relève

Il y a RE dans les circonstances suivantes :

Pénurie de travail

Suppression d'une fonction

Réinstallation d'une unité de travail

Fermeture d'un bureau ou d'une installation

Diversification des modes de prestation des services (DMPS)

Lorsqu'on annonce un RE

Administration publique centrale (SCT)

Hors de l'administration publique centrale (agence distincte, privatisation)

Évaluation du mérite pour déterminer qui sera déclaré excédentaire. Aucune évaluation dans les cas de fermeture de bureau ou de DMPS.

Possibilité d'emploi

Aucun emploi disponible

Catégorie I

Catégorie II

Catégorie III

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable

Employé optant : trois options ou la possibilité de faire un échange de postes

Maintien intégral – droits du successeur, emploi continu, régime de retraite et d'avantages, emploi garanti pendant au moins 2 ans, p. ex., transfert à une agence

Maintien dans une importante proportion, salaire moyen de 85 % du salaire actuel garanti, mais différentes modalités régissant la pension et les avantages, emploi garanti pendant au moins 2 ans, p. ex., dévolution aux provinces et aux territoires

Transfert à un autre employeur sans aucune garantie

- poste d'une durée indéterminée à la fonction publique
- au même niveau (pourrait aussi être à un niveau inférieur)
- dans la zone d'affectation (pourrait exiger une réinstallation)
- transfert harmonieux des avantages

Priorité de fonctionnaire excédentaire avec la CFP (12 mois)

Démission avec mesure de soutien à la transition (MST)

Indemnité pour études et MST – démission ou congé non payé

Échange de postes – l'employé optant fait un échange avec un employé qui veut profiter d'une MST

Offre d'emploi jugée raisonnable

Trois mois de salaire et 18 mois de supplément de rémunération pour combler la différence entre les salaires

Six mois de salaire et 12 mois de supplément de rémunération pour combler la différence entre les salaires

L'employé peut être déclaré optant ou excédentaire

- Acceptée
- Préavis de mise en disponibilité d'un mois
 - Mise en disponibilité, mais pas avant six mois
 - Priorité de mise en disponibilité avec la CFP (12 mois)
 - Admissibilité à l'indemnité de départ, moins les sommes déjà encaissées et à la formation, moyennant certaines conditions. Aucun droit au paiement forfaitaire lié au RE.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada
www.psaac-afpc.com