MEMOIRE DE LA FCEI

DEMANDE TARIFAIRE 2015 DE HYDRO-QUEBEC TRANSÉNERGIE

Préparé dans le cadre du dossier

R-3903-2014

de la Régie de l'énergie

Par
Antoine Gosselin

Pour
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Montréal, le 31 octobre 2014

Révisé le 21 novembre 2014

Table des matières

1. Introduction 3
2. Formule paramétrique de la Régie 3
3. Progression salariale 4
4. Gestion documentaire et gestion du matériel 5
5. Constats et recommandations de la FCEI 7

1. Introduction

Après analyse de la preuve au présent dossier la FCEI souhaite commenter sur trois éléments : l'application de la formule paramétrique, le calcul de la progression salariale et les services partagés.

2. Formule paramétrique de la Régie

À la page 11 de la pièce HQT-6, Document 2, le Transporteur présente la formule paramétrique établie par la Régie. Pour l'application de cette formule le Transporteur retient les paramètres prévus lors de la cause tarifaire 2013-2014, notamment quant à l'inflation et à la croissance. Or, la réalisation de ces paramètres a été sensiblement différente des valeurs prévues.

L'application de la formule sur la base des valeurs réelles produit en effet un résultat de 713,1 M$ contre 717,5 avec les valeurs prévues. En page 39 de sa décision D-2009-015, la Régie indique ce qui suit.

> « *La Régie retient comme objectif premier de la formule de renseigner sur l'évolution des CNE en relation avec l'inflation et le niveau des activités du Transporteur. Si les CNE croissent à un rythme égal ou inférieur à l'inflation, après prise en compte du niveau d'activité du Transporteur, il sera permis d'en déduire qu'elles n'exercent pas de pression structurelle à la hausse sur les coûts unitaires de transport et donc sur les tarifs, dans une perspective à court et moyen termes.* »

Dans le cadre du dossier R-3706-2009, la Régie avait rejeté une demande d'ajustement de 0,2% au taux d'inflation utilisé dans la formule sur la base que : « l'application de cette formule vise à établir un ordre de grandeur plutôt qu'un niveau précis des CNE à autoriser ».[1]

Malgré la décision D-2010-039, la FCEI estime que la Régie devrait retenir les paramètres réels de 2013 et 2014 pour les fins de l'application de la formule dans le présent dossier. La distinction entre les deux dossiers réside dans l'ampleur des écarts entre les paramètres prévus et réels et leur impact sur le résultat de la formule. Lors du dossier R-3706-2009, l'impact de l'écart d'inflation était de 1,8 M$. L'ajustement proposé ici est 4,4 M$ soit environ le tiers de la hausse demandée pour les charges nettes d'exploitation ce qui en modifie, selon la FCEI, l'ordre de grandeur et permet à la formule de mieux jouer son rôle de balise face à l'inflation.

[1] D-2010-032, paragraphe 237.

Par ailleurs, la FCEI estime que les données réelles devraient être utilisées de façon systématique pour remplacer les données prévues. Cela n'ajoute aucune complexité à l'exercice et en améliore l'utilité.

3. Progression salariale

Le Transporteur identifie quatre composantes à la croissance des salaires de base.[2] Les augmentations accordées en vertu des conventions collectives, les progressions salariales, la croissance de l'effectif et un facteur de retard dans les dotations d'équivalent temps complets.

En réponse à une demande de la Régie, le Transporteur indique[3] :

> « Le Transporteur souligne également que les dépenses présentées au tableau R7.1 reflètent une progression de l'ordre de 4,4 % entre l'année de base 2014 et l'année témoin 2015, comme présentée à la page 8 de la pièce HQT-6, Document 2, en lien avec les ententes négociées entre Hydro-Québec et les syndicats ce qui correspond à la somme des augmentations salariales (3,3 %) principalement attribuable à l'intégration du régime d'intéressement corporatif dans les échelles salariales des employés syndiqués (voir l'annexe 2 de la pièce HQT-6, Document 2) et des progressions salariales de l'ensemble des employés (1,1 %). »

Le Transporteur mentionne également un impact de 5,4 M$ dû à la progression des salaires des employés jusqu'à l'atteinte du maximum de leur classe.[4]

Selon la compréhension de la FCEI, l'effet de la progression salariale devrait être nul à long terme. Par exemple, on peut considérer un cas simple où une seule échelle salariale à trois échelons s'appliquerait à trois employés. Initialement (T1), chaque échelon compte un employé. S'il est possible que momentanément, la progression des échelons fasse en sorte que tous se retrouvent à l'échelon 3, inévitablement, ces employés prendront un jour leur retraite et seront remplacés par d'autres qui se retrouveront à des échelons inférieurs. À un moment ou à un autre, on se retrouvera avec une répartition similaire à celle de départ (T2). Puisque la répartition des employés entre les échelons est la même à ces deux moments, l'impact cumulatif des progressions salariales dans l'intervalle devrait être nul. Le seul impact devrait être celui des hausses salariales (indexation de l'échelle dans son ensemble).

La FCEI s'attendrait à ce que le taux de départ à la retraite soit corrélé négativement avec la progression salariale. C'est-à-dire que lorsque le taux de départ à la retraite est supérieur à la moyenne, la progression salariale devrait tendre à être négative et inversement.

[2] HQT-6, Document 2, p. 12.
[3] HQT-13, Document 1, p. 15.
[4] HQT-6, Document 2, p. 12.

La FCEI note que la notion de progression salariale est invoquée de façon récurrente depuis plusieurs années par le Transporteur pour justifier la croissance de la masse salariale.[5] Elle est étonnée que l'effet des progressions salariales semble systématiquement haussier. Les importants départs à la retraite depuis quelques années rendent cette observation encore plus surprenante.[6]

Dans le cadre de sa demande de renseignements, la Régie a demandé au Transporteur de démontrer que la progression de 4,4 % des salaires de base et du temps supplémentaire tenait compte de l'effet de renouvellement de main d'œuvre.[7] Le Transporteur n'a pas fait cette démonstration.

Le Transporteur prévoit 322 départs à la retraite ETC en 2014 et 2015.[8] En supposant que les employés prenant leur retraite entraînent en moyenne des salaires de base supérieurs de 30 000$ à ceux qu'engendrent leurs remplaçants, ces départs à la retraite devraient générer des réductions de coût de 9,7 M$. Sous cette hypothèse, des progressions salariales globales de 5,4 M$[9] impliqueraient donc des progressions salariales de 15,1 M$ (9,7 M$ + 5,4 M$) des employés ne prenant pas leur retraite. Cela correspond à des progressions salariales annuelles d'environ 3,1% pour ces employés sur la base de salaires de base de 239,3 M$ en 2013 ce qui ne paraît pas réaliste. En supposant une progression salariale moyenne de 1,1% entre les échelons salariaux,[10] les progressions salariales globales devraient être de -4,4 M$ (239,3 M$ x $1{,}011^2$ – 239,3 M$ - 9,7M$) entre 2013 et 2015, soit près de 10 M$ de moins que ce que prévoit le Transporteur.

La FCEI estime que le Transporteur devrait produire la démonstration demandée par la Régie. Plus spécifiquement, le Transporteur devrait comparer la répartition des employés dans les échelons des différentes échelles salariales entre 2013, 2014 et 2015 et faire le lien avec les progressions salariales de 5,4 M$ et les écarts entre les échelons salariaux.

Faute de telles explications, la FCEI recommande un ajustement à la baisse de la masse salariale tenant compte de l'écart entre le salaire moyen des employés au moment de leur retraite et le salaire moyen des clients nouvellement recrutés.

4. Gestion documentaire et gestion du matériel

La FCEI note une croissance des coûts des domaines *Gestion documentaire* et *Gestion du matériel* du Centre de services partagés malgré une baisse substantielle des services

[5] R-3823-2012, C-HQT-0028, p. 8; R-3777-2011, B-0018, p. 11; R-3738-2010, HQT-6, Document 2, p. 13; R-3706-2009, HQT-6, Document 2, p. 13; R-3669-2008, HQT-6, Document 2, p. 7; R-3640-2007, HQT-6, Document 2, p. 8;R-3401-98, HQT-13, Document 1, p. 53.
[6] R-3823-2012, C-HQT-0021, HQT-3, document 1, page 11.
[7] HQT-3, Document 1, p. 19, R9.2.
[8] HQT-13, document 1.3 p.9, tableau R5.1
[9] 5,4 M$/2 afin de tenir compte que la progression salariale de 5,4 M$ vise 2014 et 2015.
[10] Le taux de 1,1 % correspond au taux requis pour assurer une progression salariale de 30 000$ sur une période de 35 ans considérant un salaire de base moyen en 2013 de 78 350 $ avec un salaire à l'embauche de 63 350$ et de 93 350 à la retraite.

requis par le Transporteur. Quoique modestes en valeur absolue, ces hausses sont étonnantes considérant la baisse appréciable des services requis.

Le tableau suivant présente les coûts et les volumes facturés pour 2013, 2014 et 2015.

Tableau 1 : Évolution des coûts et volumes facturés des services partagés entre 2013 et 2015

	2013	2014	2015 (vs 2013)
Gestion du matériel			
Coûts (M$)	17,0	17,7	17,3 (+2%)
Effectifs dédiés	57	59	53 (-9%)
Nbre de transactions-magasin	146 927	127 788	114 726 (-22%)
Gestion documentaire	1,1	1,8	2,3 (+109%)
Effectifs administratifs	1905	1788	1790 (-6%)

Le Transporteur explique qu'exception faite de certains facteurs spécifiques, les coûts associés à ces services sont demeurés stables malgré la baisse des volumes facturés. En réponse aux questions 5.4 et 5.5 de la demande de renseignement de la FCEI, il semble justifier cet état de fait par la stabilité de la quote-part du Transporteur dans les volumes facturés.[11]

Réponse 5.4 :

> « L'augmentation des coûts s'explique par des besoins additionnels en transport spécialisé liés à l'approvisionnement en matériel stratégique. Hormis cette augmentation, les coûts de gestion du matériel sont demeurés stables, tout comme la quote-part du Transporteur dans ces infrastructures partagées (effectifs dédiés et transactions-magasin). »

Réponse 5.5 :

> « La hausse de 0,5 M$ en gestion documentaire est principalement attribuable à la migration du logiciel Livelink vers Hydrodoc. Hormis cette augmentation, les coûts de gestion documentaire sont demeurés stables, tout comme la quote-part du Transporteur dans ce service partagé (effectifs administratifs).

Le Transporteur semble donc suggérer que c'est la quote-part qui détermine les coûts comme si ceux-ci étaient essentiellement indépendants de la quantité totale de service rendu.

Il est vrai que la baisse de demande de service observée chez le Transporteur est également observée dans les autres divisions. Cependant, la FCEI est étonnée que la baisse de la demande globale pour ces services ne se traduise pas par des économies. Elle estime que des éclaircissements de la part du Transporteur sont nécessaires.

[11] HQT-13, Document 6, p. 19.

5. Sommaire des recommandations

La FCEI formule les recommandations suivantes :

- Utiliser les paramètres réels aux fins de l'application de la formule paramétrique de la Régie.
- Exiger du Transporteur une démonstration détaillée du calcul de l'impact des progressions salariales. À défaut, réduire l'impact des progressions salariales sur la base des salaires moyens à l'embauche et à la retraite, du nombre de départ, des écarts entre les échelons salariaux et de la vitesse de progression dans les échelons.
- Demander au Transporteur de justifier l'absence de baisse de coût aux services de gestion documentaire et gestions du matériel malgré la baisse des services requis.