

Nouvelle politique salariale au sein de l'État de Neuchâtel

Harmoniser, moderniser, clarifier

L'État de Neuchâtel se dote d'un nouveau système salarial clair, pérenne et comparable à la pratique romande, afin de renforcer l'attractivité du secteur public et de garantir une meilleure équité entre les différentes catégories de personnel. Dès le 1^{er} janvier 2017, la rémunération de l'ensemble des titulaires de fonctions publiques relèvera de principes de progression identiques. Personne ne subira de baisse de salaire.

Une révision indispensable

À plusieurs égards, la pratique de rémunération actuelle du personnel de l'État n'est pas satisfaisante. Les systèmes en vigueur présentent des disparités conséquentes, notamment en termes de principes de progression, ce qui engendre une inégalité de traitement au sein de la fonction publique. En outre, les horizons de progression ne sont pas motivants. Précisément, le Grand Conseil a manifesté sa volonté de changement.

Altéré dans son fonctionnement et peu motivant, le système salarial aujourd'hui appliqué au personnel administratif, au sens large, connaît un nombre d'annuités important, d'où un trop grand éloignement de l'horizon de progression. De plus, des interprétations divergentes entourent l'octroi d'annuités complémentaires en sus de l'échelon automatique.

Le domaine de l'enseignement est confronté à un plafonnement salarial très rapide, déterminé par un système non incitant, obsolète et compliqué. C'est un modèle daté de 1984 qui régit encore la rémunération de cette catégorie de personnel.

Nouvel outil de pilotage

Décidée par le Conseil d'État en 2014, la mise en place d'un nouvel outil de pilotage permet à l'État d'harmoniser, de moderniser et de clarifier son système de rémunération. Ambition politique figurant dans le Programme de législature 2014-2017, la mise en concordance du système de rémunération pour l'ensemble de la fonction publique dès le 1^{er} janvier 2017 signifie la fin de la période transitoire 2015-2016. Issue de travaux et réflexions associant les partenaires sociaux, cette harmonisation des principes constitue un outil de maîtrise de la masse salariale à long terme. La masse salariale du personnel dépendant de la Loi sur le statut de la fonction publique s'élève à 474 millions, pour un effectif de près de 6'000 personnes - soit 4'559 EPT- représenté pour moitié par le personnel enseignant.

Appliquées au personnel administratif comme au domaine de l'enseignement, les deux nouvelles échelles de traitements harmonisées sont claires, cohérentes, compréhensibles

et assurent l'automatisme de la progression individuelle annuelle. De plus, elles permettent une gestion salariale simplifiée. À noter enfin, pour le personnel administratif et technique, l'introduction, progressive jusqu'en 2020, d'une enveloppe de 0,7% de la masse salariale pour des reconnaissances individuelles et/ou collectives ciblées. Par ailleurs, le salaire le plus bas (niveau 1) et le salaire le plus élevé (niveau 16) de la grille actuelle sont maintenus dans le nouveau système proposé.

Équité de la progression salariale

Contrairement à la situation actuelle, l'harmonisation de la politique salariale garantit au personnel administratif et enseignant une progression salariale basée sur des principes identiques, à savoir 25 annuités pour une amplitude de 41% (écart entre le salaire minimum et maximum, indiquant la marge d'évolution possible pour un même emploi). Le rapprochement du nombre de classes de traitement participe de l'amélioration de l'équité au sein du personnel, avec le passage à 12 classes de traitement chez les enseignants et enseignantes, le personnel administratif conservant les 16 classes de traitement actuelles.

Améliorations durables: des revendications salariales entendues

La nouvelle politique salariale introduit un système stable et pérenne, qui clarifie les règles de rémunération des titulaires de fonctions publiques. Les dispositions adoptées sont davantage conformes à la pratique romande. En outre, cet outil s'accompagne d'autres améliorations durables, répond à plusieurs demandes émises par les partenaires sociaux et ouvre des perspectives à futur. Ainsi, pour le personnel enseignant, le Conseil d'État vise la suppression des cotisations à la Caisse de remplacement dès la rentrée scolaire 2017 (décision du Grand Conseil). Cette mesure équivaut à une augmentation du salaire net de tous les enseignant-e-s, y compris celles et ceux qui sont plafonnés aujourd'hui (environ 75% de l'effectif) de 0,67%. La revalorisation du salaire initial des enseignant-e-s Harmos 1-2 (+8,1%) atténue une inégalité de traitement entre différentes catégories d'enseignant-e-s; les enseignant-e-s Harmos 3-6 voient également leur salaire initial sensiblement rehaussé (+4,2%). Enfin, les enseignant-e-s des écoles de maturité engagé-e-s dès le 1^{er} janvier 2017 à l'échelon initial bénéficieront d'un indice horaire fixé à 23 périodes (au lieu de 24).

Il est important de relever que le système de transposition choisi (ajustement à l'échelon immédiatement supérieur) n'engendre aucune baisse de salaire pour le personnel en place.

Perspectives positives pour le personnel enseignant

Un processus d'évaluation des fonctions, permettant de comparer celles-ci dans leur ensemble sur la base de critères objectifs, sera initié dès 2017. La nouvelle politique salariale englobe en outre la perspective de certaines modifications spécifiques au domaine de l'enseignement. À terme, le Conseil d'État envisage plusieurs mesures complémentaires: l'application des décharges pour raison d'âge au personnel enseignant engagé à temps partiel, la diminution de l'indice horaire à 23 périodes pour tous les enseignant-e-s des écoles de maturité aujourd'hui à 24 périodes, et enfin la poursuite de la revalorisation de la classification Harmos 1-2, en dialogue avec les partenaires sociaux.

Pour de plus amples renseignements:

Monika Maire-Hefti, conseillère d'État, cheffe du DEF, tél. 032 889 69 00.

Alain Ribaux, conseiller d'État, chef du DJSC, tél. 032 889 61 00.

Neuchâtel, le 16 juin 2016