Nouvelle politique salariale

Lancement des discussions

Rappel

Le Conseil d'État répond à une motion du Grand-Conseil et en profite pour imaginer un outil destiné à maîtriser les coûts salariaux. Sur le plan des ressources humaines, l'État affirme viser trois buts pour son personnel : attirer, motiver et retenir des collaborateurs compétents.

Grand-Conseil or not *Grand-Conseil ?*

La loi sur le statut de la fonction publique (LST) définit l'amplitude des salaires (minima et maxima selon les catégories) ; si on modifie ces montants, il faut passer devant le Grand-Conseil et on sent que le Conseil d'État préfère éviter cela.

Tableau des traitements versés par l'Etat[40)]

aux titulaires de fonctions publiques

(art. 53 de la loi sur le statut de la fonction publique)

Traitements annuels de base au 1er janvier 2013

(en francs, indice des prix à la consommation de référence 99.8, de mai 2012, selon base 100 de décembre 2010).

1.	Conseillère ou conseiller d'Etat	242.781.–	
2.	Fonctionnaires	50.642.–	193.361.–
3.	Membres d'une direction d'école	116.019.–	179.315.–
4.	Personnel enseignant	61.182.–	138.897.–
	– professeur à l'Université	147.673.–	193.361.–
5.	Supplément extraordinaire		jusqu'à 35.171.–

Concrètement, cela signifie qu'il ne faudrait alors pas toucher aux montants inscrits dans la loi, en tout cas pas aux maxima. En première analyse, pour ce qui concerne les enseignants, le principal souci n'est pas la borne supérieure, mais bien les salaires versés dans les premiers degrés.

En résumé, s'il ne touche pas à la loi, le Conseil d'État a les coudées franches pour piloter le nouveau dispositif…

Échelle unique ou échelles multiples

Il est important de distinguer deux choses : l'échelle des traitements (minima et maxima) et la progression salariale (échelons, primes).

L'idée initiale était de créer une **échelle unique** avec un système de progression unique également.

On sent que le vent a tourné. Cela tient aux arguments suivants :

- *cela nécessite une modification de la loi et, par conséquent, un passage devant le Grand-Conseil, ça devient un thème politique ;*
- *cela implique une refonte du système d'évaluation global en parallèle à la réforme sur le système de rémunération, ça prend du temps (probablement davantage que les deux ans annoncés) ;*
- *certaines fonctions vont y gagner, d'autres vont y perdre, il faut donc définir les règles de correction salariale.*

Nous profitons de rappeler ici que c'est le modèle réclamé par le SAEN. Selon nous, si l'État se lance dans une telle opération, ce ne doit pas être pour du *bricolage* et il faut y mettre les moyens (notamment en ressources de personnel : le chef de projet est engagé à 20%!).

On doit déplorer les contraintes implicites imposées par l'État : si vous exigez une échelle unique avec les évaluations de fonctions qui l'accompagnent, alors on n'y arrivera pas en deux ans et les douloureuses mesures salariales seront prolongées…

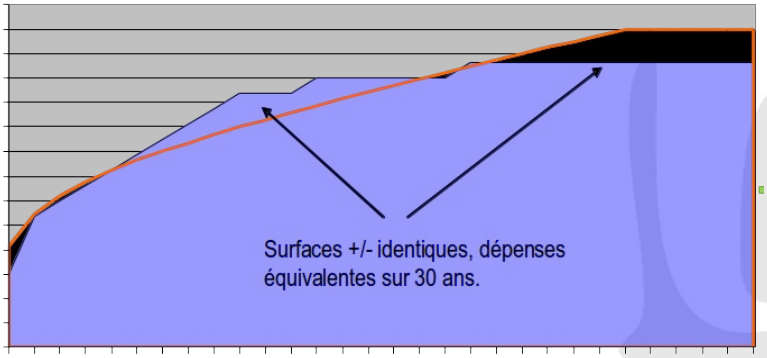
La pression est donc forte pour maintenir plusieurs échelles (voir la loi actuelle) et imaginer un système de progression unique.

Compte tenu des conditions présentées ci-dessus, nous pouvons nous y résoudre MAIS à la condition expresse que l'ensemble des fonctions enseignantes soient réévaluées, car elles ont toutes été profondément bouleversées au cours des 50 dernières années, de même que l'ensemble du système de formation des enseignants. Cela doit nécessairement déboucher sur une revalorisation des traitements des enseignants des cycles 1 et 2 (généralistes désormais titulaires d'un *bachelor*). D'une manière générale, la rétribution du personnel enseignant devra être en phase avec celle des cantons voisins (au minimum dans l'espace BEJUNE).

Des **échelles multiples** présentent aussi des inconvénients, notamment :

- *chaque catégorie de personnel conservant son système de rémunération propre (enseignement / administration / directions / …), la comparaison est impossible à faire entre fonctions enseignantes et administratives.*

Le Jura en illustration



Un tel projet a été conduit dans le Jura (qui « prête » le chef de projet à Neuchâtel). La nouvelle échelle (unique) est entrée en vigueur le 1er janvier 2015. Quant à la nouvelle classification des fonctions, son introduction est prévue le 1er janvier 2016.

Indépendamment des échelles salariales, cela illustre le système de progression.
La ligne orange correspond au nouveau système ; on voit que la progression est ralentie entre les 5e et 17e années, mais cela permet de la prolonger jusqu'à 25 ans d'ancienneté. Globalement, c'est équivalent *(salaire de carrière maintenu : les surfaces noires équivalent à la partie bleue dépassant la courbe orange).*

Le temps des études

La prochaine séance du groupe de consultation aura lieu au début du mois de mai.

Entre-temps, le service des ressources humaines de l'État va entreprendre des études et des simulations appliquées aux deux modèles décrits ci-dessus.

À suivre…