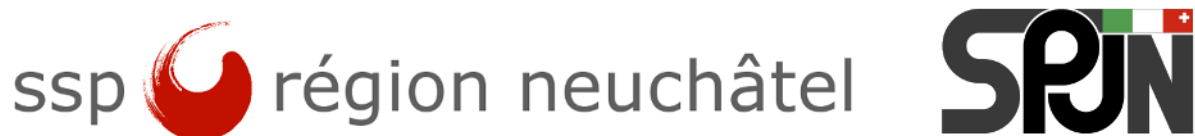


**Association Neuchâteloise du Personnel Forestier (ANPF)**



**Aux membres de la Commission financière  
du Grand Conseil neuchâtelois**

***Envoi par courriel***

Neuchâtel, La Chaux-de-Fonds, St-Aubin-Sauges, le 7 octobre 2022

**Concerne : Salaires 2023 de la fonction publique neuchâteloise**

Madame la présidente,  
Mesdames et Messieurs les député-e-s,

Par la présente, nous nous permettons de vous faire part de la position des syndicats et associations professionnelles de la fonction publique neuchâteloise concernant les salaires 2023.

### **1. Attributions des échelons de progression automatique**

L'ensemble des syndicats saluent la volonté du Conseil d'État de maintenir cette progression salariale automatique qui, rappelons-le, constitue le point central de la politique salariale

voulue par le Conseil d'État lors de la mise en place de la nouvelle grille salariale en 2017. Remettre en question ces échelons serait contraire aux engagements pris par le Conseil d'État.

## **2. Adaptation des traitements au renchérissement – retenue sur l'indexation**

Le Conseil d'État a décidé, contre l'avis de l'ensemble des syndicats, de ne compenser que partiellement la progression annuelle de l'IPC de 2,9 points sur la période de référence de mai 2021 à mai 2022 et de n'octroyer que 1,8 points (2 points moins la réserve d'indexation de 0,2 point). Pourtant, le coût de la vie a augmenté au moins d'autant, sans compter l'augmentation des primes des caisses maladie de 9,5% à Neuchâtel, soit la plus forte hausse du pays.

Les syndicats considèrent que le message envoyé aux collaborateurs-trices de l'État est mauvais et pourrait inciter les plus indécis à lorgner du côté des autres cantons où les conditions de travail sont meilleures. Faut-il rappeler que tant les policier-ères que les enseignant-e-s sont actuellement en situation de pénurie de personnel, que les salaires dans ces deux corporations sont déjà parmi les plus bas de Suisse et que la pénibilité du travail y est particulièrement élevée ? Par ailleurs, ces professionnels ainsi que l'ensemble de la fonction publique ont œuvré sans relâche durant la crise COVID afin d'assurer les prestations de l'État au service de la population, parfois au péril de leur santé. Il serait dès lors particulièrement malvenu d'effectuer une quelconque retenue sur l'IPC alors que la fonction publique n'a reçu aucune reconnaissance pour son engagement sans faille durant la pandémie.

Bien que le Conseil d'État soit tenu par la loi de rembourser une retenue dans les 2 ans, nous craignons que ce point ne puisse plus être respecté à l'avenir. En effet, le taux de référence de l'IPC du mois de septembre 2022 était de 3.3 % et tout laisse penser qu'il poursuivra sa progression ces prochains mois. Que se passera-t-il si en 2023 le taux de référence dépasse les 3 % ? L'État sera-t-il à même d'adapter les salaires 2024 en conséquence en plus du rattrapage de la retenue 2023 ? Toutes ces questions nous confortent dans notre position en faveur d'une compensation totale de l'IPC à hauteur de 2,7 points, soit 2,9 points moins la réserve négative d'indexation de 0,2 points. En effet, les syndicats acceptent que la réserve négative de 0.2 points soit appliquée sur les traitements de 2023.

## **3. Primes individuelles et/ou collectives**

L'ensemble des syndicats de la fonction publique sont opposés par principe aux primes, et tout particulièrement aux primes individuelles qui créent une concurrence entre collègues et, en l'absence de critère connus, induisent une forme d'arbitraire dans leur attribution, ce qui engendre un sentiment d'injustice et d'iniquité entre collègues. Comment peut-on mesurer objectivement si un-e collaborateur-trice s'est montré particulièrement méritant ? Au nombre de contraventions ou d'arrestations effectuées par un policier, au nombre d'enfants placés en famille d'accueil pour un IPE de l'OPE ou au nombre de fraudeurs-euses découvert-e-s par un-e contrôleur-euse du Service des contributions qui feront foi ? Ce n'est pas sérieux. Les titulaires de fonction publique ne travaillent pas « à la pièce » ou au rendement, mais effectuent une mission au service à la population. Il est dès lors totalement

contre-productif de vouloir récompenser certain-e-s d'entre eux-elles sur la base de critères opaques.

Nous demandons par conséquent la suppression pure et simple des primes individuelles et/ou collectives, ce qui permettrait d'effectuer une économie substantielle.

En tenant compte que 0.1% de la masse salariale de l'État, sans les enseignant-e-s (non soumis aux primes, l'État ayant compris qu'il n'était pas possible de les « récompenser » selon des critères objectifs), représente un montant de CHF 280'000.00, et que 0.7 % étaient initialement prévus par le Conseil d'État pour être distribués en primes individuelles et/ou collectives, c'est un montant de près de CHF 1'960'000.- qui pourrait ainsi être économisé dans un contexte financier compliqué.

#### 4. « Cases roses » de l'échelle des traitements des enseignant-e-s

Les deux syndicats d'enseignant-e-s – SSP et SAEN – rappellent que l'ouverture des cases roses faisait partie d'un accord entre partenaires sociaux lors des négociations de la nouvelle grille salariale des enseignant-e-s, qui devait être mis en œuvre dès l'entrée en vigueur de cette dernière en 2017. Or, malgré nos nombreuses réclamations, le Conseil d'État n'a pas tenu ses engagements, économisant ainsi au passage des sommes importantes sur le dos des enseignant-e-s les moins bien rémunéré-e-s (sans que l'on n'ait jamais pu obtenir les chiffres précis de la part de l'État). Ce n'est qu'en 2022 que le Conseil d'État a enfin accepté de débloquer la première « case rose », soit 6 ans après l'entrée en vigueur de la grille salariale.


Il n'est dès lors pas acceptable que les « cases roses » ne soient octroyées qu'une année sur deux. Nous demandons qu'elles soient octroyées chaque année jusqu'à la fin du processus, soit en 2023, 2024 et 2025.

#### 5. Conclusion

Au vu de ce qui précède, et en tenant compte des difficultés financières de l'État, les syndicats et associations professionnelles de la fonction publique se positionnent comme suit et demandent à la commission financière, qui a désormais le budget 2023 entre ses mains, d'examiner leurs requêtes avec sérieux :

- **Pour** l'octroi de l'échelon de progression automatique des traitements afin de respecter l'engagement du Conseil d'État lors de la mise en place de la nouvelle échelle salariale
- **Pour** l'utilisation de la réserve négative d'indexation des traitements de -0.2%
- **Contre** une retenue supplémentaire sur le taux IPC telle que proposée par le Conseil d'État dans son courrier du 2 juin 2022.
- **Pour** la suppression des primes individuelles et/ou collectives au sein de la fonction publique en 2023, réalisant ainsi une économie de CHF 1'960'000.00 (selon l'objectif annoncé par le Conseil d'État de 0,7% de la masse salariale de l'État consacré aux primes)

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à nos demandes justifiées, nous vous présentons, Madame la président, Mesdames et Messieurs les député-e-s, nos salutations distinguées.



Philippe Bugnon,  
Président du SGADN



Loïc Piteira,  
Président du SPJN



Claude Grimm,  
Secrétaire régionale SSP-RN  
(sections enseignement et administration cantonale)



Pierre-Alain Porret,  
Président du SAEN



Pierre de Marcellis,  
Président de SMF



Guillaume Débieux,  
Délégué aux associations  
ANPF