

## Note aux associations du personnel

Peseux, le 2 juin 2022

### Politique salariale 2023

Madame, Monsieur,

En prévision de notre prochaine rencontre, nous vous présentons ci-après les perspectives retenues actuellement par le Conseil d'État pour l'élaboration du budget 2023 en matière de politique salariale. Ainsi que nous vous l'avons indiqué, la situation budgétaire ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices et contraint le Conseil d'Etat à certains ajustements, déjà évoqués lors de nos deux dernières séances.

Ces perspectives feront l'objet d'une discussion lors de notre prochaine rencontre, fixée au 28 juin prochain. A cette occasion, une prise de position de votre part à leur sujet est attendue.

#### 1. Attribution des échelons de progression salariale

Conscient de l'importance de cette composante salariale pour la fonction publique, ainsi que dans un souci d'équité de traitement interne, le Conseil d'État souhaiterait ne pas remettre en question l'octroi des échelons de progression salariale pour 2023.

Les mécanismes prévus dans les dispositions réglementaires devraient donc être appliquées à l'ensemble du personnel soumis à la Loi sur le statut de la fonction publique en 2023.

#### 2. Compensation du renchérissement

L'indexation des traitements de la fonction publique se base sur la progression annuelle de l'IPC du mois de mai. Le taux de mai 2022 n'a pas encore été publié par l'OFS, mais une progression annuelle de 2.5 points a été constatée sur la période couvrant avril 2021 à avril 2022. Le Conseil d'Etat veut pouvoir assurer une compensation substantielle de l'évolution de l'IPC.

Sans remettre en question la nécessité d'adapter annuellement les traitements de la fonction publique aux prix à la consommation, le Conseil d'État envisage toutefois d'utiliser les possibilités que lui sont conférées pour limiter **temporairement** la progression de l'allocation de renchérissement (art. 56 al. 2 LSt).

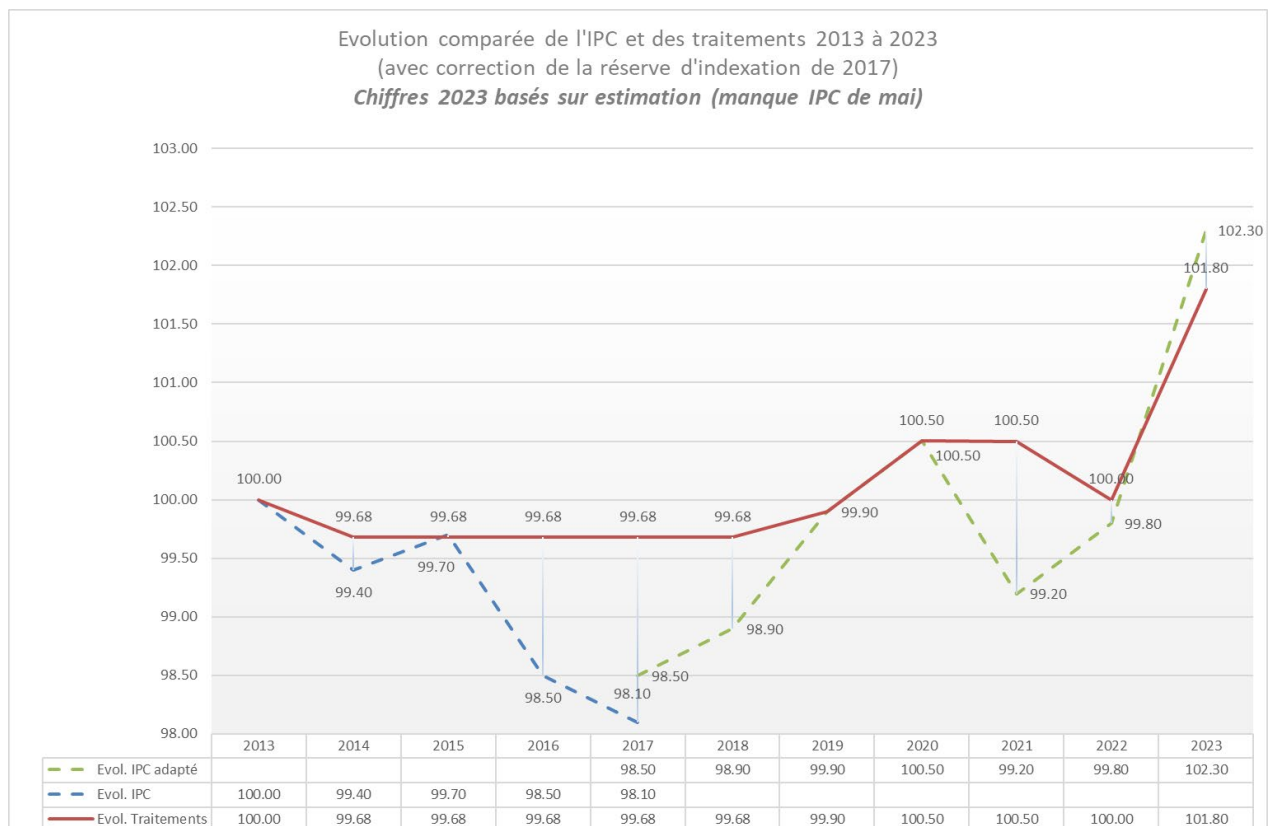
Concrètement, si la progression de l'IPC devait dépasser deux points de pourcent entre mai 2021 et mai 2022, le Conseil d'État limiterait l'adaptation des traitements à hauteur de 1.8 point, tenant compte de la marge actuellement en réserve.

Il est à relever qu'une mesure inverse a été adoptée depuis 2014 puisque les importants reculs d'IPC n'ont été que partiellement répercutés sur les traitements, ce qui a constitué un « avantage » pour les titulaires qui ont bénéficié de traitements supérieurs à ceux qui auraient dû être versés s'ils avaient suivi l'évolution de l'IPC.

Le graphique ci-dessous reproduit la situation prévalant depuis 2013, ainsi que celle probable pour 2023 basée provisoirement sur l'évolution annuelle de l'IPC entre avril 2021 et avril 2022.

On y observe notamment les écarts « positifs » importants entre 2013 et 2022, et le vraisemblable écart « négatif » de 0.5 point à venir.

Pour mémoire, le « saut » de 2017 correspond à une revalorisation générale de 0.4 point de l'échelle des traitements.



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

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale en 2017, l'introduction progressive de primes individuelles et/ou collectives a été convenue. Élément important de la politique salariale aux yeux du Conseil d'État, ce dernier ne souhaite pas remettre en question leur principe.

Toutefois, alors qu'une progression de l'enveloppe dédiée aux primes était prévue, le Conseil d'État entend, au vu de la situation actuelle, la laisser inchangée en 2023, à hauteur de 0.3% de la masse salariale du personnel concerné.

### **4. « Cases roses » de l'échelle des traitements des enseignants**

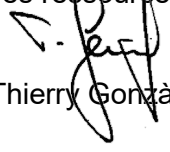
L'ouverture de « cases roses » correspondant aux échelons les plus élevés des fonctions les moins bien colloquées du domaine de l'enseignement n'est pas remise en question par le Conseil d'État.

Elle est à mettre en relation avec les coûts inhérents au projet de nouvelle évaluation des fonctions de l'enseignement, à nouveau en discussion au niveau du Conseil d'État et des Communes, et devrait se poursuivre – si les deux dossiers étaient découplés - à un rythme biennal en 2024, 2026 et 2028.

Afin de faciliter nos prochains échanges en commission de travail, le soussigné se tient à votre disposition pour tout renseignement technique complémentaire en lien avec le contenu de cette note.

Nous vous faisons part, Madame, Monsieur, de nos salutations distinguées.

Le chef du  
Service des ressources humaines



Thierry Gonzalez

Copie :

- Représentants du Conseil d'État et des services concernés au sein de la commission de travail