

**Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil
à l'appui
d'un projet de loi d'encouragement temporaire
à la retraite anticipée pour le personnel
soumis au statut de la fonction publique**

(Du 4 septembre 2006)

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

RESUME

Dans le cadre de la réforme en cours de l'Etat, la gestion des ressources humaines représente un domaine dans lequel des efforts conséquents sont entrepris. Le Conseil d'Etat s'est en effet donné comme objectif d'améliorer les conditions de travail de la fonction publique tout en amenant une contribution active au rétablissement des finances de l'Etat. Il entend aussi favoriser l'accès des jeunes à des postes au sein de l'administration et de l'enseignement. Il convient donc de mettre en relation ce programme d'encouragement des départs à la retraite anticipée dont il est question ici avec l'objectif de réduction de la masse salariale.

Ce programme concerne les personnes âgées de 58 à 61 ans, nées entre le 1^{er} janvier 1946 et le 31 août 1951, soumises à la loi sur le statut de la fonction publique et en activité dans l'administration cantonale ou dans un établissement d'enseignement public cantonal, intercommunal ou communal, Université comprise. Il se matérialise par l'octroi d'un montant incitatif permettant aux titulaires qui le désirent de quitter leur fonction dans des conditions acceptables dès l'âge de 58 ans.

Sur la base des réponses obtenues suite à un sondage représentatif, la présente proposition recueille un vif intérêt et un tiers des personnes concernées se disent prêtes à quitter leur fonction de façon anticipée aux conditions proposées. Le Conseil d'Etat estime que 300 à 350 titulaires de fonctions publiques pourraient bénéficier de ce programme au cours des trois prochaines années.

La présente proposition est certes ambitieuse, mais reste raisonnable en regard de certains autres plans similaires mis en place dans d'autres structures privées ou publiques. Le coût global est estimé à quelque 30 millions de francs répartis sur les années 2007 à 2009.

1. INTRODUCTION

Dans son programme de législature, le Conseil d'Etat a démontré sa ferme intention de rétablir ses finances, notamment en diminuant la masse salariale *d'au moins 10% par rapport au budget 2006 d'ici 2009*. Il mentionne également le projet d'encouragement des départs à la retraite anticipée sous la rubrique "Personnel": *"Offrir des possibilités de retraite anticipée aux titulaires de fonctions publiques"* avec un délai d'introduction en 2007. Cette offre doit être mise en relation avec une autre ambition du gouvernement: celle de se donner les moyens de revaloriser les conditions de travail de la fonction publique, et de donner de l'Etat employeur l'image d'un employeur attractif, sensible à la valorisation de l'engagement professionnel de ses titulaires.

Le projet qui vous est soumis est l'aboutissement d'un long processus. Il y a quelques années déjà, un groupe de travail s'est constitué afin de proposer des solutions visant à permettre aux titulaires âgés de 58 ans et plus de quitter leur emploi, alors même que les prestations de la Caisse de pensions (CP) de l'Etat ne peuvent pas être versées avant l'âge de 60 ans révolus, contrairement à de nombreux autres plans permettant une retraite flexible dès l'âge de 58 ans.

Au vu du contexte budgétaire de ces dernières années, des priorités avaient été établies par le Conseil d'Etat et les représentant-e-s des associations de personnel et ce projet avait été "gelé" au début des années 2000.

Sur la base du programme de la présente législature, un groupe de travail mandaté par le Conseil d'Etat s'est remis à l'ouvrage en automne 2005. Ce groupe paritaire, composé de quatre représentants des associations du personnel et de trois représentants du Département de la justice, de la sécurité et des finances (DJSF), a élaboré un projet détaillé à l'attention du gouvernement, et son contenu a obtenu l'approbation des associations de personnel.

Le Conseil d'Etat veut offrir la possibilité d'une retraite anticipée aux personnes qui le désirent. Deux motifs principaux justifient cette décision.

Tout d'abord, les réformes en cours ou menées ces prochaines années pour assainir les finances cantonales doivent être soutenues par des mesures d'accompagnement. Cela est particulièrement vrai en matière de gestion des ressources humaines et plus précisément de diminution de la masse salariale. A cet égard, ce projet de retraite anticipée constitue un pilier essentiel pour atteindre une réduction de 10% en 2009 par rapport à 2006. En effet, il doit permettre d'éviter des suppressions de poste, voire des licenciements. En même temps, il s'inscrit dans la volonté du Conseil d'Etat de favoriser l'emploi pour celles et ceux qui cherchent une place de travail, notamment les jeunes ayant terminé leur formation. Une partie des places vacantes devront en effet être repourvues.

Ensuite, le Conseil d'Etat tient à offrir la possibilité d'une retraite anticipée aux personnes qui le désirent. Certaines en profiteront pour donner une nouvelle orientation à leur vie, alors que d'autres y trouveront la possibilité de se retirer d'une activité devenue trop éprouvante.

"Innover, c'est faire de l'Etat un employeur exemplaire". Ce projet est une des illustrations de cet objectif du programme de législature.

2. SITUATION ACTUELLE

Le Conseil d'Etat a constaté que, contrairement à ce qui se passe dans d'autres cantons voisins, la loi sur la Caisse de pensions de l'Etat ne prévoit pas la possibilité de verser une pension de retraite avant l'âge de 60 ans, ce qui implique qu'un certain nombre de titulaires travaillent jusqu'à cet âge bien qu'ils aient souhaité cesser plus tôt leur activité professionnelle. Ce constat débouche également sur la contrainte de devoir proposer une solution indépendante des prestations de la Caisse de pensions, alors que d'autres collectivités publiques ont pu se contenter d'offrir un complément aux prestations de prévoyance professionnelle existantes pour atteindre les mêmes objectifs.

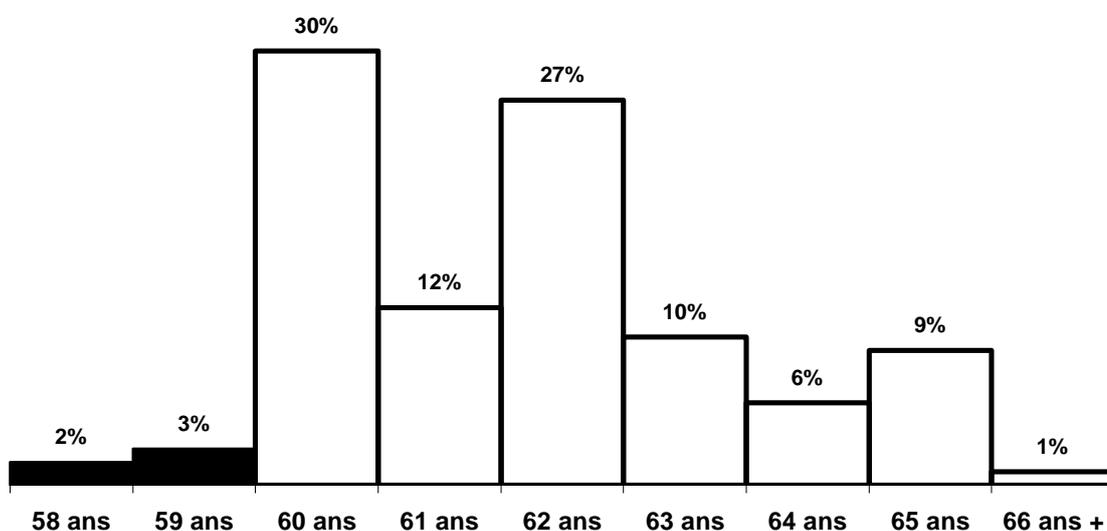
La loi sur la Caisse de pensions prévoit que dès l'âge de 60 ans, les titulaires peuvent librement partir en retraite. Dans ce cas la rente est toutefois diminuée de 0,2% par mois d'anticipation avant 62 ans et le cas échéant de 1/37^e par année de cotisation manquante.

Si un titulaire part avant l'âge terme prévu par l'AVS, il peut demander un supplément temporaire ("pont AVS"), mais son financement est assuré par une réduction viagère de la rente servie par la Caisse de pensions; l'employeur n'intervient donc pas financièrement. Pour les traitements assurés de moins de 86.000 francs, la réduction viagère n'est que partielle.

La possibilité de prendre une retraite anticipée partielle est par ailleurs offerte aux titulaires soumis à la loi sur le statut de la fonction publique, mais cette ouverture n'est que peu utilisée.

Par ailleurs, des prestations de retraite dès l'âge de 58 ans sont octroyées aux titulaires occupés à des professions reconnues comme pénibles au sens de l'article 40 de la loi sur le statut. La liste de ces fonctions figure dans le règlement relatif aux obligations attachées à certaines fonctions de l'administration cantonale, qui définit également les conditions auxquelles les titulaires de telles fonctions peuvent bénéficier de cette mesure. Les titulaires concernés peuvent prétendre à une anticipation de deux ans de leurs conditions de retraite, ainsi qu'au financement partiel de leur supplément temporaire AVS.

Graphique 1: Analyse de l'âge des titulaires lors de leur départ à la retraite



Le graphique ci-devant a été élaboré sur la base du recensement de tous les départs intervenus durant les années 2000 à 2003. Aucune modification significative dans la distribution des départs intervenus n'a été constatée depuis 2003.

En examinant ce graphique, on peut se rendre compte que la grande majorité des titulaires prennent sans mesure incitative leur retraite entre 60 et 62 ans (69% des départs en moyenne sur les années 2000 à 2002), alors que 25% partent entre 63 et 65 ans. L'effet incitatif doit donc clairement être porté sur la tranche d'âge allant de 58 à 61 ans.

3. OBJECTIFS DU PROJET D'ENCOURAGEMENT DES DEPARTS A LA RETRAITE ANTICIPEE

Au travers de ce programme, le Conseil d'Etat ne souhaite pas uniquement aider les titulaires qui le désirent à prendre une retraite anticipée; de nombreux autres buts s'inscrivant dans le cadre de la réforme de l'Etat et dans celui du contexte conjoncturel actuel sont également concernés. L'image de l'Etat employeur profitera également de cette mesure à l'heure où les efforts demandés à la fonction publique sont importants.

Il s'agit également de favoriser les réorganisations structurelles de services tout en évitant dans la mesure du possible le recours à des licenciements, ou en libérant des postes de travail pouvant être proposés aux personnes dont la fonction a été supprimée dans d'autres entités.

Par ailleurs, certains titulaires vivent parfois pour des raisons professionnelles ou privées des situations difficiles pour lesquelles des solutions acceptables pourront ainsi être trouvées au travers de ce programme. Il en va notamment ainsi pour certains titulaires âgés éprouvant des difficultés à assumer certaines contraintes liées à l'exercice de leur fonction sans pour autant devoir quitter leur poste pour raison de santé.

Par l'apport de nouvelles forces, ou par le transfert de certains titulaires vers des activités plus en phase avec leurs compétences, l'Etat sera en mesure de renforcer la qualité de ses prestations et d'assumer mieux encore le rôle que l'administration doit jouer dans le cadre du service au public ou de l'enseignement.

Sur le plan social et familial, dans la mesure où une partie des postes libérés devra être repourvue, le programme stimulera une mobilité aboutissant à l'embauche de jeunes diplômés ou de personnes en recherche d'emploi, tant dans le domaine administratif que de l'enseignement. De même le renouvellement partiel de postes à plein temps devenus vacants permettra de mettre à disposition de jeunes parents des emplois à temps partiel plus en phase avec les contraintes de leur vie de famille.

De plus, sur le plan organisationnel, les services concernés par des départs de titulaires devront revoir leur organisation interne, le catalogue de leurs prestations et leur mode de collaboration avec leurs partenaires. Le Conseil d'Etat compte beaucoup sur ces remises en question pour atteindre les objectifs de réforme qu'il s'est fixés.

Afin de remplir ces objectifs, la solution doit toutefois remplir certaines conditions impératives, puisqu'il s'agit de tenir compte du contexte légal et réglementaire actuel, d'être applicable à la fois à l'administration centrale et à l'enseignement tout en étant suffisamment attractive à des coûts supportables pour le budget de l'Etat.

4. PROPOSITION

La proposition du Conseil d'Etat tient compte des objectifs et contraintes cités au point précédent, et représente un compromis qui intéressera selon les sondages effectués un nombre raisonnable de titulaires. La population concernée regroupe tous les titulaires soumis à la loi sur le statut de la fonction publique, enseignants des établissements cantonaux, intercommunaux et communaux compris. Les titulaires au bénéfice des dispositions particulières d'accès à la retraite réservées aux fonctions dites pénibles peuvent librement choisir entre leur régime particulier et les conditions offertes par ce programme d'encouragement aux départs à la retraite anticipée.

Le programme s'articule autour de l'octroi d'un montant incitatif unique versé au moment du départ, défini sur la base d'une composante liée à l'âge au moment du départ, et d'une composante complémentaire liée au traitement afin de rendre la mesure intéressante également aux moyens et hauts revenus. Le montant versé tient compte linéairement des années d'ancienneté des titulaires, puisque c'est après 15 ans d'ancienneté que le montant sera entièrement versé. Enfin, il est également tenu compte du taux d'activité pour définir le montant à verser.

La somme à disposition est dégressive en fonction de l'âge afin de renforcer l'effet incitatif sur les titulaires les plus éloignés de l'âge de la retraite légale. La possibilité est en effet offerte au personnel administratif et technique de choisir librement la date de départ à la retraite anticipée à la fin d'un mois entre 58 et 61 ans. Pour des raisons pédagogiques et organisationnelles, la possibilité n'est toutefois offerte aux enseignants de quitter leur poste qu'à la fin d'un semestre scolaire.

Afin de ne pas porter préjudice aux prestations de retraite ordinaires liées au deuxième pilier, les cotisations à la Caisse de pensions des titulaires quittant leur poste avant l'âge de 60 ans seront prises en charge intégralement par l'Etat de Neuchâtel jusqu'à cette échéance.

Des départs partiels à la retraite anticipée sont prévus dans la mesure où le taux d'occupation résiduel atteint au minimum 50% d'un poste complet et que la réduction sollicitée atteint au moins 25% d'un poste complet. Par ailleurs, les titulaires disposant de plusieurs engagements différents peuvent prendre des décisions s'appliquant à tout ou partie de leurs activités; il s'agit principalement d'enseignants occupés dans plusieurs établissements d'enseignement ou communes.

Afin de préparer au mieux les titulaires qui décideront de profiter du programme, un séminaire facultatif de 2 jours est prévu. Il y sera principalement question des incidences du passage à la retraite et aux stratégies personnelles à mettre en œuvre pour que ce changement soit vécu de manière positive pour les personnes concernées et leur entourage direct.

Pour des raisons politiques et pratiques, le coût de cette mesure pour les enseignants dont la charge salariale est partagée entre Etat et communes sera assumé en totalité par l'Etat. Ces dernières profiteront donc ainsi de ce projet pour leur personnel enseignant, et ce sans dépenses supplémentaires.

Enfin, cette action est limitée dans le temps puisqu'elle couvre la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 31 août 2009, mais le Conseil d'Etat a prévu d'examiner en 2009 l'éventualité d'une reconduction de la mesure selon des modalités à définir.

4.1. Prestation individuelle maximale

La prestation maximale telle que proposée par le Conseil d'Etat se compose d'un montant de base dégressif de 108.000 francs (58 ans) à 36.000 francs (61 ans), et d'un pourcentage dégressif du traitement annuel de base allant de 24% à 1%, au prorata du taux d'activité, uniquement pour les départs intervenant avant l'âge de 60 ans. La déclinaison de ces deux paramètres initiaux est illustrée dans le tableau 1 ci-après.

Tableau 1: **Calcul des montants incitatifs d'encouragement aux départs à la retraite**

	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans
Mois 0	Fr. 108.000.– + 24% du traitement	Fr. 90.000.– + 12% du traitement	Fr. 72.000.–	Fr. 36.000.–
Mois + 1	Fr. 106.500. – + 23% du traitement	Fr. 88.500.– + 11% du traitement	Fr. 69.000.–	
Mois + 2	Fr. 105.000. – + 22% du traitement	Fr. 87.000.– + 10% du traitement	Fr. 66.000.–	
Mois + 3	Fr. 103.500.– + 21% du traitement	Fr. 85.500.– + 9% du traitement	Fr. 63.000.–	
Mois + 4	Fr. 102.000. – + 20% du traitement	Fr. 84.000.– + 8% du traitement	Fr. 60.000.–	
Mois + 5	Fr. 100.500.– + 19% du traitement	Fr. 82.500.– + 7% du traitement	Fr. 57.000.–	
Mois + 6	Fr. 99.000.– + 18% du traitement	Fr. 81.000.– + 6% du traitement	Fr. 54.000.–	
Mois + 7	Fr. 97.500.– + 17% du traitement	Fr. 79.500.– + 5% du traitement	Fr. 51.000.–	
Mois + 8	Fr. 96.000.– + 16% du traitement	Fr. 78.000.– + 4% du traitement	Fr. 48.000.–	
Mois + 9	Fr. 94.500.– + 15% du traitement	Fr. 76.500.– + 3% du traitement	Fr. 45.000.–	
Mois + 10	Fr. 93.000.– + 14% du traitement	Fr. 75.000.– + 2% du traitement	Fr. 42.000.–	
Mois + 11	Fr. 91.500.– + 13% du traitement	Fr. 73.500.– + 1% du traitement	Fr. 39.000.–	

Cette double dégressivité vise clairement à inciter les titulaires à partir en retraite anticipée le plus tôt possible. C'est aux alentours des 58-59 ans que l'effet incitatif doit être le plus fort puisque l'analyse des âges de départ en retraite démontre que sans programme incitatif, environ un tiers des titulaires part déjà à 60 ans.

La composante liée au traitement permet de tenir compte dans une certaine mesure des conditions matérielles de vie des titulaires. Sans cette mesure, seuls les revenus modestes seraient incités à partir.

Des illustrations détaillées figurent en annexe au présent rapport; elles illustrent six cas concrets pour des traitements de base de 60.000, 80.000 et 100.000 francs.

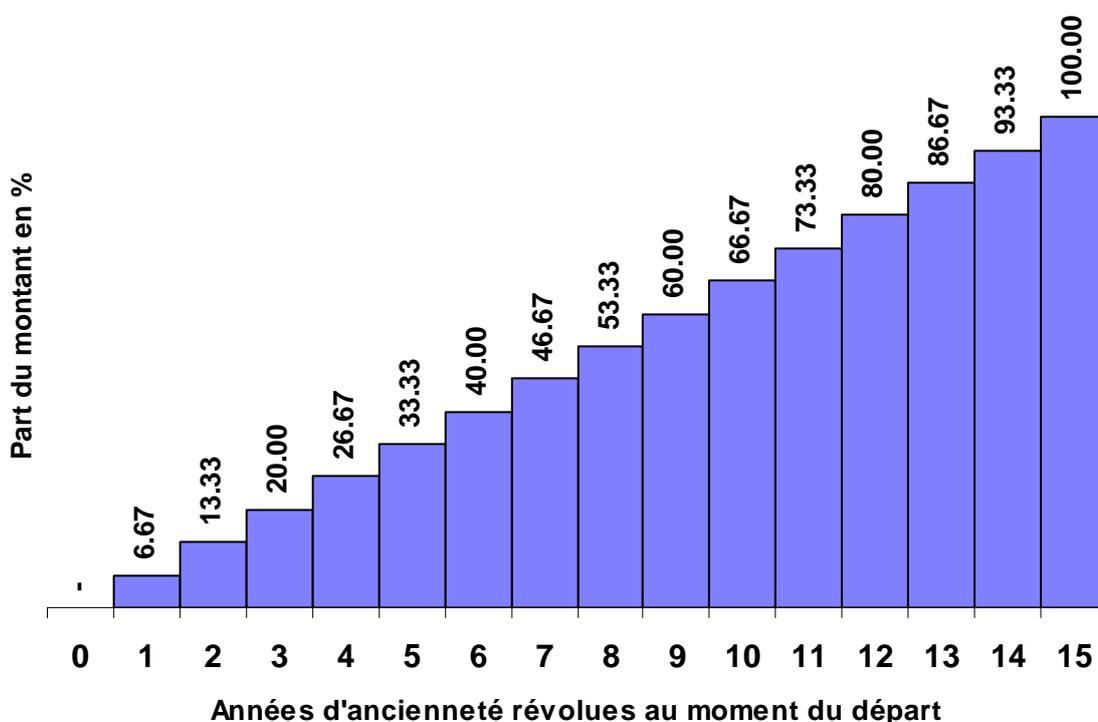
4.2. Réduction du montant de la prestation individuelle

Le montant de la prestation maximale calculé selon les indications du point 4.1 est fonction de deux critères limitants aux effets cumulés. En effet, il doit être tenu compte du taux d'activité pour des raisons mathématiques et de l'ancienneté pour des raisons d'équité.

La prestation individuelle est fixée au prorata du taux d'activité en vigueur lors du départ à la retraite, mais avec une limitation au taux maximal déterminant d'avril 2006 afin d'éviter que des changements de taux "de dernière minute" n'aient d'incidence sur le montant de la prestation.

Le montant doit également tenir compte de l'ancienneté acquise au moment du départ, et c'est après 15 ans de service ininterrompu que ce facteur n'a plus d'incidence; la représentation graphique ci-après illustre l'incidence de l'ancienneté.

Graphique 2: Calcul de la pondération des montants incitatifs d'encouragement aux départs à la retraite en fonction de l'ancienneté



4.3. Incidences pour les titulaires

Le Conseil d'Etat a chargé un groupe de travail d'examiner les incidences d'une décision de départ à la retraite anticipée pour les titulaires concernés. Les aspects sociaux et fiscaux ont notamment été explorés en détail avec les institutions concernées. Une composante administrative liée aux délais de congé a également été examinée.

4.3.1. Assurances sociales obligatoires AVS/AI/AC

Le montant brut de la prestation, obtenu sur la base des données individuelles, est soumis aux charges sociales. Comme le montant incitatif est assimilé à une indemnité

versée en vertu d'un plan de retraite anticipée aménagé par l'employeur, l'équivalent de 8 mois de traitement sont exemptés de toutes cotisations sociales.

Jusqu'à l'âge AVS réglementaire de 64 ou de 65 ans, des cotisations ordinaires doivent être versées annuellement par les assurés. Le montant des cotisations varie en fonction des revenus acquis sous forme de traitement ou de rente de l'assuré et de son conjoint.

Les personnes qui auront donné leur démission dans le cadre de ce projet n'auront aucun droit aux prestations de l'assurance chômage. Pour se créer un nouveau délai cadre d'indemnisation, les intéressés devront retravailler pendant une durée minimale de 12 mois.

Malgré le maintien par la Caisse de pensions de la couverture intégrale en cas d'invalidité, l'office AI rappelle que les modalités de calcul d'une éventuelle rente invalidité ou la prise en charge de frais de réadaptation pourraient changer pour les personnes décidant de quitter leur poste au profit d'une retraite anticipée. "Le degré d'invalidité d'un préretraité n'atteindra que très rarement celui qu'on calculerait selon la méthode générale de la comparaison des revenus".

Ces éléments ont été validés par des rapports émanant des institutions en charge de ces problématiques (SECO et OAI notamment).

4.3.2. Caisse de pensions

La loi sur la Caisse de pensions de l'Etat ne prévoit pas la possibilité de verser une pension de retraite avant l'âge de 60 ans. Il ne pourra donc pas être fait appel avant cet âge à des prestations de la prévoyance professionnelle pour compléter les montants prévus par ce projet.

Afin que les titulaires concernés puissent rester affiliés à la Caisse de pensions jusqu'à la date permettant d'obtenir le supplément temporaire ("pont AVS") et de bénéficier des conditions de retraite complètes, l'Etat de Neuchâtel prend à sa charge les cotisations à la Caisse de pensions en versant annuellement un montant équivalent à 17% de leur dernier traitement assuré. Cette contribution n'est plus prise en charge par l'Etat dès que le titulaire atteint l'âge de 60 ans.

Toute démission de l'Etat de Neuchâtel fait également perdre aux titulaires leur droit aux allocations complémentaires et aux allocations familiales. Toutefois, la Caisse de pensions ajoute à ses prestations de base une pension d'enfant égale au 20% de la pension de retraite ordinaire. Cette pension d'enfant est due jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 18 ans ou jusqu'à 25 ans, en cas de formation professionnelle.

Des petites différences peuvent apparaître en matière de cotisations et de prestations pour les quelques personnes encore affiliées aux caisses de pensions des villes de Neuchâtel et de La Chaux-de-Fonds consécutivement à des transferts liés à la nouvelle répartition des tâches entre canton et communes.

4.3.3. Imposition fiscale

Les indemnités de départ versées par un employeur constituent au sens de la législation fiscale un revenu du travail. Elles sont par conséquent soumises à l'impôt ordinaire sur le revenu pour l'année fiscale au cours de laquelle elles sont versées au bénéficiaire.

Selon la pratique de l'autorité fiscale, une exception au régime d'imposition ordinaire peut cependant être admise pour autant que trois conditions cumulatives soient remplies. C'est ainsi que, pour en bénéficier, le contribuable doit être âgé de 55 ans au moins au moment du versement de la prestation; il doit cesser définitivement toute activité lucrative et renoncer aux allocations de l'assurance-chômage, et il doit exister une lacune ou un manque de prévoyance au moment du départ (déficit de cotisations résultant de la fin anticipée des rapports de service avant 62 ans).

A ces conditions, la part de la prestation servant à couvrir la lacune de prévoyance est soumise à une imposition distincte, en tant que prestation en capital, à un taux réduit. L'éventuelle différence entre l'indemnité et la lacune de prévoyance demeure soumise à l'imposition ordinaire. Le service des contributions détermine de cas en cas le mode d'imposition à appliquer.

Il est à relever que les personnes désirant bénéficier d'une retraite partielle ou qui reprendraient une activité lucrative par la suite ne peuvent pas bénéficier d'une imposition au taux réduit.

4.3.4. *Préavis et délais de congé*

La loi sur le statut de la fonction publique fixe à trois mois le délai usuel pour donner sa démission, exception faite des directeurs des établissements d'enseignement public et du personnel enseignant de l'Université pour lesquels le délai est de six mois avant la fin du semestre. En raison de la première échéance fixée à fin janvier 2007, il est prévu de ramener le délai de congé de trois à deux mois pour les départs intervenant entre fin janvier et fin mars 2007.

Par ailleurs, les échéances des semestres scolaires prévues pour le personnel enseignant et les directeurs des établissements d'enseignement expliquent la raison pour laquelle l'échéance de ce programme d'encouragement ne coïncide pas avec la fin de la présente législature, mais avec la fin de l'année scolaire 2008-2009.

4.3.5. *Clause de non-réengagement des bénéficiaires*

Tant pour des questions fiscales que des raisons d'opportunité, les personnes ayant quitté leur fonction dans le cadre de ce projet ne sauraient être réengagées, même pour des remplacements temporaires, sans décrédibiliser et partiellement vider de sa substance les objectifs fixés dans le cadre du présent projet. Il est donc prévu que ces personnes ne pourront pas retrouver une activité rémunérée au service de l'Etat ou d'un des établissements concernés par ce programme d'encouragement des départs à la retraite anticipée.

5. ANALYSE DE L'IMPACT DU PROGRAMME SUR LA POPULATION CONCERNEE

En collaboration avec l'office cantonal de la statistique, l'administration de la Caisse de pensions et le secrétariat général du département de l'éducation, de la culture et des sports, le service des ressources humaines a procédé à une analyse d'impact sur la base d'un échantillon représentatif de la population concernée par ce programme.

5.1. Démarche et précautions

Au total, 949 contrats ont été identifiés pour une population de 840 personnes concernées par la proposition de retraite anticipée; il s'agit en particulier des personnes nées entre le 1^{er} janvier 1946 et le 31 mai 1951.

Afin de mesurer l'impact de ce programme d'encouragement aux départs à la retraite anticipée, un échantillon statistiquement représentatif de 200 contrats a été extrait de cet ensemble de titulaires. Les deux tiers de l'échantillon sont composés d'enseignants (125 contrats, dont un tiers dans des établissements cantonaux), alors que 55 contrats concernent du personnel administratif et technique de l'administration cantonale, et 20 autres contrats sont rattachés à l'Université.

Les personnes retenues dans l'échantillon ont toutes été informées personnellement par écrit de la démarche, et un délai d'environ six semaines leur a été imparti pour faire part de leur intérêt. Pour les aider à élaborer leur plan de retraite, un site Internet (www.ne.ch/retraites) leur proposait un outil de simulation ainsi que différentes informations complémentaires.

Un soutien personnalisé a été assuré téléphoniquement et par des entretiens individuels durant les six semaines de durée de l'opération. Par ailleurs, les autres entités concernées (caisse de compensation AVS, service des contributions, service de l'emploi) ont été informées des conséquences découlant de ce projet et se tenaient à la disposition des intéressé-e-s pour répondre aux questions restées ouvertes.

La systématique de ce sondage, ainsi que le soutien individualisé qui a été offert aux personnes concernées, permettent de garantir que les résultats obtenus sont fiables.

5.2. Résultats chiffrés et commentaires

L'analyse a permis d'évaluer de façon concrète l'intérêt suscité par la proposition du Conseil d'Etat, et de façon plus générale le comportement des ayants droits devant un choix personnel délicat. En fonction des réactions, le site Internet s'est étoffé d'informations complémentaires et quelques propositions d'amélioration ont été intégrées au présent rapport. Près de 45% des personnes ont sollicité un entretien.

Les résultats suivants ont été obtenus sur la base de 195 réponses sur 200 questionnaires envoyés, soit un taux de réponse de 97,5%. **69 réponses sont favorables**, soit plus d'un tiers des personnes sondées.

	Echantillon		Réponses favorables	
Réponses obtenues	195	97,5% de l'échantillon	69	35,4% des réponses
Enseignants concernés	125	62,5% de l'échantillon	46	36,8% des enseignants
Fonctionnaires concernés	55	27,5% de l'échantillon	18	32,7% des fonctionnaires
Personnel de l'Université concerné	20	10,0% de l'échantillon	5	25,0% de l'Université
Femmes	90	45,0% de l'échantillon	35	38,9% des femmes
Hommes	110	55,0% de l'échantillon	34	30,9% des hommes

Il est possible de tirer la conclusion que les femmes sont plus enclines à profiter de ce programme d'encouragement, et que le personnel de l'Université n'y est intéressé que dans une moindre mesure. La différence d'intérêt entre fonctionnaires et enseignants n'est pas très significative, et on peut en conclure que ces deux populations ont une même approche de la proposition.

Age du départ	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans
	20	20	23	6

Le projet répond à une attente de la population sondée, car la date de fin des rapports de travail intervient avec une, voire deux années d'avance par rapport à la situation actuelle.

Année du départ	2007	2008	2009 (1/2 année)
	31	21	17

Il est possible de constater que les départs se concentrent principalement sur le début et la fin de projet, et deux faits expliquent ce constat. D'une part, celles et ceux qui atteindront l'âge de 61 ans au début de l'année 2007 pourront encore juste encore bénéficier de l'offre, et d'autre part les titulaires qui auront 58 ans en 2009 voudront en bénéficier avant que l'offre ne disparaisse. Il résulte de ce constat que le montant des prestations prévues pour 2009 est relativement plus important que celui des années 2007 et 2008, car plus la personne est jeune, plus le montant incitatif est grand.

Taux d'activité moyen	Echantillon total	Réponses positives
	77,4%	73,8%

Comme le taux d'activité moyen de l'échantillon est plus élevé que le taux d'activité moyen des personnes ayant accueilli favorablement cette proposition, il est possible de conclure que le projet attire plus particulièrement les personnes à taux d'activité plus faible.

Revenu moyen	Echantillon total	Réponses positives
	89'462.–	81'104.–

Il ressort de l'analyse que plus le revenu des titulaires concernés est bas, plus le projet rencontre de succès; à l'inverse, les cadres ou titulaires à haut revenu désirent majoritairement poursuivre leur activité professionnelle.

5.3. Conclusions et extrapolation de l'analyse

Ces résultats démontrent avec clarté que la volonté d'un nombre important de personnes d'écourter leur activité professionnelle existe et qu'elle est désirée. Dans l'échantillon de celles et ceux qui ne désirent pas profiter de la présente offre figurent principalement deux catégories de personnes, à savoir ceux qui ne quitteraient leur fonction sous aucun prétexte, ainsi que celles pour lesquelles les moyens de subsistance ne sont pas suffisants pour couvrir la perte de salaire consécutive à un départ anticipé à la retraite malgré la prestation qui pourrait leur être offerte.

Il est également possible de constater que les principaux objectifs du projet ont été atteints avec l'offre proposée et que les limites fixées par les délais, forcément arbitraires, créeront des injustices qu'aucun projet ponctuel ne pourra résoudre.

Sur la base des réponses enregistrées, il est possible d'estimer que la charge moyenne par personne qui décide de quitter son emploi se monte pour l'Etat de Neuchâtel à 69.500 francs. Ce montant comprend le montant incitatif brut, les charges patronales, ainsi que la cotisation à la Caisse de pensions pour celles et ceux qui quittent avant l'âge de 60 ans. Il s'agit d'ajouter à ce montant environ 500 francs pour le cours de 2 jours qui leur sera proposé à titre facultatif.

Bien que les communes assument 55% des traitements des enseignants communaux ou intercommunaux et le 75% des traitements des directeurs d'école (et donc le canton respectivement 45% et 25%), l'Etat de Neuchâtel entend prendre à sa charge l'intégralité des montants qui leur seront attribués. Ainsi, la mesure ne coûtera rien à ces collectivités, et ces dernières pourront même réaliser des économies à court terme dans la mesure où les postes renouvelés seront repourvus par de jeunes enseignants en début de carrière.

L'extrapolation des données obtenues dans le cadre de l'échantillon permet de fixer un coût global pour l'Etat de Neuchâtel de 25,8 millions de francs répartis sur trois ans (7,9 millions de francs en 2007, 7,8 millions de francs en 2008 et 10,1 millions de francs en 2009). Toutefois, en raison de la nature même de la question et de la grande variabilité des types de réponses, l'intervalle de confiance a été évalué par l'office cantonal de la statistique à +/- 20%. Cette variabilité est due au fait que les décisions en question sont basées à la fois sur des éléments matériels et financiers très concrets que sur des bases plus souples, relevant du domaine de l'émotionnel et susceptibles d'évoluer en fonction de paramètres exogènes.

Ce qui signifie que le montant final est susceptible d'osciller **entre 20,7 et 30,9 millions de francs**.

Ces montants permettent aux yeux du Conseil d'Etat d'offrir des perspectives intéressantes aux personnes concernées tout en s'inscrivant naturellement et de manière déterminante dans la poursuite des objectifs de réforme entrepris par le Conseil d'Etat dans le cadre de la présente législature.

6. ASPECTS FINANCIERS

Les montants prévus pour la réalisation de cette opération sont importants, mais outre les bénéfices humains qu'il est possible d'amener par la concrétisation d'un programme de ce type, une importante composante financière rend cette opération profitable et parfaitement intégrée dans le processus de réforme de l'administration.

Dans le cadre des restructurations à l'intérieur de l'administration sont opérées des fusions entre services, des suppressions de postes et des modifications en profondeur des cahiers des charges. Les postes qui seront libérés dans l'administration ne seront pas tous repourvus, et ceux qui devront l'être seront soumis au régime des dérogations et analysés séparément par le Conseil d'Etat. Au vu des nombreuses démarches à accomplir pour repourvoir un poste, il est fréquent qu'un délai d'attente de 3 à 6 mois soit observé pendant lequel aucun traitement n'est versé. Le projet permet d'économiser d'autres frais non chiffrables à ce jour; par exemple, les indemnités liées à des suppressions de fonctions ou encore des mètres carrés de locaux administratifs ainsi que des équipements professionnels.

L'augmentation des effectifs par classes, couplée à la démographie décroissante dans l'enseignement obligatoire, permet de diminuer le nombre de classes à la rentrée 2006 de plus de 30 unités. Dans les années à venir, la tendance à la baisse de la

démographie dans la scolarité obligatoire devrait se poursuivre et induira une diminution du nombre de classes, mais les chiffres précis pour les années 2007 à 2009 restent à déterminer. Les départs à la retraite encouragés par la proposition du Conseil d'Etat permettent d'éviter d'avoir à engager de pénibles et coûteuses procédures de suppressions de postes, et ainsi d'apporter une contribution efficace à l'objectif de réduction des charges salariales du domaine de l'enseignement. Relevons également que l'économie réalisée dans le cadre de l'enseignement se reporte également sur les communes pour les postes dont elles supportent le 55% de la charge.

Le traitement moyen des enseignants à plein temps en âge de prendre leur retraite est d'environ 20% plus élevé que celui des enseignants en début de carrière. Abstraction faite des postes d'enseignement qui ne seront pas repourvus, il est donc possible de compter sur une économie de 20% sur chaque renouvellement de postes opéré par l'engagement d'un enseignant en début de carrière. En ajoutant à cette économie la diminution des recours aux prestations de l'assurance chômage de jeunes diplômés ou de personnes sans emploi, il est possible d'ajouter une composante macroéconomique non négligeable s'agissant de la charge globale à charge de la collectivité.

La pratique des dérogations, généralisée en novembre 2005 pour tous les services et offices de l'administration cantonale, ainsi que l'obligation de passer par la mobilité interne pour les postes à repourvoir, a porté un net coup de frein à tout engagement et a mis en route un processus de rocade en chaîne à l'intérieur de l'administration. Chaque mois de report de l'engagement équivaut à une économie de près de 7000 francs et le rajeunissement d'un poste permet une diminution de 10% à 20% du traitement annuel brut.

Sur un total de 340 départs attendus dans le cadre du projet, il est raisonnable d'estimer que près d'un tiers seront définitivement supprimés, soit une économie annuelle différée de 10 millions de francs environ. Il est possible d'ajouter à ce chiffre l'économie réalisée par le rajeunissement des effectifs. Toutefois, ces économies ne seront comptablement réalisées que l'année suivante puisque le montant incitatif est versé lors du départ.

En conséquence, et même si le montant en question est très élevé, il représente un élément central qui permettra au Conseil d'Etat d'atteindre les objectifs de réduction de la masse salariale et d'amélioration des conditions d'engagement des titulaires de fonctions publiques qu'il s'est fixé dans le programme de législature. Le présent projet en est ainsi l'un des piliers.

7. VOTE DU GRAND CONSEIL

Ce projet d'encouragement temporaire des départs à la retraite anticipée occasionne pour l'Etat de nouvelles dépenses nettes supérieures aux limites légales mentionnées à l'article 4, alinéa 2 de la loi sur les finances, du 21 octobre 1980.

Pour mémoire, les dépenses brutes estimées pour les années 2007 à 2009 se montent respectivement à 7.9, 7.8 et 10.1 millions de francs. Même si des économies substantielles seront réalisées par le non renouvellement d'une partie des postes ainsi libérés, et que le projet s'inscrit dans le cadre du rétablissement des finances cantonales, la charge nette restera tout de même supérieure aux limites légales à court terme.

De ce fait, le projet de loi qui accompagne ce rapport est soumis au vote à la majorité qualifiée du Grand Conseil

8. CONCLUSION

Le projet d'encouragement des départs à la retraite anticipée tel que proposé correspond à un réel besoin, tant du point de vue des personnes qui désirent en profiter que pour l'Etat de Neuchâtel qui entend redresser ses finances et réformer ses structures. Il permet également de continuer à offrir un certain nombre de places de travail pour des jeunes ou des personnes sans emploi, ce qui maintient l'attractivité de l'Etat employeur.

Par conséquent, le projet est socialement acceptable, et même bénéfique pour l'ensemble de la population concernée. Il est également financièrement supportable en raison de l'économie réelle qui en découle à moyen terme comme l'atteste d'ailleurs l'analyse faite par PricewaterhouseCoopers SA jointe en annexe.

Veillez agréer, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 4 septembre 2006

Au nom du Conseil d'Etat:

La présidente,
S. PERRINJAQUET

Le chancelier,
J.-M. REBER

Loi d'encouragement temporaire à la retraite anticipée pour le personnel soumis au statut de la fonction publique

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel,
sur la proposition du Conseil d'Etat, du 4 septembre 2006,
décète:

CHAPITRE PREMIER Dispositions générales

But et champ
d'application

Article premier ¹La présente loi institue un programme d'encouragement temporaire à la retraite anticipée en faveur du personnel soumis au statut de la fonction publique.

²Elle s'applique au personnel compris dans l'énumération de l'article 3, alinéa 1, de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995, pour autant que leur statut soit déterminé par cette loi.

³Elle s'applique aussi aux membres des corps professoral et intermédiaire de l'Université de Neuchâtel, ainsi qu'aux membres de son personnel administratif et technique, selon la loi sur l'Université (LU), du 5 novembre 2002.

Autorités
d'exécution

Art. 2 ¹Le Conseil d'Etat arrête les dispositions d'exécution nécessaires à l'exécution de la présente loi.

²Il désigne le département chargé de son application.

CHAPITRE 2 Retraite anticipée

Age

Art. 3 Les personnes nées entre le 1^{er} janvier 1946 et le 31 août 1951 (ci-après: les personnes concernées) peuvent être mises au bénéfice d'une retraite anticipée en bénéficiant des prestations d'encouragement définies par la présente loi au plus tôt à la fin du mois au cours duquel elles atteignent l'âge de 58 ans et au plus tard à la fin du mois au cours duquel elles atteignent l'âge de 61 ans.

Retraite anticipée
partielle

Art. 4 Les personnes concernées peuvent être mises au bénéfice d'une retraite anticipée partielle, à condition que la retraite anticipée porte sur un taux d'activité de 25% au moins et qu'elles conservent un taux d'activité de 50% au moins.

Non-renouvellement

Art. 5 Les personnes concernées qui partent à la retraite anticipée ne peuvent en aucun cas être engagées ultérieurement, à quelque titre que ce soit, au sein de l'administration cantonale, d'un établissement visé par l'énumération de l'article 3, alinéa 1, LSt ou de l'Université de Neuchâtel.

Professions pénibles **Art. 6** Les personnes concernées exerçant une profession pénible au sens de l'article 40 LSt peuvent être mises au bénéfice, à choix, du régime de retraite ou de retraite anticipée pour profession pénible prévu par la législation sur le statut de la fonction publique, ou pour la retraite anticipée au bénéfice des prestations d'encouragement prévues dans la présente loi.

Délai de préavis **Art. 7** ¹Les personnes concernées qui optent pour le départ à la retraite anticipée en avertissent par écrit l'autorité qui les a nommées en respectant les délai et terme qui leur sont applicables selon la législation en matière de statut de la fonction publique.

²Toutefois, le personnel enseignant peut opter pour le départ à la retraite anticipée au terme de chaque semestre scolaire (31 janvier, 31 août).

CHAPITRE 3

Prestations d'encouragement

Montant incitatif unique.
1. Principe **Art. 8** Les personnes concernées mises au bénéfice de la retraite anticipée ont droit au versement d'un montant incitatif unique.

2. Composition et quotité **Art. 9** ¹Le montant incitatif unique est composé d'un montant de base et d'un pourcentage du dernier traitement annuel.

²Le montant de base et le pourcentage du dernier traitement annuel sont fonctions de l'âge atteint au moment du départ à la retraite anticipée.

³Le montant de base varie entre un maximum de 108.000 francs pour un départ à la retraite anticipée à l'âge de 58 ans et 0 mois et un minimum de 36.000 francs pour un départ à la retraite anticipée à l'âge de 61 ans et 0 mois, selon une dégressivité fixée par le tableau annexé à la présente loi.

⁴Le pourcentage du dernier traitement annuel varie entre un maximum de 24% pour un départ à la retraite anticipée à 58 ans et 0 mois et un minimum de 1% pour un départ à la retraite anticipée à 59 ans et 11 mois, selon une dégressivité fixée par le tableau annexé à la présente loi.

Pondération
1. En général **Art. 10** ¹Le montant incitatif unique est pondéré en fonction de l'ancienneté, du taux d'activité de la personne concernée et du taux de la retraite anticipée.

²Les critères de pondération s'appliquent cumulativement.

2. Selon l'ancienneté **Art. 11** ¹Le montant incitatif unique complet est versé à la personne concernée qui, au moment du départ à la retraite anticipée, peut se prévaloir d'une durée d'activité ininterrompue de quinze ans au sein de l'administration cantonale, d'un établissement visé par l'énumération de l'article 3, alinéa 1, LSt ou de l'Université de Neuchâtel.

²En cas de durée d'activité inférieure à quinze ans, le montant incitatif unique est versé à raison de 6,67% par année complète d'activité, conformément au graphique annexé à la présente loi.

3. Selon le taux d'activité **Art. 12** ¹En cas d'activité exercée à temps partiel, le montant incitatif unique est pondéré par le taux d'activité exercé en dernier lieu.

²Si le dernier taux d'activité est supérieur au taux d'activité exercé en avril 2006, ce dernier s'applique.

³Le département peut déroger à l'alinéa premier si une réduction du taux d'activité intervenue après le mois d'avril 2006 est intervenue à l'initiative de l'employeur.

4. Selon le taux de la retraite anticipée **Art. 13** En cas de retraite anticipée partielle, le montant incitatif unique est diminué en proportion.

Cotisations à la caisse de pensions **Art. 14** En cas de départ à la retraite anticipée avant l'âge de 60 ans et 0 mois révolus, l'Etat verse à la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel les cotisations ordinaires dues jusqu'à cet âge tant par l'assuré que par l'employeur sur la base du dernier traitement assuré.

Prise en charge **Art. 15** Les prestations d'encouragement sont à la charge exclusive de l'Etat.

Versement **Art. 16** Le Conseil d'Etat fixe les conditions du versement du montant incitatif unique et des cotisations ordinaires dues à la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel.

CHAPITRE 4

Dispositions transitoires et finales

Disposition transitoire **Art. 18** ¹Les personnes concernées qui optent pour un départ à la retraite anticipée au 31 janvier 2007, au 28 février 2007 ou au 31 mars 2007 en avertissent par écrit l'autorité qui les a nommées en respectant un délai réduit à deux mois.

²L'avertissement donné à l'autorité de nomination, s'il intervient avant le 1^{er} janvier 2007, est soumis à la condition de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Référendum facultatif **Art. 19** La présente loi est soumise au référendum facultatif.

Promulgation et entrée en vigueur **Art. 20** La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007.
Le Conseil d'Etat pourvoit, s'il y a lieu, à sa promulgation et son exécution.

Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil:

Le président,

Les secrétaires,

ANNEXES

EXEMPLES CONCRETS

Six simulations sont représentées sous forme graphique aux pages suivantes.

Ces exemples concrets illustrent des situations-type concernant des traitements annuels bruts de 100.000, 80.000 et 60.000 francs, pour des titulaires disposant d'une ancienneté de 15 ans au moins.

La durée des versements mensuels peut être modulée en fonction de la situation particulière des titulaires concernés. Les 4^e et 6^e simulations illustrent bien cette possibilité.

Les montants estimatifs bruts mentionnés dans ces tableaux ne tiennent pas compte des variations de cotisations aux assurances sociales.

Estimations pour un dernier traitement annuel brut de 100.000 francs

Estimation 1: Départ à 58 ans, salaire de base de 100.000 francs Indemnité: 108.000 + 24.000 = 132.000 francs Répartition individuelle du montant sur 24 mois Demande de rente CP anticipée à 60 ans			
92780	66000	56000	
		Rente de retraite anticipée de la CP	
		"Pont AVS"	
Salaire (cot. CP déduites)	Utilisation du montant sur 24 mois		Rente CP
			Rente AVS
	58 ans	60 ans	65 ans

Estimations pour un dernier traitement annuel brut de 100.000 francs

Estimation 2: Départ à 59 ans, salaire de base de 100.000 Indemnité: 90.000 + 12.000 = 102.000 Répartition individuelle du montant sur 12 mois Demande de rente CP anticipée à 60 ans			
92780	102000	56000	
		Rente de retraite anticipée de la CP	
		"Pont AVS"	
Salaire (cot. CP déduites)	Utilisation du montant sur 12 mois		Rente CP
			Rente AVS
	59 ans	60 ans	65 ans

Estimations pour un dernier traitement annuel brut de 80.000 francs

Estimation 3: Départ à 58 ans, salaire de base de 80.000 francs Indemnité: 108.000 + 19.200 = 127.200 francs Répartition individuelle du montant sur 24 mois Demande de rente CP anticipée à 60 ans			
74480			
<i>Salaire (cot. CP déduites)</i>	63600	50500	
	<i>Utilisation du montant sur 24 mois</i>	<i>Rente de retraite anticipée de la CP</i>	<i>Rente CP</i>
		<i>"Pont AVS"</i>	<i>Rente AVS</i>
	58 ans	60 ans	65 ans

Estimations pour un dernier traitement annuel brut de 80.000 francs

Estimation 4: Départ à 59 ans, salaire de base de 80.000 francs Indemnité: 90.000 + 9.600 = 99.600 francs Répartition individuelle du montant sur 12 mois Demande de rente CP anticipée à 60 ans			
	99600		
74480			
<i>Salaire (cot. CP déduites)</i>	<i>Utilisation du montant sur 12 mois</i>	50500	
		<i>Rente de retraite anticipée de la CP</i>	<i>Rente CP</i>
		<i>"Pont AVS"</i>	<i>Rente AVS</i>
	59 ans	60 ans	65 ans

L'estimation 4 illustre une situation pour laquelle le titulaire concerné aurait intérêt à repousser de quelques mois sa demande de rente à la Caisse de pensions.

Estimations pour un dernier traitement annuel brut de 60.000 francs

Estimation 5: Départ à 58 ans, salaire de base de 60.000 francs Indemnité: 108.000 + 14.400 = 122.400 francs Répartition individuelle du montant sur 24 mois Demande de rente CP anticipée à 60 ans			
56180	61200		
Salaire (cot. CP déduites)	Utilisation du montant sur 24 mois	45000	
		Rente de retraite anticipée de la CP	Rente CP
		"Pont AVS"	Rente AVS
	58 ans	60 ans	65 ans

Estimations pour un dernier traitement annuel brut de 60.000 francs

Estimation 6: Départ à 59 ans, salaire de base de 60.000 francs Indemnité: 90.000 + 7.200 = 97.200 francs Répartition individuelle du montant sur 18 mois Demande de rente CP anticipée à 60 ans			
	64800		
56180	Utilisation du montant sur 18 mois	45600	
Salaire (cot. CP déduites)		Rente de retraite anticipée de la CP	Rente CP
		"Pont AVS"	Rente AVS
	59 ans	60 ans 1/2	65 ans

Pour un départ à 59 ans, l'étalement du montant de 97.200 francs sur une période de moins de 18 mois n'aurait pas eu grand sens puisque le revenu aurait été supérieur à celui précédant le départ. Une variante avec répartition sur 18 mois a donc été retenue pour l'estimation 6.



**Etat de Neuchâtel
Neuchâtel**

**Attestation relative au processus
mis en place et au calcul du coût
d'un projet de loi d'encouragement temporaire
à la retraite anticipée du personnel soumis
au statut de la fonction publique**

12462/07.09.2006/00478627001/1/GAC/WMR

PricewaterhouseCoopers est représentée dans environ 140 pays dans le monde et en Suisse à Aarau, Bâle, Berne, Coire, Genève, Lausanne, Lucerne, Lugano, Neuchâtel, Saint-Gall, Sion, Thoune, Winterthur, Zoug et Zurich; elle propose des prestations dans les domaines de l'audit, du conseil juridique et fiscal et du conseil économique.

Attestation relative au processus mis en place
et au calcul du coût d'un projet de loi d'encouragement
temporaire à la retraite anticipée pour le personnel
soumis au statut de la fonction publique
de l'Etat de Neuchâtel

Préambule

Dans le but de réduire la masse salariale de l'Etat de 10% d'ici à 2009, le Conseil d'Etat a élaboré un projet de loi visant à favoriser le départ à la retraite anticipée du personnel soumis au statut de la fonction publique.

Cette mesure concerne 840 employés (949 contrats) nés entre le 1.1.1946 et le 31 août 1951 pour des départs à la retraite anticipée entre le 1er janvier 2007 et le 31 août 2009.

Dans un premier temps, cette opération a un caractère unique limité à la présente législature.

Mandat

Par courrier du 30 mai 2006, le Service des ressources humaines de la République et canton de Neuchâtel nous a confié le mandat de confirmer le bien-fondé et la pertinence du processus mis en place et la plausibilité du coût de ce projet ponctuel de mise à la retraite anticipée du personnel de l'Etat de Neuchâtel âgé de 58 à 61 ans pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 31 août 2009.

Ce rapport ne constitue pas un résumé du rapport précité du Conseil d'Etat mais en reprend les points essentiels.

Estimation du coût du projet

Le coût de ce projet a été estimé sur la base d'une sélection, triée informatiquement et de façon logique, de 186 personnes (200 contrats) sur une population totale de 840 employés (949 contrats), soit environ 1/5ème.

Résumé de nos contrôles / constatations

Sur la base de nos contrôles par sondages, des documents analysés et des entretiens avec les différentes personnes impliquées dans le processus mis en place, nous sommes en mesure de confirmer ce qui suit:

1. Sur la base des informations fournies par l'Office cantonal de la statistique, nous avons constaté que la sélection de 186 personnes (200 contrats) sur un total de 840 personnes (949 contrats) a été déterminée de façon logique et cohérente.
2. Le tableau Excel, utilisé pour le calcul du coût total du projet, répertoriant les 186 personnes sélectionnées a été vérifié, par sondages, sur la base des réponses fournies par ces dernières. Aucun écart n'a été constaté.
3. Sur la base de nos vérifications par sondages, les prestations offertes ont été calculées correctement conformément au plan proposé et aux données de base de chaque employé.
4. Le coût de la mise à la retraite des personnes sondées ayant répondu positivement, soit 69 personnes (35.4% des réponses) et représentant un montant de CHF 4,8 millions a été déterminé avec exactitude.
5. L'extrapolation du coût total du projet sur la base des réponses obtenues sous point 4 ci-avant, soit CHF 25,8 millions, est plausible et repose sur une base logique.

Limitation de nos contrôles

Nous n'avons pas procédé à des vérifications des données de base (données salariales) des employés de l'Etat.

Ces données de bases ont été reprises et ensuite triées de manière informatique, sans intervention manuelle. Sur la base de nos entretiens et vérifications limitées en l'occurrence, nous n'avons pas identifié ou eu connaissance d'éléments matériels qui pourraient mettre en doute la

fiabilité du système informatique de gestion des salaires de l'Etat sur lequel repose l'ensemble du processus.

Dès lors, nous avons repris à notre compte, sans vérification particulière (audit informatique), le nombre de 840 personnes (949 contrats) concernées et la sélection de 186 personnes (200 contrats) ayant servi au calcul du coût total du projet.

Considération concernant les prestations qu'offrent les sociétés suisses dites « privées » pour des mises à la retraite anticipée de leur personnel

Généralement, les prestations qu'offrent les sociétés suisses dites « privées » à leur personnel mis en retraite anticipée sont confidentielles et ne sont dès lors pas divulguées, en particulier lorsque ces prestations ne sont pas offertes dans le cadre d'un plan social résultant d'un assainissement/restructuration d'une entreprise.

Les prestations offertes par le marché peuvent varier considérablement selon que les mises à la retraite anticipée sont la conséquence de :

- a) Réorganisation structurelle et organisationnelle globale d'une entreprise
- b) Réduction de personnel dans le cadre d'un assainissement
- c) Liquidation etc.

Le montant des prestations offertes par le « privé » dépend également de la capacité financière de la société et de l'importance de l'image qu'elle souhaite conserver dans le public.

Compte tenu de ce qui précède, les prestations similaires offertes par le « privé » peuvent, selon les circonstances, être inférieures ou supérieures aux prestations offertes dans le rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil.

Conclusions

Sur la base de nos contrôles, nous constatons que:

- a) Le processus mis en place pour l'estimation du coût total du projet a été établi de façon logique et cohérente;
- b) Une information appropriée a été donnée aux personnes concernées, leur permettant à ce titre de calculer elles-mêmes les conditions qui leur sont offertes;
- c) Les considérations fiscales et sociales (AVS, LPP, invalidité etc.) ont été prises en compte par une consultation des services cantonaux des contributions, Office de l'Assurance invalidité et Caisse cantonale d'assurance chômage et une information appropriée a été donnée aux personnes concernées;
- d) L'extrapolation de 340 départs attendus a été déterminée correctement sur la base de la sélection effectuée.

Compte tenu de ce qui précède et sur la base de nos vérifications par sondages, nous confirmons que le coût total du projet, estimé à CHF 25,8 millions pour un nombre de 340 départs attendus, est plausible.

Comme précisé ci avant, ce coût résulte d'une extrapolation déterminée sur la base d'un échantillon de personnes. L'Office cantonal de la statistique a évalué l'indice de confiance de ce coût de CHF 25,8 millions à +/- 20% (écart possible entre calcul et réalité), soit CHF 5,1 millions.

Dès lors, le coût total de ce projet se situerait dans une fourchette de CHF 20,7 millions à CHF 30,9 millions.

Le point 6 du rapport « Aspects financiers » du rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil estime, sur la base du résultat du sondage, que 340 départs sont raisonnablement attendus dont un tiers des postes seront définitivement supprimés, engendrant ainsi une économie annuelle différée de l'ordre de CHF 10 millions.

Partant du postulat que la réduction susmentionnée du personnel se réalise effectivement, cette économie annuelle de CHF 10 millions représente un retour sur investissement total (ROI) de deux à trois ans, ce qui est positif.

Nous délivrons ce rapport de bonne foi, sur la base des documents et informations obtenues.

PricewaterhouseCoopers SA

J.-C. Weber C. Gaberell