

Numéro: 14.105

Date: 28 janvier 2014, 10h49

Type de proposition: Motion

Auteur-e-s: Fabian Carrard

Titre: Masse salariale du budget de l'Etat – un nouvel outil de pilotage adapté aux défis futurs

Le Conseil d'Etat est prié de soumettre au Grand Conseil un rapport accompagné des modifications législatives et des outils de gestion visant à l'introduction d'un nouveau système de pilotage de la masse salariale plus flexible rendu nécessaire par la rapide évolution de l'environnement socio-économico-financier cantonal, suisse et mondial. Cette plus grande flexibilité devra offrir une meilleure marge de manœuvre en termes de gestion pour le Conseil d'Etat et permettre une amélioration de la vision politique voulue par le Grand Conseil.

Ce nouvel outil devra aussi servir de référence aux institutions suivant la politique de gestion des ressources humaines de l'État.

Développement

Les charges salariales émergeant directement au budget de l'Etat représentent plus du cinquième du total des charges. Ceci sans compter les traitements faisant l'objet de subventions de l'Etat et qui se calquent sur la politique du personnel de l'Etat (institutions subventionnées, santé, etc.). La maîtrise de ces charges en fonction de l'évolution de l'environnement économique-financier et du marché devient toujours plus primordiale.

N'ayant pas suivi l'évolution parcourue par de nombreuses collectivités publiques suisses, la législation et le système actuel de pilotage de la masse salariale de l'Etat de Neuchâtel n'offrent pas la flexibilité si nécessaire à notre canton notamment en termes de réactivité par rapport à l'évolution du monde qui nous entoure.

Tout en prenant en considération la spécificité d'un employeur tel qu'une administration, la motion demande au Conseil d'Etat de présenter au Grand Conseil les modifications législatives visant à l'introduction d'un nouveau système de pilotage de la masse salariale rendu nécessaire par la rapide évolution du contexte socio-économico-financier dans lequel notre canton se meut.

Celui-ci devra aussi servir de modèle aux institutions suivant la politique de gestion des ressources humaines de l'Etat.

Chaque année, le débat budgétaire concernant la rubrique générale liée aux charges de personnel tend à plonger dans les détails sur le nombre de nouveaux postes à octroyer ou non, la suppression de certaines prestations, la correction de l'indexation, le report de l'octroi de nouveaux échelons, etc.

De même, les systèmes salariaux appliqués par un même employeur sont différents par exemple selon que l'on s'occupe des employés de l'Etat ou des enseignants.

Le Grand Conseil perd ainsi la vision globale nécessaire au pilotage de la masse salariale en fonction des missions confiées à l'État et des conditions économiques et financières entourant l'élaboration du budget.

D'autre part, le Conseil d'Etat et les chefs de service de l'administration n'ont pas la souplesse nécessaire pour gérer les adaptations de descriptions de fonctions rendues

nécessaires par la rapide évolution des méthodes de travail, certains métiers se simplifiant, d'autres devenant plus complexes et nécessitant de nouvelles compétences.

Il est possible d'imaginer une autre approche de pilotage politique de la masse salariale où, sur proposition du Conseil d'Etat, le Grand Conseil déterminerait annuellement le pourcentage global de croissance maximale possible des charges de personnel. Prenant en compte des capacités financières de l'État, ce pourcentage pourrait à la fois comprendre:

- l'indexation totale ou partielle des traitements;
- l'augmentation réelle des traitements en fonction d'un système d'évaluation des prestations adéquat, des perspectives financières de l'Etat et de l'évolution du marché du travail;
- la suppression et la création de postes en fonction des tâches confiées à l'Etat;
- la modification du contenu de certaines fonctions liée aux besoins de l'administration et à l'évolution de la complexité de certains métiers;
- les coûts de formation;
- l'évolution des charges sociales;
- l'effet de Noria (présenté par le Conseil d'Etat comme écart statistique et remplacements).

Une fois le pourcentage de progression validé par le Grand Conseil sur la base des propositions du Conseil d'Etat, ce dernier devrait avoir une certaine marge de manœuvre lui permettant de définir plus finement la répartition de la progression retenue entre les différentes composantes de l'évolution de la masse salariale.

La mise en place d'un tel outil de pilotage nécessitera la mise en place d'un nouveau système d'évaluation des prestations où les fonctions ne sont plus que définies par un traitement maximum. L'évolution du traitement vers ce maximum se fera en fonction d'un pourcent de progression variable et non plus selon des échelons ou des hautes-paies fixes. Elle dépendra d'une part de l'évaluation des prestations et d'autre part des moyens financiers du budget de l'Etat.

Signataire-s

CARRARD	Fabian (PLR)
BOILLAT	Didier (PLR)
CHANTRAINE	Hughes (UDC)
GEISER	Daniel (PLR)
GUYOT	Jean-Claude (PLR)
MENOUD	Sandra (PLR)
MICHEL	Thierry (PLR)
MOREL	Sylvia (PLR)
RUEDIN	Nicolas (PLR)
SANDOZ	Pascal (PLR)
SCHMID	Laurent (PLR)
STEINER	Pierre-André (PLR)
SUNIER	Yann (PLR)
ZURBRUCHEN	Michel (PLR)
ZÜRCHER	Patrice (PLR)

