



**Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil
à l'appui
d'un projet de loi
portant révision de la loi
sur le statut de la fonction publique**

(Du 17 octobre 2001)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

CONDENSÉ

Depuis l'adoption de la loi sur le statut de la fonction publique par le Grand Conseil, en 1995, plusieurs projets touchant la gestion des ressources humaines se déroulent dans l'administration. La description et l'évaluation des fonctions de l'administration centrale est sous toit et une nouvelle politique de rémunération a été mise en place.

Suite aux efforts financiers (mesures de réduction des traitements et de plafonnement de l'indexation au renchérissement notamment) et humains fournis par les titulaires de fonctions publiques au cours de la dernière décennie, et au vu de la reprise conjoncturelle, les associations du personnel ont formulé en 2000 plusieurs demandes au Conseil d'Etat, notamment en matière de revalorisation des traitements de la fonction publique.

Bien que le Conseil d'Etat ait relevé les efforts consentis par la fonction publique, et malgré l'écart constaté entre les conditions d'engagement des fonctionnaires neuchâtelois et celles prévalant sur le marché du travail local et sectoriel, le budget 2001 n'a pas permis d'intégrer les revendications syndicales. Il a donc été convenu qu'une étude approfondie serait menée par le gouvernement et les associations du personnel afin de faire des propositions dans le cadre du budget 2002.

Au vu des résultats des premières versions du budget 2002, des différentes initiatives pendantes dans les secteurs de la fiscalité et du soutien à la famille notamment, ainsi que des négociations dans le secteur de la santé, le Conseil d'Etat a privilégié certaines mesures dans le catalogue des demandes des

associations du personnel. Un accord a été trouvé entre les deux parties au début du mois de juillet 2001. Certaines des mesures figurant dans cet accord sont de la compétence du gouvernement, alors que d'autres relèvent de celle du Grand Conseil.

Les principales mesures sont les suivantes :

- octroi de deux jours de vacances supplémentaires dès 2002 ;
- octroi de deux demi-jours fériés complémentaires dès 2002 (matin des 24 et 31 décembre) ;
- augmentation réelle de 4% des traitements de la fonction publique, répartie sur trois ans, à raison de 2% en 2002, puis 1% supplémentaire en 2003 et en 2004.

Par ailleurs, des négociations propres au domaine de la santé se sont engagées et un accord est également intervenu entre les partenaires concernés. Cet accord ne sera pas traité dans ce rapport, mais fera l'objet ultérieurement d'une réponse à la motion interpartis 00.158 « Causes et conséquences de la pénurie de personnel soignant dans les hôpitaux neuchâtelois », acceptée le 4 octobre 2000.

Le Conseil d'Etat a maintenu les demandes dans le cadre d'une charge budgétaire qu'il estime raisonnable répartie sur trois exercices, et invite le Grand Conseil à accepter les propositions qui sont formulées dans le présent rapport.

1. HISTORIQUE

En 1995, à l'occasion de la révision de la loi sur le statut de la fonction publique, le Grand Conseil a accepté une délégation de certaines compétences au Conseil d'Etat, notamment en ce qui concerne la rémunération des titulaires de fonctions publiques. Grâce à cette modification, une nouvelle politique de gestion des ressources humaines a pu progressivement se mettre en place.

Le rapport d'information du Conseil d'Etat au Grand Conseil 00.048, du 5 octobre 2000, en réponse au postulat du groupe socialiste 95.133 relatif aux conséquences de la nouvelle loi sur le statut de la fonction publique, mentionne le détail des travaux accomplis, en cours ou en phase d'études.

Dans un premier temps, une analyse détaillée du contenu de chacune des fonctions de l'administration a permis au Conseil d'Etat d'adopter à fin 1999 un nouveau tableau des fonctions. Ce dernier a défini, pour chacune des fonctions de l'administration centrale, une nouvelle classe de traitement et, dans certains cas, un nouveau libellé. L'outil utilisé pour ce projet a permis également d'identifier le contenu de chaque fonction. Une base de données solide et évolutive nécessaire à la mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines a ainsi été créée. Un projet similaire a également été lancé dans le domaine de l'enseignement, mais celui-ci n'est pas achevé.

Le Conseil d'Etat a introduit une nouvelle politique de rémunération en octobre 1999 afin de pallier les problèmes inhérents à l'ancien système, datant d'une vingtaine d'années, trop rigide et inadapté aux réformes en cours. Cette nouvelle politique s'appuie sur plusieurs principes :

- les classes de traitement sont au nombre de seize et sont inscrites entre les limites minimale et maximale fixées dans la loi sur le statut de la fonction publique :
- à chaque fonction correspond une seule classe de traitement ;
- la progression salariale automatique est remplacée par un système laissant place à une part de progression différenciée en fonction de la qualité des prestations des collaborateurs.

La mise en application de ce nouveau système s'est déroulée de manière satisfaisante, par glissement des traitements des titulaires de fonctions publiques dans la nouvelle classe dévolue à leur fonction respective. La masse salariale n'a pas subi de modification substantielle suite à ce changement de système qui permet à de nombreux titulaires de retrouver un nouvel horizon de progression salariale. En effet, plus de 54% des titulaires de fonctions publiques étaient arrivés au maximum du traitement de leur fonction dans l'ancien système et, selon les simulations, ils auraient été 70% en 2001.

En dehors de ces projets techniques, il faut ajouter celui de la mobilité professionnelle interne du personnel et la mise en place d'une structure destinée à prévenir et traiter les cas de harcèlements psychologiques et sexuels.

Depuis le début des travaux de réforme de la loi sur le statut, les associations reconnues du personnel ont l'occasion d'échanger avec le Conseil d'Etat sur l'ensemble des mesures touchant les titulaires de fonctions publiques. Ce droit leur est garanti à l'article 79 de la loi sur le statut de la fonction publique. Si l'application de cet article n'a pas posé de problèmes importants jusqu'alors, l'introduction du nouveau système de rémunération a été accompagnée de vives réactions syndicales en raison de son impact sur l'augmentation individuelle des traitements. Dans ce contexte, le Conseil d'Etat et les associations du personnel ont conclu en décembre 2000, suite à de longues discussions, une convention définissant les modalités de leurs relations. Toutes les rencontres tenues depuis le 1^{er} janvier 2001 l'ont été sous l'égide de cette convention.

2. DEMANDES DES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL

En juin 2000, les associations du personnel ont formulé officiellement une demande d'augmentation générale et réelle de 4% des traitements de la fonction publique neuchâteloise pour 2001. Il s'agissait d'une première étape dans les revendications de ces dernières, qui estimaient que les efforts consentis par les titulaires de fonctions publiques devaient être rattrapés au vu de l'amélioration de la situation conjoncturelle.

Pour mémoire, les principaux efforts consentis dès 1993 ont été les suivants :

- abandon de l'indexation semestrielle des traitements ;
- introduction de demi-promotions en fonction de la classe de traitement (temporaire) ;
- introduction d'un délai de carence de trois mois avant le remplacement de titulaires démissionnaires (temporaire) ;
- plafonnement de l'allocation de renchérissement (temporaire) ;
- prise en charge par la Caisse de pensions de la totalité de l'allocation de renchérissement des rentes (temporaire) ;
- réduction de 2,5% des traitements de base (temporaire) ;
- mise à charge des titulaires de fonctions publiques des primes d'assurance accidents non professionnels ;
- réduction de moitié du montant de l'ancienne allocation de ménage (dans certains cas) ;
- augmentation du taux de cotisation à la Caisse de pensions (temporaire).

Au vu du déficit important que présentait le budget 2001, le Conseil d'Etat communiquait le 22 septembre 2000 aux associations du personnel qu'il ne pouvait entrer en matière sur une revalorisation en 2001. Les associations avaient alors quitté la salle sans vouloir entendre ses contre-propositions.

Les discussions ont repris le 25 octobre 2000 et deux groupes de travail ont été chargés d'examiner les différentes améliorations possibles, tant au niveau salarial qu'à celui des conditions de travail. Les principales revendications des associations du personnel, discutées dans le cadre de ces deux groupes de travail étaient les suivantes :

- augmentation de 4% (passée à 5% depuis) des traitements ;
- introduction de mesures visant à favoriser l'accès à la retraite anticipée ;
- ajustement du montant de l'allocation complémentaire pour enfants ;
- octroi d'une semaine de vacances supplémentaire par année ;
- réduction progressive de l'horaire hebdomadaire de travail de 41 à 36 heures (première réduction à 40 heures en 2002).

Ces revendications ont été examinées avec l'ensemble des représentants des associations du personnel depuis la rencontre plénière du 24 avril 2001.

Suite à plusieurs séances de négociation, le Conseil d'Etat et les représentants des associations du personnel ont conclu le 3 juillet 2001 un protocole d'accord (cf. annexe) portant sur plusieurs points touchant aux traitements et aux conditions de travail des titulaires de fonctions publiques. Les associations du personnel ont tenu à souligner que cet accord, bien qu'accepté, ne leur donnait pas satisfaction par rapport à leurs demandes initiales.

3. ANALYSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat souhaite faire bénéficier la population neuchâteloise d'une administration publique répondant à ses attentes et à l'écoute du citoyen.

Le Conseil d'Etat est attentif à l'évolution du marché du travail, aux exigences croissantes de l'administration cantonale envers ses agents, aux attentes des collaboratrices et collaborateurs ainsi que de leurs associations professionnelles. Il est sensible aux efforts fournis par la fonction publique ces dernières années, qu'ils soient financiers, liés à la dotation de certains services, ou encore causés par l'importante surcharge de travail inhérente à la gestion de la crise économique. Il tient aussi à relever l'engagement dont ont fait preuve les titulaires de fonctions publiques dans le déroulement des différents projets de réformes de la fonction publique. Il a donc estimé qu'il était justifié d'entrer en matière et d'aborder la question de la revalorisation des traitements de la fonction publique avec les associations du personnel.

3.1. Marché du travail

Même s'il est difficile d'établir des comparatifs précis en matière de rémunération et d'avantages sociaux tant les systèmes sont différents d'une administration ou d'une entreprise à une autre, certains constats se dessinent clairement et méritent d'être relevés.

Lorsqu'on compare les conditions d'engagement des fonctionnaires neuchâtelois à celles prévalant dans d'autres administrations, on relève que les traitements servis à l'Etat de Neuchâtel sont globalement inférieurs.

Limites de la rémunération annuelle offerte en 2001 aux fonctionnaires de quelques administrations publiques (en général hors suppléments extraordinaires; arrondies aux 10 francs supérieurs)

Canton de Neuchâtel	44.780.—	170.980.—
Ville de La Chaux-de-Fonds	46.040.—	186.190.—
Ville du Locle	37.602.—	142.750.—
Ville de Neuchâtel	39.400.—	168.960.—
Canton de Berne	38.246.—	219.420.—
Canton de Fribourg	44.200.—	184.970.—
Canton de Genève	38.750.—	217.890.—
Canton du Jura	44.504.—	171.137.—
Canton du Tessin	35.295.—	200.795.—
Canton du Valais	38.031.—	169.831.—
Canton de Vaud	36.500.—	166.300.—

Sur le marché du travail cantonal, il n'est pas possible d'énoncer une telle généralité. La situation varie en fonction du niveau de responsabilité des fonctions comparées. Les traitements des cadres de notre administration

sont en décalage par rapport au secteur privé et aux autres cantons. Une récente étude menée auprès de plus de dix cantons suisses, de la Confédération et de certaines entreprises privées souligne que les cadres neuchâtelois de la fonction publique (échantillon) ont une rémunération se situant entre 6 et 39% en dessous de la médiane étudiée. Le remplacement des cadres démissionnaires devient très difficile et il arrive souvent que les services ne puissent engager le candidat idéal pour un problème salarial. A titre illustratif, l'IDHEAP (Institut des hautes études en administration publique, Lausanne) estime qu'un facteur de 1 à 7 entre le plus bas et le plus haut salaire serait nécessaire pour gérer une entreprise, qu'elle soit privée ou publique. Dans notre administration, l'échelle des traitements des fonctionnaires présente actuellement un rapport de 1 à 3,8 entre ses limites minimale et maximale.

Les avantages sociaux non salariaux offerts par notre statut sont également en décalage par rapport au secteur privé. De nombreuses conventions collectives prévoient cinq semaines de vacances par année pour tout le personnel. D'autres avantages sous forme de voiture d'entreprise ou d'assurances complémentaires prises en charge par l'employeur sont également fréquents. Les cadres de certains domaines touchent par ailleurs un bonus ou des primes de fin d'année.

Loin d'être exhaustif, ce constat permet néanmoins de se rendre compte que les conditions d'engagement de la fonction publique neuchâteloise ne sont, prises globalement, pas meilleures que celles des entreprises du canton.

3.2. Contexte politique

Le Conseil d'Etat reste aussi très attentif à l'évolution rapide du marché du travail où l'on constate actuellement une légère détente après une forte demande d'emploi.

Conscient des autres sollicitations relatives à la réduction ou la modification de la fiscalité (initiatives fiscales, successions, mesures fédérales), à la mise en place de nouvelles structures destinées à la petite enfance ainsi qu'aux initiatives de soutien à la famille, le Conseil d'Etat estime qu'un effort devrait être fait afin de rendre la fonction publique plus attractive et plus motivante. Le Conseil d'Etat n'a pas pu entrer en matière sur l'ensemble des revendications des associations, puisque les coûts totaux engendrés par ces dernières auraient atteint un montant d'environ 46 millions de francs.

Les négociations avec les associations du personnel se sont déroulées dans le cadre d'une enveloppe, qui a été fixée par le Conseil d'Etat à 11 millions de francs pour 2002. Par ailleurs, le Conseil d'Etat a tenu à ce que l'accord sur la revalorisation salariale porte sur plusieurs années et s'intègre dans son programme de législature. Ceci permettra de ne pas revenir chaque année sur le problème si sensible des salaires et de porter plus d'attention sur des points tout aussi importants, comme celui des conditions de travail.

4. PROPOSITIONS

Les propositions détaillées ci-après portent sur une série d'éléments qui ont été priorisés par les associations du personnel et qui s'inscrivent dans l'enveloppe fixée par le Conseil d'Etat. Des éléments d'accompagnement figurent également dans ces propositions, mais relèvent d'engagements pris dans d'autres contextes. Toutes ces propositions sont mentionnées dans le protocole d'accord qui a été signé le 3 juillet 2001 par le Conseil d'Etat et les associations du personnel (reproduit en annexe). Certaines relèvent de la compétence du Conseil d'Etat alors que d'autres nécessitent une prise de position du Grand Conseil.

4.1. Propositions de la compétence du Conseil d'Etat

4.1.1. *Vacances*

Le nombre de jours de vacances est un important élément de motivation. Afin de répondre au souhait de nombreux titulaires de fonctions publiques de pouvoir bénéficier de plus de temps libre, deux jours supplémentaires de vacances par année sont octroyés aux titulaires de fonctions publiques (enseignants exceptés). Pour mémoire, les fonctionnaires bénéficient actuellement de vingt jours de vacances annuelles, auxquels s'ajoutent cinq jours supplémentaires dès l'âge de 50 ans puis de 60 ans.

4.1.2. *Congés officiels*

Le statut particulier des 24 et 31 décembre (demi-jours fériés) pose des problèmes d'organisation aux services. Il est rare que des administrés fassent appel aux services de l'administration lors de ces deux demi-journées. Il a donc été prévu de les transformer en jours fériés ordinaires. Cette mesure sera très appréciée par les titulaires de fonctions publiques sans pour autant désorganiser les services.

4.1.3. *Indemnités kilométriques, ponts du calendrier et montant des allocations complémentaires pour enfants*

Restée depuis avril 1993 à 62 centimes par kilomètre, l'adaptation du montant de l'indemnité kilométrique à 67 centimes est nécessaire en raison de la hausse des prix du carburant. Elle reste dans les normes habituelles en vigueur dans les entreprises du canton.

La possibilité de reprendre des jours de ponts ne constitue qu'un aménagement des règles relatives à l'horaire libre. Le nombre d'heures à accomplir par les titulaires de fonctions publiques n'est pas modifié, mais leur permet de mieux concilier leur temps de travail et leurs loisirs.

Finalement, le montant des allocations complémentaires pour enfants a dû être revu conformément à l'engagement pris par le Conseil d'Etat à l'occasion de l'adoption de la loi sur le statut de la fonction publique, le 28 juin 1995. En

effet, il avait été convenu que le passage du régime de l'allocation de ménage à celui de l'allocation complémentaire pour enfants ne devait pas générer d'économie pour l'Etat. Une étude a permis de se rendre compte qu'un ajustement de 25 francs permettait de respecter cet engagement.

4.2. Proposition de la compétence du Grand Conseil

La revalorisation des traitements de la fonction publique a été le point central des négociations avec les associations du personnel. Le Conseil d'Etat n'a pas pu entrer en matière pour l'octroi d'une augmentation de 5% en 2002, mais il a souhaité trouver un accord raisonnable avec les associations, même si ces dernières avaient voulu obtenir une revalorisation plus importante. Par ailleurs, et comme indiqué plus haut, le Conseil d'Etat a tenu à ce qu'un accord portant sur le moyen terme soit trouvé, démontrant la volonté du Conseil d'Etat en matière de politique salariale et permettant ainsi une poursuite des négociations avec les associations du personnel dans les autres domaines.

La proposition du Conseil d'Etat, conforme au contenu de l'accord trouvé avec les associations du personnel porte sur une augmentation réelle de 4% répartie sur trois ans, à raison de 2% en 2002, puis 1% supplémentaire en 2003 et en 2004.

Techniquement, ces pourcentages se réfèrent aux salaires versés en 2001 et non aux traitements de base mentionnés dans la loi sur le statut. A titre illustratif, l'impact de cette mesure sur les limites annuelles (arrondies aux 10 francs supérieurs) et mensuelles de l'échelle des traitements du personnel administratif est détaillé dans le tableau reproduit ci-après. Ce dernier détaille également l'évolution des traitements des fonctionnaires depuis 1990, ainsi que les réductions réelles subies depuis 1993.

	Min.	Max.	Variation réelle des traitements	Indexation au renchérissement
1990	35.350.-	135.000.-	Nulle	Base servant au calcul des traitements des années 1990 à 2001.
Juillet 1990	36.410.-	139.050.-	Nulle	3,0% sur base 1990 (semestrielle)
Janvier 1991	37.650.-	143.780.-	Nulle	6,5% sur base 1990 (semestrielle)
Juillet 1991	38.710.-	147.830.-	Nulle	9,5% sur base 1990 (semestrielle)
1992	39.600.-	151.200.-	Nulle	12,0% sur base 1990
1993	41.000.-	153.580.-	Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 70.000.-	12,0% sur base 1990 + 3,8% sur la part du traitement de base inférieure à 70.000.- (plafonnement de l'indexation).
1994	41.860.-	151.420.-	Réduction de 2,5% des traitements de base 1990. Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 62.500.-	12,0% sur base 1990 + 6,4% sur la part du traitement de base inférieure à 62.500.- (plafonnement de l'indexation).
1995	42.070.-	151.800.-	Réduction de 2,5% des traitements de base 1990. Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 62.500.-	12,0% sur base 1990 + 7,0% sur la part du traitement de base inférieure à 62.500.- (plafonnement de l'indexation).
1996	42.880.-	158.640.-	Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 80.000.-	12,0% sur base 1990 + 9,3% sur la part du traitement de base inférieure à 80.000.- (plafonnement de l'indexation).
1997	43.180.-	159.320.-	Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 80.000.-	12,0% sur base 1990 + 10,15% sur la part du traitement de base inférieure à 80.000.- (plafonnement de l'indexation).
1998 et 1999	43.360.-	159.730.-	Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 80.000.-	12,0% sur base 1990 + 10,65% sur la part du traitement de base inférieure à 80.000.- (plafonnement de l'indexation).
2000	43.930.-	163.450.-	Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 100.000.-	12,0% sur base 1990 + 12,25% sur la part du traitement de base inférieure à 100.000.- (plafonnement de l'indexation).
2001	44.780.-	168.780.-	Perte réelle progressive pour les salaires de base supérieurs à 120.000.-	12,0% sur base 1990 + 14,65% sur la part du traitement de base inférieure à 120.000.- (plafonnement de l'indexation).
2001	44.780.-	170.980.-		Nouvelle base déplafonnée servant au calcul des traitements des années 2002 et suivantes.
2002	45.680.-	174.440.-	2% d'augmentation réelle sur base 2001 selon proposition.	Selon évolution de l'IPC entre XI/2000 et XI/2001.
2003	46.130.-	176.110.-	3% d'augmentation réelle sur base 2001 selon proposition.	Selon évolution de l'IPC entre XI/2000 et XI/2002.
2004	46.580.-	177.820.-	4% d'augmentation réelle sur base 2001 selon proposition.	Selon évolution de l'IPC entre XI/2000 et XI/2003.

4.3. Domaine de la santé

Les mesures salariales prises dans le domaine de la santé s'appliquent à l'ensemble des institutions reconnues d'utilité publique et désignées par le Conseil d'Etat comme pouvant bénéficier de subsides, au sens de la loi sur l'aide aux institutions de santé (LAIS) et de la loi sur les établissements pour personnes âgées (LESPA) ainsi que les institutions affiliées aux normes salariales ANEM/ANEMPA dépendant du Département des finances et des affaires sociales.

Les mesures de la compétence du Conseil d'Etat prises dans ce secteur pour l'année 2002 ont été alignées, pour leur partie générale, sur les mesures adoptées par le Conseil d'Etat et les associations du personnel, pour les employés de la fonction publique cantonale, soit :

- une augmentation salariale de 2% pour tout le personnel, et 1% de plus pour les années 2003 et 2004 ;
- l'octroi de trois jours de congés supplémentaires en lieu et place de deux jours de vacances et deux demi-jours de congé ;
- le passage du montant de l'allocation complémentaire pour enfant de 120 à 145 francs.

Certaines mesures spécifiques et complémentaires ont également été consenties. Il s'agit en particulier du relèvement du salaire minimum brut, indemnités diverses non comprises, à un seuil de rémunération minimal de 3400 francs pour un plein-temps.

Des augmentations complémentaires seront octroyées à certaines catégories de personnel au vu de la situation défavorable de notre canton par rapport aux cantons voisins en termes de rémunération. Elles permettent aussi de prendre en compte les grandes difficultés de recrutement pour certaines fonctions. Ces mesures sont destinées de manière ciblée au personnel du secteur des soins, en particulier le personnel infirmier et médico-technique.

L'augmentation additionnelle aux 2% octroyés à l'ensemble du personnel se montera à 1,5% pour une première catégorie composée de personnel soignant mais non diplômé, alors qu'elle atteindra 4,5% pour les fonctions soignantes diplômées.

Nous rappelons que ces mesures spécifiques au domaine sanitaire subventionné ont été discutées et négociées quant à leur principe avec les associations représentées au sein de la commission plénière CCT Santé 21.

Le Conseil d'Etat a la conviction que l'effort conséquent qui est consenti déjà en 2002 permettra la résolution des problèmes qui occupent la commission CCT Santé 21 et qui devront aboutir à la conclusion d'une convention collective de travail permettant d'améliorer et de régler les conditions générales de travail qui sont celles de ce secteur.

En l'espèce et s'agissant d'une question relative à des institutions subventionnées, le Conseil d'Etat a décidé de reconnaître de nouvelles charges

induites pour les institutions concernées, évaluées globalement à 15 millions de francs répartis sur les différents partenaires sociaux (les collectivités publiques neuchâteloises dans le cadre des dispositions légales, les assureurs en vertu des conventions en vigueur, l'Office fédéral des assurances sociales) ainsi que sur les prix de pensions des institutions pour personnes âgées. La charge nette pour l'Etat grèvera les comptes de l'exercice 2003, exception faite des institutions dont l'exercice comptable est comptabilisé la même année que l'Etat, soit Perreux, le Centre psychosocial et l'institut d'anatomie pathologique pour lesquels la charge apparaît au budget 2002.

5. ÉVOLUTION DES TRAVAUX ET SUITE DES NÉGOCIATIONS

La conclusion de l'accord du 3 juillet 2001 permet la poursuite d'une collaboration constructive avec les associations du personnel de la fonction publique. Cette collaboration portera sur la poursuite des travaux liés à la nouvelle politique de gestion des ressources humaines de notre administration. En effet, après le déroulement de projets techniques liés aux fonctions et au système de rémunération, les étapes suivantes permettront de se pencher sur le titulaire de la fonction, ses besoins, ses attentes, son potentiel et ses prestations. Le collaborateur pourra ainsi s'exprimer, faire connaître ses avis et ses idées, mieux se connaître et profiter plus efficacement de perspectives nouvelles.

Dans un premier temps, certains aspects liés aux conditions de travail de la fonction publique seront examinés et certains aménagements pourront être proposés. Il s'agit notamment de la modulation du temps de travail, du travail à temps partiel, de la retraite anticipée, de la problématique des heures supplémentaires et de celle du travail à domicile.

Par ailleurs, deux projets d'envergure devront être déroulés dans toute l'administration. Il s'agit de l'appréciation des prestations des collaborateurs (APC) et de la gestion des compétences des titulaires de fonctions publiques. Ces projets impliqueront de manière forte les titulaires de fonctions publiques et favoriseront ainsi l'émergence d'une gestion plus efficace des ressources humaines, axée sur le dialogue et le développement personnel.

Le Conseil d'Etat souhaite que les associations participent à la mise en place de ces nouveaux outils de gestion ainsi qu'à toutes leurs mesures accompagnatrices. La convention traitant des relations entre le Conseil d'Etat et les associations du personnel définit les objets pouvant donner lieu à une négociation, à une négociation préalable ou à une information du Conseil d'Etat.

6. CONSÉQUENCES

Les décisions ou propositions susmentionnées auront dès l'année prochaine des incidences législatives, sociales et financières.

6.1. Conséquences législatives

Même si de nombreuses possibilités ont été offertes à notre Conseil suite à la révision de la loi sur le statut, la fixation des limites minimales et maximales des différents barèmes et échelles servant de bases au versement des traitements de la fonction publique est restée de la stricte compétence du Grand Conseil. Ces limites figurent dans la loi sur le statut de la fonction publique.

Un projet de loi modifiant la loi sur le statut de la fonction publique a donc été préparé par le Conseil d'Etat visant à adapter les limites minimales et maximales des classes de traitement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Il précise ensuite les augmentations respectives de 2%, 1% et 1% proposées pour les années 2002, 2003 et 2004.

6.2. Conséquences sur le personnel

Les titulaires de fonctions publiques, fortement mis à contribution depuis le début des années 1990, ont accueilli avec satisfaction le résultat des négociations engagées entre le Conseil d'Etat et les associations du personnel. Ils constatent que les efforts qu'ils consentent sont reconnus par les autorités et qu'une amélioration de leurs conditions de travail est prévue pour les prochaines années.

Ce geste est d'autant plus appréciable que ces titulaires de fonctions publiques seront fortement impliqués dans la suite des travaux de réforme entrepris dans notre administration (gestion des prestations (Gespa), appréciation des prestations des collaborateurs, gestion des compétences, réorganisation ou déplacements de certains services, etc.).

Ces améliorations permettront également de contribuer à la fidélisation du personnel de notre administration. Depuis la reprise économique de l'année dernière, le nombre de départs augmente en effet de manière conséquente, causant une perte importante de savoir-faire et de compétences nécessaires à la bonne marche de notre administration et pour la qualité du service au public.

6.3. Conséquences sur les communes

Les enseignants communaux sont soumis à la loi sur le statut et bénéficieront par voie de conséquence à la revalorisation proposée par le Conseil d'Etat. La part des budgets communaux consacrée au traitement du personnel enseignant sera donc touchée à raison d'un accroissement global de 3,7 millions de francs environ.

En revanche, les autorités communales sont souveraines pour fixer les traitements de leur personnel administratif et technique. Elles sont donc libres de ne pas répercuter ou de répercuter tout ou partie des propositions du Conseil d'Etat sur leurs échelles salariales respectives.

Les incidences des accords passés dans le domaine de la santé sont mentionnées plus haut dans ce rapport.

6.4. Conséquences budgétaires pour l'Etat

Les incidences budgétaires des décisions ou propositions mentionnées dans le présent rapport sont reprises dans le rapport relatif au budget 2002.

L'impact des 2% d'augmentation sur le budget 2002 sera de 10,2 millions de francs environ, répartis de la manière suivante :

Autorités, magistrats, personnel administratif et technique de l'Etat	4,5 millions
Personnel enseignant des écoles cantonales	1,7 million
Charges sociales	1,0 million
Subventions aux traitements du personnel enseignant communal	3,0 millions

Pour chacune des années 2003 et 2004, pour lesquelles 1% de revalorisation supplémentaire est prévu, la moitié des montants mentionnés ci-dessus (indexation en sus) s'additionnera. Par ailleurs, la charge nette différée des mesures prises dans le domaine de la santé pour 2002 se cumulera à ces montants en 2003, soit environ 5 millions de francs à charge de l'Etat. Pour les années suivantes, l'impact des mesures prises pour ce domaine sera subordonné aux résultats des négociations engagées dans le cadre de la convention CCT Santé 21.

En ce qui concerne la Caisse de pensions de l'Etat, la question s'est posée de savoir s'il fallait soumettre ou non la hausse de 2% puis 1% et finalement 1% à l'article 79, alinéa 1, de la loi sur la Caisse de pensions. Dans son analyse, le Conseil d'Etat a constaté que lors de l'introduction du 13^e salaire en 1990 et 1991, il avait été décidé que la mesure n'entraînerait pas de rachat. Ainsi, l'introduction du 13^e salaire a provoqué une diminution du taux technique de la CPEN. Dans le contexte qui nous concerne, le Conseil d'Etat a décidé de ne pas soumettre la revalorisation à rachat en la considérant comme augmentation générale réelle des traitements conformément à l'article 79, alinéa 3, de la loi concernant la Caisse de pensions de l'Etat. Néanmoins, comme il avait été convenu lors de l'introduction de la modification temporaire du financement de la Caisse de pensions de l'Etat, il estime qu'il s'agira de reprendre à l'échéance de cette mesure et dans le cadre du programme de législature la question des cotisations, des prestations ainsi que du taux technique de la Caisse de pensions de l'Etat.

7. CONCLUSION

« Une administration dynamique, efficace et de qualité, une fonction publique attractive, intégrée dans la population qu'elle est appelée à servir, jouissant de la considération que doit lui valoir son travail, son statut et son engagement », tels étaient les objectifs déclarés du Conseil d'Etat dans la conclusion du rapport 95.024, du 3 mai 1995, relatif à la politique des ressources humaines de l'Etat.

Le Conseil d'Etat, au travers des propositions qu'il formule dans le présent rapport, poursuit les mêmes objectifs. Au vu de l'analyse et des arguments

développés plus haut, le Conseil d'Etat invite donc le Grand Conseil à prendre en considération le présent rapport et à accepter la proposition qui lui est faite de procéder à une révision du tableau des traitements de la loi sur le statut de la fonction publique pour les années 2002, 2003 et 2004. Le calendrier proposé permettra ainsi au Conseil d'Etat et aux associations du personnel de consacrer leurs prochaines rencontres à l'étude d'autres éléments ayant trait à la concrétisation des autres projets liés aux ressources humaines.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 17 octobre 2001

Au nom du Conseil d'Etat:

La présidente,

M. DUSONG

Le chancelier,

J.-M. REBER

Loi portant révision de la loi sur le statut de la fonction publique

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel,

vu le protocole d'accord signé par le Conseil d'Etat et les associations reconnues du personnel, du 3 juillet 2001;

sur la proposition du Conseil d'Etat, du 17 octobre 2001,

décète:

Article premier La loi sur le statut de la fonction publique, du 28 juin 1995, est modifiée comme suit:

Tableau des traitements versés par l'Etat aux titulaires de fonctions publiques (art. 53 de la loi sur le statut de la fonction publique)

Traitements annuels de base au 1^{er} janvier 2001 (en francs, indice des prix à la consommation de référence 101,1 de novembre 2000, selon base 100 de mai 2000)

1. Conseillère ou Conseiller d'Etat		214.680.—
2. Magistrates ou magistrats de l'ordre judiciaire		
– membre du Tribunal cantonal		170.980.—
– procureur général		170.980.—
– substitut du procureur général		164.650.—
	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
– présidente ou président d'un tribunal de district	143.020.—	158.560.—
– présidente ou président du tribunal fiscal	143.020.—	158.560.—
– juge d'instruction	143.020.—	158.560.—
– présidente ou président des autorités régionales de conciliation	143.020.—	158.560.—
3. Fonctionnaires	44.780.—	170.980.—
4. Membres d'une direction d'école	102.590.—	158.560.—

	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
5. Personnel enseignant	54.100.—	122.820.—
– professeur à l'Université	130.580.—	170.980.—
6. Supplément extraordinaire	jusqu'à 31.100.—	
7. Les traitements annuels de base au 1 ^{er} janvier 2001, tels qu'ils sont définis ci-devant, sont augmentés de 2% hors indexation pour le calcul des traitements versés dès le 1 ^{er} janvier 2002.		
8. Les traitements annuels de base au 1 ^{er} janvier 2001, tels qu'ils sont définis ci-devant, sont augmentés de 3% hors indexation pour le calcul des traitements versés dès le 1 ^{er} janvier 2003.		
9. Les traitements annuels de base au 1 ^{er} janvier 2001, tels qu'ils sont définis ci-devant, sont augmentés de 4% hors indexation pour le calcul des traitements versés dès le 1 ^{er} janvier 2004.		

Art. 2 ¹ La présente loi est soumise au référendum facultatif.

² Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

³ Le Conseil d'Etat pourvoit, s'il y a lieu, à sa promulgation et à son exécution.

Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil:

Le président, Les secrétaires,

ANNEXE**PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 JUILLET 2001**

Lors de la séance extraordinaire réunissant les associations reconnues du personnel de la République et Canton de Neuchâtel et les représentants du Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel, réunion qui s'est tenue le 2 juillet 2001, il a été convenu de l'accord suivant :

1. Les salaires dé plafonnés (base 2001) de l'ensemble des titulaires de fonctions publiques, selon tableau annexé à la loi sur le statut de la fonction publique, du 28 juin 1995, seront augmentés de 2% valeur 1^{er} janvier 2002, de 1% supplémentaire valeur 1^{er} janvier 2003 et de 1% supplémentaire valeur 1^{er} janvier 2004.
2. A l'exception des enseignants, les personnes ci-dessus nommées bénéficieront de deux jours de vacances supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2002.
3. A l'exception des enseignants, les personnes prénommées auront également droit à compter du 1^{er} janvier 2002 à deux demi-jours de congé supplémentaires les 24 et 31 décembre au matin.

Pour rappel, le Conseil d'Etat a déjà pris la décision, en accord avec les associations du personnel, d'adapter dès le 1^{er} juillet 2001 le montant de l'indemnité kilométrique en cas de déplacement et d'introduire la possibilité de reprendre jusqu'à quatre jours de ponts par année. Le Conseil d'Etat a également décidé d'adapter le montant de l'allocation complémentaire pour enfant de 120 francs à 145 francs à compter du 1^{er} janvier 2002.

- Au nom du Conseil d'Etat: la présidente, M. Dusong; le chancelier, J.-M. Reber
- Association neuchâteloise des gardes forestiers (ANGF)
- Association neuchâteloise des travailleurs de l'éducation spécialisée et Association romande des maîtres socioprofessionnels (ANTES-ARMASP-SSP-educ)
- Association des professeurs du Conservatoire neuchâtelois (APCN)
- Société des magistrats et fonctionnaires (SMF)
- Syndicat du personnel de la police de sûreté neuchâteloise (SPSN)
- Syndicat autonome des enseignants neuchâtelois (SAEN)
- Syndicat des agents de la police cantonale neuchâteloise (SAPCN)
- Syndicat suisse des services publics, région Neuchâtel (SSP-RN)

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Pages</i>
CONDENSÉ	1
1. HISTORIQUE	2
2. DEMANDES DES ASSOCIATIONS DU PERSONNEL	3
3. ANALYSE DU CONSEIL D'ÉTAT	5
3.1. Marché du travail	5
3.2. Contexte politique	6
4. PROPOSITIONS	7
4.1. Propositions de la compétence du Conseil d'Etat	7
4.1.1. Vacances	7
4.1.2. Congés officiels	7
4.1.3. Indemnités kilométriques, ponts du calendrier et montant des allocations complémentaires pour enfants	7
4.2. Proposition de la compétence du Grand Conseil	8
4.3. Domaine de la santé	10
5. ÉVOLUTION DES TRAVAUX ET SUITE DES NÉGOCIATIONS ..	11
6. CONSÉQUENCES	11
6.1. Conséquences législatives	12
6.2. Conséquences sur le personnel	12
6.3. Conséquences sur les communes	12
6.4. Conséquences budgétaires pour l'Etat	13
7. CONCLUSION	13
Loi portant révision de la loi sur le statut de la fonction publique	15
Annexe : Protocole d'accord du 3 juillet 2001	17