

GRAND CONSEIL NEUCHÂTELOIS – INTERPELLATION

À compléter par le secrétariat général du Grand Conseil lors de la réception du document déposé

Département(s)

DFFI

Date

18 septembre 2025

Numéro

25.163

Heure

21h04

Auteur-e(-s) : Sarah Blum

Titre : Salaires : mauvaise place des enseignant-e-s neuchâtelois-e-s (cycles 1 et 2) en comparaison romande

Contenu (questions posées au Conseil d'État) :

1. Comment le Conseil d'État interprète-t-il les données récentes montrant qu'en 2025 les enseignant-e-s des cycles 1 et 2 à Neuchâtel restent parmi les moins bien rémunérés comparativement à d'autres cantons suisses ?
2. Quelles actions concrètes le Conseil d'État prévoit-il pour rehausser l'attractivité salariale de la profession, notamment dans le cadre d'un métier très féminisé, ce qui pose également la question de l'égalité salariale de genre ?
3. Comment le Conseil d'État compte-t-il anticiper la pénurie d'enseignant-e-s et y remédier, tout en gérant les départs à la retraite ? Des mesures ciblées sont-elles prévues pour stabiliser les effectifs (par exemple, revalorisation salariale, formation continue, conditions de travail améliorées) ?
4. Comment le Conseil d'État prend-il en compte la pression croissante liée à la pénibilité du métier dans ses décisions relatives aux conditions de travail et à la rémunération ?

Développement (commentaire aux questions) :

[Une étude relayée par Watson en 2025](#) met en lumière les disparités salariales importantes entre les cantons suisses en matière de rémunération des enseignant-e-s.

- Au cycle 1, les enseignant-e-s à Genève et Zurich gagnent près de 100'000 francs par an, soit environ 15'000 francs de plus que la moyenne nationale. Les enseignant-e-s du canton de Neuchâtel touchent 70'349 francs au début de leur carrière ; seul-e-s les enseignant-e-s du canton des Grisons touchent moins.
- À Neuchâtel, malgré une augmentation d'environ 1'500 francs en 2025, les enseignant-e-s des cycles 1 et 2 restent en avant-dernière position des cantons suisses.
- Le salaire moyen de départ en Suisse est désormais de 80'688 francs, en hausse par rapport à 2024, mais la progression neuchâteloise reste insuffisante pour combler l'écart.

Cette situation est préoccupante à plusieurs titres :

- Pénurie persistante : Le manque d'enseignant-e-s continue de fragiliser le fonctionnement des écoles. Sans remplaçant-e-s, il devient difficile d'assurer la continuité pédagogique. Les vagues de départ à la retraite risquent d'accentuer ce phénomène.
- Attractivité limitée : Les jeunes diplômé-e-s ou les personnes en reconversion, formés à Neuchâtel, peuvent être tentés de rejoindre d'autres cantons offrant de meilleures conditions de travail et salariales.
- Égalité de genre : Le métier d'enseignant-e aux cycles 1 et 2, majoritairement exercé par des femmes, souffre de cette sous-rémunération, comparé à d'autres professions de qualification similaire. Maintenir des salaires bas dans un secteur féminisé pose un problème d'égalité salariale et de reconnaissance sociale.
- Pénibilité accrue : Les enseignant-e-s font face à des changements sociétaux qui rendent leur métier de plus en plus exigeant et pénible : diversité des parcours et des besoins des élèves, attentes croissantes des parents et de la société, multiplication des tâches annexes. Ces difficultés vont en s'accroissant et pèsent lourdement sur l'attractivité et la fidélisation de la profession.

Si certains facteurs – comme les nouvelles offres de formation pour les personnes en reconversion ou la médiatisation de la pénurie – sont susceptibles de susciter davantage d'engagements dans la profession, il est indispensable que le canton de Neuchâtel engage des mesures fortes. Une revalorisation salariale et des conditions de travail améliorées sont essentielles pour attirer, retenir et valoriser celles et ceux qui s'engagent au service de l'éducation.

Souhait d'une réponse écrite : NON

Demande d'urgence : NON

Auteur-e ou premier-ère signataire : *prénom, nom* (obligatoire) :

Sarah Blum

Autres signataires (*prénom, nom*) :

Monique Erard

Autres signataires suite (*prénom, nom*) :

Patricia Sörensen

Autres signataires suite (*prénom, nom*) :

Réponse écrite du Conseil d'État, transmise aux membres du Grand Conseil le 23 mars 2026

Le Conseil d'État remercie l'auteure de l'interpellation et répond comme suit aux diverses questions posées :

1. Comment le Conseil d'État interprète-t-il les données récentes montrant qu'en 2025 les enseignant-e-s des cycles 1 et 2 à Neuchâtel restent parmi les moins bien rémunérés comparativement à d'autres cantons suisses ?

En préambule, il est essentiel de rappeler que la rémunération des enseignant-e-s ne saurait être comparée sans prendre en compte les fortes disparités du coût de la vie en Suisse.

Par exemple, le loyer annuel moyen d'un 4 pièces s'élève à 24'000 francs à Neuchâtel contre 46'000 francs à Genève, soit un écart de 22'000 francs. De nombreux autres postes de dépense (alimentation, transports...) présentent des écarts similaires, souvent en faveur de Neuchâtel. Une comparaison pertinente des salaires doit donc intégrer ces réalités économiques. En termes de revenu disponible, la situation est donc très différente de celle qui paraît ressortir de l'étude mentionnée par les interpellateurs et interpellatrices.

Par ailleurs, il s'agit également de tenir compte du nombre de périodes d'enseignement hebdomadaires en présence des élèves pour un 100%, ainsi que du nombre de semaines d'école. Si ce dernier se situe de manière assez proche entre 38 et 39 selon les cantons¹, le temps de travail annualisé des enseignant-e-s neuchâtelois-e-s s'élève à environ 1'800 heures par année (tableau 1), soit l'un des plus bas de Suisse romande, avec celui du canton de Genève :

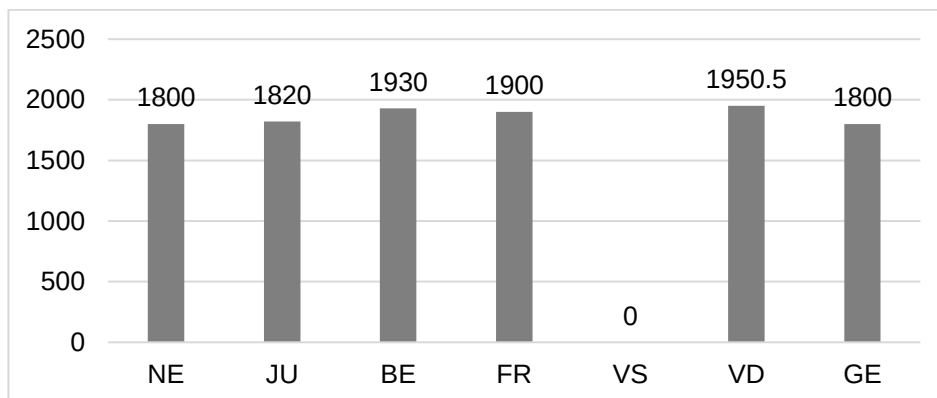


Tableau 1 : indices horaires^{2 3}

¹ NE (39), JU (39), BE (39), FR (38), VS (38), VD (38) et GE (38.5).

² Nombre de périodes correspondant à un taux d'activité de 100%.

³ VS : pas de données disponibles.

De même, on observe (tableau 2) des différences s'agissant des périodes hebdomadaires d'enseignement en présence des élèves (hors décharges et surveillance des élèves) :

	1-2	3-6	7-8
NE	24	28	
JU	28		
BE	28		
FR	28		
VS	30		
VD	27		
GE	28		

Tableau 2 : indices horaires⁴

On constate ainsi que Neuchâtel est le seul à pratiquer une différenciation entre les années 1-2 et 3-8. Pour les autres cantons, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement en présence des élèves oscille entre 27 et 30.

Ces éléments montrent que, dans le canton de Neuchâtel et si l'on considère le rapport entre le nombre d'heures annuelles à effectuer et le nombre de périodes d'enseignement en classe, le temps de travail hors présence des élèves pour les années 1-2 est le mieux reconnu en Suisse romande.

S'agissant de la rémunération (tableau 3), si le traitement annuel brut des enseignant-e-s généralistes (années 3-8) du canton de Neuchâtel se situe dans la moyenne romande, le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement en présence des élèves impacte clairement le salaire annuel maximum des enseignant-e-s des années 1-2⁵:

	1-2	3-6	7-8
NE	99'192	115'340	121'216
JU	110'967	116'807	
BE	125'776		
FR	121'187		
VS	117'184		
VD	111'749		
GE	135'713 ⁶		

Tableau 3 : salaire annuel maximum

Toutefois, si l'on rapporte ce salaire au nombre annuel de périodes d'enseignement en présence des élèves pour calculer la rémunération par période (tableau 4), les écarts entre cycles et cantons s'atténuent sensiblement :

	1-2	3-6	7-8
NE	106		111
JU	102	107	
BE	115		
FR	114		
VS	103		
VD	109		
GE	126		

Tableau 4 : rémunération à la période en francs⁷

⁴ Nombre de périodes correspondant à un taux d'activité de 100%.

⁵ Chiffres 2025.

⁶ Il est à relever que les enseignant-e-s généralistes de l'enseignement primaire genevois (années 1-8) doivent détenir un bachelor en sciences de l'éducation, orientation enseignement primaire (3 ans à l'Université de Genève), suivi d'un certificat complémentaire en enseignement pour le degré primaire (CCEP) (1 an à l'IUFE). Outre le coût de la vie plus élevé, cette année supplémentaire de formation (bachelor de 3 ans dans le reste de la Suisse) peut expliquer cette importante différence salariale.

⁷ Chiffres 2025.

Outre le canton de Genève, ceux de Berne francophone et de Fribourg se distinguent quelque peu par des rétributions plus avantageuses. S'agissant du canton de Neuchâtel, on constate un traitement plus favorable pour les enseignant-e-s des années 7-8, alors que leur formation est identique à celle de leurs collègues des années 1-6.

Ces précisions ne remettent cependant pas en cause l'attention portée par le Conseil d'État à la situation salariale des enseignantes et enseignants généralistes, en particulier pour celles et ceux des années 1-2.

2. Quelles actions concrètes le Conseil d'État prévoit-il pour rehausser l'attractivité salariale de la profession, notamment dans le cadre d'un métier très féminisé, ce qui pose également la question de l'égalité salariale de genre ?

Une revalorisation salariale a été introduite en 2016 pour les enseignantes et enseignants généralistes des années 1-6. Cette mesure a été suivie par une démarche visant à revoir la description, l'évaluation et la classification des fonctions d'enseignement. Néanmoins, ces travaux n'ont pas abouti, car les discussions n'ont pas permis de trouver un accord entre les partenaires concernés (État, communes et associations professionnelles du personnel enseignant), malgré la volonté rappelée fréquemment par le Conseil d'État.

Malgré cette situation, le département en charge de la formation étudie la possibilité d'harmoniser le statut des enseignantes et enseignants généralistes au cycle 1. En effet, dans ce cycle, les différences de classifications et d'indices horaires posent des problèmes notamment au niveau de la mobilité du personnel enseignant et de la gestion des écoles. Ces travaux visent également à étudier la possibilité de renforcer l'attractivité de l'enseignement dans les années 1-2 et de mieux prendre en compte les spécificités qui sont liées à celui-ci.

L'enseignement dans les années 1-2 se caractérise en effet par une hétérogénéité particulièrement marquée des élèves, liée en partie au fait que certains besoins éducatifs particuliers ne sont pas encore identifiés, ainsi que par la gestion simultanée de deux degrés d'enseignement au sein d'une même classe. S'y ajoutent une collaboration étroite avec les familles, impliquant souvent des contacts quotidiens avec les parents, l'accompagnement initial des familles dans le système scolaire, le travail d'orientation vers des mesures particulières, voire vers des prises en charge plus spécialisées, ainsi qu'une surveillance accrue des élèves en raison de leur faible autonomie.

Ces travaux constituent un défi en raison de la différence actuelle d'indices horaires à l'intérieur même du cycle 1 : un 100% d'enseignement dans les années 1-2 correspond à 25 périodes hebdomadaires (dont une de décharge), alors qu'un 100% d'enseignement dans les années 3-4 équivaut à 29 périodes hebdomadaires (dont une de décharge). C'est d'ailleurs parce que le travail a déjà été entrepris que le Conseil d'État ne s'est pas opposé au postulat [25.149](#). Il nantira ainsi votre Autorité d'un rapport à ce sujet.

3. Comment le Conseil d'État compte-t-il anticiper la pénurie d'enseignant-e-s et y remédier, tout en gérant les départs à la retraite ? Des mesures ciblées sont-elles prévues pour stabiliser les effectifs (par exemple, revalorisation salariale, formation continue, conditions de travail améliorées) ?

Les scénarios 2025-2034 pour les élèves de l'école obligatoire, qui ont été récemment publiés par l'Office fédéral de la statistique, prévoient une baisse du nombre d'élèves du degré primaire, ce qui devrait avoir un impact à la baisse non négligeable sur le besoin annuel de recrutement au niveau du personnel enseignant. À ce titre, un groupe de travail BEJUNE sur le suivi de la pénurie d'enseignant-e-s avait été mis sur pied. Ce groupe a analysé les chiffres de l'OFS et conclut que le risque de pénurie n'est en tout cas pas avéré et qu'au contraire, la situation va probablement se détendre.

Toutefois, le Conseil d'État entend rester attentif à l'évolution des chiffres.

4. Comment le Conseil d'État prend-il en compte la pression croissante liée à la pénibilité du métier dans ses décisions relatives aux conditions de travail et à la rémunération ?

Afin de répondre à l'évolution du métier et à la complexification croissante des compétences requises dans un environnement éducatif en mutation, le Conseil d'État considère qu'il est important de renforcer les qualifications et la formation du personnel enseignant.

Ainsi, le canton de Neuchâtel a activement participé à la réalisation du projet Calliope, conduit par la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP), qui vise à renforcer les qualifications du personnel enseignant de manière à répondre à la complexité croissante des exigences du métier et à préserver la qualité de l'enseignement tout au long de la carrière.

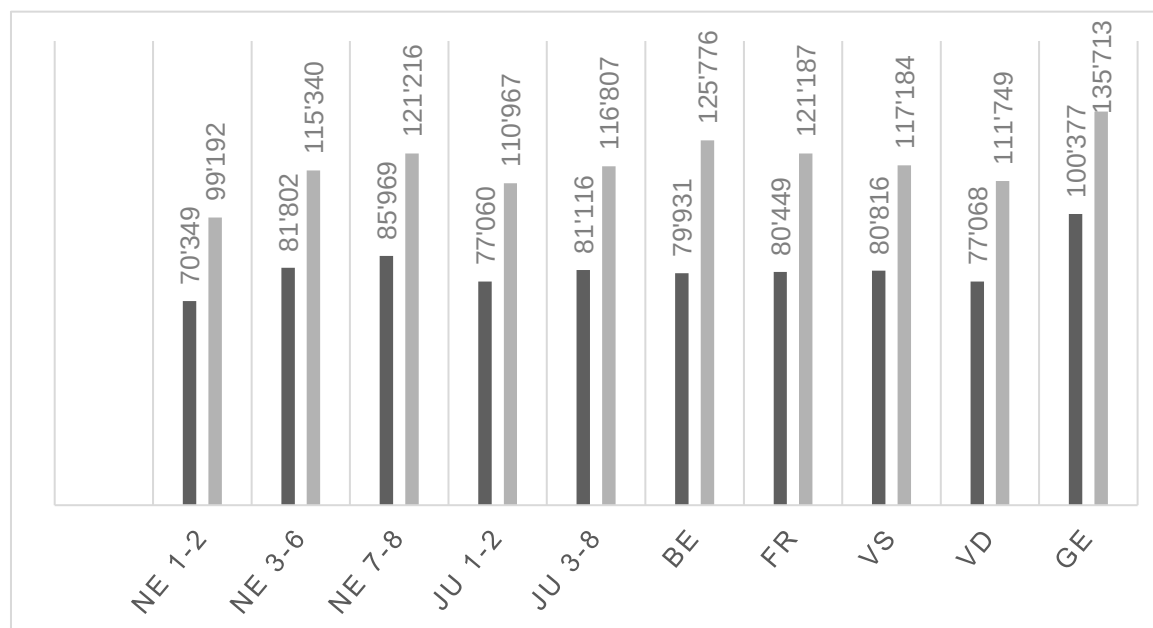
Ce projet prévoit notamment la mise en place d'un dispositif d'accompagnement à l'entrée dans la profession qui doit permettre de soutenir les jeunes enseignantes et enseignants dans les deux premières années de leur activité.

Il s'agit de favoriser un passage harmonieux dans la pratique professionnelle, de faciliter la mise en pratique des compétences acquises durant la formation et d'améliorer sensiblement la longévité professionnelle.

Annexe :

- Comparatif des traitements annuels bruts des enseignant-e-s généralistes romand-e-s (années 1 à 8)

Comparatif des traitements annuels bruts des enseignantes et enseignants généralistes des années 1-8



Pour chaque canton : Colonne de gauche = Salaire minimum / Colonne de droite = Salaire maximum

Nombre d'échelons entre le minimum et le maximum : NE = 25 / JU = 25 / BE = Pas de données / FR = 21 / VS = 24 / VD = 26 / GE = 22

NE : avec l'échelon encore bloqué de l'échelle des traitements

Chiffres 2025