Section Administration cantonale

SSP-Région Neuchâtel
Place de la Gare 4
2300 La Chaux-de-Fonds
+41 (0)32 913 18 01
neuchatel@ssp-vpod.ch

Rapport d'activités 2023 – Section administration cantonale du SSP-RN

Le rapport d'activités de la section administration cantonale du SSP Région Neuchâtel constitue un reflet le plus précis possible des activités menées par le syndicat au cours de l'année écoulée, mais en aucun cas une retranscription exhaustive de l'ensemble de ses actions.

1. **Situation cantonale - Finances de l'État**
   Après avoir présenté des budgets excédentaires en 2020, 2021 et 2022, le Conseil d'État a présenté un budget 2023 déficitaire (9,5 millions de francs), conséquence directe et indirecte des crises qui se prolongent et se multiplient (guerre en Ukraine, etc.). Le Grand Conseil a ensuite voté un budget déficitaire de 13,5 millions de francs, issu d'un compromis entre mesures sociales (augmentation de 9% des subsides maladie) et en faveur des entreprises (baisse d'impôt de 1% en 2024 pour les personnes physiques). La réforme de l'imposition des personnes morales, afin d'atteindre un taux d'imposition du bénéfice proche de 15%, a été avancée d'une année, ce qui devrait rapporter 18 millions de francs supplémentaires en 2023. Le Grand Conseil a aussi accepté une augmentation de 3 millions de francs pour permettre une évolution des salaires en lien avec l'inflation dans les institutions actives dans la santé et le social.
   Les comptes 2022 ont dégagé un bénéfice de 6,4 millions de francs. Quant au budget 2024 de l'État, il prévoit un bénéfice de 10,8 millions.

2. **Coût de la vie et salaires en Suisse**
   Le coût de la vie a augmenté de 6,4% depuis la fin de l'année 2020, date à partir de laquelle l'inflation est repartie durablement à la hausse. Et il ne s'agit que de l'évolution mesurée par l'Indice des prix à la consommation (IPC), qui ne prend pas en compte l'explosion des primes d'assurance maladie. La baisse s'est poursuivie en 2023. Résultat : trois années de suite de diminution des salaires réels. Du jamais vu en Suisse !
   A la suite de la hausse du taux d'intérêt hypothécaire de référence, les loyers d'environ la moitié des ménages ont renchéri de près de 7% le 1er octobre 2023. De même, les primes d'assurance maladie explosent, avec une augmentation de 15% environ en moyenne nationale entre décembre 2022 et janvier 2024 – et encore davantage à Neuchâtel ! Idem pour les tarifs de l'électricité : +18% en 2024. Enfin, la TVA sera relevée, au 1er janvier 2024, de 0,4 point de pourcentage.
   Comme dans le privé, les salarié·e·s et les rentiers/·ières des services publics et parapublics sont touché·e·s par la perte de pouvoir d'achat.
   Pour toutes ces raisons, le SSP et les autres syndicats des services publics se rallient à la revendication de l'Union syndicale suisse visant à obtenir une hausse des salaires nominaux et des rentes de 5% au 1er janvier 2024.

3. **Commission de travail Conseil d'État – syndicats**
La commission de travail Conseil d'État-syndicats est le cadre de négociation entre les représentant-e-s du Conseil d'État et les syndicats de la fonction publique, dont le SSP.
Actuellement, le SSP est (pratiquement) le seul syndicat de la fonction publique qui fait des propositions et se bat pour défendre les droits et acquis de la fonction publique (tant pour le personnel de l'administration cantonale que pour les enseignant-e-s) et pour proposer des améliorations (ex. congé maternité). Les représentant-e-s du SSP-administration cantonale dans cette commission sont Mathieu Girard, Johann Tutumlu et Claude Grimm (secrétaire syndicale).

   a. **Politique salariale du Conseil d'État**
   La commission de travail Conseil d'État-syndicats est le cadre de négociations entre les représentant-e-s du Conseil d'État et les syndicats de la fonction publique, dont le SSP.
   Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle grille salariale en janvier 2017, le Conseil d'État a octroyé les échelons comme il s'y était engagé dans le cadre du nouveau système salarial.
   Début 2023, le SSP a annoncé qu'il exigeait l'octroi de l'échelon et de la totalité de l'IPC, sinon il risquerait d'y avoir des mobilisations comme celles qui étaient alors en cours dans le canton de Vaud concernant l'indexation des salaires. Nous ne savons pas si nos menaces ont eu de l'effet, mais le Conseil d'État nous a assez rapidement proposé :
   - L'octroi de l'échelon
   - L'octroi de l'IPC (référence mai 2022 – mai 2023) : 2,2%, sauf les 0,9% mis en réserve depuis 2022.
   - Le déblocage de la 2e « case rose » (déblocage des dernières annuités) promise lors de la négociation de la grille salariale des enseignant-e-s en 2015 et 2016 et qui concerne les classes B, C et D.
   Le SSP a relevé que l'octroi de l'IPC à hauteur de 2,2% ne compensait pas totalement l'augmentation du coût de la vie et a demandé que les 0,9% mis en réserve soient octroyés en 2024. Mais cela a été refusé.
   A noter que le Conseil d'État a légalement jusqu'en 2024 pour octroyer ces 0,9%.
   Lors du vote du budget 2024, le Grand Conseil a avalisé la proposition du Conseil d'État.

   b. **Autres sujets syndicaux défendus par le SSP :**
   Le SSP se bat aussi sur plusieurs plans au sein de la commission de travail Conseil d'État – syndicats pour améliorer les conditions et l'environnement de travail de la fonction publique :

   Législation en matière de protection de la maternité et de l'allaitement : Le SSP a obtenu que l'État applique les dispositions fédérales en matière de protection de la maternité et de l'allaitement (repos, allaitement, interdiction du travail de nuit, etc.). Le SRHE s'est engagé à faire des propositions à fin 2023, notamment dans le cadre du projet Vitamine. Mais il reste encore du travail au sein des écoles, tout particulièrement au niveau de l'école obligatoire (cercles scolaires). Affaire à suivre…

   Système de classification salariale : Le SSP questionne le système de l'État qui n'est selon lui pas très transparent et réfléchit à saisir le préposé à la transparence et à la protection des données pour obtenir les

pondérations des critères permettant de déterminer la classe salariale, ce qui jusqu'ici a toujours été refusé par le Conseil d'État.

Communication des syndicats au sein de l'État (administration cantonale + enseignement post-obligatoire) : Après un long processus de négociation avec le Conseil d'État, depuis 2023 les syndicats de la fonction publique peuvent envoyer deux communications (par courriel) par an (une collective et une individuelle) à l'ensemble du personnel de l'administration cantonale (les enseignant-e-s de l'école obligatoire sont exclu-e-s).

Protection des lanceurs-euses d'alerte : Le SSP réclame depuis des années une protection des lanceurs-euses d'alerte dans la fonction publique. Suite à l'acceptation en décembre 2021 par le Grand Conseil d'une motion intitulée « Création d'une plateforme sécurisée pour les lanceurs d'alerte », le SSP suit attentivement le projet du Conseil d'État et a fait des propositions concrètes au Conseil d'État. Il demande notamment que la protection des lanceurs-euses d'alerte concerne l'ensemble de la fonction publique mais aussi parapublique et qu'il s'accompagne d'une disposition légale permettant la réintégration du personnel licencié de manière abusive.
Le projet sur lequel planche actuellement le Conseil d'État s'inspire du modèle valaisan. Les plaintes seraient déposées sur une plateforme informatique garantissant l'anonymat puis seraient gérées et instruites par le contrôle cantonal des finances, dont l'indépendance a été renforcée. Mais le projet ne concernerait que le personnel de l'État et non celui des entités publiques et parapubliques (contrairement au modèle valaisan qui s'applique à la fonction publique et parapublique) et ne prévoit pas la réintégration du personnel qui aurait été indûment licencié. Le SSP suivra donc ce dossier avec attention.

Taux d'absentéisme : Le SSP a demandé une présentation de l'évolution du taux d'absentéisme au sein de l'administration cantonale (entre 2019 et 2022), qui n'a globalement pas révélé un taux d'absentéisme anormal (y compris pour les absences de longue durée). Mais l'État se refusant à présenter des chiffres par service, il est dès lors impossible de détecter des problématiques particulières.

Rotation du personnel au sein de l'administration cantonale : Le SSP a également demandé un bilan de l'évolution du taux de rotation du personnel au sein de l'administration cantonale. En 2019, il se montait à 5,6%, en 2020 à 5,5%, en 2021 à 6,9% et en 2022 à 8,7%. L'État fait le constat qu'il est difficile de recruter dans certaines professions (encadrement supérieur, formations techniques (informaticiens, ingénieurs, etc.), domaine pénitentiaire).
Le Conseil d'État travaille par ailleurs à mieux positionner l'État comme un employeur moderne, en mettant notamment en avant des arguments éthiques (respect des valeurs, engagement pour la collectivité publique, etc.). Une campagne de communication est prévue.

Télétravail : Suite à l'introduction d'une directive sur le télétravail en septembre 2021 (max. 40% du taux d'occupation en télétravail), le SSP a demandé qu'un bilan soit effectué. D'abord prévu en 2022, il a finalement été effectué en 2023. Le télétravail n'étant pas un droit, il est donc nécessaire d'obtenir l'aval de la hiérarchie. Premier constat : 2/3 des accords concernent les titulaires féminines. Après un pic en 2020 en plein

Covid (35%), un taux relativement haut en 2021 (jusqu'à 25%), le télétravail a diminué en 2022 et début 2023, pour se maintenir autour de 7-8%. En cas d'avertissement, les accords de télétravail sont généralement annulés. Depuis son introduction, une seule procédure (avec renvoi) a été effectuée en lien avec le télétravail.

Bilan primes collectives et individuelles : Le SSP a demandé un bilan de l'octroi des primes collectives et individuelles. L'État estime que les primes sont modestes mais utiles pour valoriser certains investissements individuels et collectifs. Les enveloppes sont réparties par Départements et par services. Les primes jusqu'à CHF 1000.- sont octroyées par la direction du service, en-dessus (exceptionnel) une validation du Conseil d'État est nécessaire. Les primes individuelles sont davantage octroyées aux cadres (classes 11 à 16), ce qui confirme le sentiment du SSP que les primes favorisent les classes hautes au détriment des classes basses. Cette situation s'accentuera encore avec le passage en 2024 de 0,3% à 0,4 % de la masse salariale consacrée aux primes. Le SSP, soutenu par les autres syndicats de la fonction publique, a tenté de s'y opposer, mais sans succès.

4. Situation au sein de certains services de l'administration cantonale

Actuellement, le SSP suit plusieurs dossiers collectifs au sein des services de l'État, notamment au sein du SPAJ qui a fait l'objet d'un audit de fonctionnement, ainsi que de plus en plus de dossiers individuels. Pour des questions de confidentialité, il n'est pas possible de développer ces deux points.

Au vu des pressions qui se font sentir dans les services et secteurs, notamment au niveau financier, il n'est pas impossible que l'on assiste ces prochaines années au développement de conflits et de tensions accrus au sein de la fonction publique neuchâteloise.

a. NEVIA (Neuchâtel – Établissement pour la viabilité des infrastructures autoroutières)

NEVIA est devenu en 2022 un établissement autonome doté de la personnalité juridique de droit public et doit désormais se doter d'un statut du personnel spécifique (le personnel est actuellement soumis au statut cantonal). Le personnel, dont une partie est syndiquée, craint de voir ses conditions de travail péjorées. L'État a décidé de négocier le nouveau statut avec la commission du personnel, sans le SSP, malgré nos demandes répétées. Le projet a été soumis au SSP pour consultation au printemps 2022, avec un délai de réponse en juin. Le personnel a refusé à plus de 90% la proposition de la commission du personnel et du Département qui détériorait de manière importante ses conditions de travail, contraignant ainsi le conseiller d'État Laurent Favre à annoncer en juillet la réouverture de négociations en présence du SSP. Les négociations ont repris le 27 octobre 2022 et se sont poursuivies en 2023. Elles ont abouti à un résultat qui n'a pas satisfait une partie du personnel, mais qui a été entériné par le Conseil d'État. Le nouveau statut du personnel et son règlement d'application entrent en vigueur le 1er janvier 2024. La direction de NEVIA a promis d'effectuer un bilan après un an (fin 2024). Le SSP reviendra avec de nouvelles revendications si l'application ne donne pas satisfaction.

5. **Dépôt initiative populaire cantonale « Plus de protection pour les apprenti-e-s »**
L'initiative a lancée en septembre 2022 par un comité unitaire composé de l'ensemble des partis de gauche, des syndicats (USCN, SSP et UNIA) et de la Grève pour l'Avenir.
Elle a été déposée le 7 mars 2023 munie de 5794 signatures (4500 requises).
Le 18 octobre, le Conseil d'État a transmis son rapport au Grand Conseil dans lequel il juge l'initiative recevable. Le Grand Conseil doit maintenant se prononcer sur la recevabilité. Le Conseil d'État a la possibilité de présenter un contre-projet, qui sera débattu en commission. Affaire à suivre, donc…
Pour rappel, l'initiative a pour but d'assurer aux apprenti·e·s le respect de leurs droits durant leur formation et un soutien en cas de problèmes. Il s'agit premièrement d'améliorer la protection des apprenti·e·s dans les entreprises en augmentant le nombre de conseillers et conseillères en formation professionnel·le·s et en instaurant des contrôles réguliers et non annoncés sur les lieux d'apprentissage par une commission composée de l'État, des syndicats et des associations patronales. L'apprenti·e aura ainsi l'occasion de rencontrer plusieurs fois les personnes qui peuvent l'aider en cas de problème.
Deuxièmement, l'initiative demande la mise en place d'une formation pour les apprenti·e·s sur leurs droits, le fonctionnement du partenariat social en Suisse et le rôle des syndicats, ainsi qu'une sensibilisation pour les formateurs et formatrices en entreprise aux problématiques des apprenti·e·s, particulièrement le harcèlement et les violences physiques et psychologiques.
Un sondage d'Unia de 2019 indiquait ainsi que 33% des apprenti·e·s interrogé·e·s avaient déjà subi du harcèlement sexuel sur leur lieu d'apprentissage. Début 2023, l'OFS annonçait que, en moyenne, 21% des apprentissages se terminaient par des ruptures de contrat en Suisse. Lors de la récolte de signatures, de nombreuses personnes ont également témoigné des difficultés vécues durant leur apprentissage.
A noter que la formation duale, qui est privilégiée depuis plusieurs années par le Canton de Neuchâtel, n'est pas remise en cause par cette initiative.

6. **Grève féministe du 14 juin 2023 + travail du SSP-RN sur les questions d'égalité**

   a. **Bilan grève féministe :**
      - Plus de 300'000 personnes mobilisées à travers tout le pays. Entre 6'000 et 7'000 personnes ont manifesté à Neuchâtel.
      - Le SSP a recensé plus de 130 lieux de travail mobilisés, rien qu'en Suisse romande, dans les secteurs publics et parapublics.
      - Des dizaines de cahiers de revendications ont été déposés et/ou actualisés pour demander une série de mesures en faveur de l'égalité dans les services publics et parapublics. Les négociations ont déjà démarré dans certains cas.
      - A Neuchâtel, l'accent a été mis sur l'organisation syndicale dans le secteur de l'enfance, permettant la réalisation d'un manifeste et une bonne participation à la manifestation sous le slogan « Sans nous tout s'arrête ».
      - Au SSP, nous prévoyons désormais de mener une campagne pour l'application et l'amélioration des droits relatifs au congé maternité (parental et d'adoption).

   b. **Travail du SSP-RN sur les questions d'égalité :**

Depuis plus d'un an, le SSP est en discussion avec le Conseil d'État afin d'obtenir l'application à l'État de la législation fédérale en matière de protection de la maternité et de l'allaitement, ce qui n'est pas encore le cas, tout particulièrement pour les enseignant-e-s.
Il manque par ex. des salles de repos et d'allaitement aménagées pour les femmes enceintes et qui allaitent.
Les enseignantes n'ont pas non plus droit à un congé d'allaitement. L'art. 52 du RSten stipule que « l'allaitement ne donne pas droit à un congé supplémentaire ». Toutefois, dans certaines circonstances, cet article contrevient au droit fédéral qui permet aux femmes d'allaiter leur enfant durant leur temps de travail. Le SSP demande donc que des solutions soient trouvées pour permettre concrètement aux enseignantes d'allaiter, soit en modifiant l'art.52 RSten, qui est du ressort du Conseil d'État, soit en contraignant les directions d'aménager les horaires des femmes qui allaitent. Le statu quo n'est pas envisageable et nous nous battrons jusqu'à ce que l'on obtienne gain de cause.
Nous demandons aussi qu'une brochure expliquant leurs droits aux femmes de la fonction publique neuchâteloise soit réalisée. Cela est en cours.

7. Comité section administration cantonale

Le comité de la section administration cantonale était constitué en 2023 par Girard Mathieu, Delacroix Didier, Fongang Michelle, Méroz Fabien, Monteiro Katia, Palmieri Angelica, Sanchez José et Tutumlu Johann.
Claude Grimm, secrétaire régionale, est en charge de la section depuis mars 2015.

La Chaux-de-Fonds, 16 mai 2023