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 2024 – 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**
   Les comptes 2023 de l'État de Neuchâtel ont dégagé un bénéfice de 1,7 million (sans prélèvement à la réserve conjoncturelle ou de lissage des recettes fiscales, et ce malgré des détériorations ayant affecté le résultat), alors que le budget prévoyait un déficit de 13,6 millions. C'est ainsi la quatrième année consécutive que l'État se trouve dans les chiffres noirs. A noter l'absence de versement de la Banque nationale suisse (impact de 27,3 millions) et le crédit supplémentaire de 34,5 millions accordé en cours d'exercice pour consolider financièrement les institutions de santé et pour compenser le renchérissement sur les salaires.
   En 2024, le Grand Conseil a octroyé une baisse d'impôts de 1% pour les contribuables dès 2024, et pour deux ans. Le Conseil d'État a annoncé une seconde baisse d'impôts de 1% en 2025, « si les perspectives financières le permettent ». Le SSP était opposé à ces baisses d'impôts ne bénéficiant qu'aux personnes aisées.
   Le budget 2024 de l'État prévoyait un bénéfice de 10,8 millions, avec une enveloppe d'investissement de plus de 100 millions, tout en répondant au frein à l'endettement. Ce résultat est toutefois la conséquence de nombreux efforts fournis pour limiter ces évolutions au niveau des charges, mais également d'une progression significative des recettes. Le budget comprend la compensation du renchérissement enregistré entre mai 2022 et mai 2023 sur les salaires de la fonction publique, de l'enseignement et des secteurs sanitaire et social, pour un montant d'environ 28 millions de francs.
   En résumé, le canton de Neuchâtel, qui est dans les chiffres noirs depuis 2020, se trouve dans une situation financière bien meilleure que ce que le Conseil d'État prétend chaque année dans le but de continuer à mener une politique budgétaire très restrictive. Le SSP se bat par conséquent pour tenter d'obtenir des investissements dans le but de répondre au manque de moyens dans les services publics du canton, tout particulièrement dans le domaine de l'enseignement.
2. **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 (Alain Ribaux, chef du DESC, et Crystel Graf, cheffe du DFFD) 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.
   Les représentant-e-s du SSP-administration cantonale dans cette commission sont Mathieu Girard, Didier Delacroix et Claude Grimm (secrétaire syndicale).

a. Politique salariale du Conseil d'État

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles grilles salariales (administration cantonale et enseignement) 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 2024, comme à son habitude, le SSP a annoncé qu'il demandait l'octroi de l'échelon et de la totalité de l'IPC.

Le Conseil d'État a proposé d'octroyer l'échelon et 2 points d'IPC au total, y compris les 0,9 point en réserve depuis deux ans (obligation légale d'octroi en 2025). Le SSP a toutefois réclamé l'octroi de la totalité de l'IPC (y compris rattrapage), soit 2,3 points au total, ce qui correspond à 2,18%. Au final, le Conseil d'État a accepté cette proposition.

Le SSP a par ailleurs obtenu l'octroi d'une colonne supplémentaire de « cases roses » (derniers échelons bloqués dont l'octroi a été promis lors de la négociation de la grille salariale entrée en vigueur en 2017 et qui n'ont encore été octroyés que partiellement) pour les enseignant-e-s des classes B à F.

Le Grand Conseil a accepté l'ensemble de ces propositions lors du vote du budget 2025. Le personnel de la fonction publique voit donc son salaire 2025 suivre la courbe de l'inflation, tout en sachant que celle-ci ne compensera pas totalement l'augmentation du coût de la vie, l'IPC ne prenant pas en compte l'augmentation des coûts des primes-maladie notamment.

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 se bat pour 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.). Dans le cadre de Vitamine, des salles de repos et d'allaitement ont été créées dans le bâtiment de Tivoli. Mais il reste encore beaucoup de travail à faire au sein des services qui ne sont pas intégrés à Vitamine ainsi que dans les écoles (enseignement obligatoire et postobligatoire, car aucun congé d'allaitement n'est octroyé, ce qui rend l'application des obligations fédérales quasiment impossible). Le SSP considère que le statu quo n'est pas possible et se battra jusqu'à obtenir 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.

Egalite et conciliation vie professionnelle - vie privée : Le SSP demande l'application de ses revendications déposées lors de la grève féministe du 14 juin 2023. Le Conseil d'État y a répondu en partie mais le suivi de leur application se poursuit. Grâce au SSP qui en a fait la demande, le Conseil d'État a accepté qu'une fois par année une séance de la commission de travail Conseil d'État-syndicats soit organisée avec le collectif du 14 juin interne à l'État afin d'avancer main dans la main sur les questions d'égalité. Une première séance commune informelle a eu lieu en 2024 avec une délégation du Conseil d'Etat, mais la première séance sous

l'égide de la commission de travail CE-syndicats aura lieu au printemps 2025.

Système de classification salariale : Le SSP questionne depuis plusieurs années le système de l'État qui n'est selon lui pas très transparent. Il a décidé de saisir le préposé à la transparence et à la protection des données (PPDT) 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. De son côté, le Syndicat de la police judiciaire (SPJN) a saisi le PPDT pour obtenir les courbes salariales calculées chaque année pour chacune des classes salariales de l'État pour fixer les salaires. Démarche que le SSP soutient. Inversement, le SPJN soutient les démarches du SSP.
Pour rappel, la classe est déterminée par le cahier des charges du poste, alors que l'échelon est principalement déterminé par l'âge de la personne engagée.

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.
Le projet du Conseil d'État s'inspire du modèle valaisan (puis également bernois). Les plaintes seraient déposées sur une plateforme informatique garantissant l'anonymat puis seraient gérées et instruites par le Contrôle cantonal des finances (CCFI). 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.
En novembre 2024, le SSP a répondu à une consultation du Conseil d'État concernant son projet. Dans sa réponse, le SSP ne conteste pas le choix de confier cette tâche au CCFI, dont l'autonomie et l'indépendance ont été renforcées dans le cadre du contre-projet à la cour des comptes, mais s'interroge, au vu de ses compétences avant tout financières, quant à son autorité pour traiter des situations de dysfonctionnements au sein d'une entité (ex. cas de management inadéquat, de maltraitance répétée, etc.). Le fait que certains dossiers seront renvoyés au groupe de confiance semble laisser sous-entendre que les cas qui seront traités par le CCFI se cantonneront aux actes contraires aux dispositions légales.
Pour ce qui est du périmètre du projet, si le SSP salue le fait qu'un large champ d'actes (irrégularités, dysfonctionnements et actes contraires aux dispositions légales ou éthiques) puisse être signalé via la plateforme sécurisée, il regrette que le projet se cantonne strictement au personnel de l'État – tant pour les signalements que pour les soupçons d'irrégularités eux-mêmes. Ainsi, les enseignant-e-s de l'école obligatoire mais aussi le personnel des établissements étatiques non dotés de la personnalité juridique (communes, CCFI, PPDT, etc.), des établissements de droit public dotés de la personnalité juridique (NEVIA), SCAN, etc.) et des institutions subventionnées par l'État (RHNE, CNP, etc.) seront exclus du dispositif, ce qui est regrettable.
Le SSP estime que le Conseil d'État a manqué d'ambition en proposant un projet se cantonnant strictement au personnel de l'administration cantonale, des autorités judiciaires et du secrétariat général du Grand Conseil et souhaite que le projet soit revu pour y inclure les personnels des entités citées plus haut.

En termes de ressources en personnel, le Conseil d'État propose un renforcement initial de 0,2 EPT des effectifs du CCFI (avec un bilan après une période de 2 ans et, si nécessaire, une adaptation de la dotation). Cela signifie que pour recevoir les signalements, conduire une analyse préliminaire, déterminer la suite à donner, chercher au besoin des éléments complémentaires, instruire les dossiers relevant de sa compétence, établir les faits et les signaler aux entités concernées et/ou prendre des mesures en collaboration avec ces dernières, le CCFI n'aura à disposition qu'un poste à 20%, ce qui semble clairement insuffisant. En comparaison, le canton du Valais a créé un poste à 100%.

Bilan des activités du groupe de confiance : Le SSP a demandé un bilan des activités du groupe de confiance car il s'interroge sur son indépendance et sur sa marge de manœuvre réelles pour régler les problèmes et conflits au sein de l'État de Neuchâtel.
Le groupe de confiance est constitué d'environ 10 personnes provenant de plusieurs départements. Les demandes sont traitées de manière à éviter les conflits d'intérêts. Chaque fois qu'une demande est faite, un binôme reçoit la ou les personnes. Le SRHE ne fait plus partie du groupe de confiance, mais peut être consulté.
Le groupe de confiance reçoit et écoute. Il peut prendre des conseils auprès des services et peut faire appel à des externes. Il ne peut pas prendre de mesures, mais peut remonter les infos au sein du service, qui peut prendre des mesures.
Pour les cas étaient issus d'une démarche collective, le SRHE propose généralement un coaching pour aider le groupe à avancer et trouver des solutions. Les demandes proviennent de tous les départements et concernent surtout des problèmes de communication et de comportement, ce qui génère des problèmes interpersonnels.
Dans la grande majorité des cas, des solutions sont trouvées sans déplacement du personnel. Mais dans certains cas, des sanctions peuvent être prises.
Le groupe de confiance est rattaché au DESC mais il est indépendant et fonctionne de manière confidentielle.
Les personnes engagées dans le groupe de confiance le font sur une base volontaire.

Demande de revenir à un horaire hebdomadaire de 40h : Le SSP et SMF ont demandé à plusieurs reprises de revenir à 40h de travail par semaine (contre 41h actuellement). Toutefois, jusqu'ici, le Conseil d'État a refusé, rappelant que cette augmentation d'une heure était une mesure d'économie avec en compensation un jour supplémentaire de vacances, la possibilité de ne faire que 30 minutes de pause à midi et une augmentation de la grille salariale de 0,4 point.
Le Conseil d'État a également procédé à une comparaison entre les cantons de Suisse romande pour ce qui est de l'horaire, des vacances et des jours fériés et en a conclu que l'État de Neuchâtel était plutôt bien placé (par ex. Neuchâtel est le seul canton à offrir 35 jours de vacances dès 60 ans). Le Conseil d'État a donc décidé de ne pas revenir à 40h par semaine mais n'a pas fermé définitivement la porte. En effet, suite à la réflexion sur la « marque employeur », le Conseil d'État pourrait changer d'avis.
Le SSP reviendra donc ultérieurement à la charge avec cette revendication.

Problématique du salaire en cas d'absence de longue durée : Lorsque des titulaires de fonction publique sont absent-e-s de manière prolongée et

qu'ils-elles peinent à récupérer leur capacité de travail à 100%, il arrive un moment où les personnes atteignent la limite fixée par la loi, avec le risque de se retrouver sans ressource.
En effet, l'État cumule les cas de maladie et d'accidents, alors que dans le privé chaque cas est considéré séparément, ce qui augmente la probabilité d'atteindre les 720 jours d'absence (sur une période mobile de 900 jours). Par ailleurs, l'État compte une absence à 100% même si la personne a repris le travail à temps partiel, ce qui est pénalisant. Cette « double peine » pose problème car il peut arriver que des personnes cumulent les soucis de santé (maladie + accident, etc.). En cas d'accident, l'État reçoit des indemnités de l'assurance-accident et il est donc encore plus injuste que des personnes se retrouvent privées de salaire, tout particulièrement si elles ont repris le travail à temps partiel.
Le SSP a demandé qu'une réflexion soit initiée sur le sujet car cette situation ne protège pas suffisamment le personnel et n'est pas digne de l'employeur État.
La délégation du Conseil d'État ne s'est pas montrée ouverte à revoir la situation à ce stade. L'État ne souhaite pas non plus contracter une assurance perte de gain (APG) pour son personnel, car il estime que cela lui coûterait plus cher que le système actuel d'auto-assurance.
S'il souhaite agir dans ce domaine, M. Ribaux a suggéré au SSP d'écrire au Conseil d'État avec des éléments de comparaison avec le secteur privé.

Plan canicule : le SSP a demandé si l'État disposait d'un plan canicule pour son personnel. Le SRHE a répondu qu'il y avait des recommandations pour les services et qu'il essayait de changer les habitudes. La protection des femmes enceintes, qui doivent pouvoir rentrer chez elles à partir de 28°, est quant à elle assurée. Pour les services « métiers » tels que le SPCH, le SRHE estime qu'une solution serait d'élargir les horaires.
Le SSP reviendra avec des propositions concrètes.

Projet de développement de la « marque employeur » : L'État constate qu'il a des difficultés à recruter mais aussi à garder le personnel. D'où l'idée de développer sa « marque employeur », à l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé.
Pour ce faire, il axe son action sur la communication, la perception du public, mais aussi sur l'analyse des pratiques de l'État et de ses concurrents.
Le SSP salue cette démarche mais relève qu'il est aussi nécessaire d'améliorer les conditions cadres (conditions de travail, salaires, conciliation vie privée – vie professionnelle, etc.), sans quoi il sera difficile de fidéliser le personnel.

Communication des syndicats au sein de l'État (administration cantonale + enseignement postobligatoire) : Après un long processus de négociation avec le Conseil d'État, les syndicats de la fonction publique ont la possibilité depuis 2023 d'envoyer deux courriels par an (un collectif et un individuel) à l'ensemble du personnel de l'État (personnel de l'administration cantonale et enseignant-e-s du post-obligatoire).

3. **Situation de certains services de l'administration cantonale**
   a. **SPAJ :** Le SSP suit le dossier du SPAJ depuis plusieurs années. Le SPAJ est un service qui a beaucoup grandi ces dernières décennies et qui s'est vu progressivement attribuer des tâches en lien avec la planification et le

financement du dispositif d'accueil familial, le dispositif ambulatoire avec l'action éducative en lieu ouvert (AEMO) et le suivi psycho-éducatif (SPE) ainsi que le réseau des familles d'accueil et les institutions spécialisées.

Ces « nouvelles » missions s'inscrivent dans un contexte social d'augmentation du nombre de jeunes dont le placement ou l'accompagnement est nécessaire. Cette croissance des besoins impacte directement le SPAJ et implique inévitablement des besoins financiers accrus et une pression de toute part (parents, enfants, structures, justice, etc.) sur le dispositif. Parallèlement, les objectifs du Conseil d'État ces dernières années visaient à réduire l'impact financier du SPAJ, ce qui a entraîné un contexte de tension et une difficulté pour le service à mener à bien ses missions.

Le SSP dénonce par conséquent un manque de moyens chronique pour permettre au SPAJ de mener à bien ses missions, en particulier celles de protection de l'enfant. Le personnel est surchargé, avec un nombre de mandats/dossiers par IPE beaucoup trop élevé.
Cette situation est d'autant plus inquiétante que le système est totalement saturé, avec un manque chronique de places en institution et des listes d'attente entre 3 et 6 mois pour toute forme de soutien en ambulatoire. S'il est parfois possible de trouver des solutions dans les situations d'urgence, cela se fait toutefois au prix d'efforts conséquents pour le personnel, qui n'en peut plus.
Cette situation engendre une perte de sens pour le personnel et des démissions en cascade, avec des conséquences négatives en termes de perte d'expérience et de compétences.
Le SSP a donc tiré la sonnette d'alarme et écrit en juin 2024 au Conseiller d'État pour demander des mesures urgentes. Le SSP a aussi demandé l'application des recommandations de la COPMA, qui recommande un nombre maximum de 50 à 60 mandats par IPE, alors que le moyenne est actuellement de 100 mandats.
Le 30 août 2024, le chef du Département a répondu au SSP et annoncé la mise en œuvre de toute une série de mesures pour pallier au moins en partie les problématiques de l'OPE (mesures organisationnelles à court terme visant à décharger le personnel ainsi que la création d'une quatrième équipe OPE dans les Montagnes, la création d'un poste de formateur-trice en protection de l'enfant pour les nouveaux collaborateurs-trices de l'OPE et la formation continue, la création d'une plateforme technique dédiée à la formation continue, etc.). Ces mesures constituent un premier pas dans la bonne direction mais ne suffiront probablement pas pour régler la situation. Il s'agira d'effectuer un bilan de ces mesures pour définir la suite à y donner.

Le Grand Conseil s'est également saisi du dossier du SPAJ. La commission de gestion et d'évaluation a dévoilé publiquement le 26 mars 2024 un rapport d'information sur le fonctionnement du service de la protection de l'adulte et de la jeunesse (SPAJ) (lien), avec à l'appui :

- une injonction relative à la structure fonctionnelle du service
- une injonction relative aux outils de pilotage, d'évaluation et de contrôle
- un postulat demandant un monitoring des ressources humaines au sein de l'administration cantonale.

Le 18 avril 2024, le SSP a écrit au Grand Conseil afin de l'inviter à approuver le rapport de la commission de gestion et d'évaluation (COGES) sur le fonctionnement du SPAJ, ainsi que les objets déposés par la commission, qui apportent enfin des réponses concrètes aux

problématiques que le SSP remonte depuis des années aux autorités cantonales.
Dans son courrier, le SSP se réjouit que le rapport de la COGES apporte les corrections nécessaires à la réorganisation du SPAJ annoncée en septembre 2023 par Mme Graf, qui ne réglait pas les principales problématiques du service. En effet, les mesures prises en matière de pilotage ne correspondaient pas aux conclusions de l'audit de fonctionnement, notamment en matière d'absence de séparation des pouvoirs entre les rôles de placeur, financeur et contrôleur, que SPAJ continuerait donc à cumuler dans la nouvelle organisation. Ceci alors qu'une externalisation du contrôle financier et des institutions aurait été nécessaire pour assurer une bonne gouvernance. Ainsi, le SSP approuve la proposition de COGES de réorganiser le SPAJ en plus petites entités.
Le personnel du SPAJ étant soumis à de fortes pressions dues à une surcharge de travail mais aussi à un climat de travail tendu et à un mode de management vertical, il attend des autorités qu'elles mettent les moyens nécessaires pour alléger la charge de travail mais aussi pour permettre de créer une véritable culture du dialogue et de l'échange au sein du service. Il demande aussi que l'État soit en mesure de répondre à l'ensemble des besoins en matière de placements en institution.
Lors de la session des 23-24 avril 2024, le Grand Conseil a accepté le rapport de la commission de gestion, ainsi que les deux injonctions (1. structure fonctionnelle du service ; 2. outils de pilotage d'évaluation et de contrôle) et le postulat 24.603 sur le monitoring des ressources humaines au sein de l'administration cantonale (lien session 23-14 avril 2024).
Affaire à suivre, donc.

b. **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 a donc dû se doter d'un statut du personnel spécifique (le personnel est actuellement soumis au statut cantonal). Le nouveau statut du personnel et son règlement d'application ont été négociés par le SSP en collaboration (avec la commission du personnel. Ils sont entrés 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.

c. D'autres services de l'État sont soumis à de fortes pressions ou sont l'objet de dysfonctionnements importants, parfois à cause d'un management inadéquat, sans que des mesures soient prises. Il n'est toutefois pas possible d'en parler ici, car les situations sont confidentielles.

4. Comité section administration cantonale

Le comité de la section administration cantonale est constitué de plusieurs membres du personnel de l'administration cantonale. Il se réunit de manière bimestrielle. Claude Grimm, secrétaire régionale, est en charge de la section depuis mars 2015.

La Chaux-de-Fonds, mai 2025