



CONFÉRENCE INTERCANTONALE
DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE DE
LA SUISSE ROMANDE ET DU TESSIN

Faubourg de l'Hôpital 68 Tél. 032 889 69 72
Case postale 556 Fax 032 889 69 73
CH-2002 Neuchâtel ciip@ne.ch
www.ciip.ch

Règlement de fonctionnement de la CIIP du 15 mars 2012

La Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin,

Vu l'article 20 des Statuts de la CIIP, du 25 novembre 2011 (article 18 dans la révision du 26 novembre 2015),

Vu les articles 18 et 26 du Règlement de gestion financière de la CIIP, du 25 novembre 2011 (respectivement articles 17 et 29 dans la révision du 26 novembre 2015),

Et compte tenu de la législation relative à la fonction publique de la République et Canton de Neuchâtel, soit la Loi du 28 juin 1995 sur le statut de la fonction publique (LSt), le Règlement général d'application du 9 mars 2005 sur le statut de la fonction publique (RSt), le Règlement concernant les traitements du 9 mars 2005 (RTFP) et le Règlement des fonctionnaires du 9 mars 2005 (RDF), ainsi que de leurs mises à jour successives,

Arrête ¹ :

Article premier **Champ d'application**

Le présent règlement détermine les principes de fonctionnement de la CIIP en ce qui concerne :

- les autorités de décision,
- le statut du personnel permanent,
- les conditions d'engagement des collaborateurs à durée déterminée,
- le renoncement aux droits d'auteurs pour les documents rédigés sur mandat de la CIIP,
- les indemnités et défraiements pour les collaborateurs et pour les membres des conférences, commissions et groupes de travail,
- les conditions liées aux cas de maladie ou d'accident,
- l'engagement de la responsabilité de la CIIP face à des tiers,
- le contrôle de qualité des prestations et les procédures de contrôle interne,
- les voies de droit.

Art. 2 **Autorités de décision, subordination**

¹ La nomination, l'engagement et le licenciement des collaborateurs de la CIIP relèvent de la compétence :

- a. de l'Assemblée plénière pour ce qui est de l'engagement et de la nomination du secrétaire général et du directeur de l'IRD, ainsi que de la nomination et du licenciement des cadres et des collaborateurs scientifiques du Secrétariat général,

¹ Les termes désignant des personnes ou des fonctions valent indifféremment pour l'homme ou la femme.

- b. du secrétaire général pour ce qui est de l'engagement des cadres et des collaborateurs scientifiques et pour ce qui est de l'engagement, de la nomination et du licenciement des collaborateurs de secrétariat et de service.

² La détermination du cahier des charges et de la classification salariale des collaborateurs de la CIIP relèvent de la compétence :

- a. du président de la CIIP pour ce qui est du secrétaire général et du directeur de l'IRDP,
- b. du secrétaire général pour ce qui est des autres cadres et collaborateurs scientifiques, de secrétariat et de service, hors IRDP,
- c. du directeur de l'IRDP pour ce qui est du personnel directement rattaché à l'IRDP.

³ Toutes les autres décisions relatives au personnel relèvent du supérieur hiérarchique direct.

Art. 3 Personnel permanent de la CIIP

¹ Sous réserve des dispositions particulières définies à l'alinéa 6 ci-dessous, le personnel permanent de la CIIP est soumis à la législation sur le statut de la fonction publique de l'Etat de Neuchâtel, siège de la Conférence, ainsi qu'à ses textes d'application, y compris en ce qui concerne les traitements.

² Dans l'application des dispositions légales et réglementaires mentionnées à l'alinéa 1, il y a lieu d'opérer les substitutions suivantes :

- a. l'Assemblée plénière se substitue au Conseil d'Etat,
- b. le président de la CIIP au Chef du Département,
- c. le secrétaire général au chef de service et au chef du service des ressources humaines.

³ Les postes permanents à repourvoir font l'objet d'une mise au concours publiée pour le moins sur le site internet de la CIIP et, si nécessaire, dans la presse romande ou régionale et par voie électronique auprès des départements cantonaux et des institutions intéressées. La CIIP est dispensée de l'obligation de publication dans les Feuilles officielles cantonales.

⁴ Les collaborateurs engagés à titre permanent auprès de la CIIP sont affiliés à la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (*prévoyance.ne*).

⁵ Les dérogations au statut neuchâtelois autorisées par l'art. 20, al. 3 des Statuts de la CIIP du 25 novembre 2011 (art. 18 al. 4 dans la révision du 26 novembre 2015) sont les suivantes, dont le secrétaire général précise au besoin l'application par voie de directives :

- a. Possibilité de charge globale annuelle et régime différencié des vacances
 - le contrat d'engagement et le cahier des charges précisent, pour chaque collaborateur en fonction de la nature de son travail et de ses responsabilités, si son horaire de travail relève de l'horaire administratif standard (selon chap. 2 du RDF du 9 mars 2005) ou d'une charge globale annuelle ;
 - le collaborateur relevant de l'horaire administratif standard bénéficie du droit aux vacances accordé à la fonction publique neuchâteloise (selon chap. 4 RDF) ;
 - le collaborateur relevant d'une charge globale annuelle n'est pas soumis aux dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail, mais il communique un décompte des absences autorisées ; il ne peut faire valoir aucune prétention au titre d'heures supplémentaires ;

- le collaborateur relevant d'une charge globale annuelle bénéficie de six semaines de vacances**, auxquelles s'ajoutent une semaine dès 50 ans et une deuxième semaine dès 60 ans ;
- en cas de modification de la durée des vacances pour la fonction publique neuchâteloise, les effets s'en appliquent automatiquement aux collaborateurs relevant de l'horaire administratif standard ; l'Assemblée plénière est seule compétente pour décider d'une modification de la durée des vacances pour les collaborateurs relevant d'une charge globale annuelle.

b. Télétravail :

- la possibilité d'effectuer une partie de ses tâches par voie de télétravail peut être accordée par l'autorité compétente pour l'établissement du cahier des charges ; cette possibilité est limitée par les besoins de la fonction et du service, elle ne s'applique qu'à partir d'un taux d'activité de 50 % et elle n'implique pas de frais supplémentaires pour l'employeur ;
- la qualité du travail est régulièrement évaluée ; la même autorité peut retirer son autorisation.

c. Conditions de retraite anticipée :

- sauf cas exceptionnels, particulièrement liés à des besoins de restructuration des activités, la CIIP n'accorde pas à ses collaborateurs de compensations financières pour une retraite anticipée ;
- en tant qu'autorité supérieure de nomination, l'Assemblée plénière est seule compétente pour décider des exceptions.

d. Perceptions sur le salaire de base :

- en cas d'adoption par le Conseil d'Etat neuchâtelois de mesures d'économie pouvant réduire les salaires nets, notamment par la perception de contributions de solidarité, l'Assemblée plénière décide quant au principe de leur application au personnel permanent de la CIIP, en tenant compte des éventuelles compensations offertes.

Art. 4 Collaborateurs à durée déterminée

¹ Pour les besoins de certaines commissions permanentes ou de groupes de travail non permanents, ainsi que pour l'élaboration de plans d'études, de moyens d'enseignement et de ressources didactiques, le Secrétariat général de la CIIP peut procéder, avec ou sans mise au concours, à l'engagement de personnel pour des mandats à durée déterminée. Il peut s'agir :

- a. de collaborateurs pédagogiques ou scientifiques détachés d'une administration cantonale,
- b. de collaborateurs scientifiques travaillant dans une Haute Ecole,
- c. d'enseignants, remplacés dans leur établissement pour le pourcentage et la durée de leur mandat,
- d. d'indépendants avec un statut d'experts.

² L'engagement de collaborateurs à durée déterminée fait en tous les cas l'objet d'une négociation préalable avec l'employeur, puis le cas échéant d'un contrat personnel d'engagement ou d'une convention institutionnelle de détachement. Le contrat ou la convention précise le mandat général, la durée, le début et l'échéance de l'engagement, le taux d'activité et si nécessaire sa répartition précise, le régime horaire et de vacances, les conditions financières (honoraires, décharges, primes, défraiements), le rattachement hiérarchique, ainsi que les obligations des deux parties pour assurer le bon déroulement du mandat ou pour régler le cas échéant l'interruption anticipée de celui-ci et la rupture du contrat ou de la convention.

** Cette clause est assortie d'une disposition transitoire, accordant aux collaborateurs concernés déjà engagés avant l'entrée en vigueur du présent règlement un délai de cinq ans durant lequel le droit aux vacances précédemment pratiqué demeure acquis. Ce droit s'effacera en faveur de l'application uniforme de la présente clause à partir du 1^{er} janvier 2017. La clause s'applique par contre à dater de l'entrée en vigueur du règlement de fonctionnement à tout nouvel engagement de collaborateurs relevant d'une charge globale annuelle.

³ Conformément à l'art. 18 du règlement du 25 novembre 2011 relatif à la gestion financière de la CIIP (art. 17 dans la révision du 26 novembre 2015), l'engagement de collaborateurs à durée déterminée par voie de convention de détachement implique la prise en charge par la CIIP du coût complet, charges sociales et autres contributions de l'employeur incluses.

Art. 5 Renoncement aux droits d'auteurs

¹ Le personnel permanent de la CIIP et les collaborateurs engagés à durée déterminée pour l'élaboration de plans d'études, de moyens d'enseignement et de ressources didactiques, ne peuvent prétendre à l'obtention de droits d'auteur ou de droits voisins pour les documents qu'ils auraient rédigés sur mandat de la CIIP.

² Le droit moral de s'opposer à toute altération d'un document, mandaté et publié par la CIIP, pouvant porter atteinte à la personnalité de l'auteur reste en tout temps garanti.

Art. 6 Indemnités, frais de déplacement et de repas

¹ Le mode de règlement des indemnités et défraiements est en principe déterminé dans le contrat d'engagement des collaborateurs du Secrétariat général.

² L'autorité compétente pour l'établissement du cahier des charges peut accorder, aux collaborateurs devant fréquemment se déplacer en Suisse romande ou au-delà, une indemnité globale couvrant forfaitairement et semestriellement l'ensemble des frais de transport, de repas et de communication, à l'exception des frais de logement ou, sur autorisation préalable, d'avion, remboursés séparément sur présentation des quittances.

³ En l'absence d'autres précisions dans le contrat d'engagement du personnel permanent, ainsi que de manière générale pour les collaborateurs à durée déterminée, s'applique le règlement en vigueur de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) concernant les indemnités et défraiements, la mention de la CIIP s'y substituant à celle de la CDIP.

⁴ Pour les membres de conférences, de commissions et de groupes de travail s'applique exclusivement le règlement de la CDIP concernant les indemnités et défraiements. Conformément à celui-ci, les frais des délégués ex officio des Départements cantonaux sont pris en charge par leur canton.

Art. 7 Versement du salaire en cas de maladie ou d'accident

¹ En cas d'absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident, le versement du salaire pour le personnel permanent s'effectue selon l'art. 29 du règlement concernant les traitements de la fonction publique (RTFP) de la République et Canton de Neuchâtel, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2007.

² La possibilité de contracter une assurance complémentaire de perte de gains est offerte sur les mêmes bases que pour les collaborateurs de la fonction publique neuchâteloise.

Art. 8 Responsabilité

Sous réserve de l'examen des faits, la CIIP répond des dommages causés à des tiers par elle-même, par ses organes et commissions, leurs membres respectifs ou par ses propres collaborateurs dans l'exercice de leur activité officielle.

Art. 9 **Qualité des prestations et contrôle interne**

Le secrétaire général prend toutes les mesures nécessaires pour garantir la qualité et la fiabilité des prestations du Secrétariat et des collaborateurs de la CIIP. Il détermine par voie de directives les procédures de gestion administrative et financière ; il en contrôle le respect et il en répond personnellement devant la commission de gestion et l'Assemblée plénière.

Art. 10 **Voies de droit**

¹ L'Assemblée plénière constitue la première voie de recours pour les collaborateurs permanents et à durée déterminée engagés par la CIIP, concernant l'application du présent règlement.

² Le Tribunal administratif de la République et Canton de Neuchâtel constitue l'autorité supérieure de recours aux conditions de l'art. 82 de la loi sur le statut de la fonction publique, pour ce qui relève de l'art. 2, al. 1 du présent règlement.

³ Pour ce qui relève des engagements de tiers conformément à l'art. 4 du présent règlement, les différents sont soumis aux articles du Code des obligations relatifs aux contrats de mandat.

⁴ Sous réserve des dispositions du présent règlement, la loi neuchâteloise sur la procédure et la juridiction administratives du 27 juin 1979 est applicable.

Art. 11 **Dispositions transitoires et finales**

Les règlements et dispositions suivants sont abrogés au 31 mars 2012 :

- le Règlement du 22 novembre 1996 sur le statut du personnel de la CIIP,
- la Directive du 22 novembre 1996 concernant les indemnités de séance et les frais de déplacement des membres de commissions, de groupes d'études et de travail relevant de la CIIP ou de l'un de ses organes,
- la Directive du 4 juillet 2005 relative au contrôle individuel des horaires de travail,
- ainsi que les directives techniques internes antérieures.

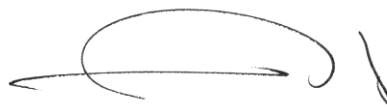
Art. 12 **Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2012.

Neuchâtel, le 15 mars 2012 (réactualisation sur la base de la révision du 26.11.2015 des statuts et du RFI).



Elisabeth Baume-Schneider
Présidente



Olivier Maradan
secrétaire général