



Règlement de fonctionnement de la CIIP, du 23 mai 2019

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

Vu l'article 18 des Statuts de la CIIP, du 25 novembre 2011, révisés le 26 novembre 2015,

Vu les articles 17 et 29 du Règlement de gestion financière de la CIIP, du 25 novembre 2011, révisé le 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, des décisions prises par voie d'arrêtés du Conseil d'Etat neuchâtelois et des dérogations adoptées de 2016 à 2018 par l'AP-CIIP,

Arrête :

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 dérogations et prestations accordées aux collaboratrices et collaborateurs permanents,
- les conditions d'engagement du personnel à durée déterminée,
- les indemnités et défraiements pour les collaboratrices et collaborateurs et pour les membres des conférences, commissions et groupes de travail,
- les conditions liées aux cas de maladie ou d'accident,
- le renoncement aux droits d'auteur pour les documents rédigés sur mandat de la CIIP,
- 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 cadres et des collaboratrices et collaborateurs permanents de la CIIP relèvent de la compétence :

- a. de l'Assemblée plénière pour ce qui est de l'engagement, de la nomination et du licenciement du/de la secrétaire général/e, du/de la secrétaire général/e adjoint/e et directeur/trice de l'IRDP, ainsi que de la nomination et du licenciement des cadres et des collaboratrices et collaborateurs scientifiques du Secrétariat général / IRDP / UMER,
- b. du/de la secrétaire général/e pour ce qui est de l'engagement et de l'évaluation des cadres et des collaboratrices et collaborateurs scientifiques et pour ce qui est de l'engagement, de la nomination et du licenciement des collaboratrices et collaborateurs de secrétariat et de service.

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

- a. du/de la Président/e de la CIIP pour ce qui est du/de la secrétaire général/e, du/de la secrétaire général/e adjoint/e et directeur/trice de l'IRDP,
- b. du/de la secrétaire général/e, conjointement avec le/la secrétaire général/e adjoint/e et directeur/trice de l'IRDP, pour ce qui est des autres cadres, collaboratrices et collaborateurs scientifiques, de secrétariat et de service.

³ Toutes les autres décisions et évaluations relatives au personnel relèvent du/de la supérieur/e hiérarchique direct/e.

Art. 3 Personnel permanent de la CIIP

¹ Sous réserve des dispositions particulières définies à l'alinéa 9 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/la Président/e de la CIIP au/à la Chef/fe du Département,
- c. le/la secrétaire général/e aux chef/fe de service et chef/fe 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 par voie électronique auprès des départements cantonaux, des organes permanents de la CIIP et des institutions intéressées, ainsi que, si nécessaire, dans la presse romande ou régionale. La CIIP est dispensée de l'obligation de publication dans les Feuilles officielles cantonales et/ou sur les sites RH cantonaux.

⁴ Les collaboratrices et 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 L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs permanents, cadres inclus, bénéficie du droit aux vacances accordé à la fonction publique neuchâteloise (selon chap. 4 RDF).

⁶ Le régime horaire est calqué sur celui de l'Etat de Neuchâtel (selon chap. 2 RDF), moyennant les spécificités suivantes :

- a. la durée horaire d'une semaine standard de travail est de 40 heures ;
- b. le/la secrétaire général/e et le/la secrétaire général/e adjoint/e et directeur/trice de l'IRDP sont soumis à l'art. 10 RDF.

⁷ 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.

⁸ La possibilité de contracter une assurance complémentaire de perte de gains est offerte sur les mêmes bases que pour les collaboratrices et collaborateurs de la fonction publique neuchâteloise.

⁹ Les dérogations au statut neuchâtelois, autorisées par l'art. 18 al. 4 des Statuts de la CIIP du 25 novembre 2011 révisés le 26 novembre 2015, sont les suivantes, dont le/la secrétaire général/e précise au besoin l'application par voie de directives :

- a. En cas de modification de l'horaire standard ou de la durée des vacances pour la fonction publique neuchâteloise, l'Assemblée plénière est seule compétente pour décider de son application ou d'une dérogation pour les collaboratrices et collaborateurs permanents de la CIIP.
- b. Elargissement de la reconnaissance du lieu de réalisation découlant de la mobilité spatiale du travail intercantonal (heures externes variables) :
 - les collaboratrices et collaborateurs permanents dont le cahier des charges implique des déplacements du fait de séances, de manifestations ou d'entretiens se tenant hors des locaux de la CIIP, sont autorisés à compter les heures de travail externes effectives au même titre que les heures de bureau, qu'elles se déroulent dans d'autres lieux, dans le train durant le déplacement correspondant ou pendulaire, ou à leur domicile ou lieu de séjour par commodité horaire au vu des déplacements ou pour certaines tâches rédactionnelles ;
 - la notation de ces heures externes variables est faite par la collaboratrice ou le collaborateur concerné/e conformément aux directives du/de la secrétaire général/e.
- c. Télétravail (heures externes fixes):
 - la possibilité d'effectuer une partie de ses tâches par voie de télétravail, de manière fixe et permanente sur une ou quelques demi-journées de la semaine, peut être accordée par l'autorité compétente pour l'établissement du cahier des charges et est spécifiquement inscrite dans ce dernier ; 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 et la productivité du travail sont régulièrement évaluées ; la même autorité peut retirer son autorisation ;
 - la notation de ces heures externes fixes est faite par la collaboratrice ou le collaborateur concerné/e conformément aux directives du/de la secrétaire général/e.
- d. Mobilité professionnelle interne :
 - les collaboratrices et collaborateurs de la CIIP ne peuvent avoir accès à la mobilité professionnelle interne dans le cadre de l'Etat selon l'art. 9 RSt.
- e. Conditions de retraite anticipée :
 - sauf cas exceptionnels, essentiellement liés à des besoins de restructuration des activités ou des entités internes, la CIIP n'accorde pas à ses collaboratrices et 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.
- f. 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, 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 Personnel 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 collaboratrices et collaborateurs pédagogiques ou scientifiques détachés d'une administration cantonale,
- b. de collaboratrices et collaborateurs scientifiques travaillant dans une Haute Ecole,
- c. d'enseignant/e/s, remplacé/e/s dans leur établissement pour le pourcentage et la durée de leur mandat,
- d. d'indépendant/e/s avec un statut d'experts.

² L'engagement de collaboratrices et collaborateurs à durée déterminée fait en tous les cas l'objet d'une négociation préalable avec l'employeur et, selon les situations individuelles, d'un contrat personnel de mandat ou d'une convention institutionnelle de détachement (complétée d'un contrat individuel et d'un cahier des charges). 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 (en principe administratif et non scolaire), 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.

³ Conformément à l'art. 17 du règlement du 25 novembre 2011 relatif à la gestion financière de la CIIP révisé le 26 novembre 2015, l'engagement de collaboratrices et 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 Indemnités, frais de déplacement et de repas

¹ La CIIP 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.

² Pour les collaboratrices et collaborateurs permanents de la CIIP peuvent s'appliquer en outre les dispositions suivantes, lesquelles visent notamment à favoriser l'usage exclusif des transports publics par les bénéficiaires:

- a) En tant que partenaire de la communauté tarifaire neuchâteloise ONDE VERTE, la CIIP encourage ses collaborateurs à utiliser les transports publics et à économiser les places de parking en leur offrant un "Rail Check" soumis à diverses conditions que le/la secrétaire général/e précise par voie de directives.
- b) L'autorité compétente pour l'établissement du cahier des charges peut accorder, aux collaboratrices et collaborateurs devant fréquemment se déplacer en Suisse romande ou au-delà, une indemnité globale couvrant forfaitairement et semestriellement les frais de transport, de repas et de communication induits par l'activité, à l'exception des frais de logement remboursés séparément sur présentation des quittances. Cette attribution est inscrite dans le cahier des charges des bénéficiaires.
- c) Ladite autorité a la possibilité d'inclure dans cette indemnité la prise en charge partielle ou totale* d'un abonnement général, en tenant compte d'un ensemble de critères portant sur le taux d'engagement de la collaboratrice/du collaborateur, le coût moyen annuel de ses déplacements professionnels (découlant du nombre et des lieux de séances externes) et l'intérêt pour la CIIP d'engager des personnalités particulièrement qualifiées issues des divers cantons membres. La collaboratrice/le collaborateur disposant de la prise en charge partielle ou totale d'un AG n'est pas

* Inscrite sur le certificat de salaire du collaborateur / de la collaboratrice concerné/e.

autorisé/e à se faire rembourser d'autres frais de transports en Suisse, ni à utiliser régulièrement une place de parc au siège de la CIIP.

- d) Les frais relevant d'un voyage professionnel à l'étranger sont couverts séparément, moyennant une autorisation écrite préalable du/de la secrétaire générale ou du/de la secrétaire général/e adjoint/e et directeur/trice de l'IRDP, précisant le nombre de nuitées et repas, ainsi que les moyens de transport (avion si nécessaire), effectivement pris en charge par la CIIP ; un forfait ou un plafond financier peut être fixé dans la décision en fonction des circonstances ou du niveau moyen des coûts locaux.

³ 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 délégué/e/s ex officio des Départements cantonaux sont pris en charge par leur canton.

Art. 6 Renoncement aux droits d'auteur

¹ Le personnel permanent de la CIIP et le personnel engagé à durée déterminée pour l'élaboration de plans d'études, de moyens d'enseignement et de ressources didactiques, ne peut prétendre à l'obtention de droits d'auteur ou de droits voisins pour les documents 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/e reste en tout temps garanti.

Art. 7 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 collaboratrices et collaborateurs dans l'exercice de leur activité officielle.

Art. 8 Qualité des prestations et contrôle interne

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

Art. 9 Voies de droit

¹ L'Assemblée plénière, par l'entremise de son/sa Président/e, constitue la première voie de recours pour les collaboratrices et 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 différends sont soumis aux articles du Code des obligations relatifs aux contrats de mandat. Ils sont traités prioritairement

par la voie de la médiation, à défaut par les juridictions civiles conformément au Code de procédure civil suisse, le for prorogé exclusif étant à Neuchâtel.

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

Art. 10 Dispositions transitoires et finales

Les règlements et dispositions suivants sont abrogés au 31 décembre 2019 :

- le Règlement de fonctionnement de la CIIP du 15 mars 2012,
- les directives d'application s'y rapportant.

Art. 11 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Neuchâtel, le 23 mai 2019



Monika Maire-Hefti
Présidente



Olivier Maradan
secrétaire général

Annexes :

- Liste des dérogations adoptées par l'AP-CIIP en regard des dispositions de l'Etat de Neuchâtel, du 2 juillet 2018.
- Réglementation de la CDIP concernant les indemnités et défraiements, du 29 août 2005.

et, après leur adoption en décembre 2019 :

- Directive sur la gestion et le contrôle du temps de travail des collaborateurs permanents de la CIIP, du ... décembre 2019.
 - Directive sur les défraiements et les dédommagements, s'appliquant aux organes de la CIIP, au personnel permanent et aux collaborateurs à durée déterminée, du ... décembre 2019.
-