
Convention d'accompagnement pour le personnel touché par des suppressions de postes liées à des restructurations (Convention emplois administration)

Préambule

Dans le cadre du programme de législature 2006-2009, le Conseil d'Etat a fixé des objectifs qui entraîneront des suppressions d'emplois liées à des restructurations dans la fonction publique.

Afin d'atténuer, pour les collaborateurs dont le poste est supprimé, les conséquences de décisions sur lesquelles ils n'ont pas prise et d'offrir un appui aux différents partenaires impliqués dans le processus de restructuration, le Conseil d'Etat a prévu le financement, avec une partie de l'économie ainsi dégagée, notamment d'un train de mesures d'accompagnement lié à la réduction du personnel.

L'article 79, alinéa 1 de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995 fait obligation au Conseil d'Etat de consulter notamment les associations du personnel sur toute question de portée générale concernant le personnel, ses conditions de travail et de traitement, sur les questions de principe relatives à l'application de la loi ou de ses dispositions d'exécution, ainsi que sur tout projet de dispositions d'exécution générales de la loi. En son alinéa 2, l'article 79 de la même loi prévoit que la consultation des associations du personnel s'effectue au sein d'une commission de travail. Sur cette base, une convention entre le Conseil d'Etat et les associations reconnues du personnel de la République et Canton de Neuchâtel est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006 (ci-après: Conv.-cadre). Cette convention prévoit la création d'une commission de travail au sens de l'article 79, alinéa 2 LSt précité. Selon l'article 7, alinéa 1, chiffre 4 de la convention, doivent faire l'objet d'une négociation entre le Conseil d'Etat et les associations du personnel les thèmes d'intérêt général relevant de la compétence exclusive du Conseil d'Etat, à savoir notamment les suppressions d'emploi liées à une restructuration uniquement prise à l'initiative du Conseil d'Etat et les mesures qui les accompagnent.

La présente convention traite des mesures d'accompagnement prévues en cas de suppressions d'emplois, en concrétisant les principes énoncés à l'article 44 LSt.

Les titres et les fonctions s'entendent indifféremment au masculin et au féminin.

1. Principes

La convention s'applique au personnel de l'administration cantonale, aux membres de la direction et du personnel des établissements de l'Etat qui ne sont pas dotés de la personnalité juridique et aux membres du personnel administratif des établissements cantonaux d'enseignement public (art. 3, al. 1, let. a et b LSt; art. 1^{er}, al. 2 du règlement des fonctionnaires (RDF), du 9 mars 2005).

Elle vise les suppressions de postes suite à une restructuration uniquement prise à l'initiative du Conseil d'Etat (art. 7, al. 1, ch. 4 Conv.-cadre), ainsi que celles décidées par

les directions des services de l'administration et des établissements cantonaux au cours de la législature 2006-2009.

Elle s'applique en outre, par analogie, au personnel engagé sous contrat de droit privé après 5 ans d'activité.

Lorsqu'il y a vacance de poste, les services et établissements de l'Etat s'engagent à recruter prioritairement le personnel dont le poste est affecté par les mesures de restructuration, conformément à l'arrêté du Conseil d'Etat du 8 mars 2006 fixant les conditions et les modalités de remplacement de personnel et de création de nouveaux postes au sein de l'Etat.

La **commission de travail** veille à la mise en œuvre et à l'application de la présente convention.

2. Buts de la convention

Des "**mesures collectives**" et des "**mesures individuelles**" sont mises en place pour la durée de la restructuration.

Les mesures collectives portent sur les modalités de transmission de l'information, la coordination entre partenaires, la mise à disposition d'une personne de référence et l'institution d'une commission de médiation.

Les mesures individuelles comprennent tous les aménagements spécifiques et exceptionnels réservés aux collaborateurs directement affectés par les mesures de restructuration. Elles ne sont pas destinées aux collaborateurs:

- qui quittent un poste pour des raisons de convenance personnelle;
- dont la mobilité est sans lien avec les mesures de restructuration.

Les mesures individuelles visent à:

- maintenir les collaborateurs dans un emploi et un niveau de responsabilité appropriés;
- soutenir le personnel transféré dans un service / établissement ou entre services / établissements cantonaux;
- s'assurer que les compétences du personnel sont utilisées au mieux;
- maintenir les droits acquis au sens du chiffre 4.3;
- fixer des indemnités dues en cas de départ du collaborateur de l'administration ou d'un établissement cantonal.

3. Mesures collectives

3.1 Modalités d'information

Le déroulement est le suivant:

1. Le Conseil d'Etat doit informer la commission de travail de ses intentions de suppressions d'emplois.

Les suppressions d'emplois doivent, au sens de l'article 7, alinéa 1, chiffre 4 Conv.-cadre, faire l'objet d'une négociation entre le Conseil d'Etat et la commission de travail.

Le Conseil d'Etat communique à cette fin à la commission de travail le nombre de suppressions d'emplois envisagé.

2. Le Département de la justice, de la sécurité et des finances notifie simultanément aux directions des services de l'administration et des établissements cantonaux concernés l'intention de restructuration. Cette information formelle doit être faite au moins 9 mois avant la date d'effet de la mesure.
3. Les directions des services de l'administration et des établissements cantonaux sont chargées d'une information au personnel. À ce stade, les principes généraux de la convention doivent être communiqués.
4. Une période destinée au recueil des souhaits et des propositions des collaborateurs de l'établissement ou du service, qu'ils soient directement ou non concernés par les mesures de restructuration (retraite anticipée et partage du temps de travail notamment), est prévue. Elle ne doit pas se prolonger au-delà de deux mois en principe.
5. Les directions des services de l'administration et des établissements cantonaux s'impliquent activement dans la recherche de solutions (par exemple: retraite anticipée ou réduction du temps de travail) permettant d'éviter des licenciements.
6. La direction du service ou de l'établissement cantonal:
 - informe officiellement les collaborateurs concernés par une suppression de poste et leur fournit les documents spécifiques (déroulement dans le temps, coordonnées de la personne de référence, document explicatif de la convention, etc.);
 - transmet à la personne de référence une liste des collaborateurs concernés ainsi que leurs caractéristiques professionnelles (fonction, taux d'activité, traitement effectif – y compris les charges sociales – ancienneté, date d'entrée en vigueur de la suppression de poste, souhaits et, à la demande expresse du collaborateur, un certificat de travail intermédiaire);
 - collabore avec les structures mises en place par l'Etat (par exemple: personne de référence, ORP, OROSP) afin de mettre en œuvre les mesures individuelles nécessaires au suivi personnalisé des collaborateurs concernés par la restructuration.

La commission de travail peut être sollicitée pour un appui opérationnel par la direction du service ou de l'établissement cantonal concerné. Elle veille, par le biais des représentants de chaque association du personnel, à ce que le protocole décrit ci-dessus soit respecté.

3.2 Personne de référence

La personne responsable du bureau de la mobilité professionnelle interne, intégré au service des ressources humaines, est la personne de référence. Elle s'entoure au besoin du personnel nécessaire pour accomplir ses tâches.

3.2.1 Tâches de la personne de référence

La personne de référence a notamment pour tâche de:

- recevoir, soutenir et conseiller dans leurs recherches d'emploi les collaborateurs concernés par une suppression de poste;
- inviter les collaborateurs concernés à augmenter leur employabilité en suivant des cours de formation continue;
- orienter dans leurs choix de formation les collaborateurs affectés par les mesures de restructuration;
- rendre accessible et tenir à jour l'inventaire des places vacantes ou susceptibles de le devenir pour les personnes touchées par les mesures de restructuration et examiner l'adéquation entre les profils individuels et lesdites places;

- proposer des candidats aux chefs des services et établissements en rappelant à ces derniers les buts et principes de la présente convention;
- informer si nécessaire la personne des raisons pour lesquelles son dossier n'a pas pu être soutenu par la personne de référence;
- assurer le suivi du processus de transfert du personnel concerné;
- informer les personnes concernées au sujet des opportunités offertes par les Offices régionaux de l'orientation scolaire et professionnelle (OROSP) et les Offices régionaux de placement (ORP);
- informer de manière individuelle ou collective les personnes concernées au sujet de leurs droits et obligations relatifs à l'assurance-chômage;
- examiner, préparer puis transmettre à la commission de médiation les dossiers pour lesquels l'assurance-chômage ne peut pas ou ne peut que partiellement intervenir (frais de formation, frais de déplacement, indemnité compensatoire, 2^e pilier, etc.);
- proposer une conciliation en cas de litige dans l'application des mesures prévues par la présente convention;
- consulter en cas de besoin la commission de médiation qui l'appuiera et la conseillera;
- soumettre le litige à la commission de médiation en cas d'échec de la conciliation et, de manière plus générale, faire le lien avec cette commission;
- prendre des mesures pour que la confidentialité soit respectée;
- informer la commission de travail tous les trois mois de ses activités.

3.3 Commission de médiation

Dès le début du processus de restructuration et pendant les six premiers mois d'activité du collaborateur dans sa nouvelle fonction, le collaborateur et la direction du service ou de l'établissement cantonal peuvent saisir la commission de médiation (ci-après commission) en cas de différend. Cette commission paritaire est composée de 6 membres, à savoir:

- trois représentants des collaborateurs, dont un enseignant;
- trois représentants de l'Etat, dont un membre du Département de l'éducation, de la culture et des sports (DECS).

La commission de médiation est nommée par le Conseil d'Etat sur proposition de la commission de travail pour le temps nécessaire aux restructurations. Le Conseil d'Etat nomme, sur proposition de la commission de travail, le président de la commission de médiation, qu'il choisit parmi les membres de cette dernière. En cas d'égalité, la voix du président compte double. Pour le surplus, la commission se constitue elle-même.

La commission se réunit en fonction des besoins. Elle peut solliciter le concours de la personne de référence.

La commission ne peut intervenir que dans le cadre de la présente convention.

3.3.1 Tâches de la commission de médiation

La commission est un organe de recherche de solutions (a), de surveillance (b) et de préavis (c).

En cas de conflit survenant lors de l'application des mesures prévues par la présente convention, la commission recherche des solutions adéquates.

La commission veille à la stricte application de la convention et peut, en cas de non-respect des mesures prévues par la convention, saisir la commission de travail.

Après transmission des dossiers préalablement examinés et préparés par la personne de référence, la commission préavise l'octroi de mesures pour lesquelles l'assurance-chômage ne peut pas ou ne peut que partiellement intervenir (frais de formation, frais de déplacement, indemnité compensatoire, 2^e pilier, etc.). En cas d'incidences financières nécessitant l'aval particulier du Département de la justice, de la sécurité et des finances, les représentants de l'Etat lui transmettent le dossier.

Le fonctionnement de la commission fait l'objet d'un règlement séparé.

4. Mesures individuelles

4.1 Appui au personnel affecté par les restructurations

4.1.1 Information

Le collaborateur dont le poste est supprimé doit en être informé prioritairement. Les différentes composantes des mesures collectives et des mesures individuelles prévues par la présente convention ainsi que leurs calendriers respectifs lui seront communiquées simultanément.

4.1.2 Personne de référence

Le collaborateur affecté par les restructurations peut en tout temps contacter la personne de référence, susceptible de répondre à ses questions ou de l'orienter vers les personnes compétentes.

4.1.3 Participation des collaborateurs

La participation active des collaborateurs concernés est requise lors de toutes les démarches de placement afin de favoriser et faciliter leur transfert interne.

4.1.4 Evaluation de carrière et inventaire de compétences

D'entente avec la personne de référence, le collaborateur affecté par les restructurations peut faire appel à des spécialistes de l'orientation professionnelle, notamment le cbVA SA et les OROSP, pour élaborer un inventaire de compétences ainsi qu'un projet de carrière.

4.1.5 Nouvelle formation, formation continue

Le collaborateur touché par des mesures de restructuration, qui travaille depuis au moins 10 ans au sein d'une entité énumérée au chiffre 1 de la présente convention (principes) et auquel aucun emploi n'est proposé peut, à sa demande, avoir accès à un complément de formation voire une nouvelle formation qualifiante afin d'augmenter ses chances de retrouver un emploi sur le marché du travail.

Le délai de 10 ans peut être réduit si, en raison de la particularité de la formation acquise, de la fonction assumée, de l'impossibilité démontrée d'en réaliser une semblable au service d'un employeur public ou privé, le collaborateur concerné est concrètement menacé de se retrouver sans travail, malgré les mesures de soutien et l'intensité de ses recherches d'emploi.

La demande de formation, en étroite relation avec un projet individuel d'acquisition de compétences, doit être soumise à l'approbation de l'office de la formation continue de

l'Etat. L'inscription à la formation ou au(x) cours en question doit impérativement être faite avant la fin des rapports de service.

Dans cette hypothèse, il a droit à une aide financière mensualisée (non remboursable) équivalente au montant net de l'indemnité de chômage auquel, à défaut, il pourrait prétendre pendant les mois de formation, jusqu'à concurrence d'une année, aide dont est déduite l'indemnité pour suppression de poste.

Si la formation dépasse une année, un prêt peut être sollicité auprès de l'Etat et être octroyé sur une base contractuelle.

Le collaborateur peut être libéré de son obligation de travailler de manière anticipée jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de départ.

L'ancien collaborateur qui en manifeste le désir après la fin des rapports de service peut, dans l'année qui suit, suivre des cours de formation continue organisés par l'Etat, au même titre que les titulaires de fonctions publiques.

4.2 Engagement

4.2.1 Priorité à l'engagement

Les services de l'administration et les établissements cantonaux engagent prioritairement du personnel dont le poste est menacé à terme par les mesures de restructuration. Dans certaines circonstances, des engagements prévus peuvent intervenir de façon anticipée ou différée afin d'intégrer à temps du personnel affecté par des mesures de restructuration.

En contrepartie, le collaborateur déplacé doit faire preuve de souplesse dans l'acceptation de son nouvel engagement.

A l'issue de la procédure de mobilité interne, la personne dont le poste a été supprimé et qui bénéficie de l'assurance-chômage dispose d'une priorité à l'engagement durant deux ans, à compter de la date de la perte de son emploi, par rapport à d'autres personnes au chômage. Si cette personne est engagée, le délai de carence de trois mois est supprimé.

4.2.2 Période de stage

Lorsqu'un collaborateur se voit proposer un nouveau poste dans un autre service ou établissement cantonal, la direction de celui-ci lui offre une possibilité de stage préalable dont la durée est au minimum d'une semaine. Cette période peut être écourtée par le collaborateur ou par la direction du service / de l'établissement.

4.2.3 Période d'adaptation

Lors du passage d'un service / établissement cantonal à un autre, chaque collaborateur bénéficie d'un temps d'adaptation de six mois au maximum, temps durant lequel sont prises des mesures d'accompagnement afin de favoriser l'adaptation et l'intégration au nouveau poste.

La proposition de nomination intervient dans les six mois qui suivent la prise du nouveau poste.

Pendant cette période d'adaptation, le collaborateur peut résilier le contrat pour la fin d'un mois moyennant un délai de résiliation d'un mois.

S'il s'avère au cours de cette période d'adaptation, après une période d'activité d'un mois au moins, que le poste proposé ne convient pas au collaborateur ou que le collaborateur ne donne pas satisfaction dans la nouvelle fonction, la direction du service ou de l'établissement et les structures prévues par la convention (personne de référence, ORP)

favorisent la recherche immédiate d'un nouveau poste. Cette opportunité n'est proposée qu'une seule fois.

En cas d'échec, l'autorité de nomination peut formellement notifier la fin des rapports de travail. Toutefois, avant que l'autorité de nomination prononce le licenciement, la direction du service ou de l'établissement cantonal doit en informer la personne de référence.

Si le collaborateur est licencié dans l'année qui suit la prise du nouveau poste pour des raisons d'incompatibilité avec ce dernier, la durée passée dans le nouveau poste est prise en considération dans le calcul de ses années d'ancienneté.

Pour le surplus, la LSt et ses dispositions d'exécution sont applicables.

4.2.4 Suppression de poste

Lorsqu'un poste est supprimé, l'autorité de nomination doit dans tous les cas formellement notifier la fin des rapports de service dans le délai de six mois prévu par l'article 44, alinéa 1 LSt. Cette notification n'interrompt pas l'application des mesures de la convention qui se poursuit jusqu'au moment où les rapports de travail prennent fin, soit lorsque les mesures prévues par la convention ont été épuisées sans succès ou que le collaborateur renonce à y recourir.

Le collaborateur peut être libéré de son obligation de travailler pour le temps nécessaire à sa formation si la marche du service le permet.

Est réservé le renvoi pour justes motifs ou raisons graves, au sens des articles 45 ss LSt.

4.2.5 Emploi-pont jusqu'à la retraite anticipée

L'Etat offre un emploi raisonnablement acceptable au collaborateur né au plus tard le 31 août 1951 et qui est touché par les restructurations, aux conditions suivantes:

- le collaborateur peut se prévaloir d'une activité minimale de quinze ans au service d'une entité énumérée au chiffre 1 de la présente convention (principes);
- il n'a pas retrouvé d'emploi de nature équivalente au terme de la période de mobilité;
- il s'engage à partir à la retraite anticipée le mois qui suit son 58^e anniversaire et il donne sa démission pour cette échéance, à moins que des circonstances indépendantes de sa volonté, survenues avant l'annonce de la perspective de la suppression du poste, l'empêchent de disposer de revenus lui permettant de couvrir ses charges essentielles; dans tous les cas, la démission aura effet au plus tard le mois qui suit le 60^e anniversaire.

Est considéré comme raisonnablement acceptable un emploi dont le traitement brut représente au minimum 80% du traitement de l'ancienne fonction.

4.2.6 Modification des délais de résiliation

Lorsqu'un collaborateur se voit proposer un nouveau poste, sachant que son poste actuel est supprimé dans le cadre des mesures de restructuration, la direction du service ou de l'établissement peut modifier le délai de résiliation en concertation avec le nouvel employeur.

Dans le cadre d'une mutation entre services de l'administration / établissements cantonaux, les directions et le collaborateur s'entendent sur les dates d'interruption et de reprise des rapports de travail.

4.2.7 Indemnités de déménagement et contribution aux frais de déplacements quotidiens

Le règlement concernant les indemnités versées aux titulaires de fonctions publiques, du 20 décembre 2002, est applicable.

4.3 Droits acquis du personnel transféré entre les services de l'administration et les établissements cantonaux

4.3.1 Traitement

Le traitement du collaborateur est adapté au nouveau poste.

Afin d'amortir les effets négatifs d'une éventuelle baisse de traitement, le versement d'un supplément de traitement couvrant la différence entre l'ancienne et la nouvelle collocation est prévu durant une année.

4.3.2 Droit aux congés / vacances lié à l'ancienneté

Le droit aux congés et aux vacances reste acquis pour le personnel changeant de service ou d'établissement.

Les modalités de reprise, de transfert ou de paiement éventuel sont réglées de cas en cas en tenant compte des souhaits du collaborateur concerné.

4.3.3 Prime de fidélité

Les titulaires de fonctions publiques ont droit à une prime de fidélité après 20 et 30 ans d'activité au service de l'Etat, d'un établissement de l'Etat ou d'un établissement d'enseignement public, au sens de l'article 59 LSt et des articles 20 à 22 du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction public (RSt) du 9 mars 2005.

4.3.4 Perte de gain, maladie et accidents

La couverture perte de gain, maladie et accidents est conservée par rapport à l'ancienneté totale.

4.4 Retraite anticipée

Les possibilités de retraite anticipée sont favorisées dès 58 ans. Un examen de cas en cas sera nécessaire pour les personnes potentiellement concernées.

4.5 Indemnité de départ

En cas de changement de service ou d'établissement: lorsque la période d'adaptation a donné satisfaction, l'engagement est réputé conclu et éteint le droit du collaborateur aux indemnités de départ prévues par la LSt.

En cas de sortie de l'administration ou d'un établissement cantonal: lorsqu'un collaborateur touché par les restructurations n'est plus employé par un service ou un établissement cantonal, il a droit à une indemnité de départ au sens de l'article 44 LSt.

4.6 Prime de fidélité anticipée

Le collaborateur qui, à une année de l'obtention d'une prime de fidélité, perd son emploi au service de l'administration cantonale ou d'un établissement cantonal en raison de restructurations, a droit au versement de la prime.

5. Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007 et prendra fin le 31 août 2009. Elle n'a pas d'effet rétroactif. Elle reste applicable, au-delà du 31 août 2009, aux mesures décidées avant son échéance.

Ainsi fait à Neuchâtel, pour valoir ce que de droit, les 29 mai et 7 juin 2007, en douze exemplaires originaux.

Au nom du Conseil d'Etat:

La présidente,
S. PERRINJAQUET

Le chancelier,
J.-M. REBER

Pour l'Association neuchâteloise des gardes forestiers (ANGF)

Pour l'Association des professeurs du conservatoire neuchâtelois(APCN)

Pour le Syndicat du personnel de la police de sûreté neuchâteloise (SPSN)

Pour le Syndicat autonome des enseignants neuchâtelois (SAEN)

Pour le Syndicat des agents de la police cantonale neuchâteloise (SAPCN)

Pour la Société des magistrats et fonctionnaires (SMF)

Pour le Syndicat suisse des services publics (SSP-RN)