

---

# **Convention d'accompagnement pour les membres de la direction et du personnel enseignant touchés par des suppressions de postes (Convention emplois enseignement)**

---

## **Préambule**

Dans le cadre du programme de législature 2006-2009, le Conseil d'Etat a fixé des objectifs qui entraîneront des suppressions d'emplois dans l'enseignement.

Afin d'atténuer, pour les personnes concernées par des suppressions de poste, les conséquences de décisions sur lesquelles elles 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 nouvelle 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<sup>er</sup> 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, « les suppressions d'emploi liées à une restructuration uniquement prise à l'initiative du Conseil d'Etat et les mesures qui les accompagnent doivent faire l'objet d'une négociation entre le Conseil d'Etat et les associations du personnel ».

La présente convention traite des mesures d'accompagnement prévues en cas de suppressions d'emplois dans l'enseignement, 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 aux membres de la direction et du personnel enseignant des établissements cantonaux d'enseignement public, des établissements d'enseignement public, créés par une ou plusieurs communes ou par d'autres personnes morales, et reconnus par l'Etat, ainsi qu'au personnel enseignant des institutions pour enfants et adolescents dont les classes sont reconnues par le Département de l'éducation, de la culture et des sports (art. 3, al. 1 let. c et d LSt; art. 1<sup>er</sup> du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique; RSten).

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 et établissements cantonaux d'enseignement concernés, au cours de la législature 2006-2009.

La convention s'applique en outre par analogie aux membres de la direction et du personnel enseignant (ci-après désignés également par les termes de personnes concernées ou intéressés) engagés sous contrat de droit privé après 5 ans d'activité.

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 membres de la direction et du personnel enseignant directement affectés par les mesures de restructuration. Elles ne sont pas destinées aux personnes:

- 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 personnes concernées dans un emploi et un niveau de responsabilité appropriés;
- soutenir les personnes transférées dans un service / établissement ou entre services / établissements cantonaux;
- s'assurer que les compétences des personnes concernées sont utilisées au mieux;
- maintenir les droits acquis au sens du chiffre 4.3;
- fixer les indemnités dues aux membres de la direction et du personnel enseignant en cas de départ 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'emploi ainsi que de celles touchant les conditions-cadre et pouvant entraîner des suppressions d'emploi.

Les mesures envisagées par le Conseil d'Etat 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 l'éducation, de la culture et des sports (DECS) notifie simultanément aux directions des services de l'administration et des établissements

cantonaux d'enseignement public, aux autorités communales et intercommunales, ainsi qu'aux directions des établissements d'enseignement public créés par une ou plusieurs communes ou par d'autres personnes morales et reconnus par l'Etat, concernés (ci-après les directions et autorités) 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 et autorités sont chargées de diffuser l'information à leur personnel. À ce stade, les principes généraux de la convention doivent être communiqués.
4. Une période destinée au recueil des souhaits et des propositions du personnel de l'établissement ou du service concerné, qu'il soit directement ou non concerné 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 et autorités 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:
  - informe officiellement les personnes concernées 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.);
  - informe les membres de la direction et du personnel enseignant qui veulent ou doivent quitter l'enseignement des possibilités offertes par la Convention emplois administration, et les oriente sur la responsable du bureau de la mobilité professionnelle interne, personne de référence pour l'administration;
  - transmet à la personne de référence une liste des personnes concernées 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 de l'intéressé, 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 personnes concernées par la restructuration.

La commission de travail peut être sollicitée pour un appui opérationnel par la direction de l'établissement cantonal ou du service 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**

### **3.2.1 Généralités**

La personne responsable du bureau de la mobilité professionnelle interne pour l'enseignement, est la personne de référence. Elle s'entoure au besoin du personnel nécessaire pour accomplir ses tâches.

### **3.2.2 Tâches**

La personne de référence a notamment pour tâches de:

- recevoir, soutenir et conseiller dans leurs recherches d'emploi les membres de la direction et du personnel enseignant concernés par une suppression de poste;
- inviter ces personnes à augmenter leur employabilité en suivant des cours de formation continue;

- orienter dans leurs choix de formation les personnes affectées 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 établissements et des services en rappelant à ces derniers les buts et principes de la présente convention;
- faire de même auprès des autorités de nomination communales et intercommunales;
- 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 des personnes concernées;
- les informer 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<sup>e</sup> 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 appuiera et conseillera la personne de référence;
- 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**

#### **3.3.1 Composition et organisation**

Dès le début du processus de restructuration et pendant les six premiers mois d'activité de la personne concernée dans sa nouvelle fonction, cette dernière, ainsi que la direction de l'établissement cantonal ou du service 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-e enseignant-e;
- trois représentants de l'Etat, dont un membre du 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.

Elle adopte son propre mode de fonctionnement et 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.

### **3.3.2 Tâches**

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.

Elle veille à la stricte application de la convention et peut, en cas de non-respect des mesures qui y sont prévues, 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<sup>e</sup> pilier, etc.). En cas d'incidences financières nécessitant l'aval particulier du DECS, le dossier lui est transmis pour décision.

## **4. Mesures individuelles**

### **4.1 Appui aux personnes affectées par les restructurations**

#### **4.1.1 Information**

Le membre de la direction ou du personnel enseignant 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 communiqués simultanément.

#### **4.1.2 Personne de référence**

La personne concernée 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**

La participation active de l'intéressé est requise lors de toutes les démarches de placement afin de favoriser et faciliter son transfert interne.

#### **4.1.4 Evaluation de carrière et inventaire de compétences**

D'entente avec la personne de référence, la personne affectée par les restructurations peut faire appel à des spécialistes de l'orientation professionnelle, notamment le cbVA SA (Centre de bilans de compétences et cabinet conseil en développement de carrière, recrutement et sélection de cadres) et les OROSP pour élaborer un inventaire de compétences ainsi qu'un projet de carrière. L'aval du DECS au sens du point 3.3.2 est réservé.

#### **4.1.5 Nouvelle formation, formation continue**

Le membre de la direction ou du personnel enseignant 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 du service d'enseignement compétent. 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, l'apprenant 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.

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

L'ancien membre de la direction ou du personnel enseignant 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, dans la mesure des places disponibles.

## **4.2 Engagement**

### **4.2.1 Priorité à l'engagement**

Les établissements cantonaux et les services de l'administration engagent prioritairement des membres de la direction et du personnel enseignant dont le poste est menacé à terme par les mesures de restructuration. Dans certaines circonstances, et pour peu que les spécificités des postes le permettent, des engagements prévus peuvent intervenir de façon anticipée ou différée afin d'intégrer à temps les personnes affectées par des mesures de restructuration.

Dans l'enseignement obligatoire, lors de la première phase de la mise au concours des offres publiques d'emploi, réservée prioritairement à la mobilité interne (art. 9 RSten), il est expressément mentionné que, avec les qualifications requises, la préférence est accordée à la personne dont le poste est menacé par les mesures de restructuration ou est supprimé.

Le service compétent incite les autorités de nomination communales et intercommunales à appliquer le principe de la priorité à l'engagement et à rédiger les offres publiques d'emploi diffusées lors de la première phase dans le sens mentionné au paragraphe précédent.

Le département s'efforce d'assurer aux personnes dont le poste est supprimé un autre poste équivalent dans une école du canton ou, à défaut, dans le canton. En cas de nécessité, il peut publier des offres publiques d'emploi auxquelles seules ces personnes sont admises à postuler ( art. 59 RSten ).

Le service compétent rappelle aux autorités susmentionnées qu'il n'est pas admis de procéder à des engagements ou des nominations avant la fin des délais de postulation des première, puis deuxième phases, de tels faits pouvant conduire le DECS à casser une décision prise prématurément .

En contrepartie, la personne concernée fait 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.

Dans l'enseignement obligatoire, le service compétent invite les autorités de nomination communales et intercommunales à appliquer ce principe par analogie.

#### **4.2.2 Mentorat**

Lorsque la personne concernée se voit proposer un nouveau poste dans un autre service ou établissement cantonal, la direction de celui-ci lui offre une possibilité de période test préalable dont la durée est de trois semaines au moins. Durant cette période, la personne bénéficie d'un mentorat. La période test peut être écourtée par la personne concernée ou par la direction du service / de l'établissement.

Lorsque l'intéressé quitte le domaine de l'enseignement, il 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 (chiffre 4.2.3 de la Convention emplois administration).

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

Dans l'enseignement obligatoire, le service compétent invite les autorités de nomination communales et intercommunales à adopter une telle pratique par analogie.

#### **4.2.3 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 un délai de six mois avant la fin de l'année scolaire. 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 la personne concernée renonce à y recourir.

La personne concernée peut être libérée 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.

#### **4.2.4 Emploi-pont jusqu'à la retraite anticipée**

L'Etat offre, dans la mesure des postes à repourvoir, un autre emploi raisonnablement acceptable au membre de la direction ou du personnel enseignant né au plus tard le 31 août 1951, touché par les restructurations et qui n'a pas retrouvé d'emploi de nature équivalente dans le délai de six mois.

Cette offre est soumise aux conditions suivantes:

- l'intéressé peut se prévaloir d'une activité minimale de quinze ans au service d'une entité énumérée à l'article 3 LSt;
- 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 à la fin du semestre scolaire qui suit son 58<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> anniversaire.

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

#### **4.2.5 Modification des délais de résiliation**

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

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

#### **4.2.6 Indemnités de déménagement et contribution aux frais de déplacements quotidiens**

Les articles 33 et suivants du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement (RSten) sont applicables.

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

#### **4.3.1 Traitement**

Le traitement de la personne concernée est adapté au nouveau poste. L'article 9 du règlement concernant les traitements de la fonction publique est réservé.

#### **4.3.2 Prime de fidélité**

Les membres de la direction et du personnel enseignant 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 31 et 32 RSten.

#### **4.3.3 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, conformément à la loi d'encouragement temporaire à la retraite anticipée pour le personnel soumis au statut de la fonction publique, du 5 décembre 2006. Un examen de cas en cas sera nécessaire pour les personnes potentiellement concernées.

### **4.5 Indemnité de départ**

Lorsqu'un membre de la direction ou du personnel enseignant touché par les restructurations n'est plus employé par un établissement cantonal ou un service, il a droit à une indemnité de départ au sens de l'article 44 LSt.

#### **4.6 Prime de fidélité anticipée**

La personne concernée qui, à une année de l'obtention d'une prime de fidélité, perd son emploi au service d'un établissement cantonal en raison de restructurations, a droit au versement de la prime.

#### **5. Enseignement obligatoire**

L'Etat sensibilise les autorités de nomination au sens de l'article 3 lettre b RSten à la lettre et à l'esprit de la présente convention.

#### **6. Entrée en vigueur**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> 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)