

"Principes de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification pour le personnel d'enseignement et de recherche des Hautes écoles relevant de la LHEV "

Préambule

Les présentes dispositions visent à régler exclusivement les modalités et conditions de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification pour le personnel d'enseignement et de recherche des Hautes écoles relevant de la LHEV. Applicables après adoption par le Conseil d'Etat, elles ne concernent notamment pas la politique de relève ainsi que les modalités et conditions de transfert du personnel rémunéré par des fonds de tiers (par ex. CETT).

1. Actualisation du dossier personnel

- a. Mise à jour des informations (titres académiques, formations post-grade) par les collaborateur-trice-s.
- b. Les collaborateur-trice-s transmettent à leur unité RH tous les documents qu'ils/elles jugent pertinents à l'examen de leur situation (CV actualisé, liste des publications, formations continues, expériences professionnelles, etc.).

2. Détermination de la fonction

- a. Pas de mise au concours externe des postes.
- b. Dans un premier temps, analyse et attribution à chaque poste existant, quelle que soit sa dénomination actuelle, d'une fonction et de son niveau selon la nouvelle nomenclature, au regard des besoins de la Haute école, des activités prévues et des exigences requises (formation et expérience professionnelle). Dans un second temps, analyse de l'adéquation des activités actuellement exercées, des formations et de l'expérience professionnelle de la personne pressentie pour occuper le poste avec les exigences de la fonction envisagée au sens des articles 36 à 39 et 41 LHEV.
- c. Application, si nécessaire, des dispositions transitoires prévues à l'article 84, al. 2 LHEV, pour les personnes pressenties pour occuper une fonction de professeur HES ordinaire ou de professeur HES associé, s'agissant de la reconnaissance des années travaillées au service d'une HE au titre de l'expérience professionnelle exigée.
- d. Lorsque les titulaires ne répondent pas aux exigences de la fonction et qu'ils/elles ne relèvent pas de l'article 84 LHEV, leur situation est examinée de manière individuelle. Dans ce cadre il sera tenu compte des exigences et conditions qui prévalaient au moment de l'engagement du/de la collaborateur-trice, en particulier s'agissant des titres. Les directions sont compétentes pour décider, à la bascule, quelles sont les formations et expériences professionnelles qui peuvent être jugées équivalentes au titre et à l'expérience requis par la définition de la fonction.

"Principes de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification pour le personnel d'enseignement et de recherche des Hautes écoles relevant de la LHEV "

La direction ou le/la collaborateur-trice peuvent demander, le cas échéant, un complément de formation qui ne relève pas de la formation requise par la définition de la fonction retenue pour le poste. Dès que la formation est d'une certaine durée, elle peut faire l'objet d'un contrat de formation.

Dans tous les cas les dispositions du règlement du 9 décembre 2002 sur la formation continue s'appliquent.

3. Fixation de la nouvelle rémunération

- a. Pour l'ensemble des fonctions les dispositions de la directive LPers No 28.12 « Augmentation du salaire en cas de promotion » s'appliquent s'agissant du calcul du salaire dans la nouvelle fonction.
- b. Le salaire acquis après promotion s'inscrit dans le cadre du salaire minimum et du salaire maximum de la nouvelle fonction. Le cas échéant, le salaire est soit augmenté pour le moins jusqu'au minimum la classe salariale, soit plafonné au maximum de celle-ci.
- c. Le salaire nominal brut antérieur est garanti (art. 21 LPers et 42 RLPers). Cependant, le cas échéant, il peut évoluer selon la progression des annuités relatives à la nouvelle classe salariale de référence.

4. Conditions contractuelles

- a. Pour les Hautes écoles cantonales, compte tenu du changement d'autorité d'engagement, dans tous les cas, un nouveau contrat est établi.
- b. Pour les Hautes écoles privées subventionnées un avenant est établi portant uniquement sur les modifications contractuelles.
- c. Pour les collaborateur-trice-s qui sont actuellement au bénéfice d'un contrat de durée déterminée (par exemple remplacement d'un congé de maternité, etc.), l'échéance de ce dernier est maintenue.
- d. S'agissant d'une poursuite de l'activité au sein de la même école, les soldes de vacances, heures supplémentaires, congés, etc. ainsi que l'ancienneté sont repris.
- e. Indépendamment de la conclusion d'un nouveau contrat, l'article 45 LHEV (période probatoire) ne s'applique pas pour les collaborateur-trice-s en place.
- f. Les professeurs HES ordinaires et les professeurs HES associés sont soumis à la procédure d'évaluation académique selon les articles 46 et suivants LHEV et 44 RLHEV au plus tard pour le 31.08.2021, échéance de l'année académique 2020-2021.

Par souci de réciprocité avec l'art. 46 al. 2 LHEV, les professeurs HES ordinaires et les professeurs HES associés peuvent demander en tout temps une évaluation académique. Lorsque les résultats de cette évaluation ne répondent pas aux objectifs attendus, des mesures de remédiation sont décidées entre les parties. Une nouvelle évaluation est fixée en conformité avec l'art. 44 RLHEV.

- g. Les processus, documents et critères d'évaluation des professeurs HES ordinaires et des professeurs HES associés seront établis par les écoles. La DGES veillera à la cohérence tant lors de la bascule que des évolutions ultérieures.

"Principes de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification pour le personnel d'enseignement et de recherche des Hautes écoles relevant de la LHEV "

- h. Le contrat ou l'avenant est signé par l'autorité d'engagement. Il est également signé par le/la collaborateur-trice. Il est réputé accepté par le/la collaborateur-trice s'il n'est pas signé dans un délai de 30 jours.

5. Mesures spécifiques

Ces mesures spécifiques s'appliquent aux Hautes écoles cantonales et/ou aux Hautes écoles privées subventionnées.

- a. Les dispositions de l'art. 47 du Règlement des prestations de la CPEV relatives à l'âge minimum de la retraite du collectif 1 (62 ans) s'appliquent.

Les collaboratrices et collaborateurs dont l'âge minimum de retraite actuel est inférieur à 62 ans et qui, au moment de la « bascule », sont à moins de 5 ans de leur âge minimum de retraite actuel sont maintenus au bénéfice de leur âge minimum de retraite actuel.

- b. En cas de promotion les dispositions de l'article 12 LCP (contribution de rappel) s'appliquent.
- c. Compte tenu des délais de mise en œuvre des nouvelles fonctions, en dérogation aux règlements propres à chaque Haute école privée subventionnée, la durée du délai d'annonce du renouvellement des engagements échus en 2015 est réduite à 4 mois.
- d. Dès l'entrée en vigueur des nouvelles fonctions, pour des raisons d'égalité de traitement et dès lors que les rémunérations sont désormais identiques entre les domaines d'enseignement, le droit aux vacances (5 semaines et 6 semaines dès l'année des 60 ans) ainsi que les heures supplémentaires sont régis uniquement par les dispositions de la LPers et les règles analogues. Il en va de même pour les Hautes écoles privées subventionnées. Dès lors, la compensation forfaitaire des heures supplémentaires (2 semaines) est supprimée. Sont également applicables les dispositions de l'art. 52 al. 3 LHEV relatives à l'acquisition et l'exécution des mandats de recherche appliquée, de développement ou de prestations de service qui stipulent : « L'acquisition et l'exécution de ces mandats s'effectuent sur le temps librement géré et ne donnent pas lieu à des heures supplémentaires. »

Le temps de travail annuel est calculé sur les bases suivantes :

Temps de référence annuel	: 52 semaines à 41,5 h.	2'158,00 heures
Fériées (selon les années)	10 jours	83,00 heures
<u>Vacances (5 semaines)</u>	<u>25 jours</u>	<u>207,50 heures</u>
Temps de travail annuel		1'867.50 heures

- e. Seuls les professeurs HES ordinaires, les professeurs HES associés, les professeurs HES invités et les professeurs HES honoraires sont autorisés à porter le titre de « professeur » et à le mentionner sur leur correspondance, cartes de visites, etc. La seule exception admise concerne les professeurs désignés à ce jour par le Conseil d'Etat.
- f. Les directions sont chargées de mettre en œuvre les mesures liées à l'élaboration des cahiers des charges prévus à l'art. 32 RLHEV.

6. Rappels

- a. Les dispositions de l'art. 49 LHEV (démission) s'appliquent.
- b. Les règles de la HES-SO concernant la formation didactique obligatoire pour l'exercice d'une activité d'enseignement au niveau HES s'appliquent.
- c. L'indemnité pour port du titre de « professeur EINV » a été supprimée.
- d. Les feuilles de charge sont établies conformément aux règles de la HES-SO. Dans ce cadre-là, les éléments relatifs au PPI sont maintenus pour l'ensemble des personnes qui en bénéficient actuellement. Restent réservées les dispositions futures liées aux feuilles des charges.

7. Droit d'être entendu à la demande du/de la collaborateur-trice

A sa demande, le/la collaborateur-trice peut être entendu-e par une délégation de la Direction de sa Haute école afin d'être renseigné-e sur les modalités de mise en œuvre appliquées à sa situation.

S'il/elle le souhaite, il/elle peut solliciter un second entretien afin d'obtenir des informations et/ou renseignements complémentaires.

Lors de tout ou partie de ces entretiens il/elle peut se faire accompagner par un-e représentant-e des associations du personnel reconnues au sens de l'art. 13 LPers ou un-e représentant-e d'une association professionnelle. Il/elle en informe préalablement la Direction concernée.

Au besoin la direction de la Haute école concernée peut faire appel aux spécialistes de la DGES ou du SPEV pour participer à l'entretien.

8. Voie de recours

Sont réservées les dispositions des articles 14 et suivants LPers.

Un recours n'a pas d'effet suspensif.

Lausanne, le