

Ordonnance concernant le traitement du personnel de la Haute école pédagogique du Valais (OTP-HEP-VS)

du 04.11.2020 (état 01.01.2021)

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu l'article 57 alinéa 2 de la Constitution cantonale;

vu les articles 5, 5b, 5c, 5e, 5f, 28a, 29a, 30, 32 à 37, 38a alinéas 2 et 3, et 39a de la loi concernant la Haute école pédagogique du Valais du 4 octobre 1996 (LHEP);

vu la loi fixant le traitement du personnel des écoles de formation professionnelle supérieure du 17 novembre 1988;

vu la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010 (LcPers);

vu l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais du 22 juin 2011 (Oc-Pers);

sur la proposition du département en charge de la formation;

*ordonne*¹⁾:

1 Dispositions générales

Art. 1 But et champ d'application

¹ La présente ordonnance régit le traitement du personnel (ci-après: les col-laborateurs) de la Haute école pédagogique du Valais (ci-après: HEP-VS), défini aux articles concernés de l'ordonnance concernant le statut du per-sonnel de la Haute école pédagogique du Valais (OSP-HEP-VS).

¹⁾ Dans la présente ordonnance, toute désignation de personne, de statut ou de fonction, vise indifféremment l'homme ou la femme.

* Tableaux des modifications à la fin du document

² Pour les cas non réglés par la présente ordonnance, les dispositions de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais (LcPers) et de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais (OcPers) sont applicables par analogie aux collaborateurs.

Art. 2 Annonce de changements de situation personnelle

¹ Le collaborateur est tenu d'annoncer immédiatement aux instances concernées tous les changements concernant sa situation personnelle, notamment changement d'adresse, d'état civil.

Art. 3 Partenaires sociaux

¹ Les partenaires sociaux reconnus par la HEP-VS sont informés et impliqués de façon préliminaire dans les décisions et dispositions légales ayant un impact notable sur les collaborateurs.

² Les partenaires sociaux sont systématiquement consultés lors de modification des dispositions légales relatives au traitement des collaborateurs selon l'article 7 alinéas 1 à 3 de la présente ordonnance.

Art. 4 Egalité salariale entre femmes et hommes

¹ La HEP-VS garantit l'égalité salariale entre femmes et hommes.

2 Traitement des collaborateurs

Art. 5 Droit au traitement

¹ Le collaborateur a droit à un traitement. Celui-ci, à l'exception du treizième salaire, est versé à la fin de chaque mois et se compose des éléments suivants:

- a) traitement de base;
- b) parts d'expérience/augmentation progressive liée à la prestation;
- c) prime de performance;
- d) treizième salaire;
- e) allocations diverses;
- f) autres indemnités.

² Le collaborateur engagé à temps partiel obtient un traitement correspondant au prorata de cet engagement.

³ Le cumul des traitements est interdit. Il n'est pas servi de supplément au collaborateur qui est appelé, pour une raison quelconque, à fournir une activité répartie sur les sites de la HEP-VS. Demeure réservé l'octroi d'une indemnité à fixer par l'autorité d'engagement, si cette activité a un caractère provisoire.

Art. 6 Naissance et fin de droit au traitement

¹ Le droit au traitement prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint le jour de la cessation des rapports de service.

2.1 Traitement de base

Art. 7 Echelle des traitements

¹ Les membres du corps enseignant ont droit à un traitement dont l'échelle et les composantes sont régies par la loi fixant le traitement du personnel des écoles de formation professionnelle supérieure, conformément à l'article 36 alinéa 4 de la loi concernant la Haute école pédagogique du Valais (LHEP), sous réserve des dispositions des articles 36 alinéa 6 et 36a alinéa 3 LHEP.

² L'échelle des salaires du personnel administratif et technique de la HEP-VS est celle prévue dans la loi fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais.

³ Les animateurs pédagogiques sont rémunérés comme enseignants dans leur classe salariale de base à laquelle s'additionne, pour leur activité d'animateur pédagogique, une rémunération spécifique d'une classe salariale correspondante du degré supérieur. L'autorité d'engagement est compétente pour le traitement des cas particuliers.

⁴ Les collaborateurs dont l'engagement est lié à un financement par des fonds tiers, notamment le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), ont droit au traitement prévu par la réglementation du fonds tiers.

⁵ Pour les cas non réglés, la loi fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais et l'ordonnance concernant le traitement des employés de l'Etat du Valais, ainsi que la loi sur le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (LTSO) et l'ordonnance sur le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (OTSO) sont applicables par analogie aux collaborateurs concernés.

Art. 8 Calcul du traitement pour le personnel enseignant

¹ Le calcul du traitement du personnel enseignant, à l'exception du corps intermédiaire, est fonction:

- a) de son statut, pour un professeur ou un chargé d'enseignement;
- b) du temps alloué et de la nature des responsabilités, des tâches et des activités attribuées en qualité de professeur ou de chargé d'enseignement, pour un professeur/chargé d'enseignement.

² Pour un professeur/chargé d'enseignement, les responsabilités, les tâches et les activités attribuées en qualité de professeur et pour lesquelles est appliqué le traitement de professeur sont définies dans un règlement interne.

Art. 9 Traitement versé en cas de maladie

¹ Les absences pour cause de maladie doivent être justifiées. Un certificat médical peut être exigé dès le premier jour d'absence.

² La HEP-VS peut conclure une assurance pour perte de gain en cas de maladie (APG) pour l'ensemble de son personnel cité à l'article 1 de la présente ordonnance.

³ Pour les employés engagés pour une durée déterminée, les prestations salariales sont servies pour la durée du contrat.

⁴ Après la fin des prestations salariales en cas de maladie, les dispositions correspondantes de la CPVAL sont applicables.

Art. 10 Traitement versé en cas d'accident

¹ La HEP-VS conclut une assurance pour perte de gain en cas d'accident (APG) pour l'ensemble de son personnel cité à l'article 1 de la présente ordonnance.

² Pour les collaborateurs engagés pour une durée déterminée, les prestations salariales sont servies pour la durée du contrat.

³ Après la fin des prestations salariales en cas d'accident, les dispositions correspondantes de la CPVAL sont applicables.

Art. 11 Rapport avec les rentes AI

¹ Lorsque le collaborateur bénéficie d'une rente de l'assurance invalidité fédérale (AI) le traitement est réduit ou supprimé en conséquence.

² En cas d'attribution des rentes de l'AI avec effet rétroactif, la HEP-VS peut exiger le versement de ces rentes dans la mesure où elle a servi un traitement durant la période concernée.

Art. 12 Renchérissment

¹ Les éléments du traitement, à l'exception des allocations diverses et des indemnités, sont en principe adaptés au renchérissement une fois par an, le 1^{er} janvier, sur la base de la décision du Conseil d'Etat correspondante pour son personnel.

² Si la situation du ménage financier de la HEP-VS l'exige, l'autorité d'engagement peut décider, à titre exceptionnel, de ne pas verser tout ou partie de l'allocation de renchérissement.

³ L'adaptation au renchérissement non effectuée peut, selon la situation financière de la HEP-VS, faire l'objet d'un rattrapage en tout ou en partie, sans compensation.

2.2 Procédure d'appréciation des prestations et du comportement professionnel

Art. 13 Définition et buts

¹ Le personnel enseignant, les animateurs pédagogiques et le personnel administratif et technique sont soumis à la procédure d'appréciation des prestations et du comportement professionnel.

² La procédure d'appréciation du personnel de direction est définie par le département en charge de la formation.

³ L'appréciation des prestations et du comportement professionnel est un instrument de conduite des ressources humaines.

⁴ Elle vise principalement à :

- a) déterminer le degré de réalisation des activités;
- b) identifier les potentialités, les besoins de formation et de perfectionnement, ainsi que les possibilités d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle;
- c) favoriser la responsabilisation à tous les niveaux hiérarchiques;
- d) accroître l'efficacité du collaborateur en développant ses compétences et sa motivation.

⁵ Pour les membres du personnel administratif et technique, l'appréciation permet d'autre part l'application d'un système individualisé de traitement basé sur la performance.

Art. 14 Principes

¹ La direction et les responsables concernés organisent la tenue d'entretiens périodiques avec les collaborateurs.

² Une fois par année, les responsables concernés procèdent à l'appréciation individuelle des prestations et du comportement professionnel de leurs collaborateurs. Les appréciateurs acquièrent les compétences au travers de cours de formation y relatifs.

³ En cas de manquement ou d'insuffisance dans les prestations, ou si le collaborateur le demande formellement, une appréciation intermédiaire est mise en place.

⁴ L'appréciation est communiquée au collaborateur lors d'un entretien au cours duquel ce dernier fait valoir ses observations. Durant cet entretien, les éléments suivants doivent en principe être discutés :

- a) la réalisation des objectifs fixés et les écarts;
- b) l'évaluation des prestations et du comportement professionnel, ainsi que des écarts;
- c) les éventuelles mesures à prendre;
- d) la détermination des objectifs futurs;
- e) la satisfaction du collaborateur.

⁵ En cas de transfert ou de promotion, au moment de l'appréciation, c'est le nouveau responsable concerné qui est en charge de celle-ci, en collaboration avec l'ancien responsable.

⁶ Le collaborateur occupant plusieurs fonctions distinctes fait l'objet d'une appréciation pour chaque fonction. L'importance de chaque appréciation est fixée en fonction du taux d'occupation et le résultat est reporté sur un seul formulaire d'appréciation.

⁷ Le formulaire d'appréciation est signé par le ou les appréciateur(s) et le collaborateur. Par sa signature, ce dernier confirme qu'il a pris connaissance de l'appréciation et que l'entretien d'appréciation a eu lieu. Tant que cette formalité n'est pas remplie, pour le personnel concerné, il n'est pas statué sur les incidences salariales de l'appréciation.

⁸ Tout collaborateur peut demander un entretien supplémentaire s'il le juge nécessaire.

⁹ Une directive interne règle le protocole des entretiens.

Art. 15 Demande de réexamen

¹ Dans le délai de dix jours à compter de l'entretien d'appréciation, le collaborateur peut adresser une demande écrite de réexamen à l'autorité d'engagement. Celle-ci, sous réserve de la question du respect de l'enveloppe budgétaire, statue en dernière instance après avoir entendu le collaborateur, qui peut, à sa demande, être accompagné. L'autorité d'engagement peut déléguer le réexamen du cas à un groupe de travail désigné par ses soins.

Art. 16 Echelle d'appréciation pour le personnel administratif et technique

¹ L'échelle d'appréciation pour chaque critère va de A+ à C et s'établit comme suit:

- a) A+: exigences du poste nettement dépassées;
- b) A: exigences du poste satisfaites ou même partiellement dépassées;
- c) B: exigences du poste partiellement satisfaites;
- d) C: exigences du poste non satisfaites.

Art. 17 Appréciation particulière et appréciation générale pour le personnel administratif et technique

¹ Pour tous les critères et pour chaque sous-critère retenus, il est établi une appréciation particulière qui se fait en échelon entier (A+, A, B ou C).

² L'appréciation générale correspond à la moyenne des appréciations particulières et se fait en échelon entier (A+, A, B ou C).

Art. 18 Compétence

¹ L'autorité d'engagement approuve l'attribution de l'augmentation progressive liée à la prestation.

2.3 Parts d'expérience et augmentation progressive liée à la prestation

Art. 19 Augmentation initiale

¹ L'augmentation initiale concernant un collaborateur nouvellement engagé est fixée comme suit:

- a) activité antérieure identique ou analogue: 2 pour cent par an;
- b) activité antérieure partiellement comparable: 1 pour cent par an;
- c) activité antérieure sans rapport et les années consacrées à l'éducation des enfants: 0,5 pour cent par an.

² Les fractions d'années, calculées par mois, sont prises en compte proportionnellement.

³ Le total final est arrondi au demi supérieur.

⁴ Un règlement fixant les modalités relatives au calcul de l'augmentation initiale est édicté par la direction. Il précise notamment la prise en compte des activités antérieures à temps partiel.

Art. 20 Enveloppe budgétaire

¹ La direction répartit, dans le cadre des disponibilités budgétaires, les enveloppes budgétaires aux différentes entités de l'institution pour l'augmentation progressive liée à la prestation et pour la prime de performance.

² Les parts d'expérience du corps enseignant sont budgétisées et attribuées en principe automatiquement, conformément à l'article 21 de la présente ordonnance.

Art. 21 Parts d'expérience du corps enseignant

¹ Pour le corps enseignant, l'évolution cumulative des parts d'expérience peut intervenir jusqu'à la limite du traitement maximum de 145 pour cent.

² Au 1^{er} septembre de chaque année, il est en principe attribué aux membres du corps enseignant, selon décision de la direction, une part d'expérience, conformément au barème suivant:

- a) 2,5 pour cent du traitement de base jusqu'à 135 pour cent;
- b) ensuite, 1 pour cent jusqu'à 145 pour cent.

³ Les membres du corps enseignant dont le total des parts d'expérience se situe entre 32,5 pour cent et 34 pour cent reçoivent l'année suivante une part d'expérience calculée de manière à ce que le total des parts d'expérience atteigne 35 pour cent. Les membres du corps enseignant dont le total des parts d'expérience se situe entre 34 pour cent et 35 pour cent reçoivent l'année suivante une part d'expérience de 1 pour cent. Demeure réservé le cas de l'application d'un coefficient selon l'article 23 de la présente ordonnance.

⁴ En cas d'insuffisance avérée lors de l'entretien d'appréciation, l'autorité d'engagement peut réduire ou supprimer l'évolution des parts d'expérience.

⁵ L'évolution des parts d'expérience débute au 1^{er} septembre de l'année académique suivant l'entrée en fonction, à condition que celle-ci soit intervenue au plus tard six mois avant le début de celle-là.

⁶ Pour le membre du corps enseignant nouvellement nommé qui bénéficie d'une expérience professionnelle ou autre déjà acquise, l'autorité d'engagement fixe le nombre initial de parts d'expérience comme suit:

- a) enseignement antérieur identique ou analogue: jusqu'à deux pour cent par an (maximum 145%);
- b) enseignement antérieur partiellement comparable, ainsi qu'une activité antérieure dans le domaine socio-pédagogique: jusqu'à un pour cent par an (maximum 145%);
- c) activité antérieure sans rapport avec l'enseignement, ainsi que l'activité consacrée à l'éducation des enfants ou à des soins à des personnes dépendantes: 0,5 pour cent par an (maximum 145%).

Toutefois, une activité antérieure en relation avec le domaine d'enseignement peut être prise en considération jusqu'à deux pour cent par an (maximum 145%).

⁷ Les années d'activités accomplies dans un autre canton, dans un autre pays ou dans un établissement privé sont prises en considération pour l'attribution des parts d'expérience.

⁸ La direction détermine les modalités d'application des alinéas 6 et 7 du présent article.

Art. 22 Augmentation progressive liée à la prestation du personnel administratif et technique

¹ Pour le personnel administratif et technique, l'évolution cumulative de l'augmentation progressive liée à la prestation peut intervenir jusqu'à la limite du traitement maximum de 140 pour cent.

² Au 1^{er} janvier de chaque année, il est attribué au collaborateur, selon décision de la direction, sur proposition des responsables concernés, dans le cadre de l'enveloppe budgétaire, une augmentation progressive liée à la prestation sur la base du résultat de l'appréciation générale de l'année précédente, conformément au barème suivant:

- a) A+ : augmentation progressive 2,5 - 3,0 pour cent;
- b) A : augmentation progressive 1,5 - 2,5 pour cent;
- c) B : augmentation progressive 0,0 - 1,5 pour cent;
- d) C : aucune augmentation progressive.

³ Lors de toute nouvelle classification, le collaborateur conserve en principe les augmentations acquises.

⁴ L'évolution de l'augmentation progressive liée à la prestation débute au 1^{er} janvier de l'année suivant l'entrée en fonction, à condition que celle-ci soit intervenue au plus tard le 30 juin.

Art. 23 Coefficient

¹ Si la situation du ménage financier de la HEP-VS l'exige, la direction peut appliquer aux taux des parts d'expérience, respectivement de l'augmentation liée à la prestation, de l'ensemble du personnel de l'institution, un coefficient de 0,6 à 1,4. Sauf décision contraire, le coefficient déterminant est 1.

2.4 Prime de performance pour le personnel administratif et technique

Art. 24 Définition et principe

¹ Une fois le traitement maximum atteint, le membre du personnel administratif et technique peut bénéficier d'une prime de performance sur la base de ses prestations et de son comportement professionnel (qualification).

² La prime de performance est fixée pour chaque année sur la base de l'appréciation de l'année précédente.

³ L'attribution de la prime de performance évaluée chaque année ne constitue pas un droit acquis.

⁴ La prime de performance est une composante salariale versée pour une moitié en janvier, et l'autre moitié en juin.

⁵ Les dispositions de CPVAL concernant les cotisations liées à la prime de performance demeurent réservées.

Art. 25 Conditions

¹ A droit à une prime de performance le membre du personnel administratif et technique qui, au 1^{er} janvier d'une année, satisfait aux conditions cumulatives suivantes:

- a) être en fonction depuis un an au moins;
- b) avoir atteint avant le 1^{er} janvier le traitement maximum de 140 pour cent;
- c) avoir obtenu une appréciation suffisante.

² Exceptionnellement, le membre du personnel administratif et technique, dont la dernière augmentation progressive liée à la prestation ne peut être accordée intégralement en raison de la limite maximale de 140 pour cent, a droit, l'année où cette limite est atteinte, et toutes autres conditions réunies, à une prime de performance dont le pourcentage correspond à celui de la partie non servie de l'augmentation progressive.

³ En cas de contestation, s'applique la même procédure que celle valant pour l'attribution de l'augmentation progressive.

Art. 26 Base de calcul

¹ La prime de performance est calculée sur le traitement de base et l'augmentation progressive liée à la prestation, selon décision de l'autorité d'engagement, et dans le cadre de l'enveloppe budgétaire fixée, selon le barème suivant:

- a) A+ : prime de performance 5,0 - 7,0 pour cent;
- b) A : prime de performance 2,5 - 5,0 pour cent;
- c) B : prime de performance 0/2,0 - 2,5 pour cent;
- d) C : aucune prime de performance.

² En cas de promotion, la prime de performance est limitée à un taux maximum de quatre pour cent jusqu'à la fin de l'année civile en cours, ainsi que durant l'année civile suivante si la promotion est intervenue après le 30 juin. Durant cette période, le traitement antérieur est, en tous les cas, garanti.

³ En fonction de la situation du ménage financier de la HEP-VS, l'autorité d'engagement peut appliquer au barème de l'alinéa 1 un coefficient de 0,6 à 1,4. Sauf décision contraire, le coefficient est 1.

Art. 27 Retrait

¹ En cas de manquement, la prime de performance attribuée pour une année est réduite ou supprimée, sur proposition de la hiérarchie, par décision de l'autorité d'engagement. Le membre du personnel administratif et technique doit être entendu.

Art. 28 Compétence

¹ L'autorité d'engagement approuve l'attribution des primes de performance.

2.5 Treizième salaire

Art. 29 Treizième salaire

¹ En sus de son traitement annuel, le collaborateur a droit à un treizième salaire.

² Ce dernier est égal au douzième du traitement annuel, composé:

- a) du traitement de base;
- b) de l'augmentation progressive ou des parts d'expérience.

³ Il est versé au mois de décembre.

2.6 Allocations diverses

Art. 30 Traitement versé en cas de maternité et d'adoption

¹ En cas de maternité, le droit au traitement court durant seize semaines, pour autant que les rapports de service se poursuivent au moins six mois après l'accouchement.

² Si les rapports de service cessent au moment de l'accouchement, le droit au traitement court pendant huit semaines au maximum.

³ Si les rapports de service cessent dans les six mois qui suivent l'accouchement, le droit au traitement sera réduit pro rata temporis.

⁴ En cas d'accueil en vue d'adoption d'enfants non encore soumis à la scolarité obligatoire, le collaborateur est mis au bénéfice du congé d'adoption.

⁵ Si, pour des raisons médicales attestées par le médecin, l'absence doit durer plus de seize semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables dès le premier jour de l'absence.

⁶ Le traitement en cas de maternité n'est pas servi si, au moment de l'accouchement, les rapports de service n'existent plus ou sont suspendus.

⁷ Lorsqu'une collaboratrice est engagée pour une durée limitée et que l'accouchement a lieu avant la fin des rapports de service, le traitement en cas de maternité court jusqu'au dernier jour des rapports de service.

⁸ La collaboratrice qui bénéficie d'un droit au traitement en cas de maternité de seize semaines peut demander une anticipation jusqu'à deux semaines au maximum du versement du traitement en cas de congé maternité.

Art. 31 Allocation de maternité

¹ L'allocation de maternité prévue à l'article 16a de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité revient à la HEP-VS pendant que celle-ci verse le traitement.

² Lorsque le traitement n'est plus versé, le solde éventuel de l'allocation de maternité est perçu directement par la collaboratrice.

Art. 32 Allocations familiales

¹ Les allocations familiales sont régies par les dispositions de la législation fédérale et cantonale, spéciale.

² La gestion des allocations familiales est assurée par la CIVAF.

Art. 33 Allocation sociale pour enfant incapable d'exercer une activité lucrative

¹ Le collaborateur reçoit une allocation sociale pour l'enfant âgé de plus de 20 ans révolus et donnant droit à la déduction pour personne nécessiteuse au sens de l'article 33 de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct.

² Le montant de cette allocation correspond à celui de l'allocation pour enfant prévue par la législation cantonale sur les allocations familiales.

³ La gestion et le paiement de l'allocation sociale pour enfant incapable d'exercer une activité lucrative sont assurés par la HEP-VS.

Art. 34 Aménagement de conditions de travail en cas de grossesse

¹ Des conditions de travail particulières peuvent être aménagées pour les femmes enceintes, afin de protéger leur santé et celle de l'enfant.

Art. 35 Modalités en cas d'allaitement

¹ L'intégralité du temps consacré à l'allaitement est considérée comme temps de travail payé lorsque la collaboratrice allaite son enfant pendant sa première année de vie sur son lieu de travail. Les mêmes modalités s'appliquent lorsque la collaboratrice a recours à un tire-lait.

² Lorsque la collaboratrice s'absente ponctuellement de son lieu de travail pour allaiter son enfant pendant sa première année de vie, elle a droit à un congé payé égal à 50 pour cent de l'absence due à l'allaitement, mais d'une heure au plus par période d'allaitement. L'horaire de la collaboratrice est aménagé de manière à limiter au maximum les absences pendant le temps de travail.

Art. 36 Congé d'adoption

¹ Le congé d'adoption prévu par l'article 30 alinéa 4 de la présente ordonnance vaut dans la même mesure pour le personnel masculin et féminin.

² Sa durée est des trois quarts de celle du congé de maternité.

³ Le congé d'adoption prend effet au moment de l'entrée de l'enfant au domicile en Suisse.

⁴ Le congé peut, à concurrence de deux semaines au maximum, être pris de manière anticipée pour l'accomplissement des démarches en vue de l'adoption.

⁵ Hormis les deux semaines d'anticipation pour les démarches en vue de l'adoption, le congé d'adoption ne peut être fractionné.

⁶ Pour le cas où les deux parents adoptifs ont droit à un congé d'adoption au sens de la législation valaisanne, la durée maximale des deux congés est fixée globalement à seize semaines. Un minimum de quatre semaines devra être pris par chacun des parents.

Art. 37 Congé paternité

¹ Un congé paternité de dix jours ouvrables est accordé conformément aux articles 16i à 16m de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG).

Art. 38 Traitement versé en cas de service militaire et de protection civile

¹ En temps de paix, la HEP-VS doit le traitement entier au collaborateur durant son absence pour l'accomplissement d'un service militaire et de protection civile obligatoire ou non.

² Les indemnités pour perte de gain servies par la Caisse cantonale de compensation reviennent toutefois à la HEP-VS.

³ Le collaborateur est tenu de remettre à l'employeur la carte d'allocation pour perte de gain dans les cinq jours suivant l'accomplissement de chaque service obligatoire ou non.

⁴ En temps de service actif, l'autorité d'engagement édicte des prescriptions spéciales.

Art. 39 Prestation aux survivants

¹ Lorsqu'un collaborateur, soutien de famille, décède pendant qu'il est au service de la HEP-VS, le traitement est versé à sa famille pendant trois mois sous déduction des prestations de la CPVAL.

2.7 Reconnaissance extraordinaire**Art. 40** Reconnaissance extraordinaire

¹ A titre de reconnaissance extraordinaire, il peut être accordé au collaborateur membre du personnel administratif et technique ou du corps intermédiaire une prime d'un montant maximal de 1'000 francs, ou des congés supplémentaires jusqu'à trois jours au maximum.

² La reconnaissance extraordinaire est attribuée pour des prestations ou un comportement extraordinaires.

³ Un collaborateur ou, au maximum, cinq pour cent de l'ensemble des collaborateurs définis à l'alinéa 1 peuvent bénéficier d'une reconnaissance extraordinaire par année.

⁴ Cette reconnaissance est attribuée, sur proposition des responsables concernés, par l'autorité d'engagement, dans le cadre de l'enveloppe budgétaire pour la prime de performance et l'augmentation progressive liée à la prestation.

⁵ L'autorité d'engagement peut également répartir une reconnaissance extraordinaire entre plusieurs collaborateurs à raison d'un minimum de 200 francs ou d'un jour de congé par collaborateur.

⁶ La reconnaissance extraordinaire ne constitue pas un droit et son attribution ou sa non-attribution ne peut faire l'objet d'une contestation.

2.8 Autres indemnités

Art. 41 Remplacement en cas d'absence, remplacement de durée déterminée et indemnité de remplacement

¹ En cas d'absence momentanée d'un membre du personnel administratif et technique ou du corps intermédiaire pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de vacances, de congé payé ou autre cas similaire, le collaborateur désigné pour le remplacement est tenu d'exécuter les travaux du poste vacant, sans avoir droit pour cela à une rétribution spéciale, excepté l'exécution d'une tâche de conduite.

² Pour des remplacements de plus de six mois, une indemnité peut être versée pour la période à partir du septième mois. Les tâches supplémentaires de conduite peuvent être rémunérées dès le premier mois.

³ En règle générale, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre le minimum du traitement prévu pour la fonction de base et le minimum du traitement de la fonction dans laquelle se fait le remplacement.

⁴ L'octroi de l'indemnité est décidé par l'autorité d'engagement, sur proposition du responsable des ressources humaines de la HEP-VS.

Art. 42 Reconnaissance extraordinaire

¹ A titre de reconnaissance extraordinaire, il peut être accordé au collaborateur membre du corps enseignant une prime d'un montant maximal de 5'000 francs.

² La reconnaissance extraordinaire est attribuée pour des prestations ou un comportement extraordinaires.

³ Un collaborateur ou, au maximum, cinq pour cent de l'ensemble des collaborateurs membres du corps enseignant, peuvent bénéficier d'une reconnaissance extraordinaire par année.

⁴ Cette reconnaissance est attribuée, sur proposition des responsables concernés, par l'autorité d'engagement, dans le cadre de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet.

⁵ L'autorité d'engagement peut également répartir une reconnaissance extraordinaire entre plusieurs collaborateurs à raison d'un minimum de 1'000 francs par collaborateur. Dans ce cas, le nombre maximum de bénéficiaires, tel que défini dans l'alinéa 3 du présent article, peut être dépassé, sous réserve de l'enveloppe budgétaire prévue à cet effet.

⁶ La reconnaissance extraordinaire ne constitue pas un droit et son attribution ou sa non-attribution ne peut faire l'objet d'une contestation.

Art. 43 Indemnités pour responsabilité supplémentaire

¹ Les professeurs qui assument la responsabilité d'une filière, d'un institut ou d'un domaine particulier de l'institution, peuvent se voir attribuer une indemnité pour responsabilité supplémentaire ne dépassant pas 5 pour cent du traitement maximal d'un professeur, 13^e salaire exclu. Elle est versée sur douze mensualités.

² Cette indemnité, fixée par l'autorité d'engagement, n'est pas une composante salariale et n'est pas comprise dans le traitement cotisant à la caisse de pension.

Art. 44 Heures supplémentaires

¹ La notion d'heures supplémentaires ne s'applique ni aux membres du corps enseignant, ni aux membres du personnel administratif et technique avec une fonction dirigeante.

² Si les circonstances exigent exceptionnellement des heures de travail supplémentaires, celles-ci doivent être compensées en jours, demi-jours ou sous forme d'heures éparses.

³ Au cas où ces heures supplémentaires ne peuvent être compensées par des congés équivalents, celles-ci sont indemnisées par heure, à 125 pour cent du traitement converti à l'heure. Toutefois, un maximum de 100 heures supplémentaires sera indemnisé. L'indemnisation se fait lors de la cessation des rapports de service ou, sur décision de l'autorité d'engagement, exceptionnellement au cours de l'activité.

⁴ Au 31 décembre de chaque année, les heures supplémentaires dépassant 100 heures sont supprimées.

⁵ Pour les employés rangés dans les classes de traitement 1 à 6 de l'échelle des traitements de l'administration cantonale, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées que par des congés.

⁶ Lors du décès d'un collaborateur, le solde des heures supplémentaires est dû dans son intégralité et payé avec une majoration de 25 pour cent.

Art. 45 Réduction d'activité dès le début de l'âge flexible de la retraite

¹ Le collaborateur peut être autorisé à réduire son taux d'occupation de vingt pour cent au maximum dès le début de l'âge flexible de la retraite, mais au plus tard jusqu'à l'âge légal AVS, pour autant qu'il remplisse les conditions cumulatives suivantes:

- a) avoir un taux d'occupation d'au moins cinquante pour cent au moment de sa demande, et
- b) avoir un taux d'occupation moyen de cinquante pour cent durant les cinq années précédant la mise en application de la réduction.

² Pour le corps enseignant, cette réduction s'applique sur une période définie par année administrative.

³ Le taux d'occupation à prendre en compte pour le calcul de la réduction est celui de l'année précédant la mise en application de la réduction.

⁴ Pour le collaborateur à temps partiel, la limite maximale de 20 pour cent est réduite proportionnellement au taux d'occupation.

⁵ La réduction d'activité entraîne une réduction correspondante du traitement.

⁶ L'employeur prend à sa charge le versement de la totalité des cotisations ordinaires de prévoyance professionnelle (parts employeur et employé) afférentes à la part d'activité réduite et permettant de maintenir le traitement assuré à son niveau antérieur.

⁷ Cette mesure est valable pour une durée ininterrompue maximum de 5 ans, mais au plus tard jusqu'à la fin de l'année durant laquelle le collaborateur a atteint l'âge légal AVS.

⁸ Cette mesure peut être cumulée avec celles prévues aux articles 46 et 47 de la présente ordonnance.

Art. 46 Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail sans réduction de traitement

¹ Dès le début de l'âge flexible de la retraite, le collaborateur bénéficie d'une réduction d'une heure de l'horaire hebdomadaire (pour un temps plein). Ce droit s'exerce pro rata temporis pour les employés à temps partiel.

² Pour le corps enseignant, la réduction s'applique sur une période définie par année académique.

³ Cette réduction est octroyée au plus tard jusqu'à l'âge légal AVS.

⁴ Les dispositions d'application de cette mesure sont de la compétence de l'autorité d'engagement.

⁵ Cette mesure peut être cumulée avec celles prévues aux articles 45 et 47 de la présente ordonnance.

Art. 47 Renoncement à une fonction avec reprise d'un poste de niveau inférieur

¹ Dans le cadre de la mobilité professionnelle, le collaborateur occupant une fonction dirigeante telle que définie dans l'alinéa suivant, a la possibilité d'y renoncer pour reprendre une fonction de niveau inférieur dans l'enseignement ou une fonction administrative dans la classe de salaire y relative, au plus tôt dès le début de l'année qui suit celle au cours de laquelle le collaborateur a atteint l'âge de la retraite flexible, pour autant qu'un poste soit disponible et qu'il corresponde aux exigences du poste.

² Cette mesure concerne le personnel de direction et les fonctions dirigeantes définies par la direction.

³ L'employeur prend à sa charge le versement de la totalité des cotisations ordinaires de prévoyance professionnelle (parts employeur et employé) afférentes au changement de classe salariale et permettant de maintenir le traitement assuré à son niveau antérieur.

⁴ La prise en charge selon l'alinéa 3 dure au maximum trois années consécutives, mais au plus tard jusqu'à la fin de l'année au cours de laquelle le collaborateur a atteint l'âge légal AVS. Si le collaborateur poursuit son activité professionnelle après ces trois années, ou au-delà de la fin de l'année au cours de laquelle il a atteint l'âge légal AVS, cette mesure ne sera plus appliquée et l'ensemble des conditions liées au nouveau poste prendront effet.

⁵ Cette mesure peut être cumulée avec celles prévues aux articles 45 et 46 de la présente ordonnance.

3 Frais de déplacement

Art. 48 Frais de déplacement

¹ La direction fixe dans un règlement interne les modalités relatives aux frais de déplacements des collaborateurs, en se fondant sur les principes prévus dans le règlement du Conseil d'Etat sur les indemnités de déplacements.

4 Classification pour le corps intermédiaire et le personnel administratif et technique

Art. 49 Classement et nouvelle évaluation d'une fonction existante

¹ Chaque fonction est classée selon les critères suivants:

- a) formation et expérience requises;
- b) exigences intellectuelles;
- c) responsabilités liées à la fonction;
- d) exigences et sollicitations psychiques et physiques qu'elle comporte pour le collaborateur;
- e) les influences de l'environnement auxquelles le collaborateur est exposé.

² Une nouvelle évaluation est établie si les éléments déterminant le classement d'une fonction existante se modifient de façon notable.

Art. 50 Requêtes salariales

¹ Toutes les requêtes salariales sont examinées une fois par an. Ces requêtes doivent être déposées auprès de la direction jusqu'au 31 janvier. Elles sont traitées par la direction et, en cas d'acceptation, mises en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Art. 51 Compétence pour le classement des fonctions

¹ La direction range les nouvelles fonctions ainsi que celles faisant l'objet d'une nouvelle évaluation, dans les classes de traitement correspondantes.

² La direction est compétente pour le classement des fonctions. Pour prendre ses décisions, la direction s'entoure des compétences nécessaires et consulte au besoin le service en charge des ressources humaines de l'administration cantonale.

³ Le Conseil de direction est compétent pour mettre en place et adapter les chaînes de fonctions de l'établissement, en se fondant en principe sur les chaînes de fonctions analogues à l'Etat du Valais.

5 Temps de travail, vacances, congés spéciaux et divers**Art. 52** Temps de travail annuel

¹ La direction fixe dans un règlement interne les modalités relatives au temps de travail des collaborateurs, tenant compte de l'alinéa 2 du présent article.

² Le temps de travail des professeurs, des professeurs/chargés d'enseignement, des chargés d'enseignement et des animateurs pédagogiques, est fixé à 1'860 heures effectives de travail, une fois les jours de vacances, les jours fériés et chômés déduits.

³ Le temps de travail des professeurs, des professeurs/chargés d'enseignement et des chargés d'enseignement, est réparti annuellement selon la feuille de charges.

⁴ Le temps de travail des animateurs pédagogiques est réparti selon le plan d'action.

⁵ Les collaborateurs au bénéfice d'une feuille de charges, respectivement d'un plan d'action, doivent consacrer tout le temps prévu contractuellement à l'exercice de leur fonction.

Art. 53 Droit aux vacances

¹ Le personnel enseignant et les animateurs pédagogiques pour leur activité auprès de la HEP-VS, ont droit à 25 jours de vacances par année proportionnellement au taux d'engagement, hors jours fériés cantonaux et jours chômés.

² La direction fixe dans un règlement interne sur le temps de travail, la durée des vacances du personnel administratif et technique et du personnel de direction.

³ Les collaborateurs organisent leurs périodes de vacances d'entente avec la direction, de manière à éviter de perturber le bon fonctionnement de l'institution.

⁴ La direction peut, en fonction des contraintes de travail, fixer les périodes de vacances pour l'ensemble des collaborateurs ou pour certaines catégories de collaborateurs, en lien avec une mission ou une filière de formation concernée.

Art. 54 Congés spéciaux

¹ Des congés spéciaux, à prendre en relation avec l'événement, sont accordés aux collaborateurs conformément au barème suivant:

- a) décès:
 - 1. cinq jours: conjoint, partenaire, son enfant,
 - 2. trois jours: père, mère,
 - 3. deux jours: frère, soeur, beau-père, belle-mère;
- b) décès, si l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable:
 - 1. un jour: petit-enfant, grand-parent, arrière-grand-parent, beau-frère, belle-soeur, oncle, tante, neveu, nièce,
 - 2. demi-jour: cousin(e) 1^{er} degré, parrain, marraine, filleul(e);
- c) mariage:
 - 1. six jours ouvrables: son propre mariage (à prendre au plus tard une année après le mariage civil),
 - 2. un jour: mariage d'un ascendant ou d'un descendant (enfant et petit-enfant, frère ou soeur, beau-frère ou belle-soeur), à condition que la cérémonie ait lieu un jour ouvrable;
- d) déménagement de la résidence principale: un jour ouvrable.

² Pour les cas de maladie ou d'accident d'un proche, le directeur est compétent pour accorder un congé ne dépassant pas cinq jours ouvrables, pour une seule et même maladie ou accident. Ce nombre de jours est déterminé selon les besoins et la gravité de la maladie ou de l'accident. Toutefois, un maximum de dix jours par année peut être accordé à un collaborateur.

³ Tous les autres congés sont déduits des congés réglementaires.

⁴ Les congés spéciaux sont accordés au prorata du degré d'occupation du collaborateur. Pour les collaborateurs à temps partiel, les congés spéciaux sont accordés, pour autant que l'événement intervienne un jour de travail planifié et selon l'horaire habituel prévu du jour concerné.

⁵ Les concubins sont bénéficiaires des congés spéciaux susmentionnés au même titre que les personnes mariées et les partenaires enregistrés. Sont considérées comme concubins, les personnes vivant en couple sous le même toit.

Art. 55 Règlement sur le temps de travail

¹ La direction édicte un règlement qui fixe les modalités concernant notamment:

- a) la durée du travail;
- b) les modèles d'horaires;
- c) les responsabilités de contrôle et de surveillance;
- d) les principes de gestion du temps de travail;
- e) les congés spéciaux et les vacances;
- f) le départ ou le décès.

Art. 56 Jours fériés - Jours chômés

¹ Les collaborateurs ont droit aux jours fériés cantonaux, ainsi qu'aux jours chômés définis dans le règlement interne sur le temps de travail.

² Dans le cas où un ou plusieurs jours fériés ne correspondent pas à un jour ouvrable, la compensation par des jours chômés est prévue, et ce jusqu'à concurrence du nombre total des jours fériés cantonaux.

³ La direction fixe cette compensation par voie de décision, après consultation des partenaires sociaux reconnus, et en se basant sur les jours chômés prévus dans le règlement interne sur le temps de travail.

Art. 57 Congé scientifique

¹ Le congé scientifique est en principe réservé aux membres du corps enseignant et aux animateurs pédagogiques qui peuvent justifier d'un projet professionnel lié aux activités de la HEP-VS et agréé par l'autorité d'engagement.

² La définition, les conditions d'octroi et les modalités relatives au congé scientifique sont fixées dans un règlement interne.

Art. 58 Financement du congé scientifique

¹ La HEP-VS prélève, selon les disponibilités budgétaires, le montant nécessaire au financement du congé scientifique. Elle crée à cet effet un fonds de réserve et en définit les modalités de financement par voie de règlement.

² Le montant maximal versé au bénéficiaire d'un congé scientifique par la HEP-VS, ne dépassera pas les 70 pour cent de son traitement. Le pourcentage varie en fonction des années de travail effectuées au sein de la HEP-VS et de la nature du projet.

³ Le revenu total du bénéficiaire d'un congé scientifique, soit le traitement versé par la HEP-VS et celui versé par un ou des tiers, ne dépassera pas, pour la période considérée, le 100 pour cent du traitement normalement servi.

Art. 59 Charge publique

¹ Le collaborateur occupant une charge publique a droit à des congés spéciaux, selon ses besoins, jusqu'à un maximum par année correspondant au double de son horaire hebdomadaire. Cette limite est portée au triple de l'horaire hebdomadaire pour les collaborateurs siégeant au Grand Conseil, au quadruple dudit horaire pour les collaborateurs membres d'une commission de haute surveillance du Grand Conseil et au sextuple pour les collaborateurs siégeant au Conseil national ou au Conseil des Etats.

² Est considérée comme charge publique celle faisant l'objet d'une élection, et non d'un engagement.

³ Le congé est subordonné à l'autorisation de l'autorité d'engagement.

⁴ Lorsque les limites maximales fixées à l'alinéa 1 sont atteintes, les éventuelles absences supplémentaires font l'objet d'une réduction correspondante de traitement.

⁵ Si, dès l'abord, la charge publique apparaît comme nécessitant un volume de travail considérable, il sera opéré par l'autorité d'engagement une réduction adéquate de l'horaire hebdomadaire, avec réduction correspondante du traitement.

⁶ L'autorité d'engagement arrête les dispositions nécessaires.

Art. 60 Association des collaborateurs

¹ Dès lors qu'un collaborateur participe, en qualité de membre du comité d'un partenaire social reconnu par la HEP-VS, à un groupe de travail mis en place par la HEP-VS ou par l'Etat du Valais, les heures de travail effectuées sont considérées comme temps de travail.

² La direction peut accorder des congés payés jusqu'à cinq jours au maximum par année administrative au président de l'association des collaborateurs de la HEP-VS et jusqu'à neuf jours au maximum pour les autres membres de son comité pour les rencontres et les travaux en lien avec la direction.

³ Les heures de travail effectuées par les délégués participant à des assemblées syndicales ne sont pas considérées comme temps de travail.

⁴ La direction est responsable du décompte et du contrôle des jours attribués à ses collaborateurs, proportionnellement au temps consacré.

Art. 61 Congés non payés

¹ La HEP-VS peut octroyer des congés non payés.

² Pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, les collaborateurs ont le droit de bénéficier d'un congé non payé, calculé au pro rata temporis, après un congé maternité, d'adoption ou de paternité. Pour ces types de congé non payé, l'employeur prend à sa charge les cotisations liées à la prévoyance professionnelle, soit les parts employé et employeur, pour la durée du congé non payé, mais au maximum pendant trois mois. Lors de la demande d'un congé non payé faisant suite à un congé maternité ou d'adoption, le collaborateur est rendu attentif au fait que le droit au traitement du congé précité sera réduit s'il ne reprend pas son activité dans les six mois suivant l'accouchement ou l'adoption. La durée de ces congés non payés est fixée en accord avec le responsable concerné.

³ L'autorité d'engagement est compétente pour accorder à un collaborateur un congé non payé.

⁴ L'application au requérant des articles 5 et suivants de la présente ordonnance est suspendue pendant la durée du congé non payé. Sont de même suspendues, pendant ce laps de temps, les dispositions légales régissant la responsabilité civile de la HEP-VS.

⁵ Le collaborateur doit entreprendre toutes les démarches nécessaires relatives aux couvertures en matière d'assurances sociales pendant son congé non payé, notamment en matière d'assurance-accident ou éventuellement de prévoyance professionnelle.

Art. 62 Congé parental

¹ Le collaborateur parent d'enfants de 0 à 12 ans a droit à un congé parental sans traitement correspondant à deux fois l'horaire hebdomadaire au maximum par année scolaire (pro rata temporis).

² Pendant cette période, l'employeur prend à sa charge les cotisations ordinaires liées à la prévoyance professionnelle (part employé et employeur) pour la durée du congé parental.

³ L'autorité d'engagement est compétente pour accorder à un collaborateur un congé parental.

Art. 63 Reconnaissance de la fidélité et départ à la retraite

¹ La reconnaissance de la fidélité des collaborateurs en activité ou mis au bénéfice de la retraite fait l'objet d'un règlement interne spécifique.

6 Voies de droit

Art. 64 Autorités de recours

¹ Les décisions de l'autorité d'engagement fondées sur la présente ordonnance peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat dans les 30 jours dès la notification.

² Les décisions du Conseil d'Etat fondées sur la présente ordonnance peuvent faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal dans les 30 jours dès la notification.

³ La procédure de recours est régie par la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA).

7 Dispositions finales

Art. 65 Droit acquis

¹ Les rapports de travail des collaborateurs sont transférés ex lege à la HEP-VS dès l'entrée en vigueur de la modification du 17 novembre 2017 de la LHEP et de la présente ordonnance, à moins d'avoir été dissous par une résiliation en vertu de l'ancien droit.

² La classification des collaborateurs transférés est maintenue au même niveau et le montant du traitement (salaire brut) atteint auprès de l'Etat du Valais à la date du transfert est garanti, jusqu'à réexamen interne par la HEP-VS.

Art. 66 Droit transitoire

¹ Les collaborateurs en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, conservent l'intégralité de l'augmentation liée à la prestation, respectivement des parts d'expérience acquises.

² L'évolution des traitements après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance est soumise en principe aux nouvelles dispositions.

³ Le passage de l'ancien statut au nouveau statut se fait ex lege, sans nouvelle décision individuelle.

⁴ Pour des cas particuliers, tels notamment l'engagement à l'essai, la maladie ou le changement de la dénomination de la fonction, des décisions individuelles peuvent être prises.

Art. 67 Procédures pendantes

¹ Les procédures déjà introduites avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance sont poursuivies selon l'ancien droit.

T1 Dispositions transitoires

Art. T1-1 Mesures transitoires

¹ Durant la phase transitoire jusqu'au 31 décembre 2022, la HEP-VS peut continuer à bénéficier des conseils et appuis des services centraux de l'Administration cantonale, notamment de l'Administration cantonale des finances (ACF), de la Section des traitements du Service des ressources humaines (SRH) et du Service immobilier et patrimoine (SIP).

² Le temps de travail des professeurs, des professeurs/chargés d'enseignement, des chargés d'enseignement et des animateurs pédagogiques, tel que prévu à l'article 52, alinéa 2 de la présente ordonnance, est maintenu à 1'900 heures effectives de travail jusqu'au 31 août 2021.

Tableau des modifications par date de décision

Décision	Entrée en vigueur	Elément	Modification	Source publication
04.11.2020	01.01.2021	Acte législatif	première version	RO/AGS 2020-096

Tableau des modifications par disposition

Élément	Décision	Entrée en vigueur	Modification	Source publication
Acte législatif	04.11.2020	01.01.2021	première version	RO/AGS 2020-096