

# **Ordonnance concernant le traitement du personnel de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Valais/Wallis (HES-SO Valais/Wallis)**

du 16 décembre 2014

*Le Conseil d'Etat du canton du Valais*

vu l'article 57 de la Constitution cantonale;

vu la Convention intercantonale sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) du 26 mai 2011;

vu la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Valais/Wallis

(HES-SO Valais/Wallis) du 16 novembre 2012;

vu l'ordonnance concernant le statut du personnel de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Valais/Wallis (HES-SO Valais/Wallis) du 16 décembre 2014;

sur la proposition du Département de la formation et de la sécurité,

*ordonne:*

## **Chapitre 1: Dispositions générales**

### **Art. 1** Champ d'application

La présente ordonnance régit, sous réserve des dispositions spéciales, le traitement de toutes les personnes considérées comme employés de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Valais/Wallis (ci-après la HES-SO Valais/Wallis) selon l'article 18 de l'ordonnance concernant le statut du personnel de la HES-SO Valais/Wallis du 16 décembre 2014.

### **Art. 2** Egalité des sexes

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

### **Art. 3** Annonce de changements de situation personnelle

L'employé est tenu d'annoncer immédiatement aux instances concernées tous les changements concernant sa situation personnelle (changement d'adresse, d'état civil, etc.).

### **Art. 4** Partenaires sociaux

1 Conformément à l'art. 6 de l'ordonnance concernant le statut du personnel de la HES-SO Valais/Wallis du 16 décembre 2014, les associations de personnel reconnues doivent être informées et impliquées de façon préliminaire par la direction générale de la HES-SO Valais/Wallis (ci- après la direction générale) dans les décisions et dispositions légales ayant un impact notable sur le personnel, notamment en ce qui concerne son traitement.

2 Elles sont systématiquement consultées lors de l'augmentation ou de la diminution du traitement selon l'article 7 alinéas 3 et 4 de la présente ordonnance.

## **Chapitre 2: Traitement des employés**

### **Art. 5 Droit**

1 L'employé 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 postes 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 L'employé 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 à l'employé qui est appelé, pour une raison quelconque, à fournir une activité dans plusieurs entités de la HES-SO Valais/Wallis. 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**

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.

## **Section 1: Traitement de base**

### **Art. 7 Echelle des traitements**

1 Le traitement de base des membres du personnel administratif et technique ainsi que du corps intermédiaire est fixé dans une échelle des traitements, laquelle fait partie intégrante de la présente ordonnance (annexe 1).

2 Le traitement de base du corps professoral et de la direction générale est fixé dans une échelle des traitements, laquelle fait partie intégrante de la présente ordonnance (annexe 2).

3 Selon la situation financière et économique de la HES-SO Valais/Wallis, l'autorité d'engagement peut augmenter ou diminuer d'une manière adéquate le traitement de base jusqu'à un maximum de cinq pour cent.

4 En cas de modification du traitement de base selon l'alinéa 3 du présent article, et selon la situation financière de l'établissement, un rattrapage en tout ou en partie peut être effectué sur décision de l'autorité d'engagement, sans compensation.

#### **Art. 8** Traitement versé en cas de maladie

1 Les absences pour cause de maladie doivent être justifiées par une déclaration de maladie (déclaration médicale après trois jours d'absence).

2 La HES-SO Valais/Wallis conclut 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 Les cotisations sont réparties de manière paritaire entre l'employé et l'employeur.

4 Le traitement est servi dans son intégralité pour une durée de 720 jours.

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

6 Les prestations d'assurance appartiennent à l'employeur.

7 Après la fin des prestations salariales prévues aux alinéas 2, 3, 4 et 5, les dispositions correspondantes de la Caisse de prévoyance sont applicables.

#### **Art. 9** Traitement versé en cas d'accident

1 La HES-SO Valais/Wallis 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 Le traitement est servi dans son intégralité pour une durée de 720 jours.

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

4 Les prestations d'assurance appartiennent à l'employeur.

5 Après la fin des prestations salariales prévues aux alinéas précédents, les dispositions correspondantes de la Caisse de prévoyance sont applicables.

#### **Art. 10** Rapports avec les rentes AI

1 Lorsque l'employé 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 HES-SO Valais/Wallis peut exiger le versement de ces rentes dans la mesure où elle a servi un traitement durant la période concernée.

#### **Art. 11 Renchérissement**

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 1er janvier, sur la base de la décision du Conseil d'Etat correspondante pour son personnel.

2 Si la situation du ménage financier de la HES-SO Valais/Wallis 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 l'établissement, faire l'objet d'un rattrapage en tout ou en partie, sans compensation.

### **Section 2: Procédure d'appréciation des prestations et du comportement**

#### **Art. 12 Définition et buts**

1 Le personnel d'enseignement et de recherche et le personnel administratif et technique sont soumis à la procédure d'appréciation des prestations et du comportement.

2 La procédure d'appréciation des membres de la direction générale est définie par le département en charge de la formation.

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

4 Elle vise principalement à:

*a)* déterminer le degré de réalisation des tâches;

*b)* déceler 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 personnel en développant les compétences et la motivation, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des compétences.

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

#### **Art. 13 Principe et procédure**

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

2 En cas de manquement ou d'insuffisance dans les prestations, l'appréciateur a l'obligation de procéder en cours de période à une appréciation intermédiaire. L'appréciation intermédiaire revêt un caractère obligatoire si l'employé le demande.

3 L'appréciation est communiquée à l'employé lors d'un entretien au cours duquel l'employé fait valoir ses observations. Durant cet entretien, les éléments suivants doivent, en principe, également être discutés:

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

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

5 L'employé travaillant dans plusieurs unités fait l'objet d'une appréciation dans chaque unité. L'importance de chaque appréciation est fixée en fonction du taux d'activité et le résultat est reporté sur un seul formulaire d'appréciation.

6 Le formulaire d'appréciation est signé par le ou les appréciateur(s) et l'employé. 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, il n'est pas statué sur les incidences salariales de l'appréciation.

#### **Art. 14** Demande de réexamen

Dans le délai de dix jours à compter de l'entretien d'appréciation, l'employé 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 l'employé, 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. 15** Echelle d'appréciation pour le corps intermédiaire et le personnel administratif et technique

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

A+ exigences du poste nettement dépassées

A exigences du poste satisfaites ou même partiellement dépassées

B exigences du poste partiellement satisfaites

C exigences du poste non satisfaites

**Art. 16** Appréciation particulière et appréciation générale pour le corps intermédiaire et 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. 17** Compétence

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

### **Section 3: Parts d'expérience et augmentation progressive liée à la prestation**

**Art. 18** Augmentation initiale

1 L'augmentation initiale concernant un employé 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 générale. Il précise notamment la prise en compte des activités antérieures à temps partiel.

**Art. 19** Enveloppe budgétaire

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

2 Les parts d'expérience du corps professoral et de la direction générale sont budgétisées et attribuées en principe automatiquement, conformément aux articles 13 et 14 de la présente ordonnance.

**Art. 20** Parts d'expérience du corps professoral

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

2 Au 1er septembre de chaque année, il est en principe attribué aux membres du corps professoral, selon décision de la direction générale, 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 professoral 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 professoral 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 17 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 La direction générale peut adapter le système de rémunération en le liant à la prestation.

6 L'évolution des parts d'expérience débute au 1er 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.

#### **Art. 21** Parts d'expérience de la direction générale

1 Pour le directeur de la HES-SO Valais/Wallis, l'évolution cumulative des parts d'expérience peut intervenir jusqu'à la limite du traitement maximum de 118 pour cent.

2 Pour les directeurs des Hautes Ecoles, l'évolution cumulative des parts d'expérience peut intervenir jusqu'à la limite du traitement maximum de 115 pour cent.

3 Au 1er septembre de chaque année, il est en principe attribué aux membres de la direction générale, une part d'expérience, conformément au barème suivant:

a) 0,5 pour cent du traitement de base jusqu'à 105 pour cent;

b) ensuite, 1 pour cent jusqu'au maximum selon les alinéas 1 et 2 du présent article.

4 Demeure réservé le cas de l'application d'un coefficient selon l'article 17 de la présente ordonnance.

5 L'évolution des parts d'expérience débute au 1er 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.

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

1 Pour les membres du corps intermédiaire et du 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 1er janvier de chaque année, il est attribué à l'employé, selon décision de la direction générale, sur proposition des supérieurs hiérarchiques, et 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:

Appréciation générale Augmentation progressive (arrondie au dixième)

A+ 2,5 - 3,0%

A 1,5 - 2,5%

B 0 - 1,5%

C 0%

3 Lors de toute nouvelle classification, l'employé conserve en principe les augmentations acquises.

4 L'évolution de l'augmentation progressive liée à la prestation débute au 1er 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

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

**Section 4: Prime de performance pour le corps intermédiaire et le personnel administratif et technique**

**Art. 24** Définition et principe

1 Une fois le traitement maximum atteint, l'employé peut bénéficier d'une prime de performance sur la base de ses prestations et de son comportement (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 corps intermédiaire ou du personnel administratif et technique qui, au 1er janvier d'une année, satisfait aux conditions cumulatives suivantes:

a) être en fonction depuis un an au moins;

b) avoir atteint avant le 1er janvier le traitement maximum de 140 pour cent;

c) avoir obtenu une appréciation suffisante.

2 Exceptionnellement, l'employé, 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:

Appréciation générale Prime de performance (arrondie au dixième)

A+ 5,0 - 7,0%

A 2,5 - 5,0%

B 0/2,0 - 2,5%

C 0%

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 l'établissement, 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

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. L'employé doit être entendu.

#### **Art. 28** Compétence

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

### **Section 5: Treizième salaire**

#### **Art. 29** Treizième salaire

1 En sus de son traitement annuel, l'employé 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.

### **Section 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, l'employé 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 employée 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 L'employée 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** Allocations de maternité

1 L'allocation de maternité prévue à l'article 16bis de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité du 25 septembre 1952 revient à la HES-SO Valais/Wallis 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 l'employée.

#### **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 L'employé 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 213 alinéa 1 lettre b de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct du 14 décembre 1990.

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 HES-SO Valais/Wallis.

#### **Art. 34** Aménagement des conditions de travail en cas de grossesse

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 l'employée allaite son enfant pendant sa première année de vie sur son lieu de travail. Les mêmes modalités s'appliquent lorsque l'employée a recours à un tire-lait.

2 Lorsque l'employée 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 l'employée 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

Un congé paternité de dix jours ouvrables est accordé sur présentation de la copie de l'extrait de naissance ou de la reconnaissance en paternité, à prendre dans les deux mois qui suivent la date de l'accouchement ou le retour de l'enfant au domicile familial en cas d'hospitalisation prolongée de celui-ci.

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

1 En temps de paix, la HES-SO Valais/Wallis doit le traitement entier à l'employé 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 HES-SO Valais/Wallis.

3 L'employé 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

Lorsqu'un employé, soutien de famille, décède pendant qu'il est au service de la HES-SO Valais/Wallis, le traitement est versé à sa famille pendant trois mois sous déduction des prestations de la Caisse de prévoyance.

### **Section 7: Reconnaissance extraordinaire**

#### **Art. 40** Reconnaissance extraordinaire

1 A titre de reconnaissance extraordinaire, il peut être accordé à l'employé 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 employé ou, au maximum, cinq pour cent de l'ensemble des employés par Haute école et définis à l'alinéa 1 peuvent bénéficier d'une reconnaissance extraordinaire par année.

4 Cette reconnaissance est attribuée, sur proposition des supérieurs 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 employés à raison d'un minimum de 200 francs ou d'un jour de congé par employé.

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

#### **Section 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, l'employé 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 Service des ressources humaines de la HES-SO Valais/Wallis.

**Art. 42** Indemnités pour performances extraordinaires

1 Les professeurs HES qui - outre les tâches d'enseignement ordinaire - assument un mandat élargi comportant une importante part de recherche appliquée et de développement nécessitant un niveau scientifique reconnu sont mis au bénéfice d'une indemnité pour performance extraordinaire, d'un montant maximum de 5'000 francs par année et par collaborateur.

L'ensemble des indemnités ne peut dépasser le 0,5 pour cent de la masse salariale du corps professoral de la HES-SO Valais/Wallis.

2 Un règlement en fixant les conditions est édicté par la direction générale.

3 Ces indemnités, fixées par l'autorité d'engagement, ne sont pas des composantes salariales et ne sont pas comprises dans le traitement cotisant à la caisse de pension.

#### **Art. 43** Indemnités pour responsabilité supplémentaire

1 Les professeurs HES qui assument la responsabilité d'une unité sont mis au bénéfice d'une indemnité pour responsabilité supplémentaire correspondant à 4,5 pour cent de leur traitement, y compris les parts d'expérience acquises.

2 Les professeurs HES qui assument la responsabilité d'une filière ou d'un institut peuvent se voir attribuer une indemnité pour responsabilité supplémentaire ne dépassant pas 5 pour cent du traitement maximum d'un professeur HES. Cette indemnité est cumulée avec celle prévue à l'alinéa 1 du présent article.

3 Ces indemnités, fixées par l'autorité d'engagement, ne sont pas des composantes salariales et ne sont pas comprises dans le traitement cotisant à la caisse de pension.

#### **Art. 44** Heures supplémentaires

1 La notion d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux membres de la direction générale, du corps professoral et aux responsables de service.

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, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées que par des congés.

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

#### **Art. 45** Service de piquet - Définition

1 Le service de piquet oblige le personnel à se tenir à disposition de son employeur en dehors de l'horaire ordinaire de travail, de manière à ce qu'il soit immédiatement disponible en cas de nécessité.

2 Le service de piquet consiste en un service d'attente ou un service de présence.

3 En cas de service d'attente, le personnel doit se tenir à son domicile ou aux environs de celui-ci et être atteignable.

4 En cas de service de présence, le personnel doit se tenir dans un lieu de travail ou de repos déterminé.

5 Le service de piquet est autorisé dans les unités d'organisation désignées par la direction générale.

#### **Art. 46** Service de piquet - Indemnités et compensation

Les modalités concernant les indemnités forfaitaires pour le service d'attente, le temps d'intervention, y compris le temps de déplacements, sont arrêtées par la direction générale.

#### **Art. 47** Réduction d'activité avant la retraite

1 L'employé ayant un taux d'activité moyen de 50 pour cent ou plus durant les cinq dernières années peut, à sa demande, être autorisé, dans les cinq ans précédant l'âge ordinaire de la retraite, à réduire son activité jusqu'à un maximum de 20 pour cent du temps de travail ordinaire.

2 Le taux d'activité après réduction doit être au minimum de 50 pour cent.

3 Cette réduction d'activité entraîne une diminution correspondante du traitement.

4 La HES-SO Valais/Wallis prend à sa charge le versement de la totalité des cotisations de prévoyance professionnelle, soit les parts employeur et employé, afférentes à la part d'activité réduite et permettant de maintenir le traitement assuré à son niveau antérieur.

### **Chapitre 3: Frais de déplacement**

#### **Art. 48** Frais de déplacements

La direction générale est compétente pour fixer, par voie de règlement, les modalités relatives aux frais de déplacements de son personnel.

### **Chapitre 4: Classification**

#### **Art. 49** Commission de classification

1 La commission de classification est constituée par la direction générale, les milieux concernés entendus. Elle est présidée par le responsable des ressources humaines de la HES-SO Valais/Wallis. Elle comprend cinq membres et est constituée comme suit:

a) le responsable des ressources humaines de la HES-SO Valais/Wallis;

b) un représentant d'une association du personnel reconnue;

c) un représentant de l'association de l'enseignement professionnel supérieur;

d) deux représentants des cadres de la HES-SO Valais/Wallis, soit le responsable de filière, le responsable d'institut ou le responsable de service.

2 La commission peut s'adjoindre des compétences externes.

3 Le secrétariat de la commission est assuré par la HES-SO Valais/Wallis.

#### **Art. 50** Classement et nouvelle évaluation d'une fonction existante

1 Chaque fonction est classée selon son degré de difficulté. 2 La classification se détermine selon la formation et l'expérience requises, les exigences intellectuelles, la responsabilité liée à la fonction, les exigences et sollicitations psychiques et physiques qu'elle comporte pour l'employé ainsi que les influences de l'environnement auxquelles celui-ci est exposé.

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

#### **Art. 51** Requêtes salariales

Toutes les requêtes salariales sont examinées une fois par an. Ces requêtes doivent être déposées auprès du Service des ressources humaines de la HES-SO Valais/Wallis jusqu'au 31 janvier. Elles seront traitées par la commission de classification pour remise à l'autorité d'engagement et mises en vigueur au plus tard au 1er janvier de l'année suivante.

#### **Art. 52** Compétences pour le classement des fonctions

1 L'autorité d'engagement range les nouvelles fonctions ainsi que celles faisant l'objet d'une nouvelle évaluation, dans les classes de traitement correspondantes, sur le préavis de la commission de classification.

2 L'autorité d'engagement est compétente pour mettre en place et adapter les chaînes de fonctions de l'établissement, sur le préavis de la commission de classification et en se fondant en principe sur les chaînes de fonctions analogues à l'Etat du Valais.

### **Chapitre 5: Temps de travail, vacances, congés spéciaux et divers**

#### **Art. 53** Durée du travail

1 La durée hebdomadaire de travail des membres de la direction générale, du corps professoral, du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique engagés à plein temps est de 41 heures.

2 Le personnel engagé à temps partiel, dont la décision d'engagement fixe le taux d'activité, doit à ses activités le temps pour lequel il a été engagé.

3 Les directeurs des Hautes Ecoles et les membres du corps professoral bénéficient d'au moins 160 heures de leur charge totale annuelle déterminante, selon les feuilles de charges, pour leur



perfectionnement professionnel individuel. Ce droit est proportionnel au taux d'activité et peut évoluer en fonction des dispositions arrêtées par la HES-SO.

#### **Art. 54** Droit aux vacances

1 Les directeurs des Hautes Ecoles et les membres du corps professoral ont droit à 25 jours de vacances.

2 Le directeur de la HES-SO Valais/Wallis, les membres du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique ont droit aux vacances annuelles suivantes:

Age (année de naissance) Nombre de jours de vacances

Jusqu'à 44 ans 25 jours

De 45 à 49 ans 27 jours

De 50 à 56 ans 30 jours

Dès 57 ans 32 jours

3 Pour les employés engagés à temps partiel, le nombre annuel de jours de vacances est proportionnel à leur taux d'activité.

4 Les absences et les vacances sont fixées d'entente avec la direction de manière à éviter de perturber la bonne exécution du travail.

#### **Art. 55** Congés spéciaux

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

a) Décès:

cinq jours: conjoint; partenaire; son enfant

trois jours: père; mère

deux jours: frère; soeur; beau-père; belle-mère

b) Décès, si l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable:

un jour: petit-enfant; grand-parent; arrière-grand-parent; beau-frère; belle-soeur; oncle; tante; neveu; nièce

demi-jour: cousin-e 1er degré; parrain; marraine; filleul-e

c) Mariage:

six jours ouvrables: son propre mariage (à prendre au plus tard une année après le mariage civil)

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 de la Haute école concernée ou le directeur de la HES-SO Valais/Wallis 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 employé.

3 Tous les autres congés sont déduits des congés réglementaires.

4 Les congés spéciaux sont accordés au prorata du degré d'occupation de l'employé. Pour les employés à temps partiel, les congés événements spéciaux sont accordés pour autant que l'événement intervienne un jour de travail planifié

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. 56** Règlement sur le temps travail

L'autorité d'engagement 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. 57** Jours fériés

1 L'ensemble du personnel a droit aux jours fériés cantonaux.

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 générale fixe cette compensation par voie de décision, en accord avec les associations du personnel, et en se basant sur les jours chômés prévus dans la législation cantonale.

#### **Art. 58** Congé scientifique

1 Le congé scientifique est en principe réservé aux professeurs qui peuvent justifier d'un projet professionnel agréé par la direction générale. Un tel congé doit par ailleurs se justifier par le profit que la HES-SO Valais/Wallis en retire.

2 Le congé scientifique est également un moyen à disposition de la direction générale pour encourager l'acquisition de compétences nouvelles, indispensables au développement des activités de la HES-SO Valais/Wallis.

3 La durée maximale d'un congé scientifique est de un an.

4 Les conditions particulières du congé sont réglées par la direction générale.

#### **Art. 59** Financement du congé scientifique

1 La HES-SO Valais/Wallis 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 HES-SO Valais/Wallis, ne dépassera pas les 70 pour cent de son traitement. Le pourcentage varie en fonction des années de travail effectuées au sein de la HES-SO Valais/Wallis et de la nature du projet.

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

#### **Art. 60** Charge publique

1 L'employé occupant une charge publique a droit à des congés spéciaux, jusqu'à dix jours par an au maximum, calculés au pro rata temporis, dans la mesure où il ne peut s'acquitter de ladite charge en dehors des heures ordinaires de travail.

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 la limite maximale de dix jours est atteinte, les éventuelles absences supplémentaires sont prises en compte comme vacances, ou font l'objet de congés non payés.

5 Si la charge publique apparaît comme nécessitant un volume de travail considérable, il sera opéré une réduction adéquate du taux d'activité, avec réduction correspondante du traitement.

## **Art. 61** Associations du personnel

1 Dès lors qu'un employé participe en qualité de représentant du personnel de la HES-SO Valais/Wallis à une commission, à un comité d'association ou à un groupe de travail mis en place par la HES-SO Valais/Wallis ou l'Etat du Valais, les heures de travail effectuées sont considérées comme temps de travail.

2 L'autorité d'engagement accorde des congés payés jusqu'à cinq jours au maximum par année aux présidents des associations de personnel et à leurs remplaçants et jusqu'à trois jours au maximum pour les autres membres des comités des associations de personnel reconnues.

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

4 La direction générale est responsable du décompte et du contrôle des jours attribués, calculés au pro rata temporis, à ses employés.

## **Art. 62** Congés non payés

1 La HES-SO Valais/Wallis soutient l'octroi de congés non payés.

2 Pour favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, les employés 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 personnel 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 supérieur.

3 L'autorité d'engagement est compétente pour accorder à un employé 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 HES-SO Valais/Wallis.

5 L'employé 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. 63** Congé parental

1 Les employés parents d'enfants de 0 à 12 ans ont droit à un congé parental sans traitement de dix jours maximum par année (pro rata temporis).

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

3 Le congé parental est accordé par décision de l'autorité d'engagement.

## **Art. 64** Reconnaissance de la fidélité et départ à la retraite

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

## **Chapitre 6: Dispositions transitoires et finales**

### **Art. 65** Droit acquis

L'entrée en vigueur de la présente ordonnance ne diminue pas le traitement du personnel en fonction à la HES-SO Valais/Wallis, anciennement HES-Valais et HEVs2. Les traitements des titulaires des fonctions hiérarchiques de directeur et de directeur de domaine ou autres fonctions dirigeantes au bénéfice du traitement majoré, telles que prévues sous l'ancien régime de la loi fixant le traitement du personnel des écoles de formation professionnelle supérieure du 17 novembre 1988 et du règlement fixant le traitement du personnel de la Haute école spécialisée santé-social Valais (HEVs2) du 4 décembre 2002, ne sont pas acquis à leurs titulaires, dans la mesure où lesdits postes sont transformés, supprimés ou réduits. Il en va de même dans les cas de changement de fonction individuelle.

### **Art. 66** Litiges

1 Les litiges qui pourraient survenir dans l'interprétation et l'application de la présente ordonnance sont tranchés par le Conseil d'Etat.

2 La procédure de recours est réglée par la loi sur la procédure et la juridiction administratives du 6 octobre 1976.

### **Art. 67** Abrogation du droit antérieur

1 Avec l'entrée en vigueur de la présente ordonnance sont abrogées toutes les dispositions cantonales contraires, notamment les articles 2bis et 6 de l'ordonnance concernant le traitement du personnel des écoles de formation professionnelle supérieure en Valais du 13 décembre 1995, ainsi que le règlement fixant le traitement du personnel de la Haute école spécialisée santé-social Valais (HEVs2) du 4 décembre 2002.

2 Est réservée l'application de l'article 68 de la présente ordonnance.

### **Art. 68** Droit transitoire

1 Le personnel en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance conserve 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 Les bénéficiaires d'une prime de performance avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance demeurent soumis aux anciennes dispositions régissant les parts d'expérience et la prime de performance jusqu'au moment où ils atteignent le traitement maximum. La procédure d'appréciation et les bases de calcul de la prime de performance sont régies par les

nouvelles dispositions. Le Conseil d'Etat conserve la possibilité d'appliquer à ces éléments un coefficient de 0,6 à 1,4.

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

5 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. 69** Rapports de service existants

Les rapports de service établis avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance sont automatiquement maintenus conformément au nouveau droit, à moins d'avoir été dissouts par une résiliation ou un non renouvellement en vertu de l'ancien droit.

#### **Art. 70** Chaînes de fonctions

Les chaînes de fonctions utilisées auprès de la HES-SO Valais/Wallis avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance sont reprises sans modification, à l'exception de l'autorité d'engagement.

#### **Art. 71** Procédures pendantes

Les procédures pendantes lors de l'entrée en vigueur de l'ordonnance sont poursuivies conformément à l'ancien droit.

#### **Art. 72** Dispositions d'exécution

La direction générale édicte par voie de règlement toutes les dispositions utiles en vue de l'application et de l'exécution de la présente ordonnance.

#### **Art. 73** Entrée en vigueur

La présente ordonnance sera publiée dans le Bulletin officiel pour entrer en vigueur simultanément à la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Valais/Wallis (HES-SO Valais/Wallis) du 16 novembre 2012.

Ainsi adopté par le Conseil d'Etat, à Sion, le 16 décembre 2014.

Le président du Conseil d'Etat: **Jean-Michel Cina**

Le chancelier d'Etat: **Philipp Spörri**

### **Annexe 1**

**Echelle des traitements des membres du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique de la HES-SO Valais/Wallis**

Traitement annuel indice 100 points (état au 01.01.2014)

Classes Minimum Maximum

1	128'449.75	179'829.65
2	124'224.10	173'913.75
3	120'140.15	168'196.20
4	116'192.05	162'668.85
5	112'370.05	157'318.05
6	108'676.75	152'147.45
7	105'100.45	147'140.65
8	101'647.00	142'305.80
9	98'304.70	137'626.60
10	93'711.80	131'196.50
11	89'336.00	125'070.40
12	85'161.70	119'226.40
13	81'183.05	113'656.25
14	77'390.95	108'347.35
15	73'776.30	103'286.80
16	70'330.00	98'462.00
17	67'044.25	93'861.95
18	63'913.20	89'478.50
19	60'926.45	85'297.05
20	58'080.75	81'313.05
21	55'368.95	77'516.55
22	52'781.95	73'894.75
23	50'316.50	70'443.10
24	47'965.45	67'151.65
25	45'726.20	64'016.70
26	43'590.30	61'026.40

## **Annexe 2**

### **Echelle des traitements des membres de la direction générale et du corps professoral de la HES-SO Valais/Wallis**

Traitement annuel indice 100 points (état au 01.01.2014)

Classes Fonctions Minimum Maximum

39 Professeur ES 105'420.90 152'860.35

81 Directeur de la HES-SO

Valais/Wallis 189'334.60 223'414.85

82 Directeur d'une Haute école 173'556.50 199'590.00

83 Professeur HES / HES 112'533.85 163'174.10

84 Professeur HES

non diplômé 93'947.75 136'224.25

85 Professeur HES débutant 87'612.20 127'037.70

86 Professeur HES 107'742.05 156'225.95

89 Professeur HES /

HES + 4.5% 117'597.85 170'516.90