



Conditions d'engagement de la Haute école spécialisée bernoise (BFH)

valables à partir du 1er janvier 2019

La présente brochure, qui vous renseigne utilement sur les conditions d'engagement de la Haute école spécialisée bernoise (BFH), fait partie intégrante de votre contrat de travail. Pour votre information, elle décrit dans leurs grandes lignes les dispositions applicables en la matière, mais si vous voulez en avoir une idée exhaustive, reportez-vous à la législation en vigueur.

A. Engagement

Rapports de travail	Les rapports de travail se fondent sur un contrat de droit public conformément aux dispositions des législations cantonales sur le personnel et sur la BFH.
Période probatoire	<p>La période probatoire dure six mois au maximum. Pendant cette période, les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant un préavis de</p> <ul style="list-style-type: none"> a) durant le premier mois: 7 jours b) durant le reste de la période probatoire: 1 mois pour la fin d'un mois <p>Si aucune résiliation n'intervient pendant la période probatoire, les rapports de travail deviennent définitifs.</p>
Délais de préavis et résiliation des rapports de travail	<p>Au terme de la période probatoire, des rapports de travail à durée indéterminée ou déterminée peut être résiliés par écrit par les deux parties en respectant les délais de préavis suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Professeurs, enseignants et enseignantes, chargées de cours (art. 17 OBFH) <ul style="list-style-type: none"> - Pendant toute la période d'engagement : préavis de 3 mois pour la fin d'un semestre b) assistants et assistantes (art. 40 OBFH) <ul style="list-style-type: none"> - lorsque l'engagement a duré 1 an au maximum: préavis d'un mois pour la fin d'un mois - lorsque l'engagement a duré plus d'un an: préavis de deux mois pour la fin d'un mois c) assistants et assistantes auxiliaires (art. 42 OBFH) <ul style="list-style-type: none"> - pendant toute la durée d'engagement de maximum deux ans : préavis d'un mois pour la fin d'un mois d) autres collaborateurs et collaboratrices (art. 24 OPers) <ul style="list-style-type: none"> - pendant toute la durée d'engagement: préavis de trois mois pour la fin d'un mois <p>Si c'est la BFH qui résilie les rapports de travail, elle doit invoquer à l'appui de cette résiliation des motifs pertinents. Un motif pertinent consiste par exemple dans l'épuisement des contributions de tiers dans le cas d'un engagement financé par ce biais. Pour de justes motifs, les rapports de travail peuvent être résiliés avec effet immédiat par chacune des deux parties.</p>

S'ils sont à durée déterminée, les rapports de travail prennent fin automatiquement à l'expiration de cette durée. Une résiliation anticipée des rapports de travail dans le respect des délais de préavis mentionnés plus haut est réservée.

B. Temps de travail

Durée de travail réglementaire

Pour un degré d'occupation de 100 %, la durée de travail réglementaire est de 42 heures par semaine ou de 8 heures et 24 minutes par jour.

Modèles d'horaire de travail

Le règlement relatif aux modèles de temps de travail de la Haute école spécialisée bernoise (RTT) s'applique aux enseignant-e-s ainsi qu'aux collaborateur-trices scientifiques et aux assistant-e-s et exerçant des activités d'enseignement, pour autant qu'ils ne soient pas engagé-e-s uniquement pour des leçons ponctuelles.

En complément de la convention individuelle de prestations (ILV), une demande de restitution de salaire resp. un paiement ultérieur du salaire s'applique en cas de résiliation du contrat de travail lors d'un emploi à un degré d'occupation inférieur à 25% et d'un engagement professionnel différent au cours du premier et du deuxième semestre de la même année académique.

Pour des assistant-e-s et des collaborateurs-trices scientifiques travaillant dans le modèle de temps de travail « convention de prestations » (RTT) les objectifs à atteindre avec la dotation d'horaire forfaitaire sont retenus par écrit dans une convention de prestations individuelle au début de l'engagement. Des heures supplémentaires ne sont pas acquittées.

Tous les autres collaborateurs-trices effectuent leur travail en règle générale selon le modèle de l'horaire de travail annualisé. Dans ce cas, la durée de travail réglementaire n'est plus fixée par semaine, mais par an. Si la durée de travail est supérieure à la durée réglementaire, les heures effectuées en plus sont portées au crédit d'un compte GLAZ (horaire de travail mobile). Ces heures peuvent être compensées ultérieurement, lorsque l'activité du service le permet. Par ailleurs, les collaborateurs-trices en CDI ont la possibilité de transférer les jours de vacances non pris sur un compte épargne-temps pour les prendre en bloc à une date ultérieure existe. Les collaborateurs-trices en CDD ont une possibilité équivalente, Les jours de vacances non pris seront en fin d'année, transférés sur un compte « Congés restant ». De plus amples renseignements sur le compte Congé de longue durée sont à trouver sur www.fin.be.ch.

Pauses

Le matin et l'après-midi, une pause de 15 minutes, qui n'est pas déduite du temps de travail peut être prise. Après 7 heures de travail au plus, vous devez obligatoirement prendre une pause non rémunérée de 30 minutes.

C. Vacances, jours fériés et congés

La durée des vacances par année est réglée comme suit:

Vacances	apprenti-e-s	32 jours
	jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 20 ans est atteint	28 jours
	jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 49 ans est atteint	25 jours
	à partir du début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 50 ans est atteint	28 jours
	à partir du début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 60 ans est atteint	33 jours

Pour les collaborateurs et collaboratrices des classes de traitement 19 ou supérieures, les limites d'âge qui déterminent le droit à des jours de vacances supplémentaires sont abaissées de 5 ans (à partir de 45 ans 28 jours et à partir de 55 ans 33 jours).

Jours fériés et jours chômés Le canton de Berne accorde à ses agents et agentes les 10 jours fériés ou chômés suivants :

- le 1^{er} et le 2 janvier,
- le vendredi saint, le lundi de Pâques,
- le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte,
- le 1^{er} août,
- les 25 et 26 décembre,
- les après-midi des 24 et 31 décembre.

Congé de maternité Le canton de Berne octroie à ses agentes un congé de maternité de 16 semaines durant lequel elles touchent leur traitement à 100 %. Ce congé débute au plus tôt 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Après le congé de maternité, les agentes cantonales peuvent reprendre le travail aux mêmes conditions qu'avant. Les mères et les pères peuvent, sur demande, bénéficier d'un congé non payé de 6 mois au maximum, pour autant que le service ordinaire soit assuré.

Les pères bénéficient de 10 jours de congé payé.

Prise de vacances minimale

Conformément à l'article 149 de l'Ordonnance sur le personnel du canton de Berne, il convient de prendre un nombre minimum de jours de repos et de vacances. Par année calendaire, les collaborateurs doivent prendre au moins 20 jours de repos, dont 10 sur le solde de vacances. Lorsque cette consigne est respectée, le solde restant en fin d'année est reporté à l'année suivante sur le compte épargne-temps. Dans le cas contraire, les jours de vacances non pris sur le minimum fixé sont supprimés en fin d'année. En cas d'entrée en fonction en cours d'année, il convient de calculer le nombre de jours de vacances au pro rata du nombre de mois travaillés. Pour les collaborateurs de la HESB soumis au règlement sur les modèles de travail (en général les enseignants et les collaborateurs scientifiques), cette règle fait partie intégrante du contrat de prestations individuelles, lequel régit les vacances de manière forfaitaire (prises lors des périodes où il n'y a pas de cours). Plus obtenir de plus amples informations à ce sujet, cliquez sur le lien suivant:

<http://www.fin.be.ch/personal/anstellungsbedingungen/arbeitszeit/Ferien>

D. Assurances

Maladie et accident

Si vous ne pouvez pas vous rendre au travail pour cause de maladie ou d'accident, vous devez immédiatement en informer votre supérieur direct. Pour toute absence de plus de 5 jours, il vous sera demandé un certificat médical.

Poursuite du versement du traitement

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, votre traitement est versé comme suit:

- à 100 % la première année,
- à 90 % la deuxième année,

pour autant que les rapports de travail aient duré plus de 3 mois ou aient été établis pour plus de 3 mois. S'ils sont à durée déterminée, votre traitement sera fonction de la durée de votre contrat de travail.

Caisse de pension

La Caisse de pension bernoise (CPB) assure les agents et agentes cantonaux dont le traitement est supérieur au salaire minimum prévu par la LPP contre les risques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Le règlement de prévoyance CPB vous informe sur les conditions d'admission, les prestations et les cotisations.

Pour les rapports de travail d'une durée maximale de 3 mois, il n'y a pas d'obligation de payer des cotisations. Si les rapports de travail se prolongent au-delà de 3 mois, l'obligation de payer des cotisations court à partir de la date de cette prolongation.

Les agents et agentes cantonaux qui, avant leur engagement à la BFH, étaient membres de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois

(CACEB) restent assurés auprès d'elle.

Si vous êtes de ceux ou de celles qui ont un contrat de travail à durée indéterminée et qui font un temps partiel d'au moins 20 %, vous avez la possibilité de vous affilier à la CPB à titre facultatif. Retrouvez ces informations et bien d'autres encore sur www.bpk.ch.

Assurance-accidents

Le personnel cantonal est assuré contre les accidents professionnels ainsi que les maladies professionnelles conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Pour ses besoins, il existe en outre une assurance complémentaire qui prévoit le versement de prestations en capital en cas d'invalidité ou de décès.

Les accidents non professionnels sont couverts par l'assurance accidents si vous travaillez au moins 8 heures par semaine. Les accidents qui se produisent sur le trajet que vous devez emprunter pour vous rendre au travail ou en revenir sont considérés comme des accidents professionnels. Plus d'informations à ce sujet sur www.fin.be.ch.

E. Rémunération et allocations

Classe de traitement et classement

Chaque poste est affecté à l'une des 30 classes de traitement conformément aux exigences et aux charges de la fonction concernée. Un traitement de base est fixé pour chaque classe de traitement. Dans chaque classe, le traitement progresse suivant 80 échelons à partir du traitement de base. Le traitement maximal équivaut à 160 % du traitement de base. Pour l'attribution d'un échelon de traitement à l'engagement, il est tenu compte de l'expérience professionnelle et privée.

Exception : Le traitement de départ du personnel de nettoyage visé à l'article 49 de l'ordonnance sur le personnel (OPers) est fixé conformément à l'annexe IV OPers (progression jusqu'au 34^e échelon de traitement).

Pour mille de salaire

A l'exception des assistantes auxiliaires immatriculés comme étudiants et étudiantes, les collaborateurs et les collaboratrices de la Haute école spécialisée bernoise versent une redevance annuelle correspondant à un pour mille de leur traitement annuel (13^e mois compris, mais allocations sociales exclues) pour contribuer au financement des institutions sociales, culturelles et sportives (art. 79 OBFH)

13^e mois de traitement

Le 13^e mois de traitement est versé en deux fois, pour moitié en juin et pour moitié en décembre. Si vous quittez définitivement vos fonctions en cours d'année, votre 13^e mois de traitement sera calculé pro rata

temporis.

Prime de fidélité	Pour vous remercier de votre fidélité, le canton vous verse après 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 ans de service une prime de fidélité correspondant à un congé payé de 11 jours ouvrés. A votre demande, cette prime peut être convertie totalement ou partiellement en rémunération.												
Allocations familiales	<p>Avec l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) ainsi que de la loi cantonale sur les allocations familiales (LCAFam) et de l'ordonnance s'y rapportant (OCAFam) au 1^{er} janvier 2009, c'est une nouvelle réglementation qui s'applique en la matière. Pour chaque enfant, vous avez désormais droit par mois, indépendamment de votre degré d'occupation, aux allocations familiales suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une allocation pour enfant de CHF 230.- jusqu'à l'âge de 16 ans, • une allocation de formation professionnelle de CHF 290.- entre l'âge de 16 ans et de 25 ans. 												
Allocation d'entretien	<p>L'octroi de l'allocation d'entretien, qui vient s'ajouter à l'allocation pour enfant, est régi par la législation sur le personnel. Le calcul de cette allocation s'effectue en fonction du nombre d'enfants considérés comme ayants droit et selon le degré d'occupation. Par famille, l'allocation d'entretien atteint mensuellement les montants suivants (pour un degré d'occupation de 100 %) :</p> <table border="0" style="margin-top: 10px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">pour 1 enfant</td> <td style="padding-right: 20px;">→ CHF 250.-</td> <td style="padding-right: 20px;">pour 4 enfants</td> <td>→ CHF 40.-</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">pour 2 enfants</td> <td style="padding-right: 20px;">→ CHF 180.-</td> <td style="padding-right: 20px;">pour 5 enfants</td> <td>→ CHF 0.-</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">pour 3 enfants</td> <td style="padding-right: 20px;">→ CHF 110.-</td> <td colspan="2" style="padding-left: 20px;">(ou plus)</td> </tr> </table> <p>Si les deux parents perçoivent l'allocation d'entretien, son montant ne peut excéder celui d'une allocation d'entretien entière (en fonction du nombre d'enfants considérés comme ayants droit). Et si l'un des deux parents reçoit une allocation de ce type d'un autre employeur, celle-ci vient en déduction de l'allocation d'entretien calculée selon le degré d'occupation.</p>	pour 1 enfant	→ CHF 250.-	pour 4 enfants	→ CHF 40.-	pour 2 enfants	→ CHF 180.-	pour 5 enfants	→ CHF 0.-	pour 3 enfants	→ CHF 110.-	(ou plus)	
pour 1 enfant	→ CHF 250.-	pour 4 enfants	→ CHF 40.-										
pour 2 enfants	→ CHF 180.-	pour 5 enfants	→ CHF 0.-										
pour 3 enfants	→ CHF 110.-	(ou plus)											

Droit aux allocations familiales et à l'allocation d'entretien

Pour avoir droit aux allocations familiales et à l'allocation d'entretien, vous devez avoir un revenu mensuel égal ou supérieur à la moitié de la rente AVS minimale, c'est-à-dire d'au moins CHF 592.- (taux 2019). Ce droit, vous pouvez le faire valoir, sur demande, pour les catégories d'enfants suivantes:

- enfants nés de parents mariés ou non,
- enfants recueillis dont l'entretien est assuré gratuitement et en permanence,
- enfants du conjoint et enfants adoptifs,
- frères et sœurs de ces enfants s'il est pourvu à l'essentiel de leur entretien.

Le droit aux allocations familiales et à l'allocation d'entretien vaut aussi pour les enfants qui résident à l'étranger, pour autant qu'il existe des accords bilatéraux en la matière.

F. Conseils et informations

Interlocuteur

L'autorité d'engagement ou l'autorité dont vous dépendez vous tient lieu d'interlocuteur, conjointement avec le service des ressources humaines de votre département, pour toutes les questions relatives à votre engagement.

Egalité

En sa qualité d'employeur, la BFH favorise l'égalité entre femmes et hommes par une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et dans toutes les fonctions. Plus d'informations à ce sujet sur :

http://www.bfh.ch/bfh/chancengleichheit/gender_management.html

Harcèlement sexuel

Les personnes victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont atteintes dans leur personnalité et dans leur dignité. Depuis le 1^{er} mars 2006, la BFH applique en son sein le règlement contre le harcèlement sexuel dans le milieu de travail et d'études, qui pose les bases de l'information et de la prévention en la matière et donne la marche à suivre pour réagir efficacement face à cette situation. Pour en savoir plus sur le harcèlement sexuel et connaître les coordonnées des personnes de confiance par lesquelles vous pouvez vous faire aider le cas échéant, rendez-vous sur

https://www.bfh.ch/fr/bfh/egalite_des_chances/discrimination/harcelement_sexuel.html

Sécurité et santé au travail

Il appartient aux supérieurs hiérarchiques, quel que soit leur niveau, de garantir sur le lieu de travail la sécurité et la santé de leurs subordonnés. A ce titre, vous en êtes coresponsable, à charge pour vous d'observer les directives et les recommandations de votre employeur en la matière et de l'assister dans leur mise en application.

Législation

Sauf dispositions plus détaillées de la législation sur la Haute école spécialisée bernoise, les autres droits et devoirs découlant des rapports de travail sont régis par la législation cantonale sur le personnel et les directives s'y rapportant. Pour ce qui est des conditions d'engagement, ce sont surtout les actes législatifs suivants qui s'appliquent :

- loi sur la Haute école spécialisée bernoise (LBFH, RSB 435.411),
- ordonnance sur la Haute école spécialisée bernoise (OBFH, RSB 436.811),
- loi sur le personnel (LPers, RSB 153.01),
- ordonnance sur le personnel (OPers, RSB 153.011.1).

Vous pouvez télécharger ces actes législatifs sur :

<https://intranet.bfh.ch/BFH/fr/Dienste/Rechtsdienst/Rechtsgrundlagen/Pages/default.aspx>

ou sur

<http://www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/personalrecht.html>

ou les consulter auprès de votre responsable des ressources humaines.

G. Devoirs de portée générale

Devoirs de portée générale

Les employé/es sont tenus d'exécuter consciencieusement les tâches qui leur ont été confiées et d'observer les consignes qui leur ont été communiquées par l'autorité responsable de l'engagement, respectivement par le ou la responsable hiérarchique. Ils sont soumis au devoir de confidentialité par rapport à l'autorité responsable d'engagement et par rapport aux partenaires externes.

Les informations confidentielles et secrètes qui leurs sont confiées dans le cours de leur fonction par l'autorité responsable de l'engagement ne devront pas être utilisées à des fins personnelles ou au profit de tiers, ni être communiquées à des tiers. Le devoir de garder le secret existe pendant et après les rapports de travail, aussi longtemps que les intérêts de l'autorité responsable de l'engagement le justifient.

Devoirs et tâches spécifiques: Spécialisées mission pour les Professeurs et enseignant(e)s (sans chargé de cours):

Conformément à l'art. 21 de l'Ordonnance sur les Hautes Ecoles (OHES), la mission comprend notamment:

- a) des activités liées à l'enseignement;
- b) des activités liées à des projets de recherche appliquée et de développement (conformément aux filières de recherche et de formation de la Haute école spécialisée bernoise) et aux services;
- c) la collaboration à la gestion de la Haute école spécialisée bernoise.

Les supérieurs hiérarchiques s'entendent avec chaque enseignant(e) sur une mission individuelle, ajustée régulièrement en fonction des réalités du moment.



Lieu de travail des Enseignants

Est considéré comme lieu de travail des professeurs, enseignants et chargés de cours, conformément à l'art. 16 de l'OHES, le lieu où ils effectuent, en accord avec la planification d'intervention, la majorité de leur temps de travail (cours, projets de recherche appliquée et de développement, services). Les frais supplémentaires résultant d'activités effectuées hors du lieu de travail fixé seront indemnisés suivant les dispositions cantonales applicables.

Mission des membres du corps intermédiaire:

les assistants soutiennent les enseignants dans l'accomplissement de leur tâches, s'impliquent dans le travail lié au projet ou gèrent en autonomie certaines attributions (OHES, art. 39, 42).

Les collaborateurs scientifiques participent aux projets de recherche et de développement, ainsi qu'aux services et autres domaines d'activités (OHES, art. 41).

Berne, janvier 2019