

Règlement du personnel académique de la HEP-BEJUNE (RPAC)

Le Rectorat,

vu l'article 3, al.1^{er} du Règlement général du personnel de la HEP-BEJUNE, du 4 mars 2025,
adopte :

Article premier

But

¹Le présent règlement fixe les dispositions d'application du règlement général du personnel de la HEP-BEJUNE applicable au personnel académique (ci-après : PAC) de la HEP-BEJUNE (ci-après HEP).

²Demeurent réservées les dispositions du règlement des cadres de la HEP-BEJUNE.

³Le Rectorat arrête les directives d'application du présent règlement.

Art. 2

Catégories

Le personnel académique peut avoir un ou plusieurs des statuts suivants :

- professeur·e ;
- chargé·e d'enseignement ;
- chargé·e de cours ;
- collaboratrice ou collaborateur scientifique ;
- enseignant·e chargé·e de recherche ;
- assistant·e ;
- professeur·e invité·e.

Art. 3

Tâches

¹Le personnel académique se voit confier des tâches de formation, de recherche, de prestations de services de même que des tâches institutionnelles et veille à son développement professionnel.

²Conformément au cahier des charges de la fonction, la fiche d'engagement annuelle règle le détail des tâches confiées à chaque membre du personnel académique selon son statut et à sa situation dans l'organigramme de la HEP.

³Sur décision du Rectorat, le personnel peut être déchargé d'une partie de ses tâches à des fins de développement professionnel ou pour remplir une fonction de cadre.

Art. 4

Professeur·e - Qualifications

La ou le professeur·e doit remplir les conditions suivantes :

- a) être au bénéfice d'un titre d'une haute école de niveau Master au minimum ou d'un titre jugé équivalent si possible dans la ou les disciplines à enseigner ;
- b) être au bénéfice d'un doctorat ;
- c) disposer d'un titre d'enseignement aux conditions fixées par les règlements de reconnaissance édictés par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) en matière de qualifications et/ou, à titre exceptionnel, bénéficier d'une expérience professionnelle de plusieurs années dans la formation ;
- d) être au bénéfice de qualifications didactiques qui répondent aux exigences d'un auditoire de haute école ;
- e) posséder une expérience confirmée en matière de recherche.

Art. 5

Professeur·e - Cahier des charges

¹Le cahier des charges d'un·e professeur·e comprend des tâches de formation, de recherche, de prestations de services de même que des tâches institutionnelles. La recherche représente au moins un tiers du temps de travail.

²Les tâches de recherche sont réalisées partiellement en équipe.

³Font exception, les cahiers des charges des professeur·e·s ayant le statut de cadre.

Art. 6

Chargé·e d'enseignement - Qualifications

La ou le chargé·e d'enseignement doit remplir les conditions suivantes :

- a) être au bénéfice d'un titre d'une haute école au niveau Master si possible dans la ou les disciplines à enseigner ;
- b) disposer d'un titre d'enseignement aux conditions fixées par les règlements de reconnaissance édictés par la CDIP en matière de qualifications et/ou bénéficier d'une expérience professionnelle de plusieurs années dans la formation ;
- c) être au bénéfice de qualifications didactiques qui répondent aux exigences d'un auditoire de haute école.

Art. 7

Chargé·e d'enseignement - Cahier des charges

¹Le cahier des charges d'un·e chargé·e d'enseignement comprend des tâches de formation, de prestations de services, de même que des tâches institutionnelles.

²Un mandat de recherche peut être confié à un·e chargé·e d'enseignement conformément aux procédures internes et dans le cadre des ressources disponibles. Dans ce cas, la ou le chargé·e d'enseignement participe à au moins une équipe de recherche.

³Font exception, les cahiers des charges des chargé·e·s d'enseignement ayant le statut de cadre.

Art. 8

Chargé·e de cours - Qualifications

La ou le chargé·e de cours doit remplir les conditions suivantes :

- a) être au bénéfice d'un titre d'une haute école au niveau Bachelor ;
- b) disposer d'un titre d'enseignement aux conditions fixées par les règlements de reconnaissance édictés par la CDIP en matière de qualifications et/ou bénéficier d'une expérience professionnelle de plusieurs années dans la formation ou dans le domaine de compétences requis.

Art. 9

Chargé·e de cours - Cahier des charges

Le cahier des charges d'un·e chargé·e de cours comprend des tâches de formation et des tâches institutionnelles.

Art. 10

Collaboratrice ou collaborateur scientifique - Qualifications

La collaboratrice ou le collaborateur scientifique est au bénéfice d'un titre d'une haute école ou jugé équivalent.

Art. 11

Collaboratrice ou collaborateur scientifique - Cahier des charges

¹La collaboratrice ou le collaborateur scientifique contribue à un ou des projets spécifiques en matière de formation, de recherche ou de prestations de services.

²Les tâches de recherche sont en principe réalisées en équipe de recherche.

³La collaboratrice ou le collaborateur scientifique est engagé·e pour une durée déterminée qui correspond à la durée du ou des projets.

Art. 12

Enseignant·e chargé·e de recherche - Qualifications

L'enseignant·e chargé·e de recherche doit remplir les conditions suivantes :

- a) être au bénéfice d'un titre d'une haute école au niveau Bachelor ;
- b) disposer d'un titre d'enseignement aux conditions fixées par les règlements de reconnaissance édictés par la CDIP en matière de qualifications et d'une expérience professionnelle.

Art. 13

Enseignant·e chargé·e de recherche - Cahier des charges

¹En principe, le cahier des charges d'un·e enseignant·e chargé·e de recherche comporte uniquement des tâches de recherche qui sont effectuées au sein d'une équipe.

²Le contrat d'engagement de l'enseignant·e chargé·e de recherche ne peut être qu'à durée déterminée et il peut prendre la forme d'une diminution de la charge d'enseignement dans l'école d'attache de la personne concernée.

Art. 14

Assistant·e - Qualifications

L'assistant·e doit remplir les conditions suivantes :

- a) être au bénéfice d'un titre d'une haute école au niveau Master qui lui donne l'accès à l'inscription au doctorat dans une haute école habilitée à délivrer des doctorats ;
- b) être inscrit·e au doctorat au plus tard un an après son premier engagement.

Art. 15

Assistant·e - Cahier des charges

¹L'assistant·e prépare sa thèse de doctorat sous la direction conjointe d'un·e professeur·e et d'un membre du corps enseignant d'une autre haute école habilitée à délivrer le titre de docteur.

²Le taux d'engagement de l'assistant·e est de 50% minimum ; le contrat est de durée déterminée de 2 ans, renouvelable une fois pour deux ans au maximum. Elle ou il consacre au minimum 50% de son taux d'engagement à la réalisation de sa thèse.

³L'assistant·e est rattaché·e à une équipe de recherche.

⁴L'assistant·e consacre le reste de son engagement à d'autres tâches de recherche et de formation confiées par sa ou son référent·e.

Art. 16

Professeur·e invité·e

La ou le professeur·e invité·e doit avoir les mêmes qualifications qu'un·e professeur. La HEP la ou le choisit pour ses compétences particulières qui ne sont pas présentes parmi le collège professoral. Cette dernière lui confie les tâches du professeur·e. Le contrat est à durée déterminée.

Art. 17

Mise au concours

¹Les postes à pourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.

²Il peut être renoncé à une mise au concours publique pour des postes à temps partiel dont le taux d'occupation n'excède pas 20%.

³Il en va de même pour la redistribution entre plusieurs personnes d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction d'un taux d'occupation de moins de 20%.

Art. 18

Période probatoire

¹La période probatoire de l'engagement à durée indéterminée est de deux ans.

²L'instance d'engagement et le membre du personnel académique peuvent convenir d'un délai de résiliation plus court.

Art. 19

Retraite

Le personnel académique est mis d'office à la retraite à la fin du semestre académique le plus proche du mois où l'âge terme fixé par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) est atteint. D'un commun accord, la poursuite des rapports de travail jusqu'à la fin de l'année académique en cours peut être autorisée.

Art. 20

Retraite anticipée

L'employé·e qui souhaite prendre une retraite anticipée, y compris partielle, l'annonce par écrit au service des ressources humaines au moins trois mois à l'avance, pour la fin d'un semestre académique.

Art. 21

Délais de résiliation des rapports de service

¹Pendant la période probatoire, moyennant un préavis écrit, le délai de résiliation est :

- d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année ;
- de deux mois pour la fin d'un mois durant la deuxième année.

²Après la fin de la période probatoire, le membre du personnel académique ou l'instance d'engagement peut résilier le contrat de travail moyennant un préavis écrit de trois mois pour la fin d'un semestre académique.

³Au surplus, les dispositions du chapitre 6 « Fin des rapports de service » du règlement général du personnel de la HEP-BEJUNE s'appliquent.

Art. 22

Procédure de recrutement

Le Rectorat arrête des directives précisant la procédure de recrutement du personnel académique qui incluent une commission de sélection.

Art. 23

Liberté académique

¹Dans le respect du plan de formation, le personnel académique a toute liberté d'organisation de son enseignement.

²Sous réserve de la planification et de la stratégie de la recherche au sein de la HEP, le personnel académique est libre du choix des thèmes et des méthodes de recherche.

Art. 24

Qualité de la formation et de la recherche

Sous la responsabilité du service de l'amélioration continue, le personnel académique prête son concours aux mesures permettant d'analyser et d'améliorer la qualité de la formation et de la recherche.

Art. 25

Fiche d'engagement

¹Une fiche d'engagement est établie annuellement pour chaque membre du personnel académique.

²En règle générale, les fiches d'engagement doivent être définies et validées jusqu'au 31 mai.

³La charge de travail assignée à chacun·e peut s'écarter de la charge annuelle dans une fourchette allant jusqu'à 5% au maximum et est reportée à l'année suivante.

⁴Les écarts entre le taux d'engagement contractuel et le taux d'occupation effectif sont équilibrés sur une durée de quatre ans.

⁵Le Rectorat arrête des directives qui précisent la procédure d'établissement des fiches d'engagement.

Art. 26

Rapport annuel d'activités

¹Chaque année, le personnel académique est tenu de déposer son rapport auprès du service des ressources humaines.

²Le rapport fait état, de manière précise et détaillée, des activités et réalisations du membre du personnel académique pour l'année

académique écoulée, et ce pour l'ensemble des tâches décrites dans sa fiche d'engagement. Il fait l'objet d'un échange lors de l'entretien, en principe annuel, avec la hiérarchie dont le procès-verbal est déposé au service des ressources humaines.

³Le rapport est déposé au plus tard fin août.

Art. 27

Durée du travail

Un poste à plein temps correspond à une charge annuelle de 1850 heures comprenant toutes les tâches prévues dans la fiche d'engagement et inhérentes au statut.

Art. 28

Organisation du travail

Dans le respect de la fiche d'engagement, des contraintes institutionnelles et de l'organisation de l'institution, le personnel académique organise librement son temps de travail et exerce régulièrement celui-ci sur l'un des trois sites de la HEP.

Art. 29

Décharge pour raison d'âge

La charge de travail est diminuée de :

- a) 40 heures dès le début de l'année académique qui suit celle au cours de laquelle la personne a atteint l'âge de 50 ans ;
- b) 80 heures dès le début de l'année académique qui suit celle au cours de laquelle la personne a atteint l'âge de 60 ans.

Art. 30

Salaire de base

Le personnel académique reçoit un salaire de base selon la classification adoptée par le Rectorat et approuvée par le Comité stratégique.

Art. 31

Vacances

¹Le personnel académique a droit, par année, à 40 jours ouvrables de vacances.

²Ces vacances sont prises en principe hors des périodes de cours.

Art. 32

Développement professionnel ou mesures de formation

L'institution offre la possibilité de participer à des mesures de développement professionnel ou à des formations certifiantes ou non certifiantes. Elles font l'objet de dispositions d'application arrêtées par le Rectorat.

Art. 33

Voies de droit

¹Les décisions prises en application du présent règlement peuvent faire l'objet d'une opposition auprès de l'instance qui a pris la décision dans un délai de 30 jours dès leur notification.

²Les décisions sur opposition peuvent faire l'objet d'un recours au Rectorat, dans les 30 jours qui suivent leur notification.

³Les décisions sur recours du Rectorat sont sujettes à recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal de la République et Canton du Jura, dans les 30 jours dès leur notification.

Art. 34

Dispositions transitoires - Délais
de résiliation en période
probatoire

¹Pour les personnes dont la période probatoire est en cours lors de l'entrée en vigueur du présent règlement, les délais de résiliation des rapports de service suivant s'appliquent :

- résiliation émanant de la HEP : préavis de trois mois pour la fin d'un semestre académique ;
- résiliation de la part du membre du personnel : les délais de l'art. 21, al. 1^{er} s'appliquent.

²Demeurent réservés les délais convenus d'un commun accord entre les parties.

Art. 35

Dispositions finales

¹Le présent règlement a été adopté par le Rectorat lors de sa séance du 4 mars 2025.

²Il entre en vigueur le 1^{er} août 2025.

Delémont, le 4 mars 2025

Au nom du Rectorat de la HEP-BEJUNE

Maxime Zuber

Recteur

Le présent règlement a été approuvé par le Comité stratégique le 13.03.2025