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

du 04.11.2020 (état 30.12.2022)

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 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,

ordonne¹⁾:

1 Dispositions générales

Art. 1 But

¹ La présente ordonnance définit le statut du personnel (ci-après: les collaborateurs) de la Haute école pédagogique du Valais (ci-après: HEP-VS).

² Elle fixe les principes de la politique et de la gestion du personnel, ainsi que les droits et devoirs des collaborateurs.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente ordonnance s'applique aux collaborateurs de la 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 La HEP-VS est l'employeur de ses collaborateurs, à l'exception des animateurs pédagogiques dont l'employeur est l'Etat du Valais.

³ La direction de la HEP-VS (ci-après: direction) est l'autorité de gestion des rapports de service des collaborateurs dont elle est l'employeur, à l'exclusion du personnel de direction.

Art. 3 Principes de la politique du personnel

¹ La direction définit et défend les principes de la politique du personnel. Celle-ci est orientée mandats de prestations du service public et besoins des collaborateurs, et se fonde notamment sur les principes suivants:

- a) elle contribue à une institution performante et proche des milieux éducatifs et scolaires;
- b) elle tient compte du marché de l'emploi et des possibilités de ses finances;
- c) elle veille à un partenariat social entre la HEP-VS, ses collaborateurs et les associations du personnel;
- d) elle vise à recruter et à fidéliser des collaborateurs compétents, responsables, coopératifs et orientés qualité;
- e) elle utilise et développe, notamment par la formation continue et la recherche, les compétences et le potentiel de ses collaborateurs en fonction de leurs aptitudes, de leurs qualifications et des besoins institutionnels;
- f) elle accorde une importance particulière à la sélection, à la formation et au développement des collaborateurs occupant une fonction de responsable;
- g) elle soutient la flexibilité et la mobilité professionnelles au sein de la HEP-VS ainsi qu'une planification du personnel dynamique;
- h) elle favorise l'égalité des chances au sein de son personnel;
- i) elle veille à une représentation équitable des deux langues officielles ainsi que des régions constitutionnelles;
- j) elle promeut le bilinguisme au sein de son personnel et peut le prendre en compte comme critère de sélection dans les mises aux concours;
- k) elle soutient la conciliation vie professionnelle et non professionnelle et promeut des formes flexibles de travail et de temps de travail;
- l) elle protège la santé des collaborateurs, incite à la tolérance et à l'acceptation entre collaborateurs et empêche toute forme de discrimination;

- m) elle promeut une communication ouverte et veille à une information ciblée et transparente des collaborateurs;
- n) elle offre des places d'apprentissage et de formation de qualité et soutient l'insertion professionnelle des personnes avec une capacité de prestation réduite;
- o) elle contribue aux possibilités d'emploi des jeunes et des chômeurs afin de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans le marché du travail.

² La direction veille à l'application des principes de la politique du personnel et prend les mesures adéquates.

Art. 4 Droit applicable

¹ Les rapports de service des collaborateurs sont régis par le droit public.

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.

³ Demeurent réservées les dispositions impératives de la loi fédérale sur le travail.

Art. 5 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 le personnel.

² Les collaborateurs ont le droit d'être consultés et informés, soit directement soit par l'intermédiaire des partenaires sociaux, sur les projets de décision de portée générale ainsi que sur les projets de règlement les concernant.

2 Gestion de l'organisation

Art. 6 Autonomie financière en matière d'engagement des collaborateurs

¹ La direction est responsable de gérer son personnel dans le cadre des disponibilités budgétaires. Elle engage les collaborateurs nécessaires à son bon fonctionnement.

Art. 7 Année administrative

¹ L'année administrative débute le 1^{er} septembre et se termine le 31 août.

Art. 8 Organisation du temps partiel

¹ Dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et non professionnelle, la direction soutient la possibilité de modifier le taux d'occupation du collaborateur.

² L'autorité d'engagement peut fractionner en plusieurs postes à temps partiel un poste, le ou les collaborateurs concernés entendus, si l'organisation du travail le permet sans affecter l'efficacité ou le bon fonctionnement de l'institution.

³ Les collaborateurs à temps partiel sont tenus à participer à des activités incompressibles, définies par la direction.

⁴ Il n'existe pas de droit à la modification du taux d'occupation, sous réserve de l'article 41 de la présente ordonnance.

⁵ La direction peut prévoir des taux d'occupation minimaux selon les spécificités liées à chaque fonction.

Art. 9 Transformation et transfert d'un poste

¹ La direction est compétente pour transférer et transformer un poste au sein de la HEP-VS. Elle veille à une classification conforme de toutes les fonctions.

Art. 10 Réorganisation

¹ La direction met en œuvre tous les moyens nécessaires dans le cadre des disponibilités budgétaires pour que les réorganisations soient supportables.

² Les mesures suivantes doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de service et seront en principe des éléments compris dans chaque plan social:

- a) affectation du collaborateur à un autre poste dans la mesure du possible et pour autant que l'intéressé donne entière satisfaction au niveau des prestations et de son comportement professionnel;
- b) recherche d'emplois pour le collaborateur menacé de licenciement;
- c) formation et perfectionnement professionnels;
- d) prise de retraite anticipée et mise à la retraite anticipée.

³ Les collaborateurs soutiennent les efforts de l'employeur. Ils collaborent activement aux mesures prises et font preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouvel emploi.

⁴ La direction est compétente pour élaborer et signer le plan social avec les partenaires sociaux reconnus par la HEP-VS.

⁵ Toute réorganisation doit faire l'objet d'une information au département en charge de la formation (ci-après: département).

Art. 11 Cahier des charges

¹ Chaque collaborateur est titulaire d'un cahier des charges, signé par l'autorité d'engagement, le responsable des ressources humaines et le collaborateur concerné.

² Le cahier des charges des professeurs, des professeurs/chargés d'enseignement et des chargés d'enseignement, est précisé annuellement par une feuille de charges. Le collaborateur transmet ses desiderata en la matière. La feuille de charges est établie par la direction en collaboration avec les responsables concernés, le collaborateur entendu. Celle-ci fixe la nature et la durée des responsabilités, des tâches et champs d'activités confiés.

³ La feuille de charges annuelle fixe le taux d'occupation, en principe par année administrative.

⁴ Le cahier des charges des animateurs pédagogiques est précisé à cadence régulière par un plan d'action défini par la HEP-VS.

Art. 12 Organisation des mandats

¹ Lors d'octroi de mandats à des tiers, la HEP-VS s'assure que le mandataire soit reconnu, pour l'activité à exécuter, comme indépendant au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants et que les dispositions concernant les marchés publics sont appliquées.

² Si le mandataire ne peut pas être considéré comme indépendant, l'attribution du mandat doit être traitée comme l'engagement d'un collaborateur, selon les dispositions y relatives.

3 Gestion du personnel

Art. 13 Définition et objectifs

¹ La direction veille à disposer des outils et indicateurs permettant de piloter l'application et le développement de la politique du personnel au sein de la HEP-VS, au niveau stratégique et opérationnel.

Art. 14 Instruments de gestion

¹ La direction arrête les lignes directrices des processus nécessaires à un système de management intégré.

² Elle réalise périodiquement un sondage de satisfaction auprès des collaborateurs afin de pouvoir évaluer la politique du personnel et propose un plan d'action y relatif.

³ Les responsables concernés organisent des entretiens réguliers avec les collaborateurs, notamment des entretiens d'appréciation, des entretiens de reprise avec les collaborateurs ayant été absents de manière prolongée, et des entretiens de départ.

3.1 Catégories de personnel

Art. 15 Statut de collaborateur

¹ Est considérée comme collaborateur, la personne engagée sous rapports de droit public pour une durée indéterminée ou déterminée, rémunérée mensuellement, à l'heure, ou non rémunérée, par l'autorité d'engagement compétente.

² Les collaborateurs payés avec un salaire forfaitaire et les collaborateurs payés à l'heure ne sont pas soumis à la procédure d'appréciation ni au système de l'augmentation salariale liée à la prestation.

³ Les personnes rémunérées avec des honoraires et les experts ne sont pas considérés comme des collaborateurs. Ces personnes sont soumises à la législation fédérale en matière d'assurances sociales et accidents. Les dispositions pour le traitement en cas de maladie ne s'appliquent pas.

Art. 16 Définition

¹ Les catégories de personnel de la HEP-VS sont:

- a) le corps enseignant, composé du personnel de direction et du personnel enseignant;
- b) les animateurs pédagogiques, dont l'employeur est l'Etat du Valais;
- c) le personnel administratif et technique.

² Les animateurs pédagogiques sont régis par les dispositions relatives au personnel enseignant, sous réserve des dispositions spécifiques de la présente ordonnance.

3.2 Personnel de direction**Art. 17** Composition

¹ Le personnel de direction est composé du directeur et des adjoints à la direction.

Art. 18 Exigences à l'engagement

¹ Le personnel de direction doit répondre aux exigences cumulatives suivantes:

- a) posséder une compétence scientifique avérée dans l'un des champs d'activité de la HEP-VS, et
- b) faire preuve de qualités affirmées pour diriger et attester de bonnes aptitudes à administrer, à communiquer et à collaborer avec l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes de la HEP-VS, et
- c) être au bénéfice ou s'engager à suivre une formation certifiée en management.

² Le Conseil d'Etat peut exiger pour le personnel de direction des conditions complémentaires.

Art. 19 Attributions, responsabilités et compétences

¹ Les attributions, responsabilités et compétences de la direction sont fixées à l'article 28a de la loi concernant la Haute école pédagogique du Valais (LHEP).

² La direction est responsable de la mise en œuvre et du maintien d'un système d'assurance de la qualité tel que défini par la loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE).

Art. 20 Fonctionnement

¹ La HEP-VS gère sa propre organisation, en s'appuyant sur des règlements et des directives internes, et dans le respect du principe d'un droit de participation approprié des personnes relevant de l'institution, conformément à l'article 30 alinéa 1 lettre a chiffre 4 LEHE.

² Un règlement interne précise l'organisation et le fonctionnement de la direction. Il est transmis au département pour information.

3.3 Personnel enseignant

Art. 21 Composition

¹ Le personnel enseignant est composé des professeurs, des professeurs/chargés d'enseignement, des chargés d'enseignement, des enseignants invités et du corps intermédiaire.

² Un règlement interne précise la typologie des fonctions du personnel enseignant.

Art. 22 Exigences à l'engagement

¹ Les conditions d'engagement du personnel enseignant sont fixées à l'article 35 LHEP. Le candidat doit de plus:

- a) maîtriser le français ou l'allemand et disposer de bonnes connaissances de l'autre langue, permettant le travail dans un environnement bilingue;
- b) faire preuve d'une mobilité propre au fonctionnement d'une haute école dont le champ d'action couvre non seulement le territoire cantonal, mais également la Suisse voire l'étranger;
- c) correspondre au principe du double profil de compétence propre aux hautes écoles pédagogiques;
- d) pour être engagé à la fonction de responsable de la recherche et développement (R&D), disposer d'une compétence scientifique certifiée par un doctorat;

- e) pour occuper une fonction de cadre impliquant la conduite de collaborateurs, être au bénéfice ou s'engager à suivre une formation en management en adéquation avec les responsabilités confiées;
- f) s'il ne remplit pas les conditions exigées à l'article 35 LHEP, disposer au moins d'un titre de niveau Bachelor, et son engagement demeure conditionné à l'obtention des titres requis.

² Les membres du corps intermédiaire doivent disposer d'un titre de niveau Bachelor HES/HEP ou universitaire, ou d'un titre jugé équivalent.

Art. 23 Champs d'activité

¹ Les champs d'activité du personnel enseignant couvrent les quatre domaines suivants:

- a) l'enseignement comprend la planification et l'enseignement à proprement parler, l'évaluation des apprentissages et la veille scientifique;
- b) le suivi pédagogique et administratif comprend l'accompagnement des étudiants et la participation aux séances de la HEP-VS et des filières concernées;
- c) la recherche et le développement (R&D) comprennent notamment les travaux de recherche et de développement, la diffusion scientifique, la participation à des comités scientifiques;
- d) les missions particulières pédagogiques, scientifiques ou administratives comprennent notamment la responsabilité d'une filière de formation, d'un domaine de formation, de dossiers spécifiques liés aux processus de gestion de filières, la réalisation de travaux d'expertise dans le cadre de prestations de service, le service à la cité, la participation à des commissions ou groupes de travail cantonaux et intercantonaux.

² Le personnel enseignant respecte les principes éthiques de la profession dans l'exercice de sa fonction.

³ Un règlement interne précise la spécificité des champs d'activité prévus à l'alinéa 1 du présent article.

3.4 animateurs pédagogiques

Art. 24 Composition, particularités et champ d'activités

¹ L'animateur pédagogique assure des missions pédagogiques ou des mandats particuliers au profit des écoles publiques du Valais. Il dispose en principe d'un engagement sur deux fonctions, l'une dans l'enseignement de la scolarité obligatoire ou du secondaire du deuxième degré général, et l'autre au service de la HEP-VS; il œuvre dans un domaine défini et participe aux travaux d'une équipe disciplinaire de la HEP-VS, participation précisée dans le cahier des charges et le plan d'action.

² Dans le cadre du mandat de prestations, le département confie à la HEP-VS l'autorité hiérarchique et la conduite des animateurs pédagogiques.

Art. 25 Exigences à l'engagement

¹ Pour être engagé comme animateur pédagogique, le candidat doit notamment:

- a) enseigner ou avoir enseigné, et en principe dans le cycle concerné par l'activité d'animateur;
- b) disposer d'une compétence additionnelle dans le domaine couvert par l'activité d'animateur et/ou disposer d'une qualification en formation d'adultes ou s'engager à l'obtenir. La HEP-VS peut soutenir une telle formation.

3.5 Personnel administratif et technique

Art. 26 Composition

¹ Le personnel administratif et technique est composé des collaborateurs qui ne relèvent ni du corps enseignant, ni des animateurs pédagogiques.

² Les apprentis et les stagiaires font partie du personnel administratif et technique de la HEP-VS.

Art. 27 Exigences à l'engagement

¹ La direction détermine les conditions d'engagement pour chaque fonction du personnel administratif et technique.

Art. 28 Champs d'activité

¹ Les champs d'activités du personnel administratif et technique sont fixés dans le cahier des charges du collaborateur concerné.

Art. 29 Apprentis - Stagiaires

¹ La direction fixe dans un règlement interne les modalités relatives aux apprentis et aux stagiaires, en se fondant sur les dispositions édictées par le Conseil d'Etat en la matière.

4 Création et modification des rapports de service**Art. 30** Principe

¹ Toute modification du taux d'occupation et toute création de poste sont soumises à l'approbation de la direction, en fonction des besoins de l'institution, sous réserve des disponibilités budgétaires.

Art. 31 Mise au concours

¹ Avant de repourvoir un nouveau poste ou un poste vacant, l'autorité d'engagement et le supérieur hiérarchique doivent évaluer l'évolution des besoins et les mesures organisationnelles et personnelles y relatives.

² Les postes à repourvoir en externe, sous réserve de l'alinéa 3, sont mis au concours dans le Bulletin officiel. Demeure réservée la publication de la mise au concours dans d'autres moyens de parution, notamment quand il s'agit d'une fonction de cadre, de spécialiste ou si le marché du travail le nécessite.

³ Pour des projets à durée déterminée, notamment lors de remplacement, de travaux urgents ou de réalisation de projets de recherche et développement (R&D), aucune mise au concours n'est nécessaire.

⁴ Une directive interne règle le processus d'engagement dont la direction a la compétence. La direction définit et garantit un processus de mise au concours et d'engagement transparent, méthodique et standardisé.

Art. 32 Mobilité professionnelle des collaborateurs

¹ La HEP-VS promeut la mobilité professionnelle de ses collaborateurs. Celle-ci permet aux intéressés d'évoluer sur le plan professionnel et à l'employeur HEP-VS d'assurer la relève par des collaborateurs de l'interne.

² La mobilité professionnelle est promue dans le cadre notamment d'une planification du personnel, des réorganisations, des mises au concours internes, des entretiens individuels, de l'entretien d'appréciation annuel et de la formation continue.

³ Elle comprend:

- a) un transfert sans changement de traitement suite à une modification du cahier des charges du même niveau de responsabilité dans la même fonction ou dans une nouvelle fonction similaire;
- b) un transfert avec changement de traitement suite à une modification du cahier des charges d'un niveau de responsabilité supérieur ou inférieur, dans une nouvelle fonction.

⁴ Les souhaits et les possibilités de mobilité professionnelle sont examinés en se basant notamment sur les prestations, le comportement professionnel, les compétences et le potentiel des collaborateurs.

⁵ Le transfert intervient par décision de l'autorité d'engagement.

⁶ Les processus de recrutement sont appliqués, notamment lorsqu'il y a plusieurs candidatures à évaluer.

⁷ Dans le cadre de la mobilité professionnelle, les postes du personnel administratif et technique à repourvoir peuvent être mis au concours à l'interne de la HEP-VS. Seuls les collaborateurs qui ont été engagés par l'autorité compétente au moyen d'une mise au concours externe peuvent être pris en considération pour les mises au concours internes.

Art. 33 Autorités d'engagement

¹ Le Conseil d'Etat, sur proposition du département, engage le personnel de direction.

² Le département, sur proposition de la direction, après préavis du groupe de sélection, engage les animateurs pédagogiques, conformément à l'article 4 de la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement du deuxième degré général et professionnel (LPSO).

³ La direction, sur proposition du groupe de sélection, engage:

- a) le personnel enseignant;

- b) le personnel administratif et technique.

Art. 34 Décision d'engagement

¹ Les collaborateurs sont engagés par décision administrative notifiée par écrit aux intéressés. La décision mentionne notamment:

- a) la nature de l'engagement (à durée déterminée/indéterminée) et la durée du temps d'essai;
- b) la fonction;
- c) le taux d'occupation, le cas échéant les possibilités de variation;
- d) la date d'entrée en fonction;
- e) la classe de traitement;
- f) le pourcentage d'augmentation initiale;
- g) l'affiliation à la caisse de prévoyance de l'Etat du Valais;
- h) le lieu habituel de travail;
- i) pour le personnel enseignant, la possibilité de modifier le taux d'occupation de plus ou moins 10 pour cent du taux mentionné dans la dernière décision d'engagement. Toute modification dépassant une fluctuation de cette fourchette fera l'objet d'une nouvelle décision d'engagement;
- j) pour le personnel enseignant, la mention que la feuille de charge annuelle fixe le taux d'occupation déterminant pour le calcul du traitement.

² Les décisions d'engagement des animateurs pédagogiques mentionnent en plus la double situation d'engagement, l'une dans l'enseignement de la scolarité obligatoire ou du secondaire du deuxième degré général, l'autre à la HEP-VS.

Art. 35 Engagement à durée indéterminée

¹ En règle générale, les collaborateurs sont engagés pour une durée indéterminée.

Art. 36 Engagement pour une durée déterminée

¹ L'engagement pour une durée déterminée est en principe exceptionnel et doit se justifier par des circonstances particulières, par la nature du poste, ou d'entente entre les parties.

Art. 37 Engagement comme enseignant invité

¹ Les enseignants invités sont engagés pour une durée déterminée.

² Les dispositions concernant la création, la modification et la fin des rapports de service applicables aux enseignants invités sont analogues à celles des chargés d'enseignement, à l'exception des dispositions propres aux collaborateurs engagés pour une durée déterminée.

Art. 38 Temps d'essai

¹ Pour un engagement à durée indéterminée, ou pour une durée déterminée supérieure à une année, le temps d'essai est:

- a) de douze mois pour les membres du corps enseignant et les animateurs pédagogiques;
- b) de six mois pour les membres du personnel administratif et technique.

² Lors d'un engagement pour une durée déterminée égale ou inférieure à une année, le temps d'essai est de trois mois. En cas de doute sur les aptitudes, les prestations ou le comportement professionnel du collaborateur, l'autorité d'engagement peut décider de prolonger au maximum de trois mois le temps d'essai.

³ Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant automatiquement.

⁴ Au terme du temps d'essai, la direction, respectivement son autorité d'engagement, et les responsables concernés organisent la tenue d'un entretien d'évaluation des compétences avec le collaborateur concerné.

Art. 39 Augmentation du taux d'occupation

¹ L'autorité d'engagement peut augmenter le taux d'occupation d'un collaborateur, d'un commun accord entre ce dernier et son supérieur hiérarchique, si les disponibilités budgétaires le permettent.

Art. 40 Diminution du taux d'occupation

¹ L'autorité d'engagement peut, sur demande du collaborateur ou d'un commun accord, diminuer le taux d'occupation de ce dernier, pour autant que l'organisation le permette et sous réserve de l'article 41 de la présente ordonnance.

Art. 41 Réduction d'activité après une naissance ou une adoption

¹ Le collaborateur, après la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, a droit dans sa fonction à une réduction de vingt pour cent au plus du taux d'occupation, jusqu'à concurrence d'un taux d'occupation résiduel de soixante pour cent.

² Le droit à la réduction du taux d'occupation doit être exercé dans les douze mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

³ Le travail à taux réduit débute au plus tard le premier jour qui suit l'expiration du délai de douze mois mentionné à l'alinéa 2 du présent article.

⁴ L'autorité d'engagement peut définir par voie de directive les catégories de collaborateurs ne bénéficiant pas des dispositions du présent article.

⁵ Pour autant que l'organisation le permette, l'autorité d'engagement peut autoriser un taux d'occupation inférieur à soixante pour cent.

5 Fin des rapports de service**Art. 42** Fin des rapports de service sans résiliation

¹ Les rapports de service prennent fin sans résiliation:

- a) à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge légal AVS, les rapports de service pouvant être prolongés au maximum jusqu'à 70 ans et l'autorité d'engagement fixant les modalités d'application;
- b) au décès du collaborateur;
- c) trois mois après la disparition du collaborateur en danger de mort, ou resté sans donner de nouvelles;
- d) à l'expiration du temps d'engagement à durée déterminée; la prolongation de l'engagement est réservée.

Art. 43 Résiliation pendant le temps d'essai

¹ Pendant le temps d'essai, la résiliation des rapports de service ne peut intervenir de part et d'autre, par décision de l'autorité d'engagement, respectivement par avis du collaborateur, notifiés, que:

- a) pour la fin de l'année administrative, moyennant un préavis de trois mois, pour les membres du corps enseignant et les animateurs pédagogiques engagés à durée indéterminée, ou pour une durée déterminée supérieure à une année;
- b) pour la fin d'un mois, moyennant un préavis d'un mois, pour les membres du personnel administratif et technique engagés à durée indéterminée, ou pour une durée déterminée supérieure à une année, et pour les collaborateurs engagés pour une durée déterminée égale ou inférieure à une année.

² Ces échéances peuvent être modifiées moyennant entente entre les parties.

Art. 44 Résiliation ordinaire par le collaborateur engagé à durée indéterminée

¹ Après le temps d'essai, le collaborateur engagé à durée indéterminée peut donner sa démission par avis notifié, moyennant le respect d'un délai de:

- a) six mois pour la fin d'un mois, pour les membres du corps enseignant à l'exception du corps intermédiaire;
- b) trois mois pour la fin d'un mois, pour les membres du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique;
- c) cinq mois (31 mars dernier délai) pour la fin de l'année administrative pour les animateurs pédagogiques.

² Moyennant le respect d'un même délai, le collaborateur a le droit de prendre sa retraite dès l'atteinte de l'âge minimal de la retraite flexible. Les modalités fixées dans une ordonnance du Conseil d'Etat pour son personnel étant appliquées par analogie.

Art. 45 Résiliation ordinaire par l'autorité compétente d'un engagement à durée indéterminée

¹ Après le temps d'essai, l'autorité d'engagement peut, pour motifs objectivement fondés, résilier totalement ou partiellement les rapports de service d'un collaborateur engagé à durée indéterminée, par décision notifiée, moyennant le respect d'un délai de:

- a) six mois pour la fin d'un mois, pour les membres du corps enseignant à l'exception du corps intermédiaire;
- b) trois mois pour la fin d'un mois, pour les membres du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique;
- c) cinq mois (31 mars dernier délai) pour la fin de l'année administrative pour les animateurs pédagogiques.

² Un tel motif existe notamment dans les cas suivants:

- a) manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou le comportement professionnel;
- b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les activités liées à la fonction;
- c) disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans l'ordonnance ou dans la décision d'engagement.

³ En cas d'incapacité de travail, par suite de maladie ou d'accident durant le délai de résiliation, le délai fixé à l'alinéa 1 du présent article est prolongé d'une durée égale au nombre de jours effectifs d'incapacité de travail, mais au maximum de 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la troisième année de service et de 180 jours à partir de la quatrième année de service

Art. 46 Résiliation par l'autorité compétente d'un engagement de durée indéterminée en cas d'incapacité durable de travail

¹ Les dispositions de la LcPers sont applicables par analogie aux collaborateurs.

Art. 47 Prolongation des rapports de service au-delà de l'âge légal AVS

¹ Pour autant que les besoins de l'institution ne s'y opposent pas, l'autorité d'engagement peut prolonger totalement ou partiellement les rapports de service du collaborateur ayant atteint l'âge légal AVS qui le demande, aux conditions cumulatives suivantes:

- a) le collaborateur assume l'ensemble de son cahier des charges et donne entière satisfaction, tant au niveau des prestations que du comportement professionnel, et
- b) le collaborateur ne doit pas avoir fait l'objet d'une mesure administrative pendant les 5 dernières années, et
- c) le collaborateur doit avoir respecté les devoirs généraux liés à sa fonction, précisés à l'article 55 de la présente ordonnance.

² La prolongation doit être demandée par le collaborateur au plus tard six mois avant l'atteinte de l'âge légal AVS, respectivement six mois avant chaque nouvelle prolongation supplémentaire.

³ La prolongation est en principe d'une année. Sur demande motivée du collaborateur, d'autres prolongations d'une durée d'une année des rapports de service peuvent être prévues.

⁴ Le statut de l'engagement au moment de l'acceptation de la prolongation s'applique pour les prolongations mentionnées aux alinéas précédents.

⁵ L'autorité d'engagement et le membre du corps enseignant ayant atteint l'âge légal AVS en cours d'année administrative, peuvent convenir de poursuivre les rapports de service jusqu'au terme de celle-ci. La demande doit parvenir en principe au début de l'année administrative concernée, mais au plus tard trois mois avant l'accomplissement de l'âge légal AVS.

Art. 48 Mise à la retraite anticipée par l'autorité d'engagement

¹ L'autorité d'engagement peut mettre à la retraite anticipée, totale ou partielle, le collaborateur ayant atteint l'âge de 62 ans révolus, aux conditions alternatives suivantes:

- a) manquements dans les prestations et/ou le comportement professionnel, ou
- b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir certaines activités liées à la fonction, ou
- c) manque de motivation, ou
- d) atteinte dans sa santé mentale et physique, ou

- e) refus de suivre des formations obligatoires nécessaires à l'accomplissement de la fonction, ou
- f) suppression ou modification de poste.

Art. 49 Suppression et transformation de poste

¹ Lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, le collaborateur est transféré, dans la mesure des places disponibles, dans une fonction correspondant à sa formation et à ses aptitudes.

² Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes du collaborateur n'est disponible, les rapports de service sont résiliés, sous réserve d'un transfert à une fonction inférieure, avec l'accord du collaborateur.

³ Le délai de résiliation est fixé à l'article 45 alinéa 1 de la présente ordonnance.

⁴ Sous réserve de l'alinéa suivant, le collaborateur dont les rapports de service sont résiliés a droit à une indemnité calculée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service et dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

⁵ L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur a refusé une offre de poste équivalent au poste supprimé sur le plan de la rémunération, ou si l'autorité d'engagement a procuré au collaborateur un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait.

⁶ En cas de suppression de plusieurs postes dans une même unité organisationnelle, l'autorité d'engagement, après négociation avec les partenaires sociaux reconnus, établit un plan social avec des mesures d'accompagnement financières adéquates.

Art. 50 Résiliation immédiate pour justes motifs

¹ L'autorité d'engagement peut résilier immédiatement les rapports de service, en tout temps pour de justes motifs.

² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de service.

³ La procédure de résiliation pour justes motifs peut être utilisée en lieu et place de la mesure administrative.

Art. 51 Libération de l'obligation de travailler

¹ Lors de la résiliation des rapports de service dans les délais légaux par l'employeur, ce dernier peut exceptionnellement libérer le collaborateur de son obligation de travailler, lorsque les rapports de confiance sont rompus ou que les circonstances l'exigent.

² En cas de libération de l'obligation de travailler, le solde de vacances et des éventuelles heures supplémentaires, est supprimé.

Art. 52 Résiliation d'un engagement à durée déterminée

¹ L'engagement à durée déterminée peut être résilié, avant son échéance, en cas d'entente entre les parties.

Art. 53 Conséquences d'une résiliation non fondée juridiquement

¹ Lorsque la résiliation se révèle non fondée juridiquement, le collaborateur est réintégré dans sa fonction, si lui-même et l'autorité d'engagement acceptent cette réintégration.

² Au cas où l'une des parties refuse la réintégration, le collaborateur a droit à une indemnité calculée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service et dont le montant maximal est égal à une année de traitement si l'employeur refuse la réintégration et à six mois de traitement si le collaborateur refuse sa réintégration.

³ Le montant de l'indemnité est fixé par l'autorité d'engagement dans le cadre posé par l'alinéa 2 du présent article et du barème y relatif annexé.

Art. 54 Conditions particulières lors de la fin des rapports de service d'un animateur pédagogique

¹ L'activité d'un animateur pédagogique est liée au mandat de prestations et peut varier dans sa durée ou son taux d'occupation.

² L'animateur pédagogique bénéficie des conditions définies par l'article 27 alinéa 3 de la loi sur le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (LTSO).

6 Devoirs du collaborateur

Art. 55 Devoirs généraux

¹ Le collaborateur est tenu de fournir des prestations de qualité. Il accomplit son travail dans un souci d'efficacité, de conscience professionnelle, de réserve, de loyauté et de fidélité à son employeur. Il agit dans un esprit d'entraide et de collaboration. Il prend une part active aux processus participatifs de la HEP-VS.

² Le collaborateur agit, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de la HEP-VS, dans le respect des normes en vigueur, des missions données par le mandat de prestations, des objectifs fixés.

³ Le collaborateur assume personnellement la responsabilité des charges qui lui sont confiées, dans le respect du système d'assurance de la qualité.

⁴ Le collaborateur est responsable de sa formation continue personnelle.

⁵ Le personnel enseignant est responsable, dans le respect des plans d'études de la filière dont il dépend, de la mise à jour des enseignements qui lui sont confiés.

⁶ La cessation de travail constitue une violation des devoirs de service.

Art. 56 Conduite et tenue pendant le travail

¹ Le collaborateur consacre tout le temps prévu contractuellement à l'exercice de sa fonction. Les activités étrangères aux activités de l'institution ne sont pas autorisées, sous réserve des dispositions relatives aux activités accessoires et aux charges publiques.

² Le collaborateur ne doit pas être sous l'influence de substances psychotropes (alcool, drogues, médicaments).

³ La direction édicte des directives relatives à l'utilisation du matériel informatique et de la téléphonie, notamment les conditions d'utilisation et les mesures de surveillance.

⁴ Le collaborateur adopte une tenue et un comportement professionnel appropriés, en lien avec son activité.

Art. 57 Secret de fonction

¹ Les collaborateurs sont tenus au secret de fonction. L'obligation de garder le secret de fonction subsiste après la cessation des rapports de service.

² Le collaborateur ne peut déposer en justice sur des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction, qu'avec l'autorisation expresse de la direction, respectivement de l'autorité d'engagement pour la direction. Cette autorisation demeure nécessaire même après la cessation des rapports de service.

³ Lorsqu'un collaborateur constate une éventuelle infraction qui se poursuit d'office, il en informe immédiatement la direction, respectivement son autorité d'engagement, et l'autorité de poursuite pénale compétente.

Art. 58 Présence sur le lieu de travail

¹ Les collaborateurs doivent être présents sur leur lieu de travail pour toutes les activités qui le nécessitent.

² Le collaborateur obligé de s'absenter doit en aviser immédiatement le responsable concerné.

³ Un règlement interne précise les modalités:

- a) de présence sur le lieu de travail;
- b) de fermeture administrative de la HEP-VS;
- c) de récupération du temps de travail.

Art. 59 Planification du temps de travail

¹ Le temps consacré aux différentes activités et missions du personnel enseignant et des animateurs pédagogiques est planifié individuellement, au moins une fois par année, au moyen d'un outil approprié.

Art. 60 Contributions de tiers

¹ Sous réserve des dispositions spécifiques convenues ou liées aux projets de recherche, toute subvention ou participation au traitement accordé par les instances fédérales, cantonales ou par des tiers, reste acquise à la HEP-VS. Il en est de même des indemnités versées pour les travaux spéciaux et des émoluments encaissés.

Art. 61 Dons ou autres avantages

¹ Il est interdit aux collaborateurs de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour soi ou pour autrui, en raison de leur situation professionnelle, des dons ou d'autres avantages.

Art. 62 Service à la cité, soutien à l'économie, aux collectivités et aux institutions scientifiques

¹ La HEP-VS promeut le maintien et le développement de l'expertise professionnelle de son personnel sous différentes formes, par exemple en encourageant ses collaborateurs à s'impliquer dans le tissu régional, notamment éducatif et économique, à titre particulier pour autant que ces engagements ne lui portent pas préjudice.

Art. 63 Activités accessoires

¹ Les activités accessoires de l'ensemble des collaborateurs sont soumises à autorisation de l'autorité d'engagement.

² L'autorisation est refusée s'il y a un risque d'un préjudice pour la bonne exécution des activités liées à la fonction, ou si en raison du lien avec la fonction, elle peut être considérée comme incompatible avec celle-ci.

³ L'autorité d'engagement peut exiger une adaptation du taux d'occupation du collaborateur, si nécessaire, en fonction de l'activité accessoire exercée.

⁴ L'autorité d'engagement arrête les dispositions nécessaires.

Art. 64 Charge publique

¹ Tout collaborateur éligible peut se présenter lors d'une élection à une charge publique.

² Le collaborateur qui veut être candidat à une charge publique doit en informer par écrit l'autorité d'engagement. Celle-ci en prend connaissance, informe le collaborateur des éventuelles incompatibilités, et attire son attention sur les conséquences qui en découlent.

³ Le collaborateur élu doit aviser l'autorité d'engagement de son élection et de l'acceptation de celle-ci par lui-même.

⁴ L'autorité d'engagement arrête les dispositions nécessaires, notamment les mesures nécessaires liées à une éventuelle incompatibilité de droit.

Art. 65 Développement durable

¹ Les collaborateurs adoptent un comportement responsable dans le domaine du développement durable, en particulier de la protection de l'environnement.

Art. 66 Examen médical

¹ Les dispositions en matière de prévoyance professionnelle demeurent réservées.

² L'autorité d'engagement peut exiger que le collaborateur se soumette à un examen médical à l'engagement ou en cours d'engagement, si un motif pertinent le justifie, et sous réserve des dispositions concernant la protection de la personnalité. Une telle mesure peut notamment être prise en cas d'absences répétées, de suspicion d'abus ou de dépendance, de baisse notable des prestations ou d'un comportement professionnel inadéquat.

³ Le refus du collaborateur de se soumettre à un examen médical lors de l'engagement, ou ultérieurement, peut constituer un motif de résiliation immédiate de l'engagement.

⁴ Le collaborateur en incapacité de travail et dont le terme du droit au traitement est proche, est soumis à un examen médical auprès du médecin-conseil de la CPVAL.

⁵ La HEP-VS collabore étroitement avec l'AI pour détecter de manière précoce les éventuels problèmes de santé de ses collaborateurs, dans l'optique de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Art. 67 Exigences à l'engagement

¹ L'autorité d'engagement peut édicter des directives sur l'évaluation complémentaire et/ou le contrôle de sécurité, qui tiennent compte de la loi sur l'information, la protection des données et l'archivage (LIPDA).

² Si le candidat soumis à un test ou à un contrôle au sens de l'alinéa 1 ne donne pas son accord, sa candidature n'est pas prise en considération.

³ Les données récoltées dans le cadre de ces tests et contrôles sont communiquées au candidat.

⁴ L'autorité d'engagement, peut en tout temps, à la suite de l'engagement, exiger du collaborateur qu'il démontre que les exigences à l'engagement pour l'exercice de sa fonction sont toujours remplies. Le refus du collaborateur de se soumettre à un contrôle peut entraîner l'application de mesures administratives prévues par la législation.

Art. 68 Information d'une poursuite pénale

¹ Le collaborateur qui fait l'objet d'une poursuite pénale pour un crime ou un délit, est tenu d'en informer l'autorité d'engagement, par l'intermédiaire de la direction.

7 Conséquences des violations des devoirs de service

Art. 69 Principe de la responsabilité disciplinaire

¹ Le collaborateur qui viole intentionnellement ou par négligence ses devoirs de service, engage sa responsabilité.

² Le droit de prononcer des mesures administratives subsiste indépendamment de l'ouverture d'une procédure civile ou pénale engagée en raison des mêmes faits.

³ L'autorité d'engagement compétente prononce les mesures administratives.

Art. 70 Mesures administratives

¹ Les dispositions de la LPSO s'appliquent par analogie au corps enseignant et aux animateurs pédagogiques.

² Les dispositions de la LcPers s'appliquent au personnel administratif et technique.

³ L'autorité d'engagement peut, par voie de mesures provisionnelles, prononcer la suspension d'un collaborateur pendant une enquête administrative et/ou pénale en cours.

Art. 71 Responsabilité pénale

¹ La responsabilité pénale des collaborateurs est régie par les dispositions des lois pénales fédérales, notamment le Code pénal suisse, et cantonales.

Art. 72 Responsabilité civile

¹ La responsabilité des collaborateurs est régie, par analogie, par la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents.

² La HEP-VS assure la responsabilité primaire envers le lésé.

³ La HEP-VS dispose d'une action récursoire envers l'auteur d'un dommage conformément aux articles 14 et suivants de la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents.

⁴ Les collaborateurs auteurs d'un dommage direct envers la HEP-VS répondent à titre primaire envers celle-ci conformément à l'article 13 de la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents.

8 Droits du collaborateur

Art. 73 Lieu de travail

¹ Un lieu de travail est attribué à chaque collaborateur et figure dans la décision d'engagement.

² Le lieu de travail peut être modifié par décision complémentaire de l'autorité d'engagement.

³ Si l'activité l'exige, plusieurs lieux de travail peuvent être attribués à un collaborateur.

Art. 74 Protection de la personnalité et des données personnelles

¹ La HEP-VS assure la protection de la personnalité de ses collaborateurs.

² Dans ce cadre:

- a) elle prend les dispositions nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les collaborateurs, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance et le mode de vie, notamment l'orientation sexuelle;
- b) elle prend toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la protection des collaborateurs qui font l'objet de menaces, d'attaques présumées ou d'autres atteintes à la personnalité dans l'exercice de leur fonction;
- c) elle soutient, dans la mesure nécessaire, les collaborateurs ayant l'obligation de dénoncer d'éventuelles infractions pénales qui se poursuivent d'office;
- d) elle prend toute mesure assurant la protection des données personnelles;
- e) elle met à disposition une protection juridique pour les collaborateurs;
- f) elle met à disposition des prestations de soutien, d'aide et de conseil à ses collaborateurs.

³ Le collaborateur victime d'une atteinte illicite portée par d'autres membres du personnel de la HEP-VS a, s'il le désire, qualité de partie dans la procédure disciplinaire ouverte contre l'auteur de l'atteinte.

⁴ L'autorité d'engagement peut accorder, sur demande formulée dès le début de l'affaire, l'assistance juridique à un collaborateur:

- a) en matière civile, si celui-ci est demandeur en raison d'un dommage subi dans l'exercice de ses fonctions ou s'il est intervenant accessoire dans une action ouverte contre la HEP-VS;

- b) en matière pénale, s'il est plaignant en raison d'une atteinte subie dans l'exercice de ses fonctions ou s'il est prévenu en raison d'un fait afférent à l'exercice de ses fonctions.

⁵ La direction établit des directives relatives à l'assistance juridique.

Art. 75 Protection de la santé et sécurité

¹ La HEP-VS prévoit les moyens humains, financiers et d'infrastructures nécessaires à la mise en place de mesures de protection de la santé et de prévention des risques professionnels (maladies et accidents professionnels).

² Les mesures de prévention visent à supprimer les dangers ou à réduire les risques, à diagnostiquer précocement des pathologies en lien avec le travail et à éviter l'aggravation des symptômes et à assurer la prise en charge et la réadaptation de personnes présentant des pathologies en lien avec le travail.

³ Pour mettre en place ces mesures, la HEP-VS se dote de compétences internes ou externes appropriées (p.ex. en ergonomie, santé, hygiène, sécurité et médecine du travail).

⁴ La direction arrête les dispositions nécessaires.

Art. 76 Chèque-santé

¹ Un montant de 200 francs représentant un chèque-santé est remis annuellement au collaborateur âgé de 55 ans et plus cotisant à CPVAL, indépendamment du taux d'occupation. Ce chèque-santé est octroyé au maximum jusqu'à l'année précédant l'âge légal AVS. Cette mesure constitue un soutien au maintien et à la préservation de la santé. Les prescriptions légales en matière d'assurances sociales s'appliquent.

² Le montant prévu est versé avec le salaire du mois de l'anniversaire du collaborateur.

³ La direction détermine les modalités d'application.

Art. 77 Organe de soutien

¹ La direction met à disposition un organe assurant le soutien des collaborateurs dans différentes situations difficiles d'ordre professionnel ou non professionnel. Ce dernier est notamment chargé de contribuer activement à la résolution de conflits interpersonnels.

² Les missions de cet organe sont définies dans une directive.

³ Les réunions se tiennent en principe hors du temps de travail du collaborateur, à savoir hors du champ d'activité.

Art. 78 Droit à l'information

¹ La direction informe ses collaborateurs régulièrement sur les projets, mesures et décisions importantes les concernant.

² Elle utilise des canaux d'information pertinents et appropriés pour communiquer et informer.

³ Les responsables concernés font suivre les informations et donnent des explications, si nécessaire et selon les demandes. Ils sont aussi chargés en particulier de transmettre aux collaborateurs toutes les informations nécessaires et utiles dans le cadre de la réalisation de leurs activités.

Art. 79 Droit de participation

¹ Les collaborateurs ont le droit d'être consultés sur les avant-projets de bases légales ou réglementaires, et les décisions ayant un lien avec le personnel. La consultation peut être organisée en collaboration avec la conférence générale des collaborateurs, la conférence des délégués des corps constitués, ou les partenaires sociaux reconnus par la HEP-VS, ou réalisée par ces derniers.

² La conférence générale des collaborateurs se réunit aussi souvent que la direction le juge nécessaire, mais au minimum une fois par année.

³ La conférence des délégués des corps constitués se réunit régulièrement et contribue au développement de la HEP-VS et de son système de qualité.

⁴ Les catégories de collaborateurs reconnues à titre de corps constitués sont:

- a) le personnel enseignant;
- b) les animateurs pédagogiques;
- c) le personnel administratif et technique.

⁵ Un règlement interne précise le fonctionnement et les prérogatives de la conférence des délégués des corps constitués.

Art. 80 Développement personnel, formation et perfectionnement professionnels

¹ La formation et le perfectionnement professionnels, et les mesures de développement personnel permettent de:

- a) soutenir les collaborateurs dans la réalisation de leurs activités et défis actuels et futurs;
- b) couvrir le besoin en personnel qualifié et motivé, en spécialistes, en gestionnaires de projet, en gestionnaires de conduite;
- c) répondre aux exigences du marché du travail;
- d) favoriser la veille technologique, scientifique et méthodologique;
- e) maintenir et améliorer la flexibilité et la mobilité offertes aux collaborateurs;
- f) participer au développement personnel du collaborateur;
- g) accroître la satisfaction des collaborateurs et l'attractivité de la HEP-VS en tant qu'employeur.

² La direction crée les conditions pour un développement personnel et professionnel durable.

³ La direction fixe par voie de règlement, les dispositions concernant la formation et le perfectionnement professionnel individuel et favorise les compétences personnelles, professionnelles, sociales et de conduite du personnel.

⁴ La direction met à disposition, selon les disponibilités financières, les moyens nécessaires pour garantir un développement adéquat des collaborateurs.

Art. 81 Propriété intellectuelle

¹ La propriété intellectuelle découlant des activités déployées dans le cadre de l'engagement professionnel à la HEP-VS appartient à cette dernière.

² La direction peut édicter des directives en la matière.

Art. 82 Reconnaissance de la fidélité

¹ La HEP-VS reconnaît la fidélité de ses collaborateurs par des mesures matérielles et/ou immatérielles selon les disponibilités financières.

² Par voie de règlement ou d'ordonnance, l'autorité d'engagement définit les modalités pour l'octroi de la reconnaissance d'une telle fidélité, en se fondant sur les principes appliqués au personnel de l'Etat du Valais.

Art. 83 Egalité des chances

¹ La HEP-VS promeut l'égalité des chances entre femmes et hommes et favorise des mesures adéquates en ce sens.

² Les mesures en faveur de l'égalité des chances portent notamment sur l'encouragement à une répartition équilibrée des sexes à tous les échelons de la hiérarchie et dans toutes les fonctions de la HEP-VS.

Art. 84 Conciliation vie professionnelle et vie privée

¹ La HEP-VS soutient et promeut la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, moyennant des mesures adéquates. Elle informe les collaborateurs des prestations offertes dans le cadre des disponibilités budgétaires et organisationnelles et en fixe les modalités par voie de règlement.

² Les mesures sont définies dans les textes d'application et d'exécution et portent notamment sur les aspects suivants:

- a) les conditions, les horaires et les formes flexibles de travail;
- b) les congés payés et non payés;
- c) les tâches éducatives privées;
- d) les mesures de (ré)insertion professionnelle;
- e) le soutien dans les situations d'urgence des enfants ou des proches des collaborateurs;
- f) les conditions et modalités relatives à la prévoyance professionnelle.

Art. 85 Certificat de travail et entretien de départ

¹ Le collaborateur peut en tout temps demander un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite.

² A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

³ Le certificat de travail est en principe remis par le responsable concerné lors de l'entretien de départ.

⁴ La direction arrête les dispositions pour l'établissement standardisé des certificats de travail ainsi que pour la conduite standardisée des entretiens de départ.

Art. 86 Lieu de domicile

¹ Le collaborateur est libre d'élire domicile à l'endroit de sa convenance.

² Le collaborateur doit accomplir l'ensemble de ses activités professionnelles et assurer le bon fonctionnement institutionnel indépendamment de son lieu de domicile.

Art. 87 Affiliation à l'institution de prévoyance

¹ L'assurance pour les prestations de retraite débute le 1er janvier de l'année qui suit le 21ème anniversaire.

² L'obligation d'affiliation est fondée lorsque le traitement annuel est supérieur au salaire minimum selon l'article 2 de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Les dispositions du règlement de base de CPVAL s'appliquent.

9 Voies de droit**Art. 88** 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).

Art. 89 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 Transfert des collaborateurs

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

Art. T1-2 Mesures transitoires

¹ Durant la phase transitoire initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2022 et prolongée jusqu'au 31 décembre 2023, la Haute école pédagogique du Valais 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). *

Tableau des modifications par date de décision

Adoption	Entrée en vigueur	Élément	Modification	Source publication
04.11.2020	01.01.2021	Acte législatif	première version	RO/AGS 2020-095
01.03.2023	30.12.2022	Art. T1-2 al. 1	modifié	RO/AGS 2023-021

Tableau des modifications par disposition

Elément	Adoption	Entrée en vigueur	Modification	Source publication
Acte législatif	04.11.2020	01.01.2021	première version	RO/AGS 2020-095
Art. T 1-2 al. 1	01.03.2023	30.12.2022	modifié	RO/AGS 2023-021