UNIVERSITÄT
BERN

# *Règlement concernant l'engagement de personnel à l'Université de Berne*
# *(Règlement d'engagement)*

*La Direction de l'Université,*

en vertu de l'article 51, alinéa 3, de l'article 61, alinéa 5, de l'article 69, alinéa 5, de l'article 71, alinéa 2, de l'article 73, alinéa 2, de l'article 76, alinéa 2, de l'article 78b, alinéa 3, de l'article 78c, alinéa 2, de l'article 83, alinéa 4, de l'article 83a, alinéas 2 et 3, de l'article 85, alinéa 4, et de l'article 88, alinéa 2, de l'ordonnance du 12 juin 2012 sur l'Université (OUni)[1],

*arrête:*

## I. Dispositions générales

**Art. 1** Principes générales

[1] Dans la mesure où la loi du 5 septembre 1996 sur l'Université (LUni)[2] et l'ordonnance du 12 septembre 2012 sur l'Université (OUni) ne prévoient pas de dispositions particulières en matière de droit du personnel, les collaborateurs et collaboratrices sont en principe régis par les dispositions de la loi cantonale du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers)[3] et de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers)[4].

[2] En complément et en exécution des dispositions en matière de droit du personnel de l'OUni, le présent Règlement définit les modalités détaillées de l'engagement et de la procédure d'engagement des collaboratrices et collaborateurs de l'Université de Berne.

**Art. 2** Planification

[1] Les facultés planifient leur effectif.

[2] Cette planification comprend au minimum une planification des pro-

[1] RSB 436.111.1
[2] RSB 153.01
[3] RSB 153.011.1
[4] RSB 436.11

fesseures et professeurs ordinaires et extraordinaires, des professeures assistantes et professeurs assistants avec Tenure Track (prétitularisation conditionnelle), ainsi que des charges d'enseignement. La planification fait état du nombre de postes de qualification par rapport au nombre total d'engagements.

[3] La planification du personnel telle que définie à l'alinéa 2 est approuvée par la Direction de l'Université. Sa mise en œuvre fait l'objet d'une concertation annuelle avec les facultés.

**Art. 3** Gestion et développement du personnel

[1] Les collaboratrices et collaborateurs exerçant une fonction hiérarchique sont responsables de la sélection, de la gestion, de l'encadrement et du développement des collaboratrices et des collaborateurs placés sous leur autorité.

[2] La Direction de l'Université encourage les compétences de direction des collaboratrices et des collaborateurs exerçant une fonction hiérarchique. Elle propose une offre de formation postgraduée et continue en ce sens.

[3] La Direction de l'Université œuvre en faveur de la formation postgraduée et continue des collaboratrices et des collaborateurs en collaboration avec les facultés et leurs instituts, ainsi qu'avec les autres unités administratives.

**Art. 4** Égalité entre femmes et hommes et égalité des chances

[1] L'égalité entre femmes et hommes est garantie.

[2] La question de l'égalité entre femmes et hommes et de l'égalité des chances doit être spécifiquement prise en compte dans le cadre de la procédure d'engagement.

## II. Dispositions générales relatives à l'engagement

**Art. 5** Composition

*Art. 48 OUni*

[1] Le personnel de l'Université se compose:

*a* des membres du corps enseignant,
*b* des assistantes et des assistants,
*c* des autres collaboratrices et collaborateurs.

*Art. 49 OUni*

[2] Le corps enseignant comprend

*a* les professeures et les professeurs ordinaires,
*b* les professeures et les professeurs extraordinaires,
*c* les enseignantes et les enseignants à titre principal,
*d* les professeures et les professeurs assistants avec Tenure Track,
*e* les professeures assistantes et les professeurs assistants,
*f* les enseignantes assistantes et les enseignants assistants avec Tenure Track,

*g* les chargées et les chargées de cours,

*h* les enseignantes et les enseignants invités,

*i* les cheffes et les chefs de clinique I.

*Art. 50 OUni*

[3] Les assistants et les assistantes se répartissent en

*a* postdoctorantes et postdoctorants,
*b* cheffes et chefs de clinique II,
*c* médecins assistantes et médecins assistants de la médecine humaine/dentaire,
*d* médecins assistantes et médecins assistants de la médecine vétérinaire,
*e* assistantes et assistants scientifiques,
*f* des doctorantes et des doctorants engagés,
*g* assistantes et assistants auxiliaires.

**Art. 6** Engagement

*Art. 51 al. 1 OUni*

[1] La Direction de l'Université engage le personnel universitaire sur proposition de l'institut compétent, de la faculté compétente ou d'une autre unité administrative compétente.

[2] L'engagement est à durée déterminée ou à durée indéterminée et repose en principe sur un contrat de droit public.

[3] L'engagement est toujours à durée déterminée pour les fonctions suivantes:

*a* Professeures assistantes et professeurs assistants avec Tenure Track,
*b* Professeures assistantes et professeurs assistants,
*c* Enseignantes assistantes et enseignants assistants avec Tenure Track,
*d* Chargées et chargés de cours (à l'exception des cas visés à l'art. 80 al. 3 OUni),
*e* Enseignantes et enseignants invités,
*f* Assistantes et assistants.

*Art. 86 al. 3 OUni*

[4] Les cheffes et les chefs de clinique II peuvent être engagés à durée indéterminée pour autant que leur tâche consiste principalement à fournir des services.

**Art. 7** Engagements de droit privé

*Art. 28b LUni*

Le personnel financé par des fonds de tiers peut faire l'objet d'un contrat de droit privé si, dans le cadre du projet financé par des fonds de tiers, l'Université

*a* est en concurrence avec des prestataires privés et
*b* ne remplit aucun mandat légal.

**Art. 8** Personnel financé par des fonds de tiers

*Art. 9 al. 3 LUni*

[1] Il est entendu par personnel financé par des fonds de tiers les colla-

borateurs et collaboratrices

*a* dont le salaire n'est financé ni par la subvention annuelle allouée par le canton, ni par les subventions de base ou les subventions aux investissements allouées par la Confédération, ni par les taxes d'études ou les contributions qui sont versées par étudiant ou étudiante en vertu de conventions intercantonales et

*b* dont le contrat de travail stipule expressément ces conditions d'emploi.

[2] Les collaboratrices et collaborateurs dont le traitement est financé par des contributions de tiers ou d'autres fonds de durée limitée sont engagés pour une durée limitée.

*Art. 28a LUni*

[3] L'épuisement des fonds de tiers constitue un motif de résiliation des rapports de travail du personnel financé par des fonds de tiers.

**Art. 9** Durée du contrat

*Art. 51a al. 1 OUni*

[1] L'article 16a, alinéa 2 de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers) n'est pas applicable

*a* Professeures assistantes et professeurs assistants avec Tenure Track,

*b* Professeures assistantes et professeurs assistants

*c* Enseignantes assistantes et enseignants assistants avec Tenure Track,

*d* aux assistants et aux assistantes au sens de l'article 50,

*e* Chargées et chargés de cours,

*f* au personnel financé par des fonds de tiers.

[2] En conséquence, des rapports de travail à durée déterminée se succédant sans interruption pendant plus de cinq ans ne sont pas considérés comme conclus pour une durée indéterminée pour les collaboratrices et collaborateurs visés à l'alinéa 1.

**Art. 10** Contrat d'engagement et traitement

*Art. 52 al. 1 OUni*

[1] Au moment de l'engagement, la Direction de l'Université détermine le traitement de départ de la collaboratrice ou du collaborateur ainsi que ses tâches et ses responsabilités.

*Cf. Art. 52 al. 3 OUni*

[2] Le contrat d'engagement des chargées et chargés de cours peut prévoir des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel concernant le traitement, l'allocation d'entretien, les termes et les délais de résiliation des rapports de travail, les motifs de résiliation, les activités annexes, les vacances, les congés, la poursuite du versement du traitement en cas de maladie ou d'accident et le congé payé de maternité. La Direction de l'Université fixe le montant de l'indemnité des mandats d'enseignement.

*Cf. Art. 52 al. 3 OUni*

[3] Le contrat d'engagement des enseignantes et enseignants invités peut prévoir des dispositions dérogeant à la législation sur le personnel concernant les termes et les délais de résiliation des rapports de travail, les motifs de résiliation, les activités annexes, les vacances, les

congés, la poursuite du versement du traitement en cas de maladie ou d'accident et le congé payé de maternité. La Direction de l'Université fixe l'indemnité pour les enseignantes et enseignants invités.

**Art. 11** Grilles de traitements particulières

[1] Pour les collaboratrices et les collaborateurs dont le traitement est financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique, la Direction de l'Université détermine en concertation avec ce dernier des grilles des traitements particulières.

[2] Elle peut également déclarer ces grilles des traitements applicables à d'autres collaboratrices et collaborateurs de qualification et statut comparables.

*Art. 52 al. 2 OUni*

[3] Dans des cas motivés, elle peut fixer un traitement forfaitaire unique en lieu et place d'un traitement de départ.

**Art. 12** Redevance annuelle obligatoire pour le personnel de l'Université

*Art. 59 OUni*

Le personnel de l'Université, à l'exception des assistantes et des assistants auxiliaires immatriculés en tant qu'étudiantes et étudiants, verse une redevance annuelle correspondant à un pour mille de son traitement annuel (13e mois compris, mais allocations pour enfants et allocations d'entretien exclues) afin de contribuer au financement des institutions sociales et culturelles et du sport universitaire visés à l'article 4 OUni.

**Art. 13** Caisse de pension

*Art. 54 al. 1 OUni*

[1] Les membres du personnel de l'Université sont en général affiliés à la Caisse de pension bernoise.

*Art. 54 al. 2 OUni*

[2] En cas de dispense, la prévoyance professionnelle est conforme au minimum exigé par la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)[5]. Elle est confiée à une institution de prévoyance reconnue par la LPP.

*Art. 54 al. 3 OUni*

[3] Les médecins peuvent s'assurer auprès de l'Association suisse des médecins-assistants et chefs de clinique.

*Art. 54 al. 4 OUni*

[4] Ils doivent s'affilier à la Caisse de pension bernoise,

*a* au bout de dix années d'engagement;
*b* lorsqu'ils prennent en charge une fonction de direction;
*c* lorsqu'ils sont engagés en tant qu'enseignant ou enseignante.

**Art. 14** Délai et termes de résiliation des rapports de travail

*Art. 57 al. 1 OUni*

[1] Le délai de résiliation est de trois mois pour le personnel de

[5] RS 831.40

l'Université, à l'exception des personnes visées à l'alinéa 2.

*Art. 68 al. 3 OUni, Art. 74a OUni et Art. 117 OUni*

[2] Le délai de résiliation applicable aux professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires, aux professeures assistantes et professeurs assistants avec Tenure Track et à la directrice administrative ou au directeur administratif est de six mois.

*Art. 57 al. 2 OUni*

[3] La résiliation intervient à la fin d'un semestre pour l'ensemble des membres du corps enseignant et à la fin d'un mois pour les autres collaboratrices et collaborateurs.

*Art. 57 al. 3 OUni*

[4] Pour de justes motifs, la supérieure ou le supérieur hiérarchique ou un organe supérieur peut approuver un délai de résiliation plus court ou un autre terme de départ.

*Art. 57 al. 4 OUni*

[5] Le délai et les termes de résiliation des rapports de travail durant la période probatoire sont régis par la législation sur le personnel.

**Art. 15** Fin des rapports de travail

*Cf. Art. 57 al. 2, Art. 68 al. 1 OUni*

[1] Les rapports de travail des enseignantes et enseignants au sens de l'art. 49 OUni, prennent fin à la fin du semestre durant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans ou à l'expiration de la durée convenue.

*Cf. Art. 68 al. 2 OUni*

[2] À titre exceptionnel, la Direction de l'Université peut autoriser le départ des professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires à la fin du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans. Il incombe à la faculté de se prononcer sur le départ des autres enseignantes et enseignants.

*Art. 14 al. 1 LPers*

[3] Le rapport de travail des autres collaboratrices et collaborateurs prend fin au plus tard à la fin du mois durant lequel ils atteignent l'âge de 65 ans.

**Art. 16** Lieu de travail

*Art. 8 al. 1 OPers*

[1] Les agents et agentes travaillent en principe dans les locaux de service.

[2] Le télétravail peut être autorisé par la ou le responsable hiérarchique dans la limite de 50 pour cent du degré d'occupation prévu par contrat, dans la mesure où les besoins du service le permettent. L'article 17 est réservé pour les enseignantes et enseignants.

[3] Il n'existe aucun droit au télétravail.

**Art. 17** Lieu de travail des enseignantes et enseignants

[1] En principe, les enseignantes et enseignants accomplissent leur travail dans les locaux de l'Université. S'ils accomplissent leur travail dans un lieu choisi par leurs soins, ils doivent pouvoir se rendre rapidement à l'Université de Berne.

[2] Une absence de plus de cinq jours ouvrés consécutifs pendant la période de cours doit être motivée par des raisons objectives. Dans un tel cas, la Doyenne ou le Doyen autorise les absences d'une durée

maximale de dix jours ouvrés consécutifs.

[3] Pendant la période de cours, le lieu de travail peut être transféré pendant une durée maximale totale de dix jours ouvrés. Pour de justes motifs, la Doyenne ou le Doyen peut autoriser une dérogation à cette disposition dans la limite de 15 jours ouvrés. La durée maximale pouvant être autorisée est de dix jours ouvrés consécutifs (alinéa 2).

[4] Les absences d'une durée totale supérieure à 15 jours ouvrés pendant la période de cours et les absences de plus de dix jours ouvrés consécutifs doivent être approuvées par la Rectrice ou le Recteur.

**Art. 18** Vacances

[1] Les vacances et les soldes horaires sont en principe régis par les prescriptions du canton en matière de droit du personnel.

[2] Les enseignantes et enseignants sont soumis aux dispositions particulières de l'article 19.

**Art. 19** Congés des enseignantes et enseignants

[1] Le corps enseignant prend en principe ses vacances en dehors des périodes de cours.

[2] La rectrice ou le Recteur statue sur les demandes exceptionnelles des membres du corps enseignant sur proposition de la faculté.

**Art. 20** Compte épargne-temps

[1] Les collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée indéterminée peuvent enregistrer leurs jours de vacances non pris dans un compte épargne-temps (CET). Un compte épargne-temps est un compte individuel qui contient exclusivement du temps (jours ouvrés). Les modalités détaillées sont définies dans la législation cantonale sur le personnel.

[2] Les collaboratrices et collaborateurs visés à l'article 95 du présent règlement ne tiennent pas de compte épargne-temps.

**Art. 21** Pauses

*Cf. art. 127 OPers*

[1] Les agents et agentes ont droit à une pause rémunérée de 15 minutes le matin et l'après-midi. Cette durée inclut également les pauses prises pour fumer.

[2] Les pauses permettent de se reposer et de se restaurer.

[3] Les pauses doivent être prévues ou prises au milieu du temps de travail. Elles ne peuvent pas être déplacées au début ou à la fin du temps de travail.

## III. Dispositions particulières relatives à l'engagement selon la fonction

### 1. Enseignantes et enseignants

#### 1.1. Professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires

##### 1.1.1. Dispositions générales

**Art. 22** Tâches

*Art. 65 al. 1 OUni*

[1] Les professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires assument leurs tâches d'enseignement, de recherche et de promotion de la relève universitaire de manière autonome et sous leur propre responsabilité dans le cadre de leur mandat d'enseignement et de recherche, et participent à l'autoadministration de l'Université.

*Art. 65 al. 2 OUni*

[2] Ils peuvent fournir des services qui s'inscrivent dans le cadre de la recherche et de l'enseignement. Ils n'y sont contraints que si un mandat de prestations particulier le prévoit.

[3] En règle générale, les professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires dirigent un institut ou une autre unité administrative.

*Art. 65 al. 3 OUni*

[4] Le contrat d'engagement définit notamment le mandat d'enseignement et de recherche ainsi qu'un éventuel mandat de prestations permanent.

**Art. 23** Rachat à la caisse de pension

*Art. 66 al. 1 OUni*

[1] Lors de l'engagement d'une personne au poste de professeure ou professeur ordinaire ou extraordinaire, la Direction de l'Université peut, à titre exceptionnel, aider la personne nommée à financer la somme de rachat à la Caisse de pension bernoise.

*Art. 66 al. 2 OUni*

[2] La participation au financement du rachat à la Caisse de pension bernoise est octroyée sous forme de prêt sans intérêt de l'Université.

*Art. 24 al. 2 LUni*

[3] Le montant de la participation ne doit pas dépasser 200'000 francs ni la somme de rachat prise en charge par la personne engagée.

[4] Les autres dispositions sont fixées par l'article 24 de la loi du 5 septembre 1996 sur l'Université (LUni)7 et l'article 66 de l'OUni.

##### 1.1.2. Procédure d'engagement

###### 1.1.2.1. Principes de la procédure d'engagement de professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires

**Art. 24** Principes généraux applicables aux charges de professorat

La création, la modification, la suppression ou la réaffectation de charges de professorat s'appuient sur les instruments de stratégie et de planification de l'Université, en particulier

*a* la stratégie de l'Université,

*b* les conventions de prestations entre la Direction de l'Université et les facultés,

*c* la planification des charges de professorat des facultés,
*d* les entretiens stratégiques annuels entre la Direction de l'Université et les facultés, et
*e* les instruments de stratégie des facultés.

**Art. 25** Principes de la procédure

[1] Toutes les procédures d'engagement respectent les principes de transparence, de correction et de lisibilité.

[2] Les candidates et candidats sont choisis en raison de leur qualité et de leur potentiel; le choix est motivé.

[3] Le rapport adressé à la Direction de l'Université présente la procédure de sélection de manière claire. Les propositions de minorité et les répartitions des voix doivent être consignées.

[4] Le Bureau pour l'égalité des chances doit être impliqué dans la procédure d'engagement et se voir communiquer les informations requises.

#### 1.1.2.2. Phase structurelle

**Art. 26** Commission structurelle

[1] Aux fins de la préparation du rapport structurel, la faculté concernée met en place une commission structurelle.

[2] Le règlement de la faculté fixe la composition de la commission structurelle. Il peut prévoir la participation de membres issus d'autres domaines de spécialisation ou ne faisant pas partie de l'Université. L'admission de personnes émérites est possible en l'absence de lien avec le poste vacant.

[3] Les exigences minimales suivantes quant à la composition de la commission structurelle facultaire doivent être remplies:

*a* Les prescriptions légales doivent être respectées, notamment pour ce qui concerne les droits de codécision.
*b* La commission doit comprendre un ou une responsable de branche d'une autre université.
*c* La commission doit comprendre au moins un représentant et une représentante de chaque sexe.
*d* La commission doit comprendre une personne de la faculté en charge des questions d'égalité et de genre. Le Bureau pour l'égalité des chances peut participer aux travaux de la commission. Dans le cas contraire, il a la possibilité de formuler un avis relatif au rapport structurel.

[4] Il convient de veiller à une représentation adéquate du domaine de spécialisation[6] concerné, la moitié des membres de l'Université (hors

[6] Le contenu et la délimitation du domaine de spécialisation concerné sont déterminés par les usages propres à la faculté.

représentation des étudiantes et étudiants, des enseignantes et enseignants et des assistantes et assistants) au maximum étant issue dudit domaine de spécialisation.

[5] La présidente ou le président de la commission n'est pas issu du domaine de spécialisation concerné.

[6] Si des membres de la commission entretiennent des rapports de travail, ceux-ci doivent être rendus publics et motivés.

[7] La Doyenne ou le Doyen peut à tout moment siéger d'office à une commission.

**Art. 27** Commission structurelle concernant les charges de professorat pour les unités constituées dans des domaines d'importance stratégique

[1] Pour les charges de professorat des unités constituées dans des domaines d'importance stratégique en vertu de l'article 48 des statuts de l'université, la composition de la commission structurelle est régie par analogie par l'article 26, alinéas 2 à 7.

[2] La Direction de l'Université charge la faculté concernée de la création d'une commission structurelle.

[3] Dans la mesure où la charge de professorat n'est pas un poste structurel de la faculté et est financée par les ressources de l'unité conformément au mandat de prestations, deux représentantes ou représentants de l'unité concernée ainsi qu'une représentante ou un représentant désigné par la Direction de l'Université siègent à la commission structurelle.

[4] Si la charge de professorat est un poste structurel de la faculté contribuant de façon déterminante au fonctionnement de l'unité concernée dans des domaines d'importance stratégique, la direction de la faculté concernée et la Direction de l'Université conviennent d'une éventuelle représentation supplémentaire au sein de la commission structurelle au sens de l'alinéa 3.

**Art. 28** Commission structurelle des charges de professorat interfacultaires

[1] Pour les charges de professorat qui sont rattachées à deux ou plusieurs facultés (charges de professorat interfacultaires), la composition de la commission structurelle est régie par analogie par l'article 26, alinéas 2 à 7.

[2] Les facultés concernées mettent en place une commission structurelle commune, au sein de laquelle elles doivent être représentées de manière égale.

**Art. 29** Rapport structurel

[1] La faculté établit un rapport structurel à l'attention de la Direction de l'Université sur lequel cette dernière se fonde pour arrêter la création,

la modification, la suppression ou la réaffectation d'une charge de professorat.

[2] Le rapport structurel traite les caractéristiques principales de la charge de professorat, en particulier:

*a* Rôle de la charge de professorat dans le contexte de la stratégie et de la structure facultaires et universitaires, y compris planification des charges de professorat facultaires et entretiens de stratégie
*b* Raisons de la création, de la modification, de la suppression ou de la réaffectation de la charge de professorat
*c* Contexte et perspectives de la charge de professorat

[3] Les rapports structurels doivent être établis conformément aux modèles fournis par la Direction de l'Université.

**Art. 30** Décision structurelle

[1] La Direction de l'Université examine le rapport structurel et statue sur la création, la modification, la suppression ou la réaffectation de la charge de professorat ordinaire ou extraordinaire sur proposition de la faculté et en concertation avec cette dernière.

[2] Les critères énoncés à l'article 24 sont déterminants pour la prise de décision.

**Art. 31** Mise au concours

*Art. 62 al. 2 et 3 OUni*

[1] Les charges de professorat vacantes sont mises au concours. Il est possible de renoncer à la mise au concours

*a* si une personne est promue en interne professeur ou professeure ordinaire ou extraordinaire, ou
*b* s'il existe un intérêt marqué à recruter une personne disposant de qualifications exceptionnelles au poste concerné.

[2] En règle générale, la mise au concours se fait en open rank. Elle est rendue publique au moins dans les organes de publication concernés aux niveaux national et international.

[3] L'annonce de mise au concours est approuvée par le Recteur ou la Rectrice. Elle contient au minimum des informations concernant la discipline, les tâches, les qualifications, l'acquisition de financements externes, l'égalité entre femmes et hommes et le cas échéant la possibilité de partage de poste.

#### 1.1.2.3. Phase d'engagement

**Art. 32** Commission de sélection facultaire

[1] Aux fins de la préparation de la proposition d'engagement, la faculté concernée met en place une commission de sélection facultaire.

[2] Le règlement de la faculté fixe la composition de la commission de sélection. Il peut prévoir la participation de membres issus d'autres domaines de spécialisation. L'admission de personnes émérites est

possible en l'absence de lien avec le poste vacant.

[3] Les exigences minimales suivantes quant à la composition de la commission de sélection facultaire doivent être remplies:

*a* Les prescriptions légales doivent être respectées, notamment pour ce qui concerne les droits de codécision des enseignantes et enseignants, des assistantes et assistants et des étudiantes et étudiants.

*b* La commission doit comprendre une ou un responsable de branche d'une autre université.

*c* La commission doit comprendre au moins une représentante et un représentant de chaque sexe.

*d* La commission doit comprendre une personne de la faculté en charge des questions d'égalité et de genre.

*e* En règle générale, la commission doit comprendre un membre du Service pour l'égalité des chances de l'Université de Berne.

[4] Il convient de veiller à une représentation adéquate du domaine de spécialisation[7] concerné, la moitié des membres de l'Université (hors représentation des étudiantes et étudiants, des enseignantes et enseignants et des assistantes et assistants) au maximum étant issue dudit domaine de spécialisation.

[5] La présidente ou le président de la commission n'est pas issu du domaine de spécialisation concerné.

[6] Si des membres de la commission entretiennent des rapports de travail, ceux-ci doivent être rendus publics et motivés.

[7] La Doyenne ou le Doyen peut à tout moment siéger d'office à une commission.

**Art. 33** Commission de sélection concernant les charges de professorat pour les unités constituées dans des domaines d'importance stratégique

[1] Pour les charges de professorat des unités constituées dans des domaines d'importance stratégique en vertu de l'article 48 des statuts de l'Université, la composition de la commission de sélection est régie par analogie par l'article 32, alinéas 2 à 7.

[2] La Direction de l'Université charge la faculté concernée de la création d'une commission de sélection.

[3] Dans la mesure où la charge de professorat n'est pas un poste structurel de la faculté et est financée par les ressources de l'unité conformément au mandat de prestations, deux représentantes ou représentants de l'unité concernée ainsi qu'une représentante ou un représentant désigné par la Direction de l'Université siègent à la commission de sélection.

[7] Cf. note 6.

[4] Si la charge de professorat est un poste structurel de la faculté contribuant de façon déterminante au fonctionnement de l'unité concernée dans des domaines d'importance stratégique, la direction de la faculté concernée et la Direction de l'Université conviennent d'une éventuelle représentation supplémentaire au sein de la commission de sélection au sens de l'alinéa 3.

**Art. 34** Commission de sélection des charges de professorat interfacultaires

[1] Pour les charges de professorat qui sont rattachées à deux ou plusieurs facultés (charges de professorat interfacultaires), la composition de la commission de sélection est régie par analogie par l'article 32, alinéas 2 à 7.

[2] Les facultés concernées mettent en place une commission de sélection commune, au sein de laquelle elles doivent être représentées de manière égale.

**Art. 35** Tâches de la commission de sélection facultaire

[1] La commission de sélection facultaire

*a* vérifie que les candidatures reçues pour une charge de professorat mise au concours satisfont aux exigences de forme et à la qualification scientifique requise, sur la base de critères préalablement définis et compte tenu des recommandations de la déclaration DORA.
*b* vérifie l'aptitude didactique des candidats et candidates sélectionnés en cours,
*c* vérifie les compétences de direction des candidats et candidates,
*d* évalue les autres conditions requises, ainsi que les intentions et les objectifs des candidats et candidates lors des entretiens, et
*e* prépare la proposition d'engagement.

[2] Si la procédure de sélection n'aboutit pas à un choix satisfaisant de candidatures, la commission de sélection peut décider d'y inclure également des personnes qui ne se sont pas portées candidates.

**Art. 36** Proposition d'engagement

*Art. 63 al. 1 OUni*

[1] La faculté adresse une proposition d'engagement à la Direction de l'Université.

*Cf. art. 63 al. 2 OUni*

[2] La proposition d'engagement comporte en règle générale une liste des trois candidates et candidats les mieux appropriés pour le poste. Les exceptions doivent être motivées de manière détaillée.

[3] Dans le cadre des mises au concours open rank, le niveau visé de la charge de professorat doit être indiqué pour chaque candidate et candidat de la liste.

[4] Les éléments suivants doivent être joints à la proposition d'engagement:

*a* un rapport de la commission sur la procédure de sélection, incluant le résultat du vote de la commission de sélection facultaire et les éventuelles propositions de minorité,
*b* le curriculum vitæ et les travaux des candidates et candidats,
*c* l'indication des financements externes acquis par les candidates et candidats,
*d* au moins deux expertises externes au sens de l'article 38 du présent règlement,
*e* le co-rapport du Bureau pour l'égalité des chances si disponible.

**Art. 37** Classement

[1] Le classement des candidates et candidats s'appuie sur une évaluation globale.

[2] L'évaluation doit notamment tenir compte des éléments suivants:

*a* Curriculum scientifique et potentiel compte tenu de la déclaration DORA,
*b* Adéquation avec le poste mis au concours,
*c* Compétences d'enseignement,
*d* Acquisition de financements externes,
*e* Autres compétences, notamment compétences de direction et sociales, esprit d'équipe, service, Public Outreach, etc.

[3] Les interruptions de travail ou les réductions du temps de travail en raison d'une grossesse ou de charges familiales ne doivent pas défavoriser les candidates et candidats.

[4] Une évaluation peut être réalisée pour les postes comprenant des fonctions de direction exposées.

[5] À qualification égale, les femmes sont en principe préférées.

**Art. 38** Expertise

[1] La faculté demande au moins deux expertises externes, réalisées en règle générale avant la fin des travaux de la commission, mais au plus tard avant la décision de la faculté.

[2] Les experts sont proposés par la commission de sélection facultaire.

[3] En règle générale, les expertises se prononcent sur la qualité des candidates et candidats en se fondant sur une comparaison internationale. Elles comparent les candidates et candidats entre eux, en tenant notamment compte de l'âge académique.

[4] Les experts ont l'obligation de déclarer tout lien d'intérêts, notamment avec les candidates et candidats.

**Art. 39** Entretien d'embauche

*Cf. art. 63 al. 3 OUni*

[1] L'entretien d'embauche est conduit par la rectrice ou le Recteur ou par une vice-rectrice ou un vice-Recteur qu'elle ou il a désigné.

*Art. 63 al. 4 OUni*

[2] La Doyenne ou le Doyen de la faculté concernée participe en règle

générale à l'entretien d'embauche.

[3] Le cas échéant, la rectrice ou le Recteur fait appel à d'autres personnes impliquées, notamment les représentantes ou représentants de l'institut/du département concerné ou la présidente ou le président de la commission de sélection facultaire.

**Art. 40** Conventions d'engagement

[1] Les documents d'engagement (procès-verbal de l'entretien d'embauche, contrat d'engagement et conventions d'entrée) sont remis aux personnes concernées, à savoir la candidate ou le candidat et les décanats de la faculté concernée.

[2] Les conventions d'entrée sont contraignantes pour une durée initiale de quatre ans. Par la suite, elles peuvent être modifiées en raison d'intérêts supérieurs.

**Art. 41** Frais de déplacement et de séjour

En règle générale, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés aux candidates et candidats dans une mesure raisonnable.

**Art. 42** Engagement et information

[1] Après l'entretien d'embauche et l'accord de la candidate ou du candidat, la Direction de l'Université engage celle-ci ou celui-ci au poste de professeure ou professeur ordinaire ou extraordinaire.

[2] La commission de sélection facultaire veille à la confidentialité de la procédure; le secret de fonction s'applique.

*Art. 63 al. 5 OUni*

[3] La rectrice ou le Recteur communique ensuite au public le nom de la personne engagée.

[4] Les candidates et candidats sont informés en temps utile par la faculté ou une personne désignée par celle-ci.

### 1.2. Enseignantes et enseignants à titre principal

**Art. 43** Enseignantes et enseignants à titre principal

[1] Les enseignantes et enseignants à titre principal se trouvent dans des rapports de travail à temps complet ou à temps partiel avec l'Université. En règle générale, leur degré d'occupation est d'au moins 50 pour cent.

[1a] Les enseignantes et enseignants à titre principal sont généralement engagés pour une durée indéterminée. *[version du 12.12.2023]*

*Art. 69 al. 1 OUni*

[2] Les enseignantes et les enseignants à titre principal accomplissent leurs tâches dans les domaines de l'enseignement, de la recherche ou des services au sein de leur institut ou d'une autre unité administrative.

*Art. 69 al. 2 OUni*

[3] Ils exercent leur mandat d'enseignement et de recherche de manière autonome et sous leur propre responsabilité.

**Art. 44** Engagement

[1] L'engagement d'enseignantes et enseignants à titre principal tient compte des bases de planification de la faculté conformément à l'article 2.

[2] La faculté établit un rapport descriptif sur lequel se fonde la Direction de l'Université pour arrêter la décision d'affectation d'une charge d'enseignement. Ce rapport indique les motifs de la création, de la modification, de la suspension ou de la réaffectation de la charge d'enseignement, ainsi que son contexte, son financement et ses tâches.

[3] Les enseignantes et enseignants à titre principal sont engagés par la Direction de l'Université sur proposition de la faculté.

*Art. 69 al. 3 OUni*

[4] L'engagement requiert un doctorat.

**Art. 45** Mise au concours et procédure

*Art. 69 al. 4 OUni*

[1] La faculté concernée se charge de la mise au concours.

[2] Les procédures d'engagement respectent les principes de transparence, de correction et de lisibilité.

[3] Les candidates et candidats sont choisis en raison de leur qualité et de leur potentiel; le choix est motivé. À qualification égale, les femmes sont en principe préférées.

**Art. 45a** Commission *[version du 12.12.2023]*

[1] Aux fins de la préparation de la proposition d'engagement, la faculté concernée met en place une commission.

[2] Les exigences minimales suivantes quant à la composition de la commission doivent être remplies :

*a* La commission doit comprendre au moins une représentante et un représentant de chaque sexe.

*b* La commission doit comprendre une personne de la faculté en charge des questions d'égalité et de genre.

[3] La présidente ou le président de la commission n'est pas issu du domaine de spécialisation concerné.

[4] Si des membres de la commission entretiennent des rapports de travail, ceux-ci doivent être rendus publics et motivés.

**Art. 45b** Proposition d'engagement *[version du 12.12.2023]*

[1] La faculté adresse une proposition d'engagement à la Direction de l'Université.

[2] La proposition d'engagement comporte en règle générale la liste des deux candidates et candidats les mieux appropriés pour le poste.

[3] Les éléments suivants doivent être joints à la proposition d'engagement :

*a* un rapport de la commission sur la procédure de sélection, incluant le résultat du vote de la commission et les éventuelles propositions de minorité,
*b* le curriculum vitæ et les travaux des candidates et candidats si disponibles,
*c* une vue d'ensemble des étudiantes et étudiants encadrés ainsi que des doctorantes et doctorants encadrés le cas échéant si disponible,
*d* au moins une expertise externe au sens de l'article 38, alinéas 2 à 4, du présent Règlement,
*e* la liste des financements externes acquis si disponible.

**Art. 46** Statut de la charge d'enseignement

[1] Les tâches, les responsabilités et l'intégration des charges d'enseignement doivent être définies concrètement avant leur affectation et consignées dans le rapport descriptif de la faculté.

[2] Sauf disposition contraire, les enseignantes et enseignants à titre principal sont en principe placés sous l'autorité technique et administrative de la directrice exécutive ou du directeur exécutif de leur institut ou de leur unité administrative.

[3] La directrice exécutive ou le directeur exécutif peut déléguer cette tâche à une professeure ou à un professeur ordinaire ou extraordinaire du domaine correspondant.

### 1.3. Professeures assistantes et professeurs assistants avec Tenure Track

#### 2.4.1. Dispositions générales et procédure d'engagement

**Art. 47** Tâches

*Art. 70 al. 1 OUni*

[1] La création d'une charge de professorat assistant avec Tenure Track vise l'acquisition d'une qualification scientifique dans la perspective de reprendre une charge de professorat extraordinaire ou, exceptionnellement, une charge de professorat ordinaire, nouvelle ou existante.

*Art. 70 al. 2 OUni*

[2] Les professeures assistantes et les professeurs assistants avec Tenure Track assument des tâches dans le domaine de la recherche et de l'enseignement au sein de leur institut ou d'une autre unité administrative. Ils exercent leur mandat de recherche et d'enseignement de manière autonome et sous leur propre responsabilité dans le respect des critères de qualification définis.

**Art. 48** Durée de l'engagement

*Art. 74 al. 1 OUni*

[1] Les professeures assistantes et les professeurs assistants avec Tenure Track sont d'abord engagés pour quatre ans.

*Art. 74 al. 2 OUni*

[2] L'engagement peut être prolongé de deux ans. La prolongation est subordonnée à une évaluation positive sur la base des critères de qualification.

**Art. 49** Qualifications requises

*Art. 72 al. 1 OUni*

L'engagement comme professeure assistante ou professeur assistant avec Tenure Track requiert

*a* une habilitation en règle générale achevée ou une qualification scientifique équivalente,
*b* un curriculum scientifique remarquable et
*c* un séjour d'au moins un an dans une autre université, de préférence étrangère, ou une activité professionnelle de plusieurs années à un haut niveau de compétences.

**Art. 50** Exigences structurelles

*Art. 71 al. 1 OUni*

La création d'une charge de professorat assistant avec Tenure Track requiert que la faculté concernée adresse à la Direction de l'Université un rapport structurel faisant état de la charge de professorat extraordinaire ou ordinaire envisagée pour l'avenir et contenant une proposition.

**Art. 51** Procédure d'engagement et mise au concours

[1] La procédure d'engagement se fonde sur les prescriptions relatives à la procédure d'engagement des professeures et professeurs ordinaires et extraordinaires visées aux articles 24 ss du présent Règlement.

*Art. 72 al. 2 et 3 OUni*

[2] La faculté concernée se charge de la mise au concours. La rectrice ou le Recteur approuve l'annonce de mise au concours. Cette dernière contient au minimum des informations concernant la discipline, le niveau de la charge de professorat, les tâches, les qualifications, l'acquisition de financements externes et l'égalité entre femmes et hommes.

**Art. 52** Commission d'évaluation et comité de suivi

[1] Les facultés mettent en place une commission d'évaluation et un comité de suivi pour chaque charge de professorat assistant avec Tenure Track. Une même personne ne peut pas siéger au sein des deux organes.

[2] La commission d'évaluation se compose au minimum de deux membres et au maximum de cinq membres.

[3] La commission d'évaluation évalue la charge de professorat assistant avec Tenure Track pendant toute la durée de la phase de qualification.

[4] Le comité de suivi se compose au maximum de trois membres issus du corps professoral.

[5] Le comité de suivi se tient à la disposition de la charge de professorat assistant avec Tenure Track pour toute question relative à l'exécution de ses obligations.

### 2.4.2. Évaluation et rapports

**Art. 53** Évaluation

*Art. 73 al. 1 OUni*

[1] Les prestations des professeures assistantes et des professeurs assistants avec Tenure Track sont régulièrement évaluées. Servent de base pour l'évaluation les critères de qualification prédéfinis qui doivent être remplis pour la charge de professorat visée.

[2] La faculté définit les critères de qualification. Ces derniers sont préalablement soumis au rectorat pour examen et approuvés par la rectrice ou le Recteur.

[3] Les prestations des professeures assistantes et professeurs assistants avec Tenure Track sont évaluées par la commission d'évaluation avant expiration d'une période de deux et de quatre années.

*Art. 73 al. 4 OUni*

[4] En cas d'évaluation négative d'une professeure assistante ou d'un professeur assistant avec Tenure Track sur la base des critères de qualification, la Direction de l'Université transforme la charge de professorat en une charge de professorat sans Tenure Track sur demande de la commission d'évaluation ou l'engagement prend fin à la date de fin d'engagement convenue dans le contrat de travail.

**Art. 54** Rapport d'évaluation

[1] La commission d'évaluation établit le rapport d'évaluation.

[2] Le rapport se prononce sur la nature, l'étendue et la qualité

- *a* des publications (y compris des travaux non encore publiés mais achevés),
- *b* de l'enseignement (les conclusions de l'évaluation de l'enseignement doivent être jointes au rapport),
- *c* de l'acquisition de financements externes,
- *d* des autres activités telles que l'organisation de manifestations scientifiques, la participation à l'autoadministration de l'Université et la fourniture de services.

**Art. 55** Proposition

[1] Le rapport de la commission d'évaluation présente une proposition en fonction des conclusions de l'évaluation:

- *a* Poursuite de la charge de professorat assistant avec Tenure Track sans exigences,
- *b* Fin de la charge de professorat assistant avec Tenure Track,
- *c* Dans le cadre de la première évaluation: poursuite de la charge de professorat assistant avec Tenure Track avec certaines exigences; celles-ci doivent être détaillées.

[2] Le rapport d'évaluation et la proposition sont portés à la connaissance de la faculté. Celle-ci peut émettre un avis à ce sujet.

[3] Si la fin de la charge de professorat assistant avec Tenure Track est proposée, la Direction de l'Université décide

*a* si la charge de professorat assistant avec Tenure Track est transformée en charge de professorat assistant (sans Tenure Track),

*b* si les rapports de travail avec la professeure assistante ou le professeur assistant sont poursuivis dans le cadre d'une autre catégorie d'engagement ou

*c* si les rapports de travail ne sont pas poursuivis.

**Art. 56** Évaluation finale et transformation de la charge de professorat

*Art. 74 al. 3 OUni*

[1] La transformation par la Direction de l'Université d'une charge de professorat assistant avec Tenure Track en une charge de professorat extraordinaire ou ordinaire a lieu plus tard après six années sous réserve que les critères de qualification soient remplis.

*Cf. art. 74 al. 3 OUni*

[2] Le délai visé à l'alinéa 1 peut, sur demande motivée, être prolongé de deux années au plus, notamment en cas de maladie, d'accident, de grossesse, der service militaire, de service civil ou des charges familiales.

[3] Si, durant la période d'engagement en tant que professeure assistante avec prétitularisation conditionnelle, un congé de maternité a été pris en vertu de l'article 60 de l'OPers, il existe un droit à prolongation de l'engagement de la durée du congé de maternité. La durée d'engagement maximale prévue à l'alinéa 2 ne doit pas être dépassée, y compris en cas de cumul de plusieurs motifs de prolongation.

[4] Aux fins de la préparation de la proposition de transformation en vertu de l'alinéa 1, la commission d'évaluation établit au plus tard avant expiration d'une période totale de six années un rapport final se prononçant notamment sur le respect des critères de qualification.

[5] La proposition adressée ensuite à la Direction de l'Université contient au moins les éléments suivants:

*a* deux expertises externes portant sur la qualification du candidat ou de la candidate,

*b* les travaux et le curriculum vitæ du candidat ou de la candidate,

*c* une évaluation des compétences d'enseignement,

*d* la liste des financements externes acquis,

*e* une vue d'ensemble des doctorants et doctorantes encadrés.

[6] Le rapport final et la proposition sont portés à la connaissance de la faculté. Celle-ci peut émettre un avis à ce sujet.

### 1.4. Professeures assistantes et professeurs assistants (sans Tenure Track)

#### 1.4.1. Dispositions générales relatives aux professeures assistantes et professeurs assistants

**Art. 57** Tâches

*Art. 75 al. 1 OUni*

[1] Les professeures assistantes et les professeurs assistants assument des tâches dans le domaine de la recherche et de l'enseignement au sein de leur institut ou d'une autre unité administrative dans la perspective de se qualifier sur le plan scientifique pour leur carrière universitaire.

*Art. 75 al. 2 OUni*

[2] Ils exercent leur mandat de recherche et d'enseignements de manière autonome et sous leur propre responsabilité.

*Art. 75 al. 3 OUni*

[3] Ils ont le droit et le devoir de consacrer la moitié de leur temps de travail à des travaux de recherche personnels.

**Art. 58** Qualifications requises

*Art. 77 al. 1 OUni*

L'engagement comme professeure assistante ou professeur assistant requiert

*a* une habilitation, une qualification scientifique équivalente ou un projet d'habilitation prometteur et

*b* un séjour d'un an en règle générale dans une autre université, de préférence étrangère, ou une activité professionnelle de plusieurs années à un haut niveau de compétences.

#### 1.4.2. Procédure d'engagement

**Art. 59** Dispositions générales

[1] Les dispositions visées au chiffre 1.4.2 constituent les exigences minimales.

[2] Les facultés peuvent adopter leurs propres dispositions réglementaires, qui doivent être approuvées par la Direction de l'Université.

**Art. 60** Exigences structurelles et mise au concours

*Art. 76 al. 1 OUni*

[1] La création d'une charge de professorat assistant requiert une décision structurelle de la faculté concernée ainsi qu'une demande motivée de sa part à la Direction de l'Université.

*Art. 77 al. 2 OUni*

[2] La faculté concernée se charge de la mise au concours.

**Art. 61** Proposition d'engagement

[1] La proposition d'engagement doit être préparée par un organe facultaire (collège, direction, conseil ou commission de la faculté) et adoptée à l'attention de la Direction de l'Université.

[2] La proposition d'engagement comporte en règle générale la liste des trois candidates et candidats les mieux appropriés pour le poste. Les

exceptions doivent être motivées de manière détaillée.

[3] La proposition d'engagement doit contenir au moins les éléments suivants:

*a* une justification détaillée de la création ou de l'affectation d'une charge de professorat assistant,

*b* un avis relatif au potentiel et aux axes de recherche des candidates et candidats,

*c* un avis relatif aux compétences didactiques des candidates et candidats,

*d* le curriculum vitæ et les travaux des candidates et candidats,

*e* une expertise externe portant sur le candidat ou la candidate occupant la première place du classement.

### 1.4.3. Durée de l'engagement et prolongation

**Art. 62** Durée de l'engagement

*Art. 78 al. 1 OUni*

[1] Les professeures assistantes et les professeurs assistants sont engagés pour une durée maximale de quatre ans, quel que soit leur degré d'occupation.

*Art. 78 al. 2 OUni*

[2] Dans des cas motivés et après évaluation par la faculté, la durée de l'engagement peut être prolongée au plus de deux années supplémentaires, notamment en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de service militaire, de service civil ou de charges familiales.

**Art. 63** Conditions de la prolongation

[1] Les conditions d'une prolongation sont satisfaites lorsque l'évaluation réalisée par la faculté conclut que la professeure assistante ou le professeur assistant:

*a* possède un curriculum remarquable en recherche,

*b* réalise des prestations de qualité en enseignement et

*c* a de bonnes chances d'obtenir prochainement une nomination à une charge de professorat en raison de son certificat de performances.

[2] Une proposition motivée de prolongation doit être adressée par la faculté à la Direction de l'Université au plus tard six mois avant expiration de la durée de la charge de professorat assistant de quatre ans, sauf si la prolongation est nécessaire après expiration dudit délai pour motif imprévu.

[3] En cas de grossesse, de charges familiales, de maladie ou d'accident, il y a généralement lieu de considérer une prolongation comme fondée en faveur de la personne concernée.

[4] Si, durant la période d'engagement en tant que professeure assistante, un congé de maternité a été pris en vertu de l'article 60 de l'OPers, il existe un droit à prolongation de l'engagement de la durée du congé de maternité. Dans un tel cas, les dispositions de l'alinéa 1

ne sont pas pertinentes. La durée d'engagement maximale prévue à l'article 62, alinéa 2, ne doit pas être dépassée, y compris en cas de cumul de plusieurs motifs de prolongation.

[5] Par ailleurs, une prolongation peut être motivée par des activités chronophages du professeur assistant ou de la professeure assistante, qui doivent en principe être en lien avec l'engagement.

### 1.5. Enseignantes assistantes et enseignants assistants avec Tenure Track

#### 1.5.1. Dispositions générales et procédure d'engagement

**Art. 64** Tâches

*Art. 78a al. 1 OUni*

[1] La création d'une charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track vise l'acquisition d'une qualification scientifique dans la perspective de reprendre une charge d'enseignement nouvelle ou existante à titre principal.

*Art. 78a al. 2 OUni*

[2] Les enseignantes assistantes et les enseignants assistants avec Tenure Track assument des tâches dans le domaine de l'enseignement, de la recherche et des services au sein de leur institut ou d'une autre unité administrative.

**Art. 65** Qualifications requises et exigences structurelles

[1] L'engagement d'enseignantes assistantes et d'enseignants assistants avec Tenure Track tient compte des bases de planification de la faculté conformément à l'article 2.

[2] La faculté établit un rapport sur lequel se fonde la Direction de l'Université pour arrêter la décision d'affectation d'une charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track. Ce rapport indique les motifs de la création, de la modification, de la suspension ou de la réaffectation de la charge d'assistanat d'enseignement, ainsi que son contexte.

[3] Les enseignantes assistantes et enseignants assistants avec Tenure Track sont engagés par la Direction de l'Université sur proposition de la faculté.

*Art. 78b al. 1 OUni*

[4] L'engagement comme enseignante assistante ou enseignant assistant avec Tenure Track requiert un doctorat.

**Art. 66** Mise au concours et procédure

*Art. 78b al. 2 OUni*

[1] La faculté concernée se charge de la mise au concours.

[2] La procédure d'engagement se fonde sur les prescriptions relatives à la procédure d'engagement des enseignants et enseignantes à titre principal visées à l'article 45 ss. du présent Règlement. *[version du 12.12.2023]*

**Art. 67** Statut de la charge d'assistant d'enseignement avec Tenure Track

[1] Les tâches, les responsabilités et l'intégration des charges d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track doivent être définies concrètement avant leur affectation et consignées dans le rapport de la faculté.

[2] Sauf disposition contraire, les enseignantes assistantes et enseignants assistants avec Tenure Track sont en principe placés sous l'autorité administrative de la directrice exécutive ou du directeur exécutif de leur institut ou de leur unité administrative.

[3] La directrice exécutive ou le directeur exécutif peut déléguer cette tâche à une professeure ou à un professeur ordinaire ou extraordinaire du domaine correspondant.

### 1.5.2. Durée de l'engagement, évaluation et rapports

**Art. 68** Durée de l'engagement

*Art. 78d al. 1 OUni*

[1] Les enseignantes assistantes et les enseignants assistants avec Tenure Track sont d'abord engagés pour trois ans.

*Art. 78d al. 2 OUni*

[2] L'engagement peut être prolongé d'un an. La prolongation est subordonnée à une évaluation positive sur la base des critères de qualification.

**Art. 69** Évaluation

*Art. 78c al. 1 OUni*

[1] Les prestations des enseignantes assistantes et des enseignants assistants avec Tenure Track sont régulièrement évaluées. Servent de base pour l'évaluation les critères de qualification prédéfinis qui doivent être remplis pour la charge d'enseignement visée.

[2] La faculté définit les critères de qualification. Ces derniers sont soumis au rectorat pour examen préalablement à l'engagement.

[3] Les prestations des enseignantes assistantes et enseignants assistants avec Tenure Track sont évaluées par un comité mis en place par la faculté avant expiration d'une période de deux années.

**Art. 70** Évaluation: comité compétent

[1] La faculté crée un comité d'évaluation, qui se compose de trois à cinq membres.

[2] Le comité d'évaluation évalue la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track pendant toute la durée de la phase de qualification.

**Art. 71** Rapports

[1] Le comité d'évaluation établit le rapport d'évaluation.

[2] En se fondant sur le descriptif de poste et les critères de qualification, le rapport se prononce sur le respect de ces derniers et sur la qualité

du travail.

**Art. 72** Proposition et avis de la faculté

[1] Le rapport du comité d'évaluation présente une proposition en fonction des conclusions de l'évaluation:

*a* Poursuite de la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track sans exigences,
*b* Poursuite de la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track avec certaines exigences,
*c* Fin de la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track.

[2] La Direction de l'Université statue sur la poursuite ou la fin de la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track.

[3] En cas de poursuite de la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track, la durée d'engagement peut être prolongée d'une année conformément à l'article 68, alinéa 1. Dans ce cas, une deuxième évaluation est réalisée avant que la décision de la poursuite éventuelle de la charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track ne soit prise.

[4] Le rapport d'évaluation et la proposition sont portés à la connaissance de la faculté. Celle-ci peut émettre un avis à ce sujet.

**Art. 73** Évaluation finale et transformation de la charge d'enseignement

*Art. 78d al. 3 OUni*

[1] La transformation par la Direction de l'Université d'une charge d'assistanat d'enseignement avec Tenure Track en une charge d'enseignement à titre principal a lieu au plus tard après quatre années sous réserve que les critères de qualification soient remplis. L'article 72, alinéa 3, est réservé.

*Art. 78d al. 3 OUni*

[2] Le délai visé à l'alinéa 1 peut, sur demande motivée, être prolongé de deux années au plus, notamment en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de service militaire, de service civil ou de charges familiales.

[3] Si, durant la période d'engagement en tant qu'enseignante assistante avec prétitularisation conditionnelle, un congé de maternité a été pris en vertu de l'article 60 de l'OPers, il existe un droit à prolongation de l'engagement de la durée du congé de maternité. La durée d'engagement maximale prévue à l'alinéa 2 ne doit pas être dépassée, y compris en cas de cumul de plusieurs motifs de prolongation.

[4] Aux fins de la préparation de la proposition de transformation en vertu de l'alinéa 1, le comité d'évaluation établit au plus tard avant expiration d'une période totale de quatre années un rapport final se prononçant notamment sur le respect des critères de qualification.

[5] La proposition adressée ensuite à la Direction de l'Université contient au moins les éléments suivants:

*a* une expertise externe portant sur la qualification du candidat ou de la candidate,

*b* un curriculum vitæ,
*c* une évaluation des compétences d'enseignement,
*d* une vue d'ensemble des étudiants et étudiantes encadrés, ainsi que des doctorantes et doctorants encadrés le cas échéant,
*e* les travaux de la candidate ou du candidat si disponibles,
*f* la liste des financements externes acquis si disponible.

[6] Le rapport final et la proposition sont portés à la connaissance de la faculté. Celle-ci peut émettre un avis à ce sujet.

### 1.6. Chargés et chargées de cours

**Art. 74** Mandat d'enseignement

*Art. 80 OUni*

[1] Les chargées et chargés de cours ont un mandat d'enseignement à l'Université.

[2] Un mandat d'enseignement est attribué pour un semestre ou une année universitaire.

[3] Un mandat d'enseignement à durée indéterminée peut être attribué dans des cas motivés.

### 1.7. Enseignants et enseignantes invités

**Art. 75** Enseignantes et enseignants invités

*Art. 81 OUni*

[1] Les enseignantes et les enseignants invités sont des enseignantes et des enseignants d'autres universités, en particulier étrangères, qui exercent provisoirement une activité à l'Université de Berne.

[2] Durant leur séjour, les enseignantes et les enseignants invités rémunérés pour leur activité sont affectés à une classe de traitement, se voient attribuer une charge d'enseignement rétribuée ou perçoivent un montant forfaitaire.

### 1.8. Chercheurs et chercheures associés

**Art. 76** Chercheuses et chercheurs associés

[1] Les facultés peuvent instituer le statut de chercheuse associée ou de chercheur associé (adjunct researcher).

[2] La Direction de l'Université statue sur l'introduction du statut dans les centres interdisciplinaires.

[3] Le statut est attribué par la direction de l'unité administrative concernée par l'association.

[4] La Direction de l'Université fixe les modalités détaillées dans des directives distinctes, notamment pour ce qui concerne les droits et obligations liées à l'association.

### 1.9. Cheffes et chefs de clinique I

**Art. 77** Tâches

*Art. 79 al. 1 OUni*

[1] Les cheffes et les chefs de clinique I accomplissent leurs tâches dans les domaines de l'enseignement, de la recherche ou des services au sein de leur institut ou d'une autre unité administrative.

*Art. 79 al. 2 OUni*

[2] Ils exercent leur mandat d'enseignement et de recherche de manière autonome et sous leur propre responsabilité.

*Art. 79 al. 3 OUni*

[3] L'engagement requiert une habilitation ou un doctorat.

## 2. Assistantes et assistants

### 2.1. Dispositions communes

**Art. 78** Objectif

*Art. 82 OUni*

L'assistanat sert à acquérir une expérience professionnelle dans un environnement scientifique ainsi qu'une qualification scientifique supplémentaire.

**Art. 79** Durée de l'engagement et exceptions

*Cf. art. 83b al. 1 OUni, 86 al. 1 OUni, Art. 87 al. 2 OUni, Art. 89 al. 2 OUni*

[1] Les assistantes et assistants sont engagés pour une durée déterminée. Quel que soit leur degré d'occupation, la durée de l'engagement est de:

*a* six ans au maximum au total en cas d'engagement en tant que postdoctorante ou postdoctorant,
*b* six ans en cas d'engagement en tant que cheffe de clinique II ou chef de clinique II,
*c* quatre ans en cas d'engagement en tant qu'assistante ou assistant scientifique sans thèse,
*d* six ans en cas d'engagement en tant que médecin assistante ou médecin assistant de la médecine humaine/dentaire,
*e* six ans en cas d'engagement en tant que médecin assistante ou médecin assistant de la médecine vétérinaire,
*f* quatre ans en cas d'engagement en tant qu'assistante ou assistante auxiliaire.
*g* quatre ans en cas d'engagement en tant que doctorante ou doctorant.

[2] Au total, la durée d'engagement maximale en tant qu'assistante ou assistant scientifique sans thèse et en tant que doctorante engagée ou doctorant engagé est de quatre ans. Conformément à l'alinéa 4, une prolongation est possible pour les doctorantes et doctorants engagés.

*Cf. art. 83 al. 3 OUni*

[3] La durée de l'assistanat ne peut excéder 10 ans. En cas de prolongation, elle ne peut excéder 12 ans conformément à l'alinéa 4. Sont pris en compte dans la durée de l'assistanat tous les engagements dans une catégorie d'assistanat à l'exception de l'engagement en tant qu'assistant ou assistante auxiliaire.

*Cf. art. 83 al. 2 OUni*

[4] À titre exceptionnel, la Direction de l'Université peut prolonger la durée d'engagement des assistantes et assistants, notamment en cas de maladie, d'accident, de grossesse, de service militaire, de service civil ou de charges familiales. Une prolongation de l'engagement en tant qu'assistante ou assistant scientifique sans thèse ou en tant qu'assistante ou assistant auxiliaire n'est pas possible.

[5] Si, durant la période d'engagement en tant qu'assistante au sens de l'article 50 de l'OUni (sous réserve d'un engagement en tant qu'assistante scientifique sans thèse ou en tant qu'assistante auxiliaire), un congé de maternité a été pris en vertu de l'article 60 de l'OPers, il existe un droit à prolongation de l'engagement dans la fonction correspondant à la durée du congé de maternité. La durée d'engagement maximale prévue aux alinéas 3 et 6 ne doit pas être dépassée, y compris en cas de cumul de plusieurs motifs de prolongation et de prolongations dans différentes fonctions.

*Cf. art. 83 al. 2 OUni*

[6] La prolongation dure deux années au plus tard pour l'ensemble de la durée de l'assistanat. Son réservées les situations dans lesquelles ce délai paraît équitable au vu des circonstances ou serait contraire aux prescriptions du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) ou d'autres instances de soutien.

### 2.2. Postdoctorantes et postdoctorants

**Art. 80** Conditions d'engagement et tâches

*Art. 83a al. 1 OUni*

[1] L'engagement comme postdoctorante ou postdoctorant requiert un doctorat.

*Art. 83a al. 2 OUni*

[2] Le postdoctorat sert à acquérir une qualification scientifique supplémentaire à l'issue du doctorat. L'Université fixe les modalités de détail par voie de règlement.

*Art. 83a al. 3 OUni*

[3] Les postdoctorantes et les postdoctorants consacrent au moins la moitié de leur temps de travail, calculé sur la base d'un engagement à temps plein, à leur propre qualification scientifique.

[4] Les postdoctorantes et postdoctorants qui fournissent des services dans le domaine de la médecine et de la médecine vétérinaire consacrent au moins 20 pour cent de leur temps de travail, calculé sur la base d'un engagement à temps plein, à leur propre qualification scientifique.

*Art. 83a al. 4 OUni*

[5] Au surplus, les postdoctorantes et les postdoctorants participent aux tâches d'enseignement et de recherche et, le cas échéant, aux services de leur institut ou d'une autre unité administrative.

*Art. 83a al. 5 OUni*

[6] L'engagement comme postdoctorante ou postdoctorant ne peut être combiné avec aucun autre engagement. Cette disposition s'applique également à l'engagement comme chargée ou chargé de cours. *[version du 12.12.2023]*

**Art. 81** Durée de l'engagement

*Cf. art. 83b OUni*

[1] En principe, un postdoctorant ou une postdoctorante est d'abord engagée pour trois ans. L'engagement peut être prolongé. La durée d'engagement minimale est d'un an. La durée d'engagement maximale est de six ans.

[2] Les engagements dans d'autres fonctions au sein de l'Université à l'issue du doctorat et préalablement à un engagement en tant que postdoctorante ou postdoctorant sont comptabilisés dans la durée d'engagement maximale du postdoctorat.

**Art. 82** Types de postdoctorat

[1] Les postdoctorantes et postdoctorants peuvent être engagés en tant que:

*a* Early Postdoc; cet engagement vise notamment la réalisation d'un projet, l'acquisition d'aides personnelles et la mobilité de la recherche.

*b* Advanced Postdoc; cet engagement vise la consolidation du statut de scientifique en vue de la qualification pour une charge de professorat.

*c* Senior Research Assistant; cet engagement vise la prise en charge de tâches étendues d'enseignement et de recherche, ainsi que dans les domaines de la direction et des services.

[2] Les tâches, les responsabilités et l'intégration des postdoctorantes et postdoctorants sont définies concrètement dans une convention. Un descriptif de poste peut également être établi.

[3] Les postdoctorantes et postdoctorants sont évalués régulièrement par leurs supérieures et supérieurs hiérarchiques dans le cadre des entretiens annuels.

[4] Les supérieures et supérieurs hiérarchiques décident de la nature de l'engagement en tant que postdoctorante ou postdoctorant en se fondant sur la qualification.

[5] La décision de passage d'un Early Postdoc à un Advanced Postdoc se fonde sur une évaluation par les responsables hiérarchiques et intervient au plus tard après une période de quatre ans.

**Art. 83** Degré d'occupation

[1] Le degré d'occupation minimal est en principe de 80 pour cent.

[2] Dans des cas exceptionnels motivés, la Direction de l'Université peut autoriser un engagement avec un degré d'occupation moindre, qui ne devra pas être inférieur à 50 pour cent.

### 2.3. Cheffes et chefs de clinique II

**Art. 84** Champs d'application

*Cf. art. 50 al. 2*

Les cheffes et les chefs de clinique II entrent dans le champ

*OUni* d'application de l'OUni et du présent Règlement pour autant qu'ils ne soient pas soumis à la législation sur les soins hospitaliers.

**Art. 85** Conditions d'engagement et tâches

*Art. 84 al. 2 OUni* [1] L'engagement en tant que cheffe ou chef de clinique II requiert un diplôme fédéral en médecine, un diplôme de master de la faculté ou un diplôme équivalent, ainsi que, généralement, un diplôme de spécialiste.

*Art. 85 al. 1 OUni* [2] Les cheffes et les chefs de clinique II participent aux tâches d'enseignement et de recherche et, le cas échéant, aux services de leur institut ou d'une autre unité administrative.

*Art. 85 al. 3 OUni* [3] Les cheffes et les chefs de clinique II poursuivent leur formation postgrade en vue de se spécialiser. Pour autant que le fonctionnement ordinaire de leur unité puisse être assuré, ils sont autorisés à suivre la formation ou la formation postgrade nécessaire à l'obtention de ce titre pendant leur temps de travail.

### 2.4. Assistantes et assistants scientifiques (sans thèse)

**Art. 86** Conditions d'engagement et tâches

*Art. 87 al. 1 OUni* [1] L'engagement comme assistant ou assistante scientifique requiert un master universitaire ou un titre universitaire équivalent.

*Art. 88 al. 1 OUni* [2] Les assistantes et les assistants scientifiques participent aux tâches d'enseignement et de recherche et, le cas échéant, aux services de leur institut ou d'une autre unité administrative.

*Art. 88 al. 2 OUni* [3] Exceptionnellement, ils peuvent rédiger une thèse. Au moins un tiers du temps de travail peut être utilisé à cet effet

[4] L'application de l'alinéa 3 à certaines personnes ou catégories de personnes requiert une proposition motivée de la faculté à l'attention de la Direction de l'Université. Dans sa décision, la Direction de l'Université prend en considération les circonstances particulières affectant la faculté, notamment les moyens disponibles pour engager des doctorantes et doctorants et la situation du marché du travail.

### 2.5. Médecins assistantes et médecins assistants de la médecine humaine/dentaire et médecins assistantes et médecins assistants de la médecine vétérinaire

**Art. 87** Champ d'application

*Art. 50 al. 2 OUni* Les médecins assistants et les médecins assistantes de la médecine humaine/dentaire entrent dans le champ d'application de l'OUni et du présent Règlement pour autant qu'ils ne soient pas soumis à la législation sur les soins hospitaliers.

**Art. 88** Conditions d'engagement et tâches

*Art. 84 al. 3 OUni* [1] L'engagement comme médecin assistante ou médecin assistant de la médecine humaine/dentaire ou comme médecin assistante ou médecin

assistant de la médecine vétérinaire requiert un diplôme fédéral en médecine, un diplôme de master de la faculté ou un titre équivalent.

*Art. 85 al. 1 OUni*

[2] Les médecins assistantes et les médecins assistants de la médecine humaine/dentaire ainsi que les médecins assistantes et les médecins assistants de la médecine vétérinaire participent aux tâches d'enseignement et de recherche et, le cas échéant, aux services de leur institut ou d'une autre unité administrative.

*Art. 85 al. 3 OUni*

[3] Les médecins assistantes et les médecins assistants de la médecine humaine/dentaire ainsi que les médecins assistantes et les médecins assistants de la médecine vétérinaire poursuivent leur formation postgrade en vue de se spécialiser. Pour autant que le fonctionnement ordinaire de leur unité puisse être assuré, ils sont autorisés à suivre la formation ou la formation postgrade nécessaire à l'obtention de ce titre pendant leur temps de travail. Les autres réglementations promulguées par la Direction de l'Université doivent être respectées.

### 2.6. Doctorantes et doctorants engagés

**Art. 89** Engagement et traitement

[1] L'engagement en tant que doctorante ou doctorant vise la qualification scientifique par la rédaction d'une thèse.

*Art. 89 al. 2 OUni*

[2] La durée de l'engagement en tant que doctorant ou doctorante est limitée à quatre ans.

*Art. 89 al. 3 OUni*

[3] La Direction de l'Université détermine la grille des traitements sur la base des prescriptions du FNS.

**Art. 90** Activités supplémentaires

[1] Les doctorantes et doctorants sont en principe engagés à temps plein.

*Art. 89 al. 1 OUni*

[2] Les doctorantes et les doctorants sont autorisés, dans le cadre de leur engagement, à participer en dehors de leurs propres travaux de recherche aux tâches d'enseignement et de recherche de leur institut ou d'une autre unité administrative à un degré d'occupation maximal de dix pour cent.

*Cf. art. 89 al. 4 OUni*

[3] Outre leur engagement en tant que doctorantes ou doctorants, les doctorantes et doctorants peuvent également être engagés par ailleurs selon un degré d'occupation maximal de 25 pour cent, par exemple en qualité d'assistantes ou d'assistants scientifiques.

[4] Un engagement supplémentaire ne peut être autorisé que s'il ne compromet pas ou ne retarde pas les travaux de recherche de la doctorante ou du doctorant. Il requiert l'accord de la hiérarchie.

**Art. 91** Conditions d'engagement

[1] L'engagement en tant que doctorante ou doctorant requiert une immatriculation en tant que doctorante ou doctorant auprès de l'Université de

Berne.

[2] L'engagement en tant que doctorante ou doctorant est conditionné par le respect des exigences réglementaires relatives à la réussite du doctorat ou du programme de doctorat, qui sont fixées dans les règlements de doctorat ou de promotion des facultés, ainsi que dans les plans d'études relatifs aux programmes de doctorat concernés.

### 2.7. Assistantes et assistants auxiliaires

**Art. 92** Conditions d'engagement

*Art. 90 al. 1 OUni*

L'engagement comme assistant ou assistante auxiliaire requiert en règle générale un bachelor universitaire ou un titre universitaire équivalent, ainsi qu'en règle générale l'immatriculation en tant qu'étudiante ou étudiant à l'Université de Berne.

## IV. Horaire de travail annualisé

### 1. Principes généraux

**Art. 93** Principes

[1] Pour les collaboratrices et collaborateurs de l'Université, on applique en principe l'annualisation du temps de travail.

[2] La période de référence du temps de travail annualisé est l'année civile.

[3] L'annualisation du temps de travail vise à permettre la plus grande flexibilité possible. Le temps de travail doit être adapté aux éventuelles fluctuations de la charge de travail au cours de l'année, ainsi qu'aux besoins variables des collaboratrices et collaborateurs.

**Art. 94** Travail à temps partiel

[1] L'annualisation du temps de travail s'applique aux collaboratrices et collaborateurs employés à temps plein et à temps partiel.

[2] En principe, les indicateurs fixés à l'article 101 du présent Règlement s'appliquent également aux personnes employées à temps partiel, quel que soit leur degré d'occupation. Les responsables hiérarchiques peuvent prévoir des dispositions dérogatoires.

**Art. 95** Exemption de la saisie du temps de travail et du compte épargne-temps

*Cf. art. 53a OUni*

[1] Les enseignantes et enseignants visés à l'article 49 de l'OUni, les postdoctorantes et postdoctorants, les médecins cheffes et médecins chefs, les cheffes et chefs de clinique ainsi que, en principe, les doctorantes et doctorants sont exemptés de l'obligation de saisie du temps de travail et des dispositions relatives à la compensation financière des soldes de vacances et des soldes horaires. Ils ne tiennent pas de compte épargne-temps.

[2] Les autres assistantes et assistants visés à l'article 50 de l'OUni enregistrent leur temps de travail uniquement si cela a été ordonné à titre exceptionnel. Ils ne tiennent pas de compte épargne-temps.

[3] Les assistantes et assistants auxiliaires enregistrent leur temps de travail. Ils ne tiennent pas de compte épargne-temps.

[4] Sur proposition motivée d'une unité administrative, la Rectrice ou le Recteur peut exempter à titre exceptionnel d'autres personnes ou fonctions de l'obligation de saisie du temps de travail et de la tenue d'un compte épargne-temps.

[5] Il incombe aux personnes visées aux alinéas 1, 2 et 4 de veiller au respect du temps de travail ordinaire, qui est généralement de 42 heures par semaine pour un degré d'occupation de 100 pour cent.

**Art. 96** Prise de congés autonome

[1] Il incombe aux personnes visées à l'article 95, alinéa 1 et 4, de veiller à la prise des congés auxquels elles ont droit. *[version du 12.12.2023]*

[2] Elles ne peuvent pas faire valoir un droit à un solde de vacances.

[3] Si, pour des motifs de service ou pour cause de maladie ou d'accident, les congés dus n'ont pas pu être pris au cours d'une année civile, il est possible de reporter sur l'année civile suivante au plus le droit annuel aux congés de l'année civile en cours, compte tenu d'une éventuelle réduction des vacances (art. 146 OPers) et du droit minimal (art. 149 et 149a, al. 2 et 3 OPers). En cas de départ, ce solde pourra être rémunéré à titre exceptionnel. En cas de report de congés sur l'année suivante, ces congés doivent être intégralement pris au cours de l'année suivante.

[4] La demande de report ou de compensation de soldes de vacances en vertu de l'alinéa 3 doit être soumise par la hiérarchie ou, pour les enseignantes et enseignants au sens de l'article 49 OUni, par la directrice exécutive ou le directeur exécutif auprès de la rectrice ou du recteur par l'intermédiaire du service des ressources humaines. La demande doit être motivée. *[version du 12.12.2023]*

**Art. 97** Durée et répartition du temps de travail

*Cf. art. 124 OPers*

[1] Pour un degré d'occupation de 100 pour cent, le temps de travail est de 42 heures par semaine. Les dérogations à cette disposition sont régies par des règlements distincts de la Direction de l'Université.

[2] Sur la base d'une semaine de travail de 42 heures, le temps de travail quotidien théorique d'une personne employée à temps plein est de 8 heures et 24 minutes.

[3] … *[version du 12.12.2023]*

[4] … *[version du 12.12.2023]*

[5] … *[version du 12.12.2023]*

[6] … *[version du 12.12.2023]*

[7] Le temps de travail théorique annuel des personnes employées à

temps plein est calculé et publié chaque année par l'Office du personnel du canton de Berne. Le temps de travail théorique annuel des personnes employées à temps partiel correspond au temps de travail théorique annuel des personnes employées à temps plein rapporté à leur degré d'occupation.

**Art. 98** Besoins du service et heures de contact

[1] Dans le cadre de l'application du temps de travail annualisé, les besoins et possibilités du service priment.

[2] La direction de l'unité administrative fixe les heures de contact auxquelles l'unité administrative doit être joignable. Les heures de contact ne se rapportent pas à des personnes individuelles, mais à l'unité administrative.

## 2. Gestion et compensation du temps de travail

**Art. 99** Responsabilités

[1] La direction de l'unité administrative

*a* est responsable de la bonne application des dispositions relatives au temps de travail annualisé,

*b* désigne une interlocutrice ou un interlocuteur responsable qui, en concertation avec les responsables hiérarchiques, procède aux contrôles requis des présences et des absences,

*c* procède, en collaboration avec les interlocutrices et interlocuteurs, aux contrôles périodiques de l'ensemble des saisies des temps de travail et des absences et engage les mesures adéquates.

[2] Les collaboratrices et collaborateurs sont responsables de la saisie correcte de leur temps de travail et conviennent de leurs absences avec leurs responsables hiérarchiques et leurs collègues.

**Art. 100** Responsabilités de la hiérarchie

[1] Il incombe aux responsables hiérarchiques de veiller à la bonne application du temps de travail annualisé et à l'accomplissement des tâches. En particulier, ils doivent veiller à ce que les ressources humaines disponibles répondent à tout moment aux exigences du service.

[2] Le contrôle et le visa de la saisie du temps de travail et des absences de leurs collaboratrices et collaborateurs incombent aux responsables hiérarchiques. *[version du 12.12.2023]*

**Art. 101** Système de feux tricolores

[1] La gestion du temps de travail des collaboratrices et collaborateurs au cours de l'année repose sur un système de feux tricolores.

[2] Le système de feux tricolores définit des valeurs limites, dont le dé-

passement doit amener les responsables hiérarchiques et la collaboratrice ou le collaborateur à examiner ensemble la situation du temps de travail.

[3] La direction de l'unité administrative fixe les écarts par rapport à ces valeurs limites.

[4] Selon le solde horaire en cours des collaboratrices et collaborateurs, le système de feux tricolores basculent dans différentes phases requérant un traitement différencié :

| **Phase** | **Solde positif** | **Solde négatif** |
|---|---|---|
| « Vert » | 0 à +60 heures<br>→ Compétence des collaboratrices et collaborateurs | 0 à -60 heures<br>→ Compétence des collaboratrices et collaborateurs |
| « Jaune » | Plus de +60 à +100 heures<br>→ Heures en plus possibles uniquement en concertation avec la ou le responsable hiérarchique | Plus de -60 à -100 heures<br>→ Heures en moins possibles uniquement en concertation avec la ou le responsable hiérarchique |
| « Rouge » | Plus de 100 heures<br>→ Mesures de réduction des heures en plus requises en concertation avec la ou le responsable hiérarchique | Plus de -100 heures<br>→ Mesures de réduction des heures en moins requises en concertation avec la ou le responsable hiérarchique |

[5] Des variations dépassant les valeurs limites rouges sont en principe possibles en cours d'année, mais imposent un entretien entre la ou le responsable hiérarchique et la collaboratrice ou le collaborateur en vue de réduire les heures en plus ou en moins.

**Art. 102** Organisation du temps de travail

[1] Les présences et les absences des collaboratrices et collaborateurs font l'objet d'un accord ou d'une planification entre les responsables hiérarchiques et les collaboratrices et collaborateurs.

[2] Les dates et l'étendue de la compensation du temps de travail donnent lieu à une concertation préalable entre les responsables hiérarchiques et les collaboratrices et collaborateurs.

[3] Des congés peuvent également être pris si le compte horaire présente un solde négatif. Dans ce cas, le temps de travail correspondant à la compensation doit être effectué à une date ultérieure.

**Art. 103** Report du solde

[1] La période de décompte du temps de travail annualisé correspond à l'année civile.

*Art. 136b al. 1*

[2] En fin d'année civile, un solde maximal de 100 heures en plus ou en

*OPers*

moins peut être reporté sur l'année civile suivante. *[version du 12.12.2023]*

*Art. 136b al. 2 et 3 OPers*

[3] Si le solde maximal de 100 heures en plus est dépassé à la fin d'une année civile, une compensation financière est versée jusqu'à un solde résiduel de 50 heures en plus, pour autant que la hiérarchie dépose une demande de paiement par l'intermédiaire du service des ressources humaines et que ce paiement soit approuvé par la Rectrice ou le Recteur. Si ce paiement est refusé, les heures de travail effectuées en plus du solde maximal autorisé sont perdues sans indemnisation. Au lieu d'une compensation financière, un report du solde horaire sur l'année suivante peut être accordé selon les mêmes conditions. Une convention de réduction de solde est impérativement nécessaire pour les heures excédant le solde maximal.

*Art. 136b al. 4 OPers*

[4] Si, en fin d'année civile, le solde négatif dépasse le nombre maximal d'heures autorisé fixé à l'alinéa 2, les heures dépassant ce solde maximum peuvent, d'entente entre l'agent ou l'agente et son supérieur ou sa supérieure hiérarchique, être compensées sous forme de déduction de traitement. *[version du 12.12.2023]*

*Art. 136b al. 5 OPers*

[5] À défaut de compensation des heures en moins conformément à l'alinéa 4, un accord fixant la date à laquelle elles seront rattrapées l'année suivante est impérativement signé.

*Cf. Art. 136c OPers*

[6] Un solde d'heures positif ou négatif doit, dans la mesure du possible, être compensé avant le transfert dans une autre unité organisationnelle ou avant la fin des rapports de travail. Un solde positif donne lieu à une compensation financière s'il n'a pas été possible de réduire les heures en plus avant le départ pour des motifs de service ou pour cause de maladie ou d'accident. En cas de solde négatif au moment du départ, le dernier traitement est réduit ou le montant versé en trop est remboursé. *[version du 12.12.2023]*

### 3. Saisie du temps de travail et absences

**Art. 104** Congé payé pour se rendre à une consultation médicale ou dentaire ou pour subir un traitement thérapeutique prescrit par une ou un médecin

*Art. 156b al. 1 OPers*

[1] Le temps effectivement requis pour une consultation médicale ou dentaire est compté comme temps de travail, quel que soit le degré d'occupation de la personne concernée, dans la limite d'une heure par consultation et par jour ouvré.

*Art. 156b al. 2 OPers*

[2] Pour tout traitement thérapeutique d'une durée plus longue qui a été prescrit par une ou un médecin, le temps effectivement requis peut, avec l'autorisation de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, être compté comme temps travail.

[3] Les consultations chez le médecin et le dentiste ou les traitements thérapeutiques ne sont comptabilisés comme temps de travail que s'il n'est pas possible de les prévoir pendant des jours de congé.

*Art. 156b al. 3 OPers*

[4] Dès lors qu'une consultation médicale ou dentaire ou un traitement thérapeutique selon l'alinéa 2 est compté comme temps de travail, la

durée du travail du jour ouvré concerné ne peut pas excéder le temps de travail réglementaire ou convenu.

**Art. 105** Absences

[1] En principe, les tâches personnelles ne comptent pas comme temps de travail.

[2] Les absences suivantes comptent comme temps de travail :

*a* Vacances,
*b* Congé payé,
*c* Maladie,
*d* Accident,
*e* Service militaire,
*f* Protection civile et autre service civil

[3] Dans le cas des absences visées à l'alinéa 2, le temps de travail doit être enregistré sur la base du temps de travail quotidien théorique tel que défini à l'article 97. Les congés de courte durée au sens de l'article 156 de l'OPers comptent comme temps de travail. Ils sont décomptés sur la base du temps de travail théorique selon le degré d'occupation. Les vacances ne peuvent être prises que par demi-journées ou journées entières. Si le degré d'occupation est réduit sur la base d'un certificat médical, le total hebdomadaire des heures de travail créditées pour les absences et des heures de travail effectuées ne doit pas dépasser le temps de travail théorique tel que défini à l'article 97.

[4] Les absences afférentes aux formations initiales et continues personnelles sont régies par les dispositions de l'ordonnance sur le personnel.

[5] Les voyages de service et les formations continues ordonnées par l'employeur doivent être enregistrés dans le temps de travail effectivement fourni. Le temps de trajet aller-retour entre le lieu de travail et le lieu d'intervention compte comme temps de travail. En principe, il est possible de créditer au maximum le temps de travail quotidien théorique. Cette disposition s'applique également aux personnes employées à temps partiel, quel que soit leur degré d'occupation.

[6] Pour les manifestations de fin d'année (p. ex. repas de Noël / de fin d'année), les apéritifs et autres manifestations similaires intervenant dans le cadre du service, il est possible de compter au plus une heure comme temps de travail.

**Art. 106** Saisie du temps de travail et compte individuel de temps de travail

[1] Un compte individuel de temps de travail est créé pour chaque collaboratrice et chaque collaborateur. Les collaboratrices et collaborateurs doivent être informés du solde de leur compte de travail individuel.
*[version du 12.12.2023]*

[2] Les éléments suivants doivent être saisis : heures de début de travail, heures de fin de travail, interruptions de travail et absences au sens de

l'article 105, alinéas 2 et 3. La décision relative à la saisie des absences pour motifs de service (p. ex. réunions externes, visites, voyages de service, etc.) incombe à la direction de l'unité administrative.

[3] Le service des ressources humaines met à disposition un instrument ou un outil de saisie du temps de travail approprié, qui doit être utilisé par l'ensemble des unités organisationnelles et des collaboratrices et collaborateurs. Les seules exceptions possibles concernent les unités organisationnelles fournissant des services permanents au sens de l'article 110 OUni et requièrent une demande motivée adressée à la directrice administrative ou au directeur administratif. *[version du 12.12.2023]*

[4] … *[version du 12.12.2023]*

**Art. 107** Annonce des heures de travail et des absences

[1] Les jours de repos pris sur les soldes de vacances et les absences pour cause de service militaire, de protection civile, de service civil, de maladie, d'accident et de congés doivent être consignés dans le système de saisie du temps de travail par tous les collaboratrices et collaborateurs. *[version du 12.12.2023]*

[2] Les jours de repos pris sur les soldes horaires dans le cadre du temps de travail annualisé doivent être consignés dans le système de saisie du temps de travail par tous les collaboratrices et collaborateurs, à l'exception des collaboratrices et collaborateurs visés à l'article 95. *[version du 12.12.2023]*

[3] Les soldes horaires et les soldes d'absences documentés conformément au présent Règlement pour chaque collaboratrice et chaque collaborateur doivent être déclarés au service des ressources humaines une fois par an aux fins du controlling du personnel de l'Université.

## V. Travail de nuit et de fin de semaine

**Art. 108** Travail de nuit et de fin de semaine

*Art. 130 al. 1 OPers*

[1] Est considéré comme travail de nuit le travail accompli entre 20 heures et 6 heures. Le travail accompli jusqu'à 23 heures conformément à l'article 125, alinéa 1 est réservé.

*Art. 130 al. 2 OPers*

[2] Est considéré comme travail de fin de semaine le travail accompli le samedi, le dimanche et les jours fériés officiels entre 6 heures et 20 heures.

[3] Les primes afférentes aux services de nuit et de fin de semaine et les crédits de temps pour travail de nuit sont régis par les dispositions de la législation sur le personnel. L'article 109 est réservé.

**Art. 109** Crédits de temps

Dans des cas particuliers, la Direction de l'Université peut, si les be-

soins du service l'exigent, prévoir un crédit de temps de 20 pour cent pour certaines fonctions d'une unité administrative pour les heures de travail effectivement fournies entre 23h00 et 6h00.

## VI. Évaluation des performances et du comportement et progression individuelle du traitement

### 1. Entretien d'évaluation périodique

**Art. 110** Entretien d'évaluation périodique, Evaluation des performances et du comportement

*Art. 161 al. 2 OPers*

[1] L'entretien d'évaluation périodique est un instrument de pilotage, de promotion de la qualité et de développement du personnel.

*Art. 52a al. 1 OUni*

[2] Les supérieurs et les supérieures ont périodiquement, mais au moins une fois par an, avec chacun de leurs collaborateurs et chacune de leurs collaboratrices un entretien d'évaluation périodique au cours duquel est dressé un bilan.

*Art. 52a al. 2 OUni*

[3] L'entretien d'évaluation périodique porte essentiellement sur la détermination des objectifs à atteindre, les conditions et l'ambiance de travail, l'évolution et les perspectives professionnelles ainsi que sur l'évaluation des performances et du comportement du collaborateur ou de la collaboratrice concernée.

*Art. 52a al. 4 OUni*

[4] Sont exemptés de cet entretien

- *a* le Recteur ou la rectrice,
- *b* les vice-Recteurs et les vice rectrices,
- *c* le directeur administratif ou la directrice administrative,
- *d* les professeurs et les professeures ordinaires et extraordinaires,
- *e* les professeurs assistants et les professeures assistantes avec prétitularisation conditionnelle,
- *f* les professeurs assistants et les professeures assistantes,
- *g* les enseignants assistants et les enseignantes assistantes avec prétitularisation conditionnelle,
- *h* les chargés et les chargées de cours,
- *i* les enseignants et les enseignantes invités.

[5] Pour les nouveaux collaboratrices et collaborateurs entrés en fonction à l'Université au 1er août ou avant cette date, une évaluation des performances et du comportement est réalisée durant l'année de leur arrivée.

**Art. 111** Révision de l'appréciation résultant de l'entretien d'évaluation périodique

*Art. 52b al. 1 OUni*

[1] S'il ou elle estime que l'appréciation de ses performances et de son comportement est incorrecte ou contraire à la réalité, un collaborateur ou une collaboratrice peut s'adresser au supérieur ou à la supérieure de son supérieur ou de sa supérieure hiérarchique directe dans un délai de dix jours suivant la réception des résultats écrits de l'entretien d'évaluation périodique afin d'en demander la révision.

*Art. 52b al. 2 OUni* [2] La révision au sens de l'alinéa 1 est réalisée dans le cadre d'un entretien dont le résultat est consigné par écrit.

*Art. 52b al. 3 OUni* [3] S'il ou elle n'est pas d'accord avec le résultat de la révision, le collaborateur ou la collaboratrice peut remettre une déclaration écrite en ce sens pour son dossier personnel.

**Art. 112** Instrument

Le service des ressources humaines met un instrument à disposition en vue de la préparation et de la tenue des entretiens d'évaluation périodique.

**Art. 113** Evaluation

*Art. 163 al. 1 OPers* [1] L'évaluation des performances et du comportement se fonde en particulier sur les objectifs convenus et sur les normes de performance et de qualité (exigences de prestations) fixées pour l'accomplissement des principales tâches définies dans la description du poste.

*Art. 163 al. 2 OPers* [2] L'évaluation globale récapitulative et non chiffrée est réalisée selon le schéma suivant:

*a* A++: les objectifs ou les exigences de prestations sont nettement dépassés dans tous les domaines importants (performances exceptionnelles);
*b* A+: les objectifs ou les exigences de prestations sont dépassés dans des domaines importants (très bonnes performances);
*c* A: les objectifs et les exigences de prestations sont entièrement atteints (bonnes performances);
*d* B: les objectifs ou les exigences de prestations sont partiellement atteints (performances satisfaisantes);
*e* C: les objectifs ou les exigences de prestations ne sont pas atteints dans des domaines importants (performances insuffisantes).

[3] L'évaluation des performances et du comportement ainsi que l'évaluation globale doivent être motivées.

**Art. 114** Résultats

*Art. 164 al. 1 OPers* [1] Les principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique sont consignés par écrit. Ils doivent être signés par les interlocutrices et interlocuteurs, qui attestent ainsi en avoir pris connaissance, ou confirmés par un document électronique probant.

*Cf. Art. 164 al. 1a OPers* [2] Ils sont classés dans le dossier personnel par l'unité administrative concernée sous forme physique ou électronique.

*Art. 164 al. 2 OPers* [3] Les agents et agentes reçoivent une copie des documents conservés dans le dossier personnel.

### 2. Progression individuelle du traitement

**Art. 115** Principe

*Art. 44 al. 1 OPers*

[1] La progression au sein d'une classe de traitement intervient par l'octroi d'échelons de traitement. Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons de traitement supplémentaires.

*Art. 44 al. 2 OPers*

[2] La progression par échelons de traitements se fonde sur l'évaluation des performances et du comportement conformément à l'article 110. Elle peut intervenir comme suit dans la limite des moyens disponibles:

*a* jusqu'à dix échelons de traitement par an pour d'excellentes performances (niveau d'appréciation A++),
*b* jusqu'à sept échelons de traitement par an pour de très bonnes performances (niveau d'appréciation A+),
*c* jusqu'à quatre échelons de traitement par an pour de bonnes performances (niveau d'appréciation A).

*Art. 44 al. 3 OPers*

[3] Aucun échelon de traitement ne peut être accordé pour des performances satisfaisantes (niveau d'appréciation B) ou insuffisantes (niveau d'appréciation C).

*Cf. Art. 52d al. 1 OUni*

[4] Pour le directeur administratif ou la directrice administrative ainsi que pour les enseignantes et enseignants au sens de l'article 49, alinéa 1, lettres a à g de l'OUni, des échelons de traitement sont octroyés sans évaluation des performances et du comportement.

*Cf. Art. 52d al. 2 OUni*

[5] La Direction de l'Université fixe chaque année le nombre d'échelons de traitement qui est octroyé aux collaborateurs et aux collaboratrices visés à l'alinéa 4. Elle tient compte à cet effet de l'évolution du traitement des collaborateurs et des collaboratrices soumis à l'évaluation des performances et du comportement.

[6] Pour le reste, la progression individuelle du traitement est régie par les dispositions de la législation sur le personnel.

## VII. Congés de recherche et de formation

**Art. 116** Principe

*Art. 53f al. 1 OUni*

La Direction de l'Université peut, en accord avec la faculté compétente, octroyer un congé aux membres du corps enseignant afin de leur permettre de se consacrer à leurs recherches en étant déchargés de toute activité d'enseignement.

**Art. 117** Congé à l'expiration du mandat

*Art. 118a al. 1 OUni*

[1] La Direction de l'instruction publique et de la culture peut octroyer sur demande au Recteur ou à la rectrice ou au vice-Recteur ou à la vice-rectrice un congé exceptionnel à l'expiration de son mandat.

[2] La Direction de l'Université peut octroyer aux Doyens et aux Doyennes un congé exceptionnel à l'expiration de leur mandat.

**Art. 118** Durée du congé

La durée du congé est en principe de six mois.

**Art. 119** Coordination et procédure

[1] Chaque faculté coordonne les demandes de congé des membres de son corps enseignant et veille à ce que les activités d'enseignement et de recherche ainsi que les services et les tâches administratives continuent d'être assurés.

[2] Le membre du corps enseignant doit faire parvenir sa demande de congé à la Direction de l'Université par la voie de service au moins six mois avant le début du congé.

[3] La demande est motivée et contient des indications sur le projet poursuivi. Une prise de position de la direction de la faculté est également remise.

[4] Une fois le congé terminé, celui-ci doit faire l'objet d'un rapport présenté à la Direction de l'Université.

[5] Les enseignantes et enseignants travaillant dans un hôpital universitaire joignent à leur demande de congé l'accord de la direction de l'hôpital concerné.

**Art. 120** Conditions et prise ultérieure

[1] Les conditions d'octroi d'un congé sont les suivantes (cumulatives) :

*a* un degré d'occupation de 50 pour cent au moins,
*b* un engagement à durée indéterminée au moment de la demande et
*c* l'accomplissement de six années de service au moins préalablement à chaque congé.

[2] Pour de justes motifs, il est possible de déroger aux conditions visées à l'alinéa 1 si le congé concerne des professeurs ou des professeures ordinaires ou extraordinaires.

[3] Les congés ordinaires et exceptionnels ne sont pas comptabilisés comme temps de service dans le cadre de la fixation de la période jusqu'au congé suivant.

[4] Le dernier congé commence en principe au plus tard trois années avant la retraite. Pour de justes motifs, la Direction de l'Université peut autoriser un début plus tardif.

**Art. 121** Réduction du traitement

Pendant leur congé, le traitement mensuel des membres du corps enseignant, y compris le 13e mois, est réduit de dix pour cent. Les allocations pour enfants et d'entretien ne sont pas réduites.

**Art. 122** Remplacement

[1] Le membre du corps enseignant doit, d'entente avec l'institut ou une

autre unité administrative et la faculté concernée, veiller à ce que son remplacement soit assuré.

[2] Les remplacements sont financés par la réduction salariale visée à l'article 121 et par d'autres fonds de l'institut, d'une autre unité administrative ou de la faculté concernée.

[3] Un mandat d'enseignement sans point de 2 heures hebdomadaires par semestre peut être financé par les fonds de la réduction salariale.

**Art. 123** Décalage

Si le congé d'un professeur ou d'une professeure ordinaire ou extraordinaire doit, pour de justes motifs, être décalé, la période le séparant du congé suivant peut être raccourcie ou rallongée en conséquence.

**Art. 124** Obligation de rembourser, Principe

[1] Le membre du corps enseignant s'engage par écrit avant le début du congé à rembourser la totalité ou une partie du traitement perçu pendant le congé (hors allocations pour enfants et allocations d'entretien) en cas de rupture des rapports de travail pendant le congé ou dans les deux années qui suivent le congé. La date du départ détermine l'étendue du remboursement.

[2] L'obligation de rembourser ne s'applique pas lors de congés exceptionnels, ni en cas de décès ou d'invalidité du membre du corps enseignant.

**Art. 125** Obligation de rembourser, Etendue

Le montant à rembourser conformément à l'article 124 est le suivant:

*a* 100 pour cent en cas de départ pendant le congé;
*b* 50 pour cent en cas de départ dans l'année qui suit le congé;
*c* 25 pour cent en cas de départ au cours de la deuxième année qui suit le congé.

**Art. 126** Dispense de rembourser

Si l'obligation de rembourser constitue pour le membre du corps enseignant concerné une situation de rigueur particulière, la Direction de l'Université peut renoncer totalement ou partiellement au remboursement.

**Art. 127** Validation des activités de recherche et d'enseignement effectuées

Lors de l'engagement de professeurs ou de professeures ordinaires ou extraordinaires, les activités de recherche et d'enseignement que ces personnes ont effectuées antérieurement peuvent être prises en compte de manière appropriée dans le calcul des années de service nécessaires à l'octroi du premier congé. Cette validation est limitée à trois années de service.

## VIII. Dispositions transitoires et entrée en vigueur

**Art. 128** Dispositions transitoires

Les personnes engagées pour une fonction selon l'ancien droit avant l'entrée en vigueur du présent Règlement continuent de relever des dispositions de l'ancien droit jusqu'à l'expiration de la durée d'engagement maximale de la fonction concernée.

**Art. 129** Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2023. Il remplace le règlement concernant l'engagement de personnel à l'Université de Berne (Règlement d'engagement) du 25.01.2019 et le règlement concernant l'annualisation du temps de travail du 01.08.2017.

Berne, le 29 novembre 2022 /
12 décembre 2023

Au nom de la Direction de l'Université

Prof. Dr. Christian Leumann

***Modifications***

Modifications du 12 décembre 2023, entrées en vigueur le 01.01.2024

Ce document est une traduction et est fourni uniquement à titre d'information. Il n'a pas de force légale. En conséquence, en cas de litige sur l'interprétation d'un article, le texte de la version originale allemande prévaudra toujours.