



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DE LA FONDATION PERENE ET DES ENSEIGNANTS DE  
PERENE**

Fondation Pérène

Intersyndicale  
SEJ et SSP

Delémont, le 12 avril 2006

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA FONDATION PERENE ET DES ENSEIGNANT(E)S DE PERENE

## TITRE I: BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Parties

### Art. 1 Parties à la convention

1.1 La présente convention collective de travail est établie entre:

- d'une part la Fondation Pérène,
- d'autre part les syndicats SEJ et SSP.

But

### Art. 2 But et champ d'application

Champ  
d'application

2.1 La présente convention a pour but de fixer les règles relatives aux rapports de travail entre:

- la Fondation Pérène (ci-après "employeur"),
- le personnel enseignant (ci-après "enseignant(e)s), leurs remplaçants et les stagiaires, de la HEP.

Temps partiel

2.2 Les enseignant(e)s travaillant à temps partiel ont les mêmes droits que l'ensemble du personnel. Cependant, les dispositions salariales ne leur sont applicables que prorata temporis.

Apprentis et  
stagiaires

2.3 Les règles auxquelles les stagiaires peuvent être soumis à titre subsidiaire ou supplétif restent réservées.

Catégories

### Art. 3 Définition des fonctions

3.1 Les fonctions en matière d'enseignement sont conformes à celles de l'Etat jurassien (selon la législation cantonale).

## TITRE II: REPRESENTATION ET DROITS DU PERSONNEL

Droits

### Art. 4 Liberté d'association

Liberté mutuelle

4.1 Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour chacun d'adhérer librement et d'appartenir au syndicat de son choix.

Garanties

4.2 L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, le licenciement et l'organisation du travail.

Préjudice

- 4.3 Si un(e) enseignant(e) subit un préjudice ou un licenciement en violation des droits ainsi rappelés, le licenciement est nul, ce qui ne fera pas obstacle à l'exercice du droit que garde l'enseignant(e) d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Protection de la personnalité

#### **Art. 5 Protection de la personnalité**

- 5.1 L'intégrité personnelle des enseignant(e)s doit être protégée. Toute atteinte à la dignité par des actes, des paroles et des images doit être combattue et sanctionnée. La direction, les cadres et la représentation syndicale créent dans l'entreprise un climat de respect du personnel et de confiance proposant à empêcher les abus, les excès et le harcèlement moral, professionnel et sexuel.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les actes de harcèlement, en adoptant des positions claires concernant l'interdiction de celui-ci, et en mettant sur pied, notamment, des séances de formation / information pour le personnel et les cadres.

Par harcèlement moral et professionnel, il faut entendre toute conduite abusive et unilatérale se manifestant de façon répétitive, notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à la santé d'une personne, à mettre en péril son emploi, à obtenir un avantage professionnel ou à dégrader manifestement le climat de travail.

Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Le groupe de confiance désigné pour le personnel de l'État est mandaté pour recevoir les plaintes en matière de harcèlement sexuel et de mobbing.

En procédure de plainte, les droits relevant d'une procédure selon la Loi fédérale sur l'égalité, ainsi que selon le Code pénal et droit disciplinaire restent réservés.

Représentation

#### **Art. 6 Représentation du personnel**

Commission du personnel

- 6.1 Une Commission du personnel (CP) est élue dans la Fondation Péréne. Les enseignant(e)s y désignent au minimum un(e) représentant(e). La CP a pour but:
- de représenter tout ou partie du personnel devant l'organe compétent,
  - de maintenir et de développer un dialogue entre le directeur et l'ensemble du personnel,
  - de faire valoir les intérêts du personnel et d'améliorer les conditions de travail.

Règlement

- 6.2 Le Règlement de la CP et le mode d'élection de cette dernière font l'objet d'une annexe à la présente CCT.

Autonomie

- 6.3 Les organisations syndicales signataires de la CCT peuvent intervenir auprès des différents organes de direction des institutions, afin de traiter de tout problème dans l'intérêt de leurs membres, tant individuellement que collectivement. Ces organisations peuvent désigner librement deux délégués(ées) syndicaux(ales) parmi le personnel dont le nom est communiqué à la direction.

Moyens

**Art. 7 Congés syndicaux, information, droit de réunion**

Congés de formation

- 7.1 Les enseignant(e)s bénéficient de congés non payés pour la fréquentation de cours ou de séminaires de formation syndicale.
- 7.2 Les enseignant(e)s bénéficient de congés payés par l'employeur pour l'accomplissement de mandats publics et/ou syndicaux, cela dans les limites suivantes: 5 jours par année et par mandat pour un maximum de 3 mandats.

Affichage

- 7.3 Un tableau d'affichage est mis à la disposition des organisations syndicales. Les informations seront signées.

Réunion

- 7.4 La mise à disposition de locaux pour tenir des réunions syndicales dans chaque institution est garantie.

Information

- 7.5 Les employeurs remettent à la Commission du personnel et aux organisations syndicales les informations suivantes : rapport annuel, comptes, budget et toutes les informations concernant les conditions de travail du personnel.

**TITRE III: ENGAGEMENT TRANSFERTS MISE AU CONCOURS RESILIATION**

Concours

**Art. 8 Mise au concours**

- 8.1 L'engagement d'un(e) enseignant(e) est en principe précédé d'une mise au concours interne. Si aucun(e) candidat(e) interne ne correspond au profil défini pour la fonction, il doit être fait appel à une personne extérieure par les voies appropriées.

En cas de postulation, une consultation de l'équipe directement concernée est en principe organisée.

Dans la mise au concours doivent notamment figurer:

- les conditions de travail selon la CCT,
- les conditions salariales en vigueur,
- le ou les lieux de travail.

Contrat de travail

**Art. 9 Engagement**

- 9.1 Le contrat de travail doit notamment mentionner l'application des dispositions de la CCT, le ou les lieux de travail, la fonction et le taux d'activité.

Convention collective

- 9.2 La présente convention collective de travail, les règlements annexes et les bases légales sont portés de façon adéquate à la connaissance de chaque enseignant(e) nouvellement engagé(e). Par la signature de son contrat de travail, il adhère librement à la CCT.

Essai

**Art. 10 Temps d'essai**

- 10.1 Le temps d'essai est de douze mois. Au plus tard un mois avant la fin de ce délai un entretien d'évaluation est organisé. Après le temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf pour les stagiaires et les remplaçants.

Transfert

## **Art. 11 Transferts**

### **11.1 Transfert provisoire**

Lorsque les besoins de l'employeur l'exigent, l'enseignant(e) peut être provisoirement déplacé(e) et/ou chargé(e) de travaux différents de son activité habituelle pour autant que ceux-ci soient en rapport avec ses aptitudes et ses connaissances professionnelles. L'enseignant(e) sera préalablement consulté(e). Ce transfert provisoire est au maximum d'une année.

En cas de déplacement vers une autre localité, les frais de repas, le temps et les frais de déplacements seront pris en charge par l'employeur.

### **11.2 Transfert définitif**

Lorsque les besoins de l'employeur l'exigent, l'enseignant(e) peut être définitivement déplacé(e) et/ou chargé(e) de travaux différents de son activité habituelle pour autant que ceux-ci soient en rapport avec ses aptitudes et ses connaissances professionnelles. L'enseignant(e) sera préalablement entendu(e).

Le contrat est modifié en conséquence et les indemnités suivantes sont versées en cas de déplacement vers une autre localité :

- a) une indemnité couvrant les frais de déplacement ;
- b) une indemnité de déménagement.

Le cas échéant, l'enseignant(e) a également droit au recyclage qui se révèle nécessaire pour assumer les fonctions nouvelles qui lui sont confiées.

### **11.3 Indemnités de déplacement**

L'indemnité de déplacement est versée durant une période de trois mois à compter du transfert effectif. L'enseignant(e) est indemnisé(e) sur la base du trajet correspondant à la distance séparant son domicile de son nouveau lieu de travail, sous déduction du trajet qu'il-elle effectuait antérieurement.

### **11.4 Indemnités de déménagement**

L'employeur verse une indemnité de déménagement à l'enseignant(e) qui se voit assigner un nouveau lieu de travail. L'indemnité comprend :

- un forfait de Fr. 500.-- pour les inconvénients liés au déménagement ;
- une participation de Fr. 800.-- au maximum aux frais de déménagement selon facture.

L'indemnité est versée pour autant que le déménagement ait lieu dans les deux ans qui suivent le transfert effectif du lieu de travail et que le nouveau domicile soit plus proche du nouveau lieu de travail.

Résiliation du  
contrat de travail

## **Art. 12 Résiliation du contrat de travail**

**12.1** Les délais de résiliation du contrat de travail sont pour les deux parties de:

- 3 mois pour la fin d'un semestre scolaire durant le temps d'essai,
- 3 mois pour la fin d'un semestre scolaire dès la fin de la première année de travail.

Annonce

**12.2** Toute résiliation du contrat de travail (licenciement ou démission) doit être annoncée par lettre recommandée.

Procédure de  
licenciement

- 12.3 La procédure de licenciement se déroule de la façon suivante :
- l'instruction de l'affaire pouvant aboutir à un licenciement est conduite par une personne compétente. En cas de besoin il est fait appel à une personne neutre extérieure à l'institution ;
  - la Commission du personnel est consultée sur tout licenciement envisagé ;
  - dans ce cadre, le droit de la personne en cause à être entendue est garanti ;
  - la décision de licenciement, respectant les délais légaux, est prise par l'organe compétent de la Fondation ;
  - sous peine de nullité du licenciement, cette décision est communiquée par écrit à l'intéressé avec mention des motifs et des possibilités de recours ;
  - un recours peut être adressé par l'intéressé(e) à l'organe supérieur de la Fondation, dans les 15 jours courant dès la notification du licenciement ;
  - la décision de l'organe de recours doit ensuite être prise dans les 30 jours ;
  - cette dernière décision reste par la suite attaquant, selon la procédure adéquate, devant les tribunaux jugeant des conflits du travail.

Protection

- 12.4 La protection contre les licenciements abusifs est réglée par l'art. 336 CO. L'employeur renonce à invoquer comme motif de licenciement:
- a) l'objection de conscience,
  - b) le service militaire, le service civil et les peines liées à l'objection de conscience (pendant 6 mois),
  - c) l'appartenance ou l'activité syndicale de l'enseignant(e),
  - d) l'appartenance ou l'activité politique de l'enseignant(e).

Licenciement en  
temps inopportun

- 12.5 Le licenciement est impossible en cas d'incapacité de travail de l'enseignant(e), sans faute de sa part, telle que : maladie, grossesse, accident, ainsi que durant le congé de maternité et parental.

Justes motifs

- 12.6 Chacune des parties peut sans avertissement préalable se départir immédiatement du contrat de travail pour de justes motifs.
- Au sens de l'art. 337 CO, sont considérés comme justes motifs, toutes les circonstances, qui selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de travail.
- Les justes motifs doivent être donnés par écrit.

Suppression  
de poste

- 12.7 Toute suppression de poste liée à des mutations internes, des modifications de la Fondation ou du budget, entraînant un ou des licenciements, doit respecter la démarche suivante:
- a) une information complète sur la situation de la Fondation et les mesures envisagées doivent être données au personnel et à ses représentants,
  - b) une négociation sera organisée dans le cadre de la commission paritaire (COMPA),
  - c) lorsque toutes les solutions possibles ont été examinées et si le(s) licenciement(s) est (sont) maintenu(s) l'employeur:

- aide au reclassement professionnel (par exemple sous la forme d'un appui logistique) et signifie le licenciement qui interviendra dans 6 mois pour la fin d'un mois,
  - alloue une indemnité équitable en fonction de l'âge et des années de service (art. 46 de la Loi sur le statut des magistrats et des fonctionnaires de la République et Canton du Jura du 26 octobre 1978 - voir le texte en annexe),
  - propose, d'entente avec la commission du personnel, des mesures complémentaires d'aide dont le coût ne pourra dépasser l'équivalent de 3 mois de salaire.
- d) L'enseignant(e) licencié(e) sera informé(e) des raisons du choix de l'employeur et des éventuelles possibilités de réengagement.

#### TITRE IV : DEVOIRS DE L'ENSEIGNANT(E) – QUALITE DES PRESTATIONS

##### Art. 13 Devoirs

###### Devoirs généraux

- 13.1 Dans le cadre de la prise en charge globale des élèves confiés à la Fondation, l'enseignant(e) est chargé(e) de l'éducation et de l'instruction de ses élèves en complémentarité avec l'éducateur(trice).

Il accomplit cette tâche sous la direction des autorités de la Fondation, en collaboration avec les parents et les services spécialisés, compte tenu de leur rôle respectif.

Il co-dirige le groupe-classe avec l'éducateur. Il assume toutefois la responsabilité pédagogique du programme de formation.

Il coopère avec ses collègues de la Fondation.

Il est responsable de sa formation permanente.

###### Devoirs de service

- 13.2 L'enseignant(e) signale tout changement d'adresse et d'état civil à l'employeur.

Il respecte les règlements de l'institution où il travaille, de même que les ordres et instructions qu'il reçoit de ses supérieurs pour l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il peut être appelé à exécuter des tâches de sécurité (par exemple en faisant partie du corps des sapeurs-pompiers et de protection civile de l'institution où il travaille. Il est tenu d'assister aux cours et aux exercices relatifs à cette tâche qui sont comptés comme temps de travail.

Il agit dans l'intérêt de l'employeur et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (interdiction de concurrence déloyale, attente d'un comportement public adéquat, etc.).

- 13.3 L'enseignant(e) fait preuve de courtoisie et de respect à l'égard des personnes accueillies dans l'institution où il travaille, du public, de ses supérieurs et de ses subordonnés ; il est tenu au respect des dispositions légales et réglementaires relatives au droit des personnes accueillies, dispositions dont il doit prendre connaissance à son entrée en service.

Il respecte les lieux de son travail et le matériel mis à sa disposition. Il répond de toutes pertes ou détériorations répétées ou graves résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. Il lui est interdit d'utiliser à des fins personnelles, les véhicules, les machines et le matériel de l'institution ainsi que les médicaments ou autres produits destinés aux personnes accueillies.

###### Dons, pourboires et autres avantages

- 13.4 Il est interdit à l'enseignant(e) de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter pour lui-même ou pour des tiers, des dons, pourboires ou autres avantages pour ses travaux de service ou à

l'occasion de commandes passées par l'employeur ou encore lors de livraisons faites à ce dernier. Les dispositions pénales demeurent réservées.

Devoir de discrétion  
et secret  
professionnel

13.5 l'enseignant(e) qui, dans l'exercice de ses fonctions, prend connaissance de faits de caractère confidentiel est tenu de les garder, notamment sur les maladies, le comportement ou les conditions personnelles des personnes accueillies et de ses proches. Il s'abstiendra d'en tirer profit ou de les divulguer. Il est tenu de les garder confidentiels, même après la cessation de son activité.

Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver, en original ou en copie, des documents relatifs aux personnes accueillies et à leurs proches. La violation du secret professionnel est punissable selon l'art. 321 du Code pénal suisse.

Déposition  
en justice

13.6 l'enseignant(e) ne peut déposer en justice, en qualité de partie, de témoin ou d'expert, des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de son activité qu'avec l'autorisation de la Direction. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation de l'activité.

Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

Évaluation  
périodique

#### **Art. 14 Évaluation périodique**

14.1 L'enseignant(e) bénéficie au moins une fois par année d'un entretien d'évaluation et de développement, notamment avec son supérieur hiérarchique. Celui-ci donne lieu à un document d'évaluation, qui sera signé par les deux parties. La commission du personnel est consultée quant à la procédure d'évaluation et au document d'évaluation.

Dysfonctionnement  
professionnel

#### **Art. 15 Dysfonctionnement professionnel**

15.1 En cas de dysfonctionnements professionnels constatés, l'institution propose d'entente avec l'enseignant(e) des mesures de soutien selon une procédure établie en accord avec la Commission du personnel.

15.2 Les dysfonctionnements et mesures doivent être signifiées à l'enseignant(e) par écrit et le motif clairement indiqué. L'enseignant(e) doit être entendu(e).

15.3 Lorsque l'enseignant(e) enfreint ses obligations découlant du contrat de travail de façon répétitive, intentionnellement ou par négligence grave, il (elle) est passible de sanctions. Les sanctions sont par étape les suivantes :

- avertissement(s) écrit(s) accompagné(s) de mesures de soutiens complémentaires.
- Licenciement

### **TITRE V : DUREE DU TRAVAIL ET DOTATION EN PERSONNEL**

Horaire

#### **Art.16 Durée du travail et dotation en personnel**

Durée et définition

16.1 Le nombre de périodes obligatoires des enseignant(e)s à temps complet est de vingt-huit périodes hebdomadaires.

Définition

16.2 Le temps de travail de l'enseignant comprend son activité d'éducateur et d'enseignant ainsi que les tâches qui lui sont associées, telles que la relation avec les parents et les services liés à la Fondation, la participation à des activités organisées dans le cadre de la Fondation ainsi que le perfectionnement professionnel. Ces tâches sont définies dans une description des fonctions portée à la connaissance de l'enseignant(e) avant la signature du contrat d'engagement.

Équivalence

16.3 Le temps consacré à cette activité et à ces tâches est conforme à la législation cantonale régissant le statut des enseignant(e)s. Il est réputé équivaloir au temps de travail des agents de la fonction publique engagés à plein temps.

Tâches spécifiques

16.4 Un(e) enseignant(e) mandaté(e) pour une tâche spécifique complémentaire a droit, selon les cas, à un allègement de programme qui doit être négocié avec la direction. Les tâches spécifiques complémentaires sont celles qui n'entrent pas dans le cadre ordinaire du travail de l'enseignant selon art. 14.2. Elles seront clairement définies.

Dotation

16.5 Sur la base de l'horaire annuel, des besoins de la Fondation et de l'enveloppe budgétaire annuelle, après consultation des équipes de travail, l'organe compétent établit la dotation en personnel.

Vacances

**Art.17 Vacances annuelles**

17.1 Les dispositions applicables aux enseignant(e)s en matière d'organisation de l'année scolaire et des vacances sont conformes à la législation cantonale.

17.2 Dès le début de l'année au cours de laquelle l'enseignant(e) atteint 50 ans d'âge, il a droit à un allègement de programme de deux périodes, conformément à la législation cantonale.

Vacances non payées

17.3 L'enseignant(e) peut obtenir un congé maximum de 3 semaines non payées, sous réserve du bon fonctionnement de la Fondation.

Le salaire est réduit au pro rata pendant la période où le congé non payé est pris.

L'employeur accorde des congés jeunesse aux conditions fixées par l'article 329E du CO.

Congés

**Art. 18 Congés**

Jours fériés

18.1 Les jours fériés sont pris en compte de la manière suivante : 11 jours, auxquels s'ajoute 1 jour compensatoire, déduits chaque année de l'horaire annuel, ceci toutes les années quel que soit le nombre de jours fériés dans l'année.

Congés spéciaux

18.2 En cas de nécessité, le personnel a droit à un congé sans retenue de salaire selon les normes suivantes :

Entre 5 et 20 jours	Pour le père en cas d'adoption, selon décision de la direction	
5 jours	Pour les pères biologiques à la naissance	
3 jours	Mariage	
	Décès :	Conjoints Enfants

Parents (père ou mère)		
Lors d'une maladie ou d'un accident grave d'un des membres de la famille cités ci-dessus		
Toutefois, le temps nécessaire, mais en principe au maximum 1 jour, est accordé pour organiser la garde lors de la maladie d'un enfant.		
2 jours	Décès :	Frère Sœur Gendre Bru
2 jours (suite)		Beaux-parents Petit-enfant
Déménagement (avec changement de commune)		
1 jour	Décès :	Grands-parents Beaux-frères Belles-sœurs
Déménagement (sans changement de commune)		

Les congés légaux ne peuvent être cumulés avec des congés maladie ou accident.

Il appartient au directeur de régler les cas non prévus ci-dessus.

Congé maternité

18.3 Le congé maternité est fixé à 16 semaines, dont obligatoirement 14 semaines après l'accouchement

Quatre semaines de congé supplémentaire payé est accordé à la mère qui allaite, sur présentation d'un certificat médical.

L'enseignant(e) qui le demande peut obtenir un congé parental non payé d'une durée maximale de 6 mois.

Congé d'adoption

18.4 Lors d'une adoption, dès l'arrivée de l'enfant, l'enseignante (mère adoptive) a droit à 16 semaines de congé avec salaire plein ;

Congé sabbatique

18.5 L'enseignant(e) qui le désire peut obtenir un congé sabbatique non payé. Il doit retrouver son poste à son retour.

La durée d'engagement minimum pour obtenir un congé est de 2 ans.

La durée du congé est fixée d'entente avec la direction.

## TITRE VI : SALAIRES

Classification

### Art. 19 Classification des fonctions

24.1 Pour les enseignants, les dispositions de la législation cantonale sont appliquées dans la Fondation.

Montant du salaire

### Art. 20 Échelle des traitements

20.1 L'échelle des traitements des enseignant(e)s est conforme à la législation cantonale en matière de traitement.

Indexation

### Art. 21 Indexation des salaires au renchérissement.

21.1 L'indexation des salaires au renchérissement se fait conformément aux conditions en vigueur à l'État..

Annuités

### Art. 22 Augmentation annuelle

22.1 L'augmentation annuelle se fait conformément aux conditions en vigueur à l'État..

13ème salaire

### Art. 23 13ème salaire

23.1 Le 13<sup>e</sup> salaire est versé conformément aux conditions en vigueur à l'État.

Allocations

### Art. 24 Allocations

24.1 Les allocations sont versées conformément aux conditions en vigueur à l'État.

Ancienneté

24.2 Les gratifications d'ancienneté sont versées conformément aux conditions en vigueur à l'État.

La gratification d'ancienneté ne sera pas accordée en cas de passage dans le cadre de l'AJMEA d'une institution à l'autre.

Versement

### Art. 25 Versement du salaire

25.1 Les salaires et les allocations afférentes sont à verser à l'enseignant(e) au plus tard le 26 de chaque mois, avec une fiche de paie mensuelle.

Les dispositions concernant les remplaçants sont réglées dans le contrat de travail.

Empêchement de travailler

### Art. 24 Empêchement de travailler

24.1 Dans les cas où l'horaire journalier pré-établi par l'employeur est supérieur ou inférieur à la moyenne, hors des périodes de camps, c'est cet horaire qui s'applique.

En cas de soupçons d'abus répétés, l'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour. Il peut également ordonner une visite d'expertise chez le médecin-conseil. En cas de refus, le salaire peut être suspendu.

Traitement dû

24.2 En cas d'empêchement de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, le traitement de l'enseignant(e) est versé de la façon suivante, pour le degré de l'incapacité subie:

a) pendant six mois au cours de la première année de service,

b) pendant douze mois dès la deuxième année de service. Le droit au traitement se calcule par période de 720 jours consécutifs.

Restent réservées les conditions de la LAA.

Visites médicales

24.3 Les absences d'une durée maximale d'une heure dues aux visites médicales, aux traitements dentaires, de physiothérapie et d'ergothérapie ainsi qu'aux examens médico-techniques sont admises sans compensation.

Incapacité durable

24.4 Toute personne incapable de travailler de façon durable (six mois ou plus) doit présenter une demande de prestations à la Caisse de Pensions.

L'employeur est habilité à se substituer à la personne défaillante et à prendre les mesures adéquates.

Frais liés à l'exécution du travail

24.5 L'employeur prend à sa charge les frais de matériel imposés par la fonction.

Faute d'un tiers

24.6 Lorsque l'empêchement de travailler résulte de la faute intentionnelle ou de la négligence d'un tiers, l'employeur dispose, pour les prestations fournies, d'une action directe contre le tiers responsable.

Il en va de même pour les montants versés par la Caisse de Pensions.

Service militaire ou civil

**Art. 25 Salaire en cas de service militaire ou civil**

25.1 Le salaire en cas de service militaire, de protection civile et de service civil est versé conformément à l'Ordonnance concernant le versement du traitement au personnel de l'Etat en cas de service militaire, du 6 décembre 1978, (RSJU 173.471).

Frais professionnels

**Art. 26 Frais professionnels**

Repas

26.1 Les repas de service pris par le personnel enseignant avec les pensionnaires dont il a la charge sont payés par la Fondation.

26.2 La moitié de la valeur de ces repas est prise en considération dans le décompte AVS.

Transport

26.3 Les frais de transport liés à l'activité professionnelle sont remboursés selon les principes suivants:

- l'usage des transports publics est favorisé; les frais de transport public sont remboursés à plein tarif jusqu'à concurrence de 2 fois le prix de l'abonnement demi tarif, et à 50% au delà de ce montant;
- les déplacements qui doivent être effectués en voiture privée sont indemnisés au tarif de 65 centimes par km.

Lieux de travail multiples

26.4 Lorsque l'enseignant(e) doit exercer son activité sur plus d'un lieu, les dispositions suivantes s'appliquent :

- son temps de déplacement n'est pas pris en compte et aucune indemnité ne lui est versée si aucun changement de lieu de travail n'intervient durant la demi-journée ;

- s'il doit en revanche se déplacer entre deux lieux de travail pendant une demi-journée, son temps de déplacement est pris en compte et une indemnité de déplacement lui est versée conformément à l'art. 26.3.

## TITRE VII: FORMATION, PERFECTIONNEMENT, RECYCLAGE

### Art. 27 Formation en emploi

#### Définition

- 27.1 Par formation complémentaire obligatoire en emploi, il faut entendre la fréquentation des cours organisés par la HEP-BEJUNE, les écoles de formation reconnues par la Confédération et par le canton et aboutissant au CAP pour l'enseignement spécialisé.
- 27.2 Une convention de formation dont la formule type se trouve en annexe est conclue avant le début de la formation entre l'employeur et l'enseignant(e), sous réserve de ratification par la République et Canton du Jura.

#### Temps

- 27.3 Selon contrat régissant la formation en emploi (selon annexe).

#### Frais

- 27.4 Selon contrat régissant la formation en emploi (selon annexe).

#### Remplacement

- 27.5 Le remplacement des personnes en formation est assuré.  
La Direction est compétente pour engager les remplaçants nécessaires.

#### Redevance

- 27.6 Selon contrat régissant la formation en emploi (selon annexe).

#### Recyclage

### Art. 28 Recyclage

#### Définition

- 28.1 Est considéré comme recyclage tout perfectionnement demandé par la Fondation.

#### Temps

- 28.2 Le temps consacré aux activités de recyclage et aux déplacements est prélevé sans modification du traitement sur l'horaire normal de travail.

#### Frais

- 29.3 Les frais entraînés par le recyclage sont à la charge de la Fondation.

#### Perfectionnement

### Art. 29 perfectionnement

#### Définition

- 29.1 Par perfectionnement, il faut entendre l'ensemble des activités (cours, séminaires, stages, etc.) par lesquelles l'enseignant(e) acquiert des connaissances utiles à son activité professionnelle.

#### Temps

- 29.2 Si l'intérêt de la Fondation le justifie, l'enseignant(e) peut bénéficier sans réduction de salaire et avec droit au remplacement du temps nécessaire au perfectionnement. Cette formation ne pourra excéder 10 jours par année pour chaque membre du personnel. La journée complète de formation, incluant le déplacement, qui compte pour 8,4 heures, est comptabilisée au pro rata du temps de travail de l'enseignant(e).

#### Choix

- 29.3 Le choix du perfectionnement se fait d'entente entre l'enseignant(e) et la direction, qui décide en fonction des objectifs de la Fondation.

Frais

29.4 Les frais entraînés par le perfectionnement sont supportés à hauteur de 50 % par l'employeur.

Répartition

29.5 Le directeur sera attentif à une juste répartition entre les personnes concernées et au respect du budget alloué à ce poste.

29.6 Sauf arrangement particulier, le temps de perfectionnement non utilisé durant l'année civile est perdu.

Formation complémentaire

### **Art. 30 Formation complémentaire en cours d'emploi**

Définition

30.1 Par formation complémentaire en cours d'emploi, on entend la fréquentation, par le personnel, de cours organisés par des institutions de formation reconnues et sanctionnés au moins par un certificat.

Formes et modalités de financement

30.2 Selon le modèle de contrat figurant en annexe.

Mandats et délégations

### **Art. 31 Mandats et délégations liés à la CCT**

37.1 Les tâches qui découlent de mandats et délégations liées à la CCT sont indemnisées par le fonds de contribution professionnelle

## **TITRE VIII ASSURANCES**

Assurance maladie

### **Art. 32 Assurance maladie**

32.1 L'enseignant(e) est tenu(e) de s'assurer à titre individuel contre les risques de maladie (frais médicaux, pharmaceutiques, hospitalisation). Les institutions ont la possibilité de conclure des assurances collectives à cet effet.

Assurance accident

### **Art. 33 Assurance accident**

33.1 L'employeur assure l'enseignant(e) contre les risques d'accidents professionnels et non-professionnels conformément à la Loi en vigueur (LAA).

Assurance responsabilité civile

### **Art. 34 Assurance responsabilité civile**

34.1 La Fondation contractera une assurance responsabilité civile pour son personnel dans le cadre de son activité professionnelle.

Caisse de retraite

### **Art. 35 Caisse de retraite**

35.1 Les enseignant(e)s des institutions sont affilié(e)s à la Caisse de Pensions de l'État.

## TITRE IX APPLICATION DE LA CCT ET DISPOSITIONS FINALES

Commission  
paritaire

### Art. 36 Commission paritaire (COMPA)

- 36.1 Il est constitué une Commission paritaire chargée de veiller à l'application de la présente convention. Elle est régie par le règlement prévu à l'annexe II de la CCT.

Contribution  
professionnelle

### Art. 37 Contribution professionnelle

- 37.1 Un fonds professionnel est constitué dans le but de couvrir les frais liés à la négociation et à l'application de la CCT, dans ce sens, il est utilisé pour servir les intérêts de tous les collaborateurs membres ou non d'un syndicat signataire. Le fonds est alimenté par une contribution de 0.25 % déduite mensuellement du salaire des collaborateurs soumis à la CCT. Ce fonds est géré de la façon suivante :

#### 37.2 Prélèvement

La contribution est déduite sur le salaire de base et n'est pas perçue sur le 13e salaire.

L'employeur perçoit ces montants et les verse chaque mois sur le compte « Fonds professionnel ».

#### 37.3 Remboursement de la contribution aux membres des associations signataires

Jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante, sur présentation du certificat de salaire annuel, la contribution professionnelle est remboursée.

La demande est adressée directement au syndicat concerné, qui fera ensuite, à l'attention de l'organe de révision, un décompte final en vue du remboursement, accompagné d'une pièce justifiant de la qualité de sociétariat et du certificat de salaire.

#### 37.4 Gestion du fonds professionnel

La commission paritaire est responsable de la gestion du fonds professionnel et règle les cas non prévus dans le présent article.

Les partenaires signataires de la CCT désignent un organe de révision.

#### 37.5 Utilisation du fonds

Les comptes du fonds professionnel sont clôturés annuellement et l'attribution des ou du fonds s'effectue selon l'ordre qui suit :

- remboursement des frais de gestion du fonds
- paiement des honoraires de l'organe de révision
- versement annuel aux parties signataires du montant correspondant aux contributions remboursées à leurs membres selon décompte de l'organe de révision
- répartition du solde entre les partenaires signataires de la CCT selon une clef basée sur le nombre de sièges occupés à la commission de négociation, pour leurs frais de négociations.

Les syndicats signataires de la CCT indemnisent eux-mêmes leurs délégués. Ils fournissent annuellement à la Fondation Pérène, à l'attention des collaborateurs soumis à la CCT, un rapport des activités financées par le fonds professionnel.

Dispositions finales  
Entrée en vigueur

### Art. 38 Entrée en vigueur, durée

- 38.1 La présente CCT entre en vigueur le 1er août 2006

Elle est conclue pour une période de 5 ans, à savoir jusqu'au 31 juillet 2011

Elle remplace et annule la CCT du 1er juillet 1993.

Reconduction

38.2 Elle est reconduite tacitement d'année en année sauf dénonciation par l'une des parties 6 mois avant l'échéance.

Amendements

38.3 Les parties contractantes peuvent amender ou compléter la CCT ou l'un ou l'autre de ses articles durant sa durée de validité sans entraîner sa résiliation, notamment sur proposition de la commission paritaire.

Autres partenaires

38.4 Les signataires de la présente CCT peuvent accepter d'un commun accord d'autres partenaires. Ceux-ci doivent en faire la demande écrite aux parties signataires.

Droits acquis

**Art. 39 Droits acquis**

39.1 Tout accord plus avantageux entre l'employeur et l'enseignant(e) prime sur la CCT. Toutefois les dérogations à l'article 27.4 (temps de déplacement entre deux lieux de travail), en vigueur lors de la signature de la CCT, sont supprimées dès le 1er janvier 2008.

**CCT signée à Delémont, en 9 exemplaires, le 12 avril 2006**

**Pour l'Intersyndicale :**

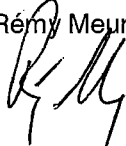
**SEJ**

Samuel Rohrbach



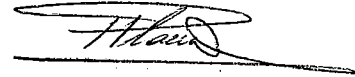
Président

Rémy Meury



Secrétaire général

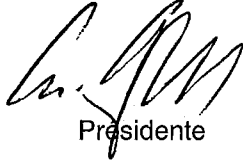
Hugues Plomb



Négociateur

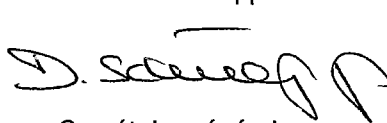
**SSP**

Christine Goll



Présidente

Doris Schuepp



Secrétaire générale

Thomas Sauvain



Secrétaire régional

**Pour Pèrene**

Jean-Marc Schmid



Président

Laurent Theurillat



Vice-président

**Annexes :**

1. Classification des fonctions
2. Échelle des salaires
3. Règlement de la COMPA
4. Règlement de la Commission du personnel
5. Contrat de formation
6. Règlement pour les camps
7. Liste des bases légales de référence
8. Règlement de gestion du fonds professionnel