

Association Valaisanne des Travailleuses et Travailleurs
de l'Education Spécialisée

Association valaisanne des Institutions en faveur des Enfants
Adolescents et Adultes en difficulté

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Edition 2004

Table des matières

		Page
Titre 1	Dispositions générales	4
	Art. 1 - But de la Convention	4
	Art. 2 - Champ d'application	4
	Art. 3 - Types	4
	Art. 4 - Fonctions particulières	5
	Art. 5 - Catégories	5
Titre 2	Conditions et modalités d'engagement	6
	Art. 6 - Conditions d'engagements	6
	Art. 7 - Visite médicale	6
	Art. 8 - Engagement provisoire	6
	Art. 9 - Temps d'essai	7
	Art. 10 - Engagement définitif	7
Titre 3	Obligations et droits de l'employé	7
	Art. 11 - Obligations	7
	Art. 12 - Conditions de travail et de logement	8
	Art. 13 - Liberté d'opinion	8
Titre 4	Dispositions matérielles	8
	Art. 14 - Durée du travail	8
	Art. 15 - Heures de travail supplémentaires	9
	Art. 16 - Droit au traitement	9
	Art. 17 - Classification	9
	Art. 18 - Indexation	10
	Art. 19 - Allocations familiales, de naissance et de ménage	10
	Art. 20 - Traitement en cas de maladie, accident, maternité, décès	10
	Art. 21 - Traitement en cas de service militaire	10
	Art. 22 - Prestation en nature et nourriture	10
	Art. 23 - Indemnités de déplacements	11
	Art. 24 - Repos hebdomadaire	11
	Art. 25 - Droit aux vacances	11
	Art. 26 - Diminution du droit aux vacances	11
	Art. 27 - Jours fériés et chômés	12
	Art. 28 - Congés spéciaux	12
	Art. 29 - Congé parental	12
Titre 5	Formation professionnelle et perfectionnement	13
	Art. 30 - Principe	13
	Art. 31 - Formation préalable	13
	Art. 32 - Formation professionnelle	13
	Art. 33 - Formation demandée par l'institution	13
	Art. 34 - Perfectionnement	13
	Art. 35 - Changement d'employeur	14

Titre 6	Assurances et institutions de prévoyance	14
	Art. 36 - Assurance maladie	14
	Art. 37 - Assurance accident	14
	Art. 38 - Assurance responsabilité civile	14
	Art. 39 - Caisse de retraite	14
Titre 7	Cessation des rapports de service	15
	Art. 40 - Délais de résiliation	15
	Art. 41 - Echech définitif au processus d'admission	15
	Art. 42 - Résiliation en temps inopportun	15
	Art. 43 - Résiliation pour justes motifs	15
	Art. 44 - Certificat de travail	15
Titre 8	Commission paritaire	16
	Art. 45 - Constitution	16
	Art. 46 - Règlement des conflits	16
Titre 9	Dispositions finales	16
	Art. 47 - Droits acquis	16
	Art. 48 - Réserves	16
	Art. 49 - Modifications	16
	Art. 50 - Entrée en vigueur	17
Annexe 1	Institutions signataires	
Annexe 2	Spécialisation et promotion en classe A	
Annexe 3	Formation professionnelle des éducateurs	
Annexe 4	Règlement d'application de la CPPC	
Annexe 5	Logement	
Annexe 6	Indemnités de déplacement	
Annexe 7	Echelle des salaires 2000 de l'Etat du Valais	
Annexe 8	Ordonnance concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais du 10 juillet 1997	
Annexe 9	a - Décisions du Conseil d'Etat du 3 octobre 1990 concernant le statut des stagiaires	
	b - Décisions du Conseil d'Etat du 6 novembre 1996 concernant les indemnités de stage	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

L'Association valaisanne des Institutions en faveur des Enfants, Adolescents et Adultes en difficulté (AVIEA)

et

L'Association Valaisanne des Travailleuses et Travailleurs de l'Education Spécialisée (AVALTES).

Titre 1

Dispositions générales

Article 1

But de la Convention

La présente Convention Collective de Travail, ci-après CCT, a pour but de fixer les règles relatives aux rapports de travail dans le canton du Valais entre:

d'une part, les associations et fondations, institutions ou services de droit privé ou public, reconnus d'utilité publique, chargés de la sauvegarde, de l'éducation, de la rééducation de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte inadaptés ou socialement en difficulté, ci-après désignés par institutions, et
d'autre part, les éducateurs à leur service.

Art. 2

Champ d'application

Sont soumis à la présente CCT:

à titre d'employeurs, les institutions exerçant une activité en Valais et qui y auront expressément souscrit (Annexe 1);

à titre d'employés, les éducateurs des maisons susmentionnées, représentés par l'AVALTES.

Art. 3

Types

Les éducateurs sont répartis en types suivant la régularité de l'horaire et la durée du travail:

- Type I** Les éducateurs d'internat permanent
- Type II** Les éducateurs d'internat de semaine
- Type III** Les éducateurs ayant un horaire régulier (44 heures, travail de jour).

Art. 4
Fonctions particulières

Pour des fonctions particulières telles qu'éducateur d'atelier, de milieu ouvert, éducateur de rue, etc., les prestations prévues pour les trois types définis à l'art. 3 peuvent être adaptées d'entente entre les parties concernées, en tenant compte des charges spécifiques à ces fonctions.

Art. 5
Catégories

- A** Les éducateurs porteurs d'un diplôme d'éducateur spécialisé, d'un diplôme de pédagogie curative ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente par la Commission paritaire professionnelle cantonale (CPPC), après avoir complété leur formation et subi le processus de promotion prévu à l'Annexe 2.
- B1** Les éducateurs porteurs d'un diplôme d'éducateur spécialisé, d'un diplôme de pédagogie curative ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente par la CPPC. Dans ce dernier cas, l'engagement en classe B2 peut être appliqué pendant la durée de l'engagement provisoire pour une année au maximum.
- B2** Les éducateurs au bénéfice d'une formation spécialisée mais non encore diplômés.
Les éducateurs porteurs d'un diplôme ou d'un certificat de pédagogie délivré par une école non spécialisée, reconnue par la CPPC. Dans ce cas, l'engagement en classe C1 peut être appliqué pendant la durée de l'engagement provisoire pour une année au maximum.
Les éducateurs en formation, dès le début de la 3ème année de formation.
- C1** Les éducateurs non encore formés, dès le début de la deuxième année de travail.
- C2** Les éducateurs non encore formés, la première année de travail.

Titre 2

Conditions et modalités d'engagement

Art. 6

Conditions d'engagement

Tout engagement fera l'objet d'une lettre mentionnant l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux dispositions de la présente CCT, des Annexes et Avenants particuliers.

La lettre d'engagement mentionnera également:

- la date de l'engagement,
- la période d'essai et d'engagement provisoire,
- la nature de l'emploi et des fonctions,
- la classification et le salaire tels que prévus par la CCT,
- la durée moyenne du travail hebdomadaire,
- les prestations sociales,
- l'obligation, cas échéant, de se former,
- les dispositions particulières éventuelles qui ne peuvent être inférieures aux normes de la présente CCT.

Toute modification ultérieure des conditions d'engagement doit être négociée avec l'intéressé.

L'institution met à disposition de l'éducateur un exemplaire de la CCT ainsi que les règlements de maison, du fonds de prévoyance et des assurances.

Art. 7

Visite médicale

Avant son engagement, l'éducateur est astreint à passer une visite médicale chez un médecin désigné par l'employeur. Les frais de cet examen sont à la charge de l'institution, voire de la caisse de prévoyance.

Art. 8

Engagement provisoire

Tout travailleur engagé comme éducateur l'est à titre provisoire pour une année. Dans certains cas particuliers, l'engagement provisoire peut être prolongé d'une année au maximum.

Pour l'éducateur non formé, l'engagement est en règle générale subordonné au processus d'admission d'une école spécialisée reconnue par la CPPC. La décision d'admission doit avoir lieu, si possible, avant l'engagement définitif.

Art. 9
Temps d'essai

Les trois premiers mois de l'engagement provisoire sont considérés comme temps d'essai.

Art. 10
Engagement définitif

A la fin de la période d'engagement provisoire, il est procédé à l'engagement définitif ou à sa résiliation, en respectant les délais de congé fixés à l'art. 40.

Le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Titre 3
Obligations et droits de l'employé

Art. 11
Obligations

Le travail est accompli consciencieusement dans un esprit de collaboration à tous les niveaux de travail en équipe et de coresponsabilité.

L'éducateur adhère à l'orientation éducative et pédagogique de l'institution et se conforme aux décisions concernant l'éducation, l'instruction, la formation ou l'occupation des personnes dont il a la charge ainsi que de l'ordre intérieur de l'institution. Il s'efforce de remplir sa mission par la qualité de son travail, son exemple et sa discipline personnelle.

Il aura soin du matériel mis à sa disposition et pourra être astreint à réparer à ses frais tout dommage causé intentionnellement ou par négligence grave.

L'éducateur est tenu de se présenter à une visite médicale tous les deux ans au moins aux frais de l'institution.

Il est tenu d'observer strictement le secret de fonction, même lorsque son contrat de travail a pris fin. Sa violation est punissable au sens de l'art. 321 du CP.

Il est interdit à l'éducateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons et avantages.

Les associations signataires s'engagent pour elles-mêmes et pour leurs membres à respecter l'obligation de paix du travail. En conséquence la grève et le lock-out sont interdits.

Art. 12
Conditions de travail et de logement

L'éducateur a droit à un cadre de travail dont l'organisation et l'équipement lui permettent d'exercer ses fonctions éducatives.

Lorsqu'il est logé par l'institution, une chambre chauffée et individuelle est mise à sa disposition ainsi que des installations sanitaires auxquelles il est seul à avoir accès. Un appartement adapté à la vie de famille est mis à disposition de l'éducateur marié qui doit résider dans l'institution (Annexe 5).

Lorsque l'éducateur assure des présences de nuit, une chambre est mise à sa disposition ainsi que des installations sanitaires auxquelles il est seul à avoir accès.

Art. 13
Liberté d'opinion

La liberté d'opinion de l'éducateur et son droit d'adhérer au syndicat et au parti politique de son choix sont reconnus. L'éducateur est, de son côté, tenu de respecter les convictions religieuses, politiques, socioculturelles des personnes qui lui sont confiées et de leurs représentants légaux.

Titre 4
Dispositions matérielles

Art. 14
Durée du travail

La durée moyenne du travail n'excédera pas 45 heures.

Dans le temps de travail de l'éducateur, la priorité doit revenir à la présence directe et à la prise en charge effective des personnes qui lui sont confiées. C'est là le lieu privilégié de son action éducative, ré-éducative et thérapeutique.

Outre le temps consacré à la clientèle, sont comprises dans l'horaire de travail toutes les activités suivantes:

- a) les colloques réguliers,
- b) les tâches administratives déterminées concernant la clientèle, les contacts avec les parents, employeurs, instituteurs, services sociaux, médecins, etc.,
- c) les repas pris avec la responsabilité du groupe,
- d) le temps nécessaire aux préparations des activités éducatives, fixé d'entente avec la direction selon les besoins de la clientèle,
- e) les responsabilités générales au niveau de l'établissement (bibliothèque, matériel, pharmacie, etc.),

f) les charges inhérentes à la fonction de chef de stage ou de praticien formateur non rétribuées spécialement.

La répartition de l'horaire hebdomadaire du travail de l'éducateur est de la compétence de chaque institution.

Les nuits de garde sont comptées pour trois heures de travail.

Art. 15

Heures de travail supplémentaires

En cas d'urgence, de surcroît extraordinaire de travail et pendant les vacances scolaires des enfants, l'éducateur est tenu d'accomplir le travail supplémentaire nécessaire.

Ce travail doit être compensé par un congé de même durée le plus rapidement possible, mais au plus tard dans les 12 semaines qui suivent. En cas d'impossibilité de rattrapage dans le temps prévu, les dispositions de l'art. 321c du CO sont applicables.

Art. 16

Droit au traitement

L'employé a droit à un traitement qui est versé, en règle générale, à la fin de chaque mois.

Art. 17

Classification

Le traitement des éducateurs porteurs d'un diplôme d'éducateur spécialisé de type I et de catégorie B1 au sens des art. 3 et 5 sert de base au barème. Il est fixé à l'Annexe 7 de la présente Convention.

Les autres salaires se calculent selon le tableau ci-après:

Catégorie	Type I	Type II	Type III
A	103 %	98 %	93 %
B1	100 %	95 %	90 %
B2	90 %	85 %	80 %
C1	80 %	75 %	70 %
C2	70 %	65 %	60 %

Afin de permettre une rétribution adaptée aux responsabilités des éducateurs en service, il peut être accordé une majoration de 1 à 9% à chacun de ces échelons. Cette extension est laissée à l'appréciation de l'autorité de nomination.

L'attribution du traitement minimum est garantie pour chacune des catégories prévues.

Pour le calcul des années de service, on prendra en considération toutes les années accomplies dès la nomination à un poste d'éducateur ou à un poste analogue.

Art. 18
Indexation

Les traitements des éducateurs sont indexés et revalorisés en même temps et dans les mêmes conditions que ceux du personnel de l'Administration cantonale.

Art. 19
Allocations familiales de naissance et de ménage

Les dispositions cantonales prévues pour le personnel de l'Administration cantonale sont applicables.

Art. 20
Traitement en cas de maladie, d'accident, de maternité et de décès

Les dispositions prévues pour le personnel de l'Administration cantonale sont applicables.

Art. 21
Traitement en cas de service militaire

Les dispositions prévues pour le personnel de l'Administration cantonale sont applicables. Cependant, si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche de l'établissement, celui-ci prend en charge le paiement de la taxe.

Art. 22
Prestations en nature et nourriture

Lorsque les repas sont pris à la demande de l'employeur et avec la responsabilité éducative, ils sont gratuits.

Tout repas pris hors de l'institution pendant le service (visite des parents, etc.) est remboursé selon le tarif en vigueur pour le personnel de l'Administration cantonale (Annexe 6).

La nourriture d'une personne selon l'ordinaire de la maison est facturée selon les normes AVS.

L'institution ne facture aucune prestation de nourriture à l'éducateur en congé ou absent pour autant que l'absence ait été annoncée au moins 24 heures à l'avance.

Art. 23
Indemnités de déplacement

L'éducateur qui, à la demande de l'institution ou avec son autorisation, effectue des déplacements de service, est indemnisé selon le barème en vigueur pour le personnel de l'Administration cantonale (Annexe 6).

Art. 24
Repos hebdomadaire

L'éducateur doit avoir un repos hebdomadaire de 2 jours, dont un jour et demi sans interruption. Dans l'espace de 4 semaines, ce repos doit coïncider au moins deux fois avec un dimanche.

Art. 25
Droit aux vacances

L'éducateur a droit à des vacances payées selon les normes suivantes:

- a) 6 semaines de la première à la dixième année d'activité;
- b) 7 semaines dès la 11^{ème} année d'activité ou dès l'âge de 40 ans.

Les années de service passées dans d'autres établissements en qualité d'éducateur comptent dans le calcul du droit aux vacances.

Lorsque l'ayant droit entre en fonction ou quitte son poste au cours de l'année, ses vacances sont calculées pro rata temporis.

En règle générale, les semaines de vacances ne seront pas fractionnées.

En compensation de l'anomalie du rythme de travail, les éducateurs de type I et de type II ont droit à une semaine de congé supplémentaire.

La direction fixe le début des vacances en tenant compte autant que possible des désirs de l'éducateur. Elle veille à ce que les éducateurs qui ont des enfants en âge de scolarité soient à tour de rôle en vacances en même temps que leurs enfants.

Les vacances annuelles peuvent être fractionnées lorsque, exceptionnellement, les circonstances l'exigent, pour autant que l'une des périodes s'étende sur trois semaines.

Il est interdit au bénéficiaire d'effectuer pendant la durée des vacances et des congés un travail rémunéré en espèces ou en nature.

Art. 26
Diminution du droit aux vacances

Le droit aux vacances de l'éducateur qui est empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire s'établit de la manière suivante:

- service militaire: sans réduction si l'absence ne dépasse pas un mois et réduction proportionnelle ensuite;
- en cas de maladie ou d'accident: la réduction proportionnelle à l'absence intervient à partir du 60ème jour, samedis, dimanches et fêtes compris.

Art. 27
Jours fériés et chômés

Sont considérés comme jours fériés et chômés les jours suivants prévus par la législation cantonale: Nouvel An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Assomption, 1er août, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Ces 9 jours sont garantis et accordés dans tous les cas en plus des vacances.

Art. 28
Congés spéciaux

L'éducateur a droit à un congé spécial, sans réduction de salaire, dans les cas suivants:

- | | |
|--|-------------|
| a) mariage de l'intéressé | 6 jours |
| b) décès d'un proche parent (épouse, enfant, parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-soeur, grands-parents) | 1 à 3 jours |
| c) naissance d'un enfant | 2 jours |
| d) autres circonstances particulières à l'appréciation de la direction, temps nécessaire mais au maximum | 2 jours |
| e) mandat d'associations professionnelles, syndical et politique par année au maximum | 10 jours |

Les congés prévus sous lettre e) seront accordés selon les possibilités de l'institution et en accord avec la direction.

Art. 29
Congé parental

Si l'un des parents désire se consacrer à son enfant, l'institution peut, dans la mesure de ses possibilités, lui accorder un congé parental non payé d'une année au maximum. Il est assuré de son emploi à son retour.

Titre 5

Formation professionnelle et perfectionnement

Art. 30

Principe

L'institution favorise la formation et le perfectionnement de l'éducateur.

Art. 31

Formation préalable

Le temps consacré à la formation préalable n'est pas pris sur l'horaire de travail et les frais sont à la charge de l'éducateur.

Des aménagements d'horaire sont accordés selon les possibilités de l'institution.

Art. 32

Formation professionnelle

Les conditions de la formation professionnelle figurent à l'Annexe 3 de la présente CCT.

Art. 33

Formation demandée par l'institution

L'institution peut rendre obligatoire la fréquentation de cours, la participation à des stages ou d'autres moyens de formation visant à ajuster les connaissances et les aptitudes de l'éducateur aux besoins de l'institution.

Le temps consacré à cette formation est pris sur l'horaire de travail et les frais sont à la charge de l'institution.

Art. 34

Perfectionnement

L'éducateur diplômé a, en outre, droit à deux semaines par année, non cumulables, prises sur le temps de travail pour un perfectionnement professionnel lui permettant notamment d'approfondir ses connaissances, d'acquérir de nouvelles techniques, de développer la connaissance de soi-même.

Pour être reconnu, le perfectionnement doit être agréé par la CPPC, avoir une durée minimale de 3 jours (20 heures) et être sanctionné par une attestation.

La période doit être choisie en accord avec la direction. Les frais sont à la charge de l'institution à raison de 50 %.

Exceptionnellement la direction peut accorder un temps de perfectionnement de 4 semaines pour une année.

Les perfectionnements à l'étranger font l'objet d'un accord préalable avec la direction.

Art. 35
Changement d'employeur

En cas de changement d'employeur, les institutions favoriseront la réalisation des perfectionnements déjà entrepris.

Titre 6
Assurances et institutions de prévoyance

Art. 36
Assurance maladie

L'éducateur est tenu de s'assurer à titre individuel pour les frais médicaux et pharmaceutiques et pour les traitements hospitaliers.

Art. 37
Assurance accident

L'établissement assure le personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels. L'employeur peut mettre à la charge du personnel, en les retenant sur le salaire, les primes de l'assurance couvrant les risques d'accidents non professionnels.

Art. 38
Assurance responsabilité civile

L'établissement souscrit une assurance couvrant, dans l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'éducateur envers les tiers, ainsi qu'envers les personnes dont il a la charge dans l'institution.

Art. 39
Caisse de retraite

Dès l'engagement, les éducateurs sont tenus de s'affilier à la caisse de retraite du personnel enseignant ou à l'une des caisses de retraite acceptées par l'établissement. Les prestations minimales sont celles de la caisse de retraite du personnel enseignant ou de la caisse de prévoyance de l'Etat du Valais.

Titre 7

Cessation des rapports de services

Art. 40

Délais de résiliation

Tout licenciement et toute démission seront notifiés par lettre recommandée.

Les délais de résiliation sont les suivants:

- pendant le temps d'essai: 2 semaines pour la fin d'une semaine;
- pendant l'engagement provisoire: 2 mois pour la fin d'un mois;
- dès l'engagement définitif: 3 mois pour la fin d'un mois.

Art. 41

Echec définitif au processus d'admission

En cas d'échec définitif au processus d'admission organisé par une école spécialisée d'éducateurs, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail en tenant compte des délais prévus à l'art. 40.

Art. 42

Résiliation en temps inopportun

Dès l'engagement définitif, l'établissement ne peut résilier le contrat de travail au cours des 6 premiers mois d'une incapacité de travail causée par une maladie ou par accident.

Le contrat de travail ne peut être résilié par l'employeur pendant la période de maternité et les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Les dispositions légales concernant la résiliation du contrat de travail pendant la période de service militaire ainsi que l'art. 43 restent réservés.

Art. 43

Résiliation pour justes motifs

Chacune des deux parties peut, sans avertissement préalable, se départir immédiatement du contrat pour justes motifs au sens de l'art. 337 du CO.

Art. 44

Certificat de travail

L'éducateur peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite.

A la demande expresse de l'éducateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Titre 8

Commission paritaire

Art. 45

Constitution

Il est constitué une commission paritaire professionnelle cantonale (CPPC) qui étudie les problèmes que pourrait poser l'application de la présente convention. La compétence des tribunaux reste réservée. Cette CPPC est régie par un règlement d'application (Annexe 4).

Art. 46

Règlement des conflits

En cas de conflit ou de contestation, les parties s'engagent à utiliser d'abord la voie du dialogue, puis la CPPC ou éventuellement un office de conciliation au cas où la CPPC ne pourrait se réunir.

Tout cela se fera si possible avant d'en saisir le juge.

Titre 9

Dispositions finales

Art. 47

Droits acquis

La présente CCT ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement.

Art. 48

Réserves

Tout ce qui n'est pas prévu par la présente convention est réglé par le CO et les us et coutumes.

Art. 49

Modifications

La présente CCT pourra être modifiée partiellement ou totalement en tout temps à

la demande de l'une ou de l'autre des parties contractantes. Toute modification fera l'objet d'un avenant.

Art. 50
Entrée en vigueur

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1983. Elle annule la précédente convention homologuée le 5 février 1969.
2. La présente convention est valable pour 5 ans. Elle se renouvelle tacitement d'année en année, si elle n'a pas été résiliée 6 mois à l'avance au moins par l'une des parties par lettre recommandée.

Ainsi approuvé par l'AVIEA en séance du 3 décembre 1982

Le président: **V. Darbellay**

La secrétaire: **S. Reichenbach**

Ainsi approuvé par l'AVAlTES en séance du 18 décembre 1982

Le président: **G. Carron**

Le secrétaire: **S. Fournier**

Ainsi approuvé par le Conseil d'Etat du Canton du Valais le 5 janvier 1983 sous la réserve suivante: *"l'article 29 doit être interprété et appliqué dans un sens conforme aux dispositions des art. 17 et 18 du règlement d'exécution du décret du 12.11.1982 fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais du 22.12.1982"*.

La présente édition, revue et corrigée, a été approuvée par les comités des associations contractantes:

le 4 octobre 2000 pour l'AVIEA

Le président: **Maurice Chevrier**

Le secrétaire: **Michel Giroud**

le 9 octobre 2000 pour l'AVAlTES

Le président: **Jean-Henri Dumont**

Le secrétaire: Gilles Chatriand

La réserve du Conseil d'Etat du Canton du Valais du 5 janvier 83 fait actuellement référence aux art. 37 et 38 de l'Ordonnance du 10 juillet 1997 concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais (Annexe 8).

Annexe 1

Institutions signataires

Situation au 1^{er} juillet 2000

En référence à l'art. 2 de la présente CCT, les institutions, associations ou services du domaine privé ou public, qui ont expressément signé cette CCT sont les suivants:

Domaine privé

- Centre ORIPH de Sion à Pont-de-la- Morge / Sion
(sous réserve de l'article 20, réserve tenant compte du caractère romand de l'ORIPH)
- Cité Printemps à Sion
- Fondation valaisanne en faveur des personnes handicapées mentales (FOVAHM) à Saxon
 - Home Pierre-à-Voir à Saxon
 - Home La Pommeraie à Sion
 - Centre la Meunière à Collombey
- Institut Don Bosco à Sion
- Institut Sainte-Agnès à Sion
- Institut Saint-Raphaël à Champlan / Sion
 - Centre pédagogique et scolaire à Champlan
 - Centre de préapprentissage mixte à Champlan
 - Centre de préapprentissage à Sion
 - Foyer pour jeunes travailleurs à Sion
- La Fontanelle à Mex
- Villa Flora à Muraz/Sierre

Domaine public

- La Castalie Centre médico-éducatif à Monthey

Spécialisation et promotion en classe A

Art. 1 Principe

Après 5 ans d'activité, en principe dans la même institution, et un complément de formation, l'éducateur diplômé peut accéder en classe A.

Art. 2 Nature et durée du complément de formation

Le complément de formation doit comprendre diverses formes de perfectionnement (cours, stages, séminaires, etc.) et se rapporter d'une manière équilibrée au savoir, au savoir-faire et au savoir-être. Sa durée sera de 10 semaines au moins (300 heures).

Dans le cadre de ces exigences et de celles des art. 33 et 34 de la CCT, le choix des organismes de perfectionnement appartient à l'éducateur.

Art. 3 Commission de promotion (CP)

La CPPC institue une commission de promotion composée paritairement de 4 de ses membres et d'un représentant du Centre de Formation Pédagogique et Sociale à Sion (CFPS).

Art. 4 Ouverture du dossier

Au début de sa formation complémentaire, l'éducateur demande à la CP l'ouverture d'un dossier, en présentant son projet de perfectionnement et le préavis de l'institution.

La CP communique à l'éducateur ses remarques et suggestions éventuelles.

Art. 5 Demande de promotion

Au terme de sa formation complémentaire, l'éducateur demande à la CP sa promotion en classe A.

Il présente un dossier comprenant un travail personnel en relation avec le perfectionnement entrepris, les attestations relatives au contenu, à la durée et à la

nature du complément de formation ainsi qu'un rapport d'évaluation de son institution.

Art. 6

Jury et évaluation

La commission de promotion fonctionne en qualité de jury. Le candidat peut, pour des raisons motivées, récuser l'un ou l'autre membre de la CP.

La CPPC statue souverainement sur la demande de récusation.

La CP organise l'évaluation finale sur la base des attestations et rapports fournis. Elle décide de la promotion ou non en classe A et communique la décision à l'intéressé, à sa direction et à la CPPC.

En cas de refus, elle conseille le candidat sur les mesures à prendre pour aboutir, si possible, à une évaluation ultérieure favorable.

Art. 7

Recours

Le candidat peut recourir contre les décisions de la CP auprès de la CPPC. Les décisions de la CPPC sont sans appel.

Formation professionnelle des éducateurs

Art. 1 Généralités

Les parties reconnaissent la nécessité d'une formation professionnelle pour les éducateurs. Le travailleur non formé a le droit et l'obligation d'acquérir une formation d'éducateur spécialisé dans une école reconnue. L'institution a le devoir de mettre en place des conditions de travail adéquates.

Art. 2 Types de formation

Par formation professionnelle, il faut entendre la participation au processus de formation organisé par les écoles agréées et instituts de pédagogie curative, aboutissant à l'obtention du diplôme d'éducateur spécialisé. Deux types de formation sont reconnus: a) la formation en plein temps, b) la formation en cours d'emploi.

Le choix du lieu de formation en emploi incombe au candidat, celui-ci doit tenir compte des possibilités de l'institution.

Art. 3 Conditions pour la formation en emploi

¹ Les frais entraînés par la formation professionnelle en emploi sont à la charge du travailleur.

² Les travailleurs disposent, dans le cadre de leur horaire de travail, du temps nécessaire à la fréquentation des cours, séminaires, stages compris dans le plan d'études. A cet effet, l'activité est réduite de un quart.

³ Les éducateurs en formation en emploi perçoivent un salaire égal au 3/4 de celui correspondant à sa classification (art. 17 de la CCT).

⁴ Dans des situations particulières, il peut être signé un contrat allant jusqu'à l'octroi du salaire complet alors que l'activité est réduite de 1/4 selon lettre b du présent article. Dans ce cas, l'éducateur a l'obligation de demeurer au service de son employeur durant les 3 années qui suivent l'obtention du diplôme. En cas de résiliation de l'engagement par l'éducateur ou en raison d'un motif qui lui est imputable à faute, celui-ci restitue le 1/3 du montant total du complément de salaire accordé par année manquante. Lorsque le changement d'employeur intervient dans

le cadre des institutions signataires de la CCT, le problème du remboursement est réglé d'entente entre les parties concernées.

Art. 4
Remplacement

L'éducateur est remplacé pendant son temps de formation. L'institution ne confiera ce remplacement qu'exceptionnellement à un autre collègue de l'équipe éducative.

Annexe 4

Règlement d'application de la Commission Paritaire Professionnelle Cantonale (CPPC)

Art. 1 Organisation

¹ La CPPC est formée paritairement de 10 délégués soumis à la CCT. Pour siéger, la présence minimum de 3 délégués de chaque partie est nécessaire.

² La CPPC est nommée pour 3 ans.

³ La CPPC prend ses décisions à l'unanimité.

⁴ Chaque année, la CPPC nomme son président et son secrétaire choisis alternativement dans la délégation de l'AVIEA et celle de l'AVALTES.

Président et secrétaire doivent représenter les deux associations.

⁵ La CPPC peut consulter un ou des experts lors de discussions sur les questions de classification.

Art. 2 Séances

¹ La CPPC siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le président, de sa propre initiative ou à la requête d'un des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins 10 jours à l'avance.

² Les délégués de la CPPC sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

³ Si l'un des membres de la CPPC est impliqué dans un litige, il ne peut siéger pendant les délibérations traitant de son cas.

⁴ Les protocoles des séances de la CPPC sont transmis aux présidents des parties contractantes.

Art. 3 Compétences

¹ La CPPC a les compétences que lui attribuent la convention collective et le présent règlement.

² La CPPC veille à l'application de la convention collective. Elle doit notamment se prononcer sur les questions d'interprétation que cette dernière pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer la modification de la présente convention collective aux parties contractantes.

³ Lorsqu'un litige survient entre une institution et un éducateur, la CPPC peut être requise par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas elle tente la conciliation.

Art. 4

Procédure

¹ Les différends et conflits d'ordre individuel entre employeurs et travailleurs que le CPPC ne parvient pas à régler seront déferés pour arbitrage à la Commission cantonale d'arbitrage.

² Les décisions prises par la Commission cantonale d'arbitrage sont sans appel.

³ Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

Art. 5

Frais

¹ Les frais de la CPPC sont supportés par moitié par chacune des associations contractantes.

² La procédure devant la CPPC est gratuite.

Annexe 5

Logement

1. Une chambre d'éducateur célibataire meublée, éclairée et chauffée est facturée selon sa valeur réelle compte tenu des loyers pratiqués dans la localité.
2. L'appartement mis à disposition par l'institution doit comprendre un nombre de pièces en rapport avec l'importance de la famille. Le loyer et les charges seront estimés selon leur valeur réelle, compte tenu des loyers pratiqués dans la localité.
3. Le montant des loyers sera réduit dans une proportion équitable si l'utilisation de la chambre ou de l'appartement est obligatoire et implique des prestations éventuelles en dehors de l'horaire de travail normal. En cas de différend, les parties peuvent saisir la CPPC qui tranchera.

Annexe 6

Indemnités de déplacement

Les indemnités de déplacements sont remboursées selon le Règlement du Conseil d'Etat du 9 septembre 1987 fixant les indemnités à verser aux employés d'Etat pour leurs déplacements de service et pour l'utilisation d'un véhicule à moteur privé.

Indemnités au 01.01.2004

1. Repas et découcher(Art. 4)	dans le canton	hors canton
1/2 journée	3.-	3.-
Journée entière	6.-	6.-
Petit déjeuner	7.-	7.-
Dîner	18.-	23.-
Souper	18.-	23.-
Découcher (petit-déjeuner compris) Sur présentation de la facture acquittée	90.-	150.-

2. Véhicule privé (Art. 11)	km annuel	Tarif
	0 - 7000	0.70
	7001 - 12000	0.60
	dès 12001	0.55

Intitulé et modifications	Publication	Entrée en vigueur
R sur les indemnités de déplacements du 09.09.1987	RO/VS 1988,255	1.1.1988
¹ modification du 06.09.2000; n.f.: art. 4, annexe	BO No 39/2000	1.1.2001
a.: abrogé; n.: nouveau; n.f.: nouvelle teneur		

Annexe 7

Etat du Valais - Département des finances et de l'économie
Echelle des salaires 2004

Indice de stabilisation: 102.8 points

Renchérissement: 0.6%

Classe Tarif A6	Type	Salaire mensuel		Salaire annuel (ye 13 ^{ème} salaire mensuel)		
		minimum	maximum	minimum	maximum	
1	Educateur 110%		6'158.30	8'929.55	79'028.25	114'590.95
2	Educateur 105%		5'878.40	8'523.70	75'436.35	109'382.70
3	Educateur 103%	A-T1	5'766.45	8'361.35	73'999.70	107'299.55
4	Educateur 100%	B1-T1	5'598.45	8'117.75	71'843.80	104'173.50
5	Educateur 98%	A-T2	5'486.40	7'955.30	70'405.85	102'088.50
6	Educateur 95%	B1-T2	5'318.55	7'711.90	68'251.90	98'965.25
7	Educateur 93%	A-T3	5'206.65	7'549.65	66'815.90	96'883.05
8	Educateur 90%	B2-T1 / B1-T3	5'038.55	7'305.90	64'658.70	93'755.10
9	Educateur 85%	B2-T2	4'758.75	6'900.20	61'068.10	88'548.75
10	Educateur 80%	C1-T1 / B2-T3	4'478.70	6'494.10	57'474.25	83'337.70
11	Educateur 75%	C1-T2	4'198.85	6'088.35	53'883.00	78'130.35
12	Educateur 70%	C2-T1 / C1-T3	3'918.95	5'682.50	50'291.10	72'922.10
13	Educateur 65%	C2-T2	3'639.05	5'276.60	46'699.20	67'713.85
14	Educateur 60%	C2-T3	3'359.15	4'870.75	43'107.30	62'505.60

Annexe 8

Ordonnance concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais

du 10 juillet 1997

Le Conseil d'Etat du Canton du Valais

vu l'article 57 de la Constitution cantonale;
vu la loi du 12 novembre 1982 fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais;
sur la proposition du Département des finances et de l'économie,

ordonne:

Chapitre 1: Dispositions générales

Article premier Champ d'application

¹ La présente ordonnance règle le domaine concernant le traitement des fonctionnaires et employés (ci-après fonctionnaires) titulaires d'une fonction énumérée dans l'organigramme de l'administration cantonale, des établissements de l'Etat et des tribunaux (personnel administratif).

² Sont réservées les dispositions spéciales relatives aux apprentis et aux indemnités de déplacement.

Art. 2 Egalité entre hommes et femmes

Toute désignation de personne, de statut, de fonction ou de profession utilisée dans la présente ordonnance s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

Art. 3 Poste à repourvoir

Lors de démission, de transfert ou de mise à la retraite d'un titulaire de fonction, la nécessité de repourvoir le poste est dûment motivée par le département concerné.

Art. 4 Remplacement en cas d'absence

En cas d'absence momentanée d'un fonctionnaire pour cause de maladie, d'accident, de service militaire, de vacances, de congé payé ou autre cas similaire, le fonctionnaire désigné pour le remplacement est tenu d'exécuter des travaux de l'emploi vacant, sans avoir droit pour cela à une rétribution spéciale.

Art. 5 Requêtes salariales

Toutes les requêtes salariales seront examinées une fois par an dans le cadre du budget. Ces requêtes doivent être déposées jusqu'au 31 mars. Elles seront traitées par la commission de classification pour remise au Conseil d'Etat.

Art. 6 Annonce de changements personnels

Le fonctionnaire est tenu d'annoncer immédiatement à l'administration cantonale des finances et au service du personnel et de l'organisation tous les changements concernant sa situation personnelle (changement d'adresse, d'état civil, etc.).

Chapitre 2: Procédure d'appréciation des prestations et du comportement

Art. 7 Définition et buts

¹ L'appréciation des prestations et du comportement est un instrument de gestion des ressources humaines.

² Elle vise principalement à

- déterminer le degré de réalisation des tâches,
- déceler les potentialités, les besoins de formation et de perfectionnement, ainsi que les possibilités d'évolution de carrière,
- favoriser la responsabilisation à tous les niveaux,
- et accroître l'efficacité du personnel en développant les compétences et la motivation.

³ L'appréciation permet d'autre part l'application d'un système individualisé de traitement basé sur la performance.

Art. 8 Principe et procédure

¹ Une fois par année, le chef direct (chef de service, ou chef de département) en collaboration, selon les structures, avec le supérieur direct du fonctionnaire, procède à l'appréciation individuelle des prestations et du comportement de ce dernier. Le chef de service peut déléguer cette compétence au supérieur direct du fonctionnaire.

² L'appréciateur a la faculté de procéder en cours de période à une appréciation intermédiaire portant sur la réalisation des objectifs.

³ L'appréciation est communiquée au fonctionnaire lors d'un entretien au cours duquel le fonctionnaire a la faculté de faire valoir ses observations et où sont également discutées :

- la réalisation des objectifs fixés et les écarts,
- les éventuelles mesures à prendre,
- la détermination des objectifs futurs.

⁴ En cas de transfert ou de promotion, c'est le chef de service du moment de l'appréciation qui est responsable de celle-ci.

⁵ Le fonctionnaire travaillant simultanément dans plusieurs services fait l'objet d'une appréciation dans chaque service. L'importance respective des appréciations est fonction des taux d'activité respectifs.

⁶ Le formulaire d'appréciation est signé par l'appréciateur et le fonctionnaire. Par sa signature, celui-ci confirme qu'il a pris connaissance de l'appréciation et que l'entretien d'appréciation a eu lieu. Tant que cette formalité n'est pas

remplie, il n'est pas statué sur les incidences salariales de l'appréciation.

⁷ Les formulaires d'appréciation sont transmis, chaque année, par le service du personnel et de l'organisation aux services pour le 31 août au plus tard et doivent être retournés à celui-ci pour le 31 octobre.

Art. 9 Demande de réexamen

Dans le délai de dix jours à dater de l'entretien d'appréciation, le fonctionnaire peut adresser une demande écrite de réexamen, par la voie de service, à son chef de département. Celui-ci, sous réserve de la question du respect des moyennes, statue en dernière instance après avoir entendu le fonctionnaire. Il peut déléguer à un groupe de travail désigné par lui le réexamen du cas.

Art. 10 Critères et sous-critères

¹ L'appréciation des prestations et du comportement est effectuée sur la base des critères suivants :

- réalisation des objectifs,
- exécution qualitative du travail,
- exécution quantitative du travail,
- indépendance, autonomie, adaptation,
- comportement social,

² Pour les cadres appelés à diriger du personnel, est applicable en sus le critère de la qualité de direction.

³ Les divers critères peuvent être subdivisés en sous-critères.

Art. 11 Objectifs

¹ Les objectifs professionnels et personnels déterminants pour l'appréciation sont convenus pour chaque période lors de l'entretien d'appréciation portant sur la période précédente.

² Le nombre des objectifs pour chaque période peut varier de 1 à 2.

Art. 12 Echelle d'appréciation

¹ L'échelle d'appréciation pour chaque critère va de 1 à 5 points et s'établit comme suit:

- 5: exigences du poste nettement dépassées,
- 4: exigences du poste entièrement satisfaites,
- 3: exigences du poste satisfaites, mais perfectibles,
- 2: exigences du poste partiellement ou pas encore satisfaites,
- 1: exigences du poste non satisfaites.

² Chaque critère est apprécié en points entiers; le demi-point ne peut être utilisé.

Art. 13 Moyenne particulière et moyenne générale

¹ Pour chaque critère il est établi une moyenne particulière tenant compte du nombre de sous-critères ou d'objectifs retenus.

² La moyenne générale est établie sur la base des moyennes particulières. Toutes les moyennes particulières ont la même valeur.

³ Les moyennes sont calculées au centième et ne peuvent être arrondies.

Art. 14 Correctif

¹ Lorsque la moyenne des appréciations dépasse, par service, la valeur limite fixée par le Conseil d'Etat entre trois et quatre points, il est fait application au résultat des qualifications, pour le calcul des incidences financières, du correctif suivant:
$$\frac{\text{valeur limite}}{\text{moyenne du service}}$$

² Les appréciations concernant les fonctionnaires dont la prime de performance est octroyée sur la base de la situation acquise (ancienne prime au mérite), ne sont pas prises en considération.

³ Lorsque le nombre de personnes, par service, dont l'appréciation est retenue, est inférieur à 20, la moyenne du service est pondérée par la prise en compte, à valeur égale, de la moyenne du département.

Chapitre 3: Augmentation progressive liée à la prestation

Art. 15 Augmentation initiale

L'augmentation initiale concernant un fonctionnaire nouvellement nommé est fixée comme suit:

- activité antérieure identique ou analogue: 2 pour cent par an,
- activité antérieure partiellement comparable: 1 pour cent par an,
- activité antérieure sans rapport, notamment les années consacrées à l'éducation des enfants ou à des soins à des personnes dépendantes: 0,5 pour cent par an.

Art. 16 Evolution

¹ Au 1er janvier de chaque année, il est attribué au fonctionnaire une augmentation progressive liée à la prestation fixée sur la base du résultat de l'appréciation de l'année précédente, conformément au barème suivant:

- de 3,75 à 5 points: 3 pour cent
- de 2,75 à 3,74 points: 2 pour cent
- de 2,25 à 2,74 points: 1 pour cent
- de 1 à 2,24 points: 0 pour cent

² S'il n'est pas fait application des paliers d'attente, l'évolution de l'augmentation progressive liée à la prestation débute au 1er janvier de l'année suivant l'entrée en fonction, à condition que celle-ci soit intervenue au plus tard le 1er juillet.

³ S'il est fait application des paliers d'attente, l'évolution de l'augmentation progressive liée à la prestation débute l'année suivant celle où la réduction liée aux paliers a pris fin. Exceptionnellement, elle peut débiter l'année même où la réduction prend fin, si, et dans la mesure où cette solution est nécessaire pour assurer une évolution du traitement correspondant intégralement à l'appréciation des prestations et du comportement.

⁴ L'évolution cumulative de l'augmentation progressive liée à la prestation peut intervenir jusqu'à la limite du traitement maximum de 140 pour cent.

⁵ En fonction de la situation du ménage financier de l'Etat, le Conseil d'Etat peut appliquer au barème de l'alinéa 1 un coefficient de 0,6 à 1,4. Sauf décision contraire, le coefficient déterminant est 1.

Chapitre 4 : Prime de performance

Art. 17 Principe

¹ La prime de performance est une composante salariale versée mensuellement.

² Elle est fixée pour chaque année sur la base de l'appréciation de l'année précédente, et ne constitue pas un droit acquis.

Art. 18 Conditions

¹ A droit à une prime de performance le fonctionnaire qui, au 1er janvier d'une année, satisfait aux conditions cumulatives suivantes:

- être en fonction depuis un an au moins,
- avoir atteint avant le 1er janvier le traitement maximum de 140 pour cent,
- avoir obtenu une appréciation suffisante.

² Exceptionnellement, le fonctionnaire, dont la dernière augmentation progressive liée à la prestation ne peut être accordée intégralement en raison de la limite maximale de 140 pour cent, a droit, l'année où cette limite est atteinte, et toutes autres conditions réunies, à une prime de performance dont le pourcentage correspond à celui de la partie non servie de l'augmentation progressive.

Art. 19 Base de calcul

¹ La prime de performance est calculée sur le traitement de base et l'augmentation progressive liée à la prestation, selon le barème suivant:

Points	Prime de performance
4,5 à 5	7 pour cent
4 à 4,49	6 pour cent
3,5 à 3,99	5 pour cent
3 à 3,49	4 pour cent
2,75 à 2,99	3 pour cent
2,5 à 2,74	2 pour cent

² En cas de promotion, la prime de performance est limitée à un taux maximum de 4 pour cent jusqu'à la fin de l'année civile en cours, ainsi que durant l'année civile suivante si la promotion est intervenue après le 1er juillet. Durant cette période le traitement antérieur est, en tous les cas, garanti.

³ En fonction de la situation du ménage financier de l'Etat, le Conseil d'Etat peut appliquer au barème de l'alinéa 1 un coefficient de 0,6 à 1,4. Sauf décision contraire, le coefficient est 1.

Art. 20 Compétence

Le Conseil d'Etat approuve les appréciations et statue sur l'attribution de la prime de performance.

Art. 21 Effet

La prime de performance prend effet au 1er janvier.

Art. 22 Retrait

En cas de manquement, la prime de performance, attribuée pour une année, peut être réduite ou supprimée, par décision du Conseil d'Etat, le fonctionnaire entendu.

Chapitre 5: Autres éléments du traitement Section 1: Paliers d'attente

Art. 23⁵

Abrogé

Art. 24⁵

Abrogé

Section 2: Maternité, réduction d'activité et indemnité en capital

Art. 25 Traitement en cas de maternité

¹ Si la reprise du travail n'intervient pas dans les six mois qui suivent l'accouchement, le droit au traitement court pendant huit semaines.

² Si après l'accouchement, le temps de travail est inférieur à six mois, le droit au traitement est réduit pro rata temporis.

³ Les absences liées à des complications d'ordre médical en rapport avec la grossesse, attestées par le médecin, survenant un mois avant l'accouchement, sont comptées dans le congé de maternité.

⁴ Si, pour des raisons médicales attestées par le médecin, l'absence doit durer plus de 16 semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables dès le premier jour de l'absence.

Art. 26 Réduction d'activité

¹ Le fonctionnaire peut, à sa demande, être autorisé, dans les cinq ans précédant l'âge de la retraite statutaire, à réduire son activité de 20 pour cent au maximum par rapport à son taux d'activité moyen des cinq dernières années.

² Le fonctionnaire qui n'a pas un taux d'activité minimum de 50 pour cent ne peut bénéficier de cette mesure.

³ Cette réduction d'activité entraîne une réduction correspondante du traitement.

⁴ L'Etat prend à sa charge le versement de la totalité des cotisations de prévoyance professionnelle (parts employeur et employé) afférentes à la part d'activité réduite et permettant de maintenir le traitement assuré à son niveau antérieur.

Art. 27^{1,4} Indemnité en capital

¹ Au fonctionnaire qui prend une retraite anticipée, il est versé, lors de son départ, une indemnité en capital.

² Celle-ci est calculée à raison d'un montant allant de 20 000 à 35 000 francs par année d'anticipation sur la retraite statutaire. Ce montant est fixé chaque année par le Conseil d'Etat au vu principalement de la situation du marché du

travail et de l'orientation de la politique du personnel. Une fraction d'année est prise en compte pro rata temporis.

³ Si, durant les cinq dernières années, le taux d'activité n'a pas été en permanence de 100 pour cent, ce montant est réduit proportionnellement au taux d'activité moyen durant cette période. Une réduction d'activité au sens de l'article 26 n'est pas prise en considération.

⁴ L'indemnité en capital ne peut dépasser le montant annuel du traitement assuré.

Section 3: Indemnités diverses

Art. 28 Heures supplémentaires

¹ Si les circonstances exigent exceptionnellement des heures de travail supplémentaires, celles-ci sont compensées par des congés équivalents.

² Au cas où ces heures supplémentaires ne peuvent être compensées par des congés équivalents, celles-ci sont indemnisées, par heure, à 125 pour cent du traitement converti à l'heure.

³ Pour les fonctionnaires rangés au-dessus de la sixième classe de traitement, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées que par des congés.

⁴ Les indemnités pour services extraordinaires sont fixées dans chaque cas par le Conseil d'Etat.

Art. 29³ Indemnité de nuit, du dimanche et des jours fériés

¹ Les indemnités spéciales servies au personnel infirmier et au personnel de maison des établissements hospitaliers cantonaux, des établissements pénitentiaires, des téléphériques, et des autres unités d'organisation désignées par le Conseil d'Etat, dont la fonction comporte l'obligation de travailler la nuit, le dimanche et les jours fériés, sont réglées de la manière suivante:

- service de nuit 4 francs par heure

- service du dimanche et des jours fériés 4 francs par heure

Ces indemnités ne peuvent en aucun cas être cumulées et ne sont pas indexées.

² Le travail de nuit est celui qui se fait entre 20 heures et 6 heures. Le travail du dimanche et des jours fériés est celui qui s'effectue entre le samedi ou veille de fête à 18 heures et le lundi ou lendemain de fête à 6 heures.

³ Les indemnités pour le personnel d'entretien du service des routes et des cours d'eau sont fixées par un règlement spécial du Conseil d'Etat.

Art. 29bis³ Service de piquet - Définition

¹ Le service de piquet oblige le personnel à se tenir à disposition de son employeur en dehors de l'horaire ordinaire de travail, de manière à ce qu'il soit immédiatement disponible en cas de nécessité.

² Le service de piquet consiste en un service d'attente ou un service de présence.

³ En cas de service d'attente, le personnel doit se tenir à son domicile ou aux environs de celui-ci et être atteignable.

⁴ En cas de service de présence, le personnel doit se tenir dans un lieu de travail ou de repos déterminé.

⁵ Le service de piquet est autorisé dans les unités d'organisation mentionnées à

l'article 29, ainsi que dans les autres unités d'organisation désignées par le Conseil d'Etat.

Art. 29ter³ Service de piquet - Indemnités et compensation

¹ L'indemnité pour le service d'attente est de 1,25 franc par heure, avec un maximum de 15 francs par jour de travail ordinaire (semaine), et de 30 francs par jour entier (24 heures) durant le week-end et les jours fériés ou chômés.

L'indemnité pour le service de présence est de 4 francs par heure.

² Le temps d'intervention, y compris le temps de déplacement, est compensé en congé à raison de 125 pour cent dans la mesure où les besoins du service le permettent. Si tel n'est pas le cas, ce temps est indemnisé à 125 pour cent du traitement.

³ Les diverses indemnités et compensations concernant le service de piquet ne sont pas cumulables entre elles, ni avec les indemnités prévues par l'article 29 de la présente ordonnance.

⁴ Les modalités de paiement des indemnités sont arrêtées par le département des finances et de l'économie.

⁵ Les indemnités pour le personnel d'entretien du service des routes et des cours d'eau sont fixées par un règlement spécial du Conseil d'Etat.

Art. 30 Facturation des repas

¹ La facturation des repas pris en dehors des heures de travail par le personnel éducatif et soignant des établissements hospitaliers cantonaux, voire des institutions subventionnées par l'Etat, est calculée selon les normes suivantes :

	Par jour
petit déjeuner	4.50 francs
repas de midi	9.-- francs
repas du soir	7.-- francs

² Ces tarifs ne sont pas applicables aux employés dont le contrat d'engagement précise que la nourriture et le logement sont fournis gratuitement par l'établissement, ni à ceux qui bénéficient de conditions spéciales accordées par le Conseil d'Etat.

³ Les repas pris durant les heures de travail avec prise en charge éducative (obligation de manger avec les enfants handicapés ou malades) sont gratuits pour l'ensemble des repas.

⁴ La gratuité pour l'ensemble des repas est également accordée au personnel éducatif et soignant durant les camps.

⁵ Cette manière de faire est applicable à tous les établissements hospitaliers cantonaux et sert de référence pour les institutions privées subventionnées par l'Etat.

Art. 31 Indemnités pour activités en dehors du temps normal de travail

¹ L'horaire journalier est le suivant:

- fonctionnaire: de 7 h 30 à 17 h 45.

Sont considérés comme étant en dehors de l'horaire normal de travail tous les jours de congé officiel.

² Toute indemnité est supprimée aux fonctionnaires appelés à accomplir,

pendant l'horaire normal de travail, des tâches ne figurant pas dans leur cahier des charges. L'indemnité à verser aux fonctionnaires de l'Etat pour des tâches ne figurant pas dans leur cahier des charges et accomplies en dehors de l'horaire normal de travail est fixée à 35 francs de l'heure.

³ Le temps de préparation et de correction pour les fonctionnaires chargés de cours d'enseignement peut se faire au bureau pendant l'horaire normal de travail. Cependant, dans la mesure où la préparation et les corrections sont incompatibles avec la bonne marche du service, le fonctionnaire chargé de cours est rémunéré sur la base du tarif prévu à l'alinéa 2. Les services concernés fixeront dès lors de cas en cas, sur préavis de la direction de l'école, la durée en heures relative à la préparation et aux corrections.

⁴ Les fonctionnaires donnant des conférences découlant de leur fonction en dehors de l'horaire normal de travail, ne touchent pas d'honoraires. En revanche, ils pourront compenser le temps consacré à ces conférences, dans une mesure compatible avec la bonne marche du service.

⁵ Les intéressés sont mis au bénéfice des dispositions concernant les indemnités de déplacement servies habituellement.

Art. 32 Fonctionnaire désigné comme expert

Le fonctionnaire désigné comme expert pendant l'horaire normal de travail, se verra déduire le temps nécessaire de ses vacances ordinaires ou devra compenser par des heures supplémentaires. En revanche, il bénéficiera des indemnités versées. A défaut, ces indemnités seront versées à la caisse de l'Etat.

Chapitre 6: Temps de travail - Contrôle

Art. 33 Contrôle du temps de travail, contrôle des absences, horaire variable

¹ Le contrôle des présences et des absences ainsi que la surveillance générale des fonctionnaires sont assurés par les chefs de service en collaboration avec le service du personnel et de l'organisation.

² Les justificatifs des absences pour les vacances, les maladies, le service militaire ou la protection civile doivent être transmis au service du personnel et de l'organisation. Ceux concernant les chefs de service le sont après remise préalable au chef de département.

³ Durant son incapacité de travail, le fonctionnaire n'a pas le droit de quitter son lieu de domicile sauf autorisation de son médecin traitant et de son chef de département.

⁴ Pour tous les services soumis à l'horaire variable, avec ou sans dispositif de contrôle, le règlement du 1er mai 1974 relatif à l'horaire variable est applicable.

Art. 34 Service extérieur

Le fonctionnaire qui est appelé à faire du service extérieur est tenu de requérir l'autorisation écrite du chef de service, le chef de service celle du chef de département sur la base, le cas échéant, d'un plan de travail.

Art. 35 Fonctionnaire chargé de cours

beau-frère ou belle-soeur	un jour
oncle ou tante	un jour
neveu ou nièce	un jour
cousin ou cousine du premier degré (y compris cousin germain par alliance)	demi-jour
grand-oncle ou grand-tante	demi-jour
c) En cas de mariage:	
congé personnel	six jours ouvrables
ascendant ou descendant (enfants et petits-enfants, frère ou soeur, beau-frère ou belle-soeur), à condi- tion que la cérémonie ait lieu un jour ouvrable	un jour
neveu ou nièce (même condition)	un jour

d) Naissance dans sa propre famille deux jours ouvrables

² Pour les cas de maladie d'un proche, le chef de département est compétent pour accorder un congé spécial ne dépassant pas deux jours ouvrables, pour une seule et même maladie, suivant les besoins et la gravité de la maladie.

³ Tous les autres congés sont déduits des congés réglementaires.

Art. 38² Charge publique

¹ Le fonctionnaire occupant une charge publique a droit à des congés spéciaux, jusqu'à dix jours par an au maximum, dans la mesure où il ne peut s'acquitter de dite charge en dehors des heures ordinaires de travail.

² Est considérée comme charge publique celle faisant l'objet d'une élection, et non d'une nomination.

³ Le congé est subordonné à l'autorisation du chef de service, respectivement du chef de département.

⁴ Lorsque la limite maximale de dix jours est atteinte, les éventuelles absences supplémentaires sont prises en compte comme vacances, ou font l'objet de congés non payés.

⁵ Si, dès l'abord, la charge publique apparaît comme nécessitant un volume de travail considérable, il sera opéré une réduction adéquate du taux d'activité, avec réduction correspondante du traitement.

⁶ Par voie de directives, le Conseil d'Etat règle le détail de l'application des dispositions susmentionnées.

Art. 38bis² Présidents d'associations de personnel

Le Conseil d'Etat peut accorder des congés spéciaux jusqu'à cinq jours par an aux présidents d'associations de personnel affiliées à la Fédération des magistrats, enseignants, et fonctionnaires de l'Etat du Valais.

Art. 39 Jeunesse et Sport

¹ Les fonctionnaires sont autorisés, dans le cadre de l'application de la loi Jeunesse et Sport, à prendre le temps nécessaire, mais douze jours au plus par année:

- pour prendre part en qualité de chef de cours, d'enseignant ou de participant aux cours d'experts, aux cours centraux, aux cours de moniteurs des catégories 1 à 3 et aux cours de répétition pour moniteurs;
- pour les tâches de surveillance des experts;

- pour la direction de cours d'une branche sportive reconnue ou d'examens de performance, comme chefs de cours des catégories 1 à 3.

² L'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

Art. 40 Cours de sapeurs-pompiers

¹ Aucune déduction n'est faite sur les congés d'un fonctionnaire lorsqu'il s'absente du bureau:

a) pour participer à un cours cantonal, organisé par l'Etat, pour la formation des instructeurs, des cadres supérieurs des corps de sapeurs-pompiers et des spécialistes;

b) pour effectuer une inspection de matériel et d'installation de lutte contre le feu ordonnée par l'Etat;

c) pour suivre un cours communal de sapeurs-pompiers organisé par la commune de domicile de l'intéressé.

² Le fonctionnaire devra par contre solliciter un congé, à valoir sur ses congés réglementaires, lorsqu'il s'absente du bureau pour fonctionner comme membre d'une commission de feu locale.

Art. 41 Congés non payés

Le Conseil d'Etat peut accorder à un fonctionnaire des congés non payés, pour autant que l'activité du service ne soit pas perturbée de façon considérable.

Art. 42 Objets-souvenirs

¹ Il est remis en don au fonctionnaire engagé à plein temps ou à mi-temps au moins à l'Administration cantonale une montre ou un objet-souvenir après 30 ans de service.

² Cette disposition est applicable également aux:

a) recteurs et professeurs des collèges cantonaux et des écoles normales nommés par le Conseil d'Etat;

b) maîtres professionnels;

c) juges et greffiers de l'ordre judiciaire.

³ Un plateau-souvenir est remis en don au personnel de l'Administration cantonale qui ne consacre pas à celle-ci tout son temps (préfet, sous-préfet, officier d'état civil, chef de section, inspecteur de bétail, cantonnier, etc.).

Chapitre 8: Dispositions transitoires et finales

Art. 43 Droit transitoire

¹ Le personnel en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance conserve l'intégralité des parts d'expérience acquises.

² L'évolution des traitements après l'entrée en vigueur de la présente ordonnance est soumise en principe aux nouvelles dispositions.

³ Les bénéficiaires d'une prime de performance avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance demeurent soumis aux anciennes dispositions régissant les parts d'expérience et la prime de performance jusqu'au moment où ils atteignent le traitement maximum. La procédure d'appréciation et les bases de calcul de la prime de performance sont régies par les nouvelles dispositions. Le Conseil d'Etat conserve la possibilité d'appliquer à ces éléments un coefficient de 0,6 à 1,4.

⁴ Les bénéficiaires des anciennes primes au mérite demeurent au bénéfice de la situation acquise conformément à l'article 15 du règlement d'exécution du 26 juin 1991 concernant la prime de performance. Demeure réservée la réduction ou la suppression de la prime en cas de manquement.

⁵ Aux greffiers demeure applicable par analogie l'ancien système des paliers d'attente prévu par l'article 4*bis* de l'ordonnance du 22 décembre 1982 concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais.

⁶ Sous réserve des dispositions de droit transitoire précédentes, toutes les dispositions contraires à la présente ordonnance sont abrogées, notamment, - l'ordonnance du 22 décembre 1982 concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais, - et le règlement d'exécution du 26 juin 1991 concernant la prime de performance.

Art. 44 Dispositions particulières

Le Conseil d'Etat peut prévoir, pour certains services spécifiques, des dispositions particulières concernant la procédure d'appréciation des prestations et du comportement.

Art. 45 Entrée en vigueur

¹ La présente ordonnance sera publiée au Bulletin officiel.

² Elle entre en vigueur au 1er janvier 1998, à l'exception des articles 14 à 23 concernant le correctif, l'augmentation progressive liée à la prestation, la prime de performance, et les paliers d'attente, pour lesquels l'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 1999.

Ainsi arrêté en du Conseil d'Etat à Sion, le 10 juillet 1997.

Le président du Conseil d'Etat: **Wilhelm Schnyder**
Le chancelier d'Etat: **Henri v. Roten**

Intitulé et modifications	Publication	Entrée en vigueur
O concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais du 10 juillet 1997	RO/VS 1997, 166	01.01.1998
¹ modification du 9 juillet 1999; n.t.: art. 27, al. 2	RO/VS 1999, 145	01.01.2000
² modification du 27 septembre 2000: n.t.: art. 38; n.: art. 38 <i>bis</i>	RO/VS 2000, 173	13.10.2000
³ modification du 17 janvier 2001: n.t.: art. 29; n.: art. 29 <i>bis</i> , 29 <i>ter</i>	RO/VS 2001, 111	05.01.2001
⁴ modification du 27 juin 2001: n.t.: art. 27	RO/VS 2001, 161	24.08.2001
⁵ modification du 21 janvier 2004: a.: art. 23, 24	BO No 5/2004	01.01.2004
a.: abrogé; n.: nouveau; n.t.: nouvelle teneur		

Annexe 9

CHANCELLERIE D'ÉTAT
DU CANTON DU VALAIS



STAATSKANZLEI
DES KANTONS WALLIS

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES SÉANCES DU CONSEIL D'ÉTAT

AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DER SITZUNGEN DES STAATSRATES

Séance du
Sitzung vom 06 NOV 1996

LE CONSEIL D'ÉTAT,

Vu la demande du 8 octobre 1996 du Directeur du Centre médico-éducatif "La Castalie" à Monthey, tendant à appliquer l'indemnité servie aux stagiaires éducateurs tel que prévu dans le statut des stagiaires élaboré par la CValDI (Conférence des directeurs des institutions) en collaboration avec l'AVIEA (Association valaisanne des institutions en faveur des enfants, adolescents et adultes en difficulté)

Vu l'avis du Service du personnel et de l'organisation;

Sur la proposition du Département de la santé publique,

décide :

1. L'indemnité fixée dans le statut des stagiaires éducateurs présenté par la CValDI et l'AVIEA est applicable par analogie aux stagiaires éducateurs des établissements cantonaux et arrêtée comme il suit :

Stage d'information	:	sans indemnité
Stage probatoire	:	Fr. 400.--
Stage 1ère année	:	Fr. 800.--
Stage 2ème année	:	Fr. 900.--
Stage 3ème année	:	Fr. 1'100.--

Ces montants ne sont pas soumis au renchérissement.

2. Pour toutes autres dispositions, est applicable la teneur de la décision du Conseil d'Etat du 3 octobre 1990.

3. La présente décision prend effet avec effet immédiat.

Pour copie conforme,
LE CHANCELIER D'ÉTAT :



Distr. :
3 extr. Dépt. santé publ.
1 " Serv. pers. & organ.
1 " Adm. fin.
1 " Insp. fin.

Annexe 10

Annexe à la circulaire no 8/90

CHANCELLERIE D'ÉTAT
DU CANTON DU VALAIS



STAATSKANZLEI
DES KANTONS WALLIS

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES SÉANCES DU CONSEIL D'ÉTAT AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DER SITZUNGEN DES STAATSRATES

Séance du **3 OCT. 1990**
Sitzung vom **LE CONSEIL D'ÉTAT,**

Vu l'art. 2, al. 3 de la loi du 11 mai 1983 fixant le statut des fonctionnaires;

Vu la nécessité de différencier le statut de stagiaire de celui d'auxiliaire et de réadapter en conséquence sa décision du 29 mai 1985;

Vu l'avis du Service du personnel et de l'organisation et de l'Administration cantonale des finances;

Sur la proposition du Département des finances,

d é c i d e :

1. Est considérée comme stagiaire toute personne engagée à plein temps ou à temps partiel par le Conseil d'Etat ou par la direction d'un établissement pour une durée déterminée, en vue d'une préparation à une profession ou d'un perfectionnement de celle-ci.
2. L'indemnité mensuelle de stage est fixée comme il suit :
 - a) Fr. 1'000.- pour les stages faisant partie intégrante du programme de formation
 - b) Fr. 400.- pour les stages probatoires ou préprofessionnels pendant les trois premiers mois.
3. L'indemnité des stagiaires, dont le stage ne fait pas partie du programme de formation, est établi de la façon suivante :

Nbre de semestres d'étude	Durée engag.	1 à 3 mois	4 à 6 mois	7 mois et plus
Jusqu'à 3 semestres		1'000.-	-	-
4 à 6 semestres		1'400.-	1'700.-	-
7 semestres et plus (licence)		1'800.-	2'300.-	2'800.-

4. L'indemnisation des repas et du logement est calculée selon l'art. 10 modifié du règlement d'exécution du 22 décembre 1982 du décret du 12 novembre 1982 fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais.
5. Les montants indiqués sous chiffre 2 et 3 ne sont pas soumis au renchérissement.
6. Le stagiaire a droit aux congés, pro rata temporis, selon les dispositions en vigueur pour le personnel de l'Administration cantonale.
7. Le stagiaire est assuré contre les accidents professionnels et non-professionnels. L'Etat du Valais paie les primes de l'assurance contre les accidents professionnels et les deux tiers des primes de l'assurance contre les accidents non-professionnels. Le stagiaire doit également être affilié à une caisse maladie; la prime est à sa charge.

Sont réservées les dispositions de la loi sur la prévoyance professionnelle (pour un engagement au-delà de trois mois avec une indemnité dépassant le minimum légal).
8. En cas d'absence pour cause de maladie, le stagiaire reçoit un traitement selon les dispositions du code des obligations.
9. En cas de service militaire, le stagiaire n'est pas rétribué; par contre, il bénéficie de l'allocation de perte de gain; les services intéressés en avisent l'Administration cantonale des finances dès le début du stage.
10. Le stagiaire a droit aux indemnités de déplacements et de repas selon l'arrêté du 1er septembre 1987 pour autant qu'il doive se déplacer dans le cadre d'un mandat confié par le chef de service.
11. Le traitement des stagiaires-ingénieurs forestiers, des stagiaires-gardes-forestiers et des stagiaires de l'Ecole suisse du tourisme est fixé par décision spéciale du Conseil d'Etat.
12. Cette décision, qui entre en vigueur le 1er janvier 1991, abroge toutes les dispositions antérieures qui lui sont contraires.

Pour copie conforme

LE CHANCELIER D'ETAT



Distr. :

- 1 extr. Dépt. fin.
- 1 " Serv. pers. & organ. (pour distr. à tous les services)
- 1 " Adm. fin.
- 1 " Insp. fin.

Liste des abréviations

Sur le plan valaisan

AVALTES	Association valaisanne des travailleuses et travailleurs de l'éducation spécialisée
AVIEA	Association valaisanne des institutions en faveur des enfants, des adolescents et des adultes en difficulté
CAC	Conférence AVIEA-CVALDI
CCT	Convention collective de travail
CE	Commission des études du CFPS
CFPS	Centre de formation pédagogique et sociale de Sion
CP	Commission de promotion de la CPPC
CPPC	Commission paritaire professionnelle cantonale
CVALDI	Conférence valaisanne des directeurs d'institutions pour les personnes en difficulté

Sur le plan suisse et international

AIEJI	Association internationale des éducateurs de jeunes inadaptés
ASJI	Association professionnelle suisse pour l'éducation et la pédagogie spécialisée
CERES	Comité d'entente romande des écoles d'éducateurs spécialisés
CFC	Conférence FRAJI-CRDIE
CORAS	Conférence romande de l'action sociale
CRDIE	Conférence romande des directeurs d'institutions d'éducation
CSEES	Conférence suisse des écoles d'éducateurs spécialisés (SAH en allemand)
FERTES	Fédération romande des travailleurs de l'éducation spécialisée
FRAJI	Fédération romande des associations cantonales groupant des établissements pour jeunes inadaptés