

Ordonnance concernant le traitement des 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

Art. 1¹⁶ Champ d'application

¹La présente ordonnance règle le domaine concernant le traitement des employés de l'administration cantonale, des établissements de l'Etat et des tribunaux (personnel administratif).

²Sont 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. 4¹⁶ Remplacement en cas d'absence, remplacement de durée déterminée et indemnité de remplacement

¹En cas d'absence momentanée d'un employé 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.

²Pour des remplacements de plus de six mois, une indemnité peut être versée pour la période à partir du 7ème mois.

³En règle générale, le montant de l'indemnité est égal à la différence entre le minimum du traitement prévu pour la fonction de base et le minimum du traitement de la fonction dans laquelle se fait le remplacement.

⁴ L'octroi de l'indemnité est décidé par l'autorité d'engagement, avec préavis du Service des ressources humaines (SRH).

Art. 5 ¹¹ 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 janvier. Elles seront traitées par la commission de classification pour remise au Conseil d'Etat.

Art. 5bis ^{11,16} Chaîne de fonction

¹ Conformément aux principes des chaînes de fonction, une classe d'attente directement inférieure à la classe ordinaire de la fonction est appliquée pour tous les employés nouvellement engagés, promus ou reclassés.

² Les modalités d'application sont fixées dans les décisions de chaîne de fonction, de reclassification, de promotion ou d'engagement.

Art. 6 ¹⁶ Annonce de changements personnels

L'employé est tenu d'annoncer immédiatement aux instances concernées 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 ¹⁶ Définition et buts

¹ L'appréciation des prestations et du comportement est un instrument de conduite 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 et de mobilité professionnelle,
- favoriser la responsabilisation à tous les niveaux hiérarchiques,
- accroître l'efficacité du personnel en développant les compétences et la motivation, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des compétences.

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

Art. 8 ^{11,16} 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 de l'employé, procèdent à l'appréciation individuelle des prestations et du comportement de ce dernier. Le chef de service peut déléguer cette compétence au supérieur direct de l'employé pour autant que celui-ci ait également suivi les cours de formation y relatifs.

² L'appréciateur a l'obligation de procéder en cours de période à une appréciation intermédiaire, en cas de manquement. L'appréciation

intermédiaire revêt un caractère obligatoire si l'employé le demande.

³ L'appréciation est communiquée à l'employé lors d'un entretien au cours duquel l'employé fait valoir ses observations. Durant cet entretien, les éléments suivants doivent, en principe, également être discutés :

- la réalisation des objectifs fixés et les écarts,
- l'évaluation des prestations et du comportement ainsi que des écarts,
- les éventuelles mesures à prendre,
- la détermination des objectifs futurs,
- et la satisfaction de l'employé.

⁴ En cas de transfert ou de promotion, au moment de l'appréciation, c'est le nouveau supérieur direct qui est responsable de celle-ci, en collaboration avec l'ancien supérieur direct.

⁵ L'employé travaillant dans plusieurs services fait l'objet d'une appréciation dans chaque service. L'importance de chaque appréciation est fixée en fonction du taux d'activité.

⁶ Le formulaire d'appréciation est signé par l'appréciateur et l'employé. Par sa signature, ce dernier 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 et le résumé des appréciations rempli et signé par le chef de service doivent être envoyés au plus tard pour le 30 novembre au SRH.

Art. 9 ^{11,16} Demande de réexamen

Dans le délai de dix jours à dater de l'entretien d'appréciation, l'employé 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 de l'enveloppe budgétaire, statue en dernière instance après avoir entendu l'employé. Il peut déléguer le réexamen du cas à un groupe de travail désigné par ses soins.

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 ^{11,16} Objectifs et mandats de prestations

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 varie en principe de 1 à 3.

³ Le chef de service et le chef de département assurent la concordance des objectifs professionnels avec les objectifs figurant dans les mandats de prestations opérationnels.

Art. 12 ¹¹ Echelle d'appréciation

¹ L'échelle d'appréciation pour chaque critère va de A+ à C et s'établit comme suit:

- A+: exigences du poste nettement dépassées,
- A: exigences du poste satisfaites ou même partiellement dépassées,
- B: exigences du poste partiellement satisfaites,
- C: exigences du poste non satisfaites.

² Abrogé

Art. 13 ¹¹ Appréciation particulière et appréciation générale

¹ Pour tous les critères et pour chaque sous-critère retenus il est établi une appréciation particulière et se fait en échelon entier (A+, A, B ou C).

² L'appréciation générale correspond à la moyenne des appréciations particulières et se fait en échelon entier (A+, A, B ou C).

³ Abrogé

Art. 14 ¹¹

Abrogé

Chapitre 3: Augmentation progressive liée à la prestation

Art. 15 ^{11,16} Augmentation initiale

¹ L'augmentation initiale concernant un employé nouvellement engagé est fixée comme suit:

- activité antérieure identique ou analogue: deux pour cent par an,
- activité antérieure partiellement comparable: un pour cent par an,
- activité antérieure sans rapport et les années consacrées à l'éducation des enfants: 0,5 pour cent par an.

² Les fractions d'années, calculées par mois, sont prises en compte proportionnellement.

³ Le total final est arrondi au demi supérieur.

Art. 15bis ^{11,16} Enveloppe budgétaire par département

¹ Le chef de département répartit, dans le cadre de son enveloppe budgétaire fixée par le Conseil d'Etat, les enveloppes budgétaires à ses services pour l'augmentation progressive liée à la prestation et pour la prime de performance.

² Il communique sa décision une semaine après l'approbation du budget global par le Conseil d'Etat au service concerné ainsi qu'à l'Administration cantonale des finances et au SRH.

Art. 16¹¹ Evolution

¹ Au 1er janvier de chaque année, il est attribué à l'employé, selon décision du chef de service, et dans le cadre d'une enveloppe budgétaire par département fixée par le Conseil d'Etat, une augmentation progressive liée à la prestation fixée sur la base du résultat de l'appréciation générale de l'année précédente, conformément au barème suivant:

Appréciation générale	Augmentation progressive (arrondie au dixième)
A+	2.5 - 3.0 pour cent
A	1.5 - 2.5 pour cent
B	0 - 1.5 pour cent
C	0 pour cent

² Pour le chef de service, l'attribution de l'augmentation progressive relève de la compétence du chef de département.

³ 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 30 juin.

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.

⁶ L'attribution de l'augmentation progressive peut être contestée dans un délai de dix jours dès sa notification (formulaire d'appréciation signé), par écriture déposée auprès du chef de département.

Chapitre 4: Prime de performance**Art. 17¹¹** Principe

¹ La prime de performance est une composante salariale versée pour une moitié en janvier, et l'autre moitié en juin.

² Elle est fixée pour chaque année sur la base de l'appréciation de l'année précédente.

³ Il n'y a pas de prime de performance acquise.

Art. 18¹⁶ Conditions

¹ A droit à une prime de performance l'employé 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, l'employé, 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. 19¹¹ Base de calcul

¹La prime de performance est calculée sur le traitement de base et l'augmentation progressive liée à la prestation, selon décision du chef de service, et dans le cadre d'une enveloppe budgétaire par département fixée par le Conseil d'Etat selon le barème suivant:

Appréciation générale	Augmentation progressive (arrondie au dixième)
A+	5.0 - 7.0 pour cent
A	2.5 - 5.0 pour cent
B	0 / 2.0 - 2.5 pour cent
C	0 pour cent

²Pour le chef de service, l'attribution de la prime de performance relève de la compétence du chef de département.

³En cas de promotion, la prime de performance est limitée à un taux maximum de quatre 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 30 juin. Durant cette période, le traitement antérieur est, en tous les cas, garanti.

⁴En 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.

⁵En cas de contestation, s'applique la même procédure que celle valant pour l'attribution de l'augmentation progressive.

Art. 20¹¹ Compétence

Le Conseil d'Etat approuve les appréciations.

Art. 21¹⁶

Abrogé

Art. 22^{11,16} Retrait

En cas de manquement, la prime de performance attribuée pour une année est réduite ou supprimée par décision du Conseil d'Etat, l'employé entendu.

Chapitre 5: Autres éléments du traitement**Section 1: Reconnaissance extraordinaire****Art. 23**¹⁶ Principe

A titre de reconnaissance extraordinaire, il peut être accordé à l'employé une prime d'un montant maximum de 1000 francs, ou des congés supplémentaires jusqu'à trois jours au maximum.

Art. 24¹⁶ Conditions et modalités

¹ La reconnaissance extraordinaire est attribuée pour des prestations ou un comportement extraordinaires.

² Un employé ou, au maximum, cinq pour cent de l'ensemble des employés d'un service peuvent bénéficier d'une reconnaissance extraordinaire par année.

³ Cette reconnaissance est attribuée par le chef de service, dans le cadre de son enveloppe budgétaire pour la prime de performance et à l'augmentation progressive liée à la prestation, après information au chef de département, à l'Administration cantonale des finances et au SRH.

⁴ Pour un chef de service, l'attribution de la reconnaissance extraordinaire relève de la compétence du chef de département.

⁵ Le chef de service et/ou le chef de département peut également répartir une reconnaissance extraordinaire entre plusieurs employés à raison d'un minimum de 200 francs ou d'un jour de congé par employé.

⁶ La reconnaissance extraordinaire ne constitue pas un droit et son attribution ou sa non-attribution ne peut faire l'objet d'une contestation.

Section 2: Maternité, réduction d'activité et indemnité en capital**Art. 25**^{8,13,16} 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 Abrogé

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.

⁵ Le traitement en cas de maternité n'est pas servi si, au moment de l'accouchement, les rapports de service n'existent plus ou sont suspendus.

⁶ Lorsqu'une employée est engagée pour une durée limitée et que l'accouchement a lieu avant la fin des rapports de service, le traitement en cas de maternité court jusqu'au dernier jour des rapports de service.

⁷ L'employée qui bénéficie d'un droit au traitement en cas de maternité de 16 semaines peut demander une anticipation jusqu'à deux semaines au maximum du versement du traitement en cas de congé maternité.

Art. 25bis^{8,16} Allocation de maternité

¹ L'allocation de maternité prévue par le droit fédéral (art. 16bss de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain) revient à l'Etat pendant que celui-ci verse le traitement.

² Lorsque le traitement n'est plus versé, le solde éventuel de l'allocation de maternité est perçu directement par l'employée.

Art. 25^{ter}^{8,16} Allocations familiales et allocation sociale

¹ La gestion des allocations familiales est assurée par la CIVAF.

² La gestion de l'allocation sociale prévue par l'article 21 de la loi sur le traitement des fonctionnaires est assurée par l'Administration cantonale des finances.

Art. 25^{quater}¹⁶ Aménagement des conditions de travail en cas de grossesse

Des conditions de travail particulières peuvent être aménagées pour les femmes enceintes, afin de protéger leur santé et celle de l'enfant.

Art. 25^{quinquies}¹⁶ Modalités en cas d'allaitement

¹ L'intégralité du temps consacré à l'allaitement est considérée comme temps de travail payé lorsque l'employée allaite son enfant pendant sa première année de vie sur son lieu de travail. Les mêmes modalités s'appliquent lorsque l'employée a recours à un tire-lait.

² Lorsque l'employée s'absente ponctuellement de son lieu de travail pour allaiter son enfant pendant sa première année de vie, elle a droit à un congé payé égal à 50 pour cent de l'absence due à l'allaitement, mais d'une heure au plus par période d'allaitement. L'horaire de l'employée est aménagé de manière à limiter au maximum les absences pendant le temps de travail.

Art. 25^{sexies}¹⁶ Congé d'adoption

¹ Le congé d'adoption prévu par l'article 14 alinéa 4 de la loi fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais vaut dans la même mesure pour le personnel masculin et féminin.

² Sa durée est des trois quarts de celle du congé de maternité.

³ Le congé d'adoption prend effet au moment de l'entrée de l'enfant au domicile en suisse.

⁴ Le congé peut, à concurrence de deux semaines au maximum, être pris de manière anticipée pour l'accomplissement des démarches en vue de l'adoption.

⁵ Hormis les deux semaines d'anticipation pour les démarches en vue de l'adoption, le congé d'adoption ne peut être fractionné.

⁶ Pour le cas où les deux parents adoptifs ont droit à un congé d'adoption au sens de la législation valaisanne, la durée maximale des deux congés est fixée globalement à 16 semaines. Un minimum de quatre semaines devra être pris par chaque un des parents.

Art. 25^{septies}¹⁶ Congé paternité

Un congé paternité de dix jours ouvrables est accordé sur présentation de la copie de l'extrait de naissance ou de la reconnaissance en paternité, à prendre dans les deux mois qui suivent la date de l'accouchement ou le retour de l'enfant au domicile familial en cas d'hospitalisation prolongée de celui-ci.

Art. 26¹⁶ Réduction d'activité avant la retraite

¹ L'employé ayant un taux d'activité moyen de 50 pour cent ou plus durant les cinq dernières années peut, à sa demande, être autorisé, dans les cinq ans pré-cédant l'âge ordinaire de la retraite, à réduire son activité jusqu'à un maximum de 20 pour cent (8,4 heures par semaine).

² Abrogé

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^{1,4,7,16} Indemnité en capital

¹ Afin de compenser partiellement les diminutions des prestations réglementaires de la CPVAL, il peut être versé à l'employé qui prend une retraite anticipée une indemnité en capital, lors de son départ.

² Celle-ci est calculée à raison d'un montant allant de 20'000 à 35'000 francs pour une anticipation d'au moins une année sur la retraite statutaire. Le principe et le montant sont arrêtés par le Conseil d'Etat principalement selon la situation du marché du travail et 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**^{12,16} Heures supplémentaires

¹ Si les circonstances exigent exceptionnellement des heures de travail supplémentaires, celles-ci doivent être compensées en jours, demi-jours ou sous forme d'heures éparses.

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. Toutefois, un maximum de 100 heures supplémentaires sera indemnisé. L'indemnisation se fait lors de la cessation des rapports de service ou, sur décision du Conseil d'Etat, exceptionnellement au cours de l'activité.

³ Au 31 décembre de chaque année, les heures supplémentaires dépassant 100 heures sont supprimées.

⁴ Pour les employés rangés dans les classes de traitement 1 à 6, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées que par des congés.

⁵ Lors du décès d'un employé, le solde des heures supplémentaires est dû dans son intégralité et payé avec une majoration de 25 pour cent.

⁶ Les indemnités pour services extraordinaires sont fixées pour chaque cas par le Conseil d'Etat.

⁷ La notion des heures supplémentaires ne s'applique pas à la fonction de chef de service.

Art. 29 ^{3,6,15} Indemnité de nuit, du dimanche et des jours fériés

¹ Les indemnités spéciales servies au personnel des téléphériques, de la section de l'inspection de l'emploi, du secteur de l'asile 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 sept francs par heure et octroi d'une compensation en temps de 25 pour cent
- service du dimanche et des jours fériés, six francs par heure

² Les indemnités spéciales servies au personnel des établissements pénitentiaires ainsi qu'au personnel LMC 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, douze francs par heure
- service du dimanche et des jours fériés, six francs par heure.

³ Les indemnités spéciales servies au personnel infirmier et au personnel de maison du centre médico-éducatif de La Castalie 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, sept francs par heure
- service du dimanche et des jours fériés, six francs par heure.

⁴ Le travail de nuit est celui qui se fait entre 20 heures et 6 heures, dès 18 heures le samedi, dimanche et jour férié. 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.

Le cumul des indemnités pour travail de nuit et du dimanche est autorisé. Ces indemnités ne sont pas indexées.

⁵ Les indemnités pour le personnel de la police cantonale et pour le personnel ouvrier et cantonniers du service des routes et des cours d'eau sont fixées par des règlements spéciaux du Conseil d'Etat.

Art. 29bis ³ 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. 29ter ^{3,14,15} Service de piquet - Indemnités et compensation

¹ L'indemnité forfaitaire pour le service d'attente est de 30 francs par jour de travail ordinaire (semaine) et de 48 francs par jour entier (24 heures) durant le week-end et les jours fériés ou chômés. Pour les heures isolées, l'indemnité est de 2 francs par heure. L'indemnité pour le service de présence est de six 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 concernant le service de piquet sont comptabilisées également en cas d'intervention pendant le service de piquet.

⁴ Les modalités de paiement des indemnités sont arrêtées par le Département en charge des finances cantonales.

⁵ Les indemnités pour le personnel de la police cantonale et le personnel ouvrier et cantonniers du service des routes et des cours d'eau sont fixées par des règlements spéciaux 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 ¹⁶ Indemnités pour activités en dehors du temps normal de travail

¹ L'horaire journalier est le suivant:

- employé: 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 employés appelés à accomplir, pendant l'horaire normal de travail, des tâches ne figurant pas dans leur cahier des charges. L'indemnité à verser aux employés 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 par décision du Conseil d'Etat.

³ Abrogé

⁴ Les employés 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 ¹⁶ Employé désigné comme expert ou chargé de cours – a) définition

¹ Est considéré comme chargé de cours, l'employé chargé de transmettre, occasionnellement, ses connaissances par le biais de cours auprès des établissements suivants: école professionnelle, école supérieure de commerce, haute école supérieure.

² Est considéré comme expert, l'employé chargé d'évaluer les compétences d'un candidat en préparant et participant aux examens, et/ou à la défense du travail de diplôme. Il est désigné à cette fonction par décision du Chef du département concerné.

³ Est considéré comme chef-expert, l'employé responsable de tous les experts de sa branche. Il est désigné à cette fonction par décision du Chef du département concerné.

Art. 32bis ¹⁶ b) Expert, chef-expert ou chargé de cours pour la formation professionnelle

¹ L'employé désigné par décision du Chef du département en charge de l'éducation, ou du département avec lequel un contrat de délégation a été convenu, comme expert, chef expert ou chargé de cours dans le cadre d'une formation professionnelle de base peut accomplir cette tâche durant le temps de travail, dans une mesure compatible avec la bonne marche du service. Aucune indemnité ne lui est versée.

² L'employé désigné comme expert, chef-expert ou chargé de cours dans le cadre d'une formation professionnelle de base qui accomplit cette tâche en dehors de son temps de travail, bénéficie des indemnités fixées par décision du Conseil d'Etat. Aucune heure ne lui est accordée comme temps de travail.

³ Le temps de préparation et de correction pour les employés chargés de cours peut se faire au bureau pendant l'horaire normal de travail pour autant que cela ne soit pas incompatible avec la bonne marche du service. Dans ce cas, les heures effectives seront considérées comme temps de travail. Dans le cas

contraire, l'employé chargé de cours est rémunéré sur la base du tarif arrêté par décision du Conseil d'Etat.

Art. 32ter ¹⁶ c) Expert, chef-expert ou chargé de cours pour des formations supérieures

¹ L'employé désigné comme expert, chef expert ou chargé de cours dans le cadre d'une formation supérieure (brevets, diplômes, etc.) accomplit cette tâche sur son temps libre dans la mesure où celle-ci ne figure pas dans son cahier des charges. Aucune heure ne lui est accordée comme temps de travail.

² L'employé bénéficie des indemnités fixées par le règlement spécifique de l'institution concernée ou par décision du Conseil d'Etat (degré tertiaire).

Chapitre 6: Temps de travail - Contrôle

Art. 33 ¹⁶ Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures.

² Demeurent réservées les dispositions du règlement sur le temps de travail, relatives aux modèles de temps de travail, ainsi que les dispositions spéciales relatives à certaines catégories de personnel.

Art. 33bis ¹⁶ Gestion du temps de travail, des absences, horaire variable

¹ La gestion du temps de travail et des absences des employés est assurée par les chefs de service et les supérieurs directs avec le soutien du SRH.

² Le Conseil d'Etat arrête, par voie de règlement, les dispositions nécessaires.

Art. 33ter ¹⁶ Heures variables

¹ Lors du décès d'un employé le solde des heures variables est payé à 100 pour cent.

² Lors de la cessation des rapports de service, l'employé doit compenser son solde d'heures variables. Les heures non compensées sont abandonnées, sans indemnités ni compensation d'aucune sorte.

Art. 34 ¹⁶ Service extérieur

L'employé qui est appelé à faire du service extérieur est tenu de requérir l'autorisation préalable, ou éventuellement a posteriori du chef de service

Art. 35 ¹⁶ Employé chargé de cours

¹ L'employé appelé comme chargé de cours ou de séminaire à l'université ou dans les hautes écoles, sur le plan suisse, fera une demande écrite au Conseil d'Etat.

² Cette autorisation est soumise aux conditions suivantes:

- a) la matière du cours ou du séminaire doit être favorable à la fonction du titulaire, voire répondre à un intérêt de l'Etat;
- b) le temps d'absence du titulaire ne doit en aucun cas perturber le bon fonctionnement du service; il est à compenser par du temps pris sur les

- vacances, voire sur les heures supplémentaires;
- c) les honoraires perçus ne dépassant pas 3000 francs par an demeurent acquis au titulaire;
- d) toute autorisation est valable pour une année et est reconduite tacitement d'année en année.

Chapitre 7: Vacances, congés spéciaux, fidélisation et divers

Art. 36^{8,12,16} Droit et gestion des vacances

¹ L'employé engagé à plein temps a droit aux vacances annuelles suivantes:

Age (année de naissance)	Nombre de jours de vacances
Jusqu'à 44 ans	25 jours
De 45 à 49 ans	27 jours
Dès 50 ans	30 jours
Dès 55 ou 57 ans (cinq ans avant l'âge ordinaire de la retraite)	32 jours

² Pour l'employé engagé à temps partiel, le nombre annuel de jours de vacances est proportionnel à son taux d'activité.

³ Lorsque les vacances sont fractionnées, l'employé est tenu de prendre au moins dix jours de vacances consécutifs. Une exception à cette règle doit faire l'objet d'une demande au chef de service.

⁴ Les vacances doivent être prises durant l'année calendaire (du 1er janvier au 31 décembre). Lorsque, en raison de circonstances exceptionnelles, les vacances ne peuvent pas être prises durant cette période, elles sont reportées au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Le solde des vacances de l'année non prises au 30 avril de l'année suivante est abandonné sans indemnisation ni recomptabilisation.

⁵ La planification des vacances est fixée de manière à permettre la bonne exécution des activités du service. Les supérieurs supervisent l'établissement des plannings de vacances et sont responsables de la gestion des soldes de vacances. Dans la mesure du possible, il est tenu compte des souhaits des employés. Durant les périodes de vacances scolaires, les employés ayant des enfants en âge de scolarité ou en formation jusqu'à leur majorité bénéficient d'une priorité.

Art. 36bis¹⁶ Compensation et réduction des vacances

¹ Au cas où, pour des motifs exceptionnels, les vacances ne peuvent pas être compensées avant la cessation des rapports de service, celles-ci seront indemnisées par heure à 100 pour cent du traitement converti à l'heure.

² Lors du décès d'un employé, le solde des vacances n'est pas indemnisé mais compensé par les prestations aux survivants selon la loi sur le traitement.

³ En cas de service militaire, il n'y a aucune réduction si l'absence en service ne dépasse pas un mois; dans les autres cas la réduction sera proportionnelle à l'absence.

⁴ En cas de maladie et d'accident, une réduction proportionnelle du droit aux vacances sera opérée à partir du 60^{ième} jour, samedis, dimanches et jours fériés compris.

⁵ En cas de congé non payé, une réduction proportionnelle du droit aux vacances sera opérée à partir du 1^{er} jour d'absence, samedis, dimanches et jours fériés compris.

Art. 36^{ter} ¹⁶ Prise, interruption et déplacement des vacances

¹ L'employé qui est malade ou qui a un accident pendant ses vacances, doit présenter un certificat médical dès son 1^{er} jour de maladie ou d'accident. Dans ce cas, les vacances sont considérées comme interrompues.

² Si les vacances sont prises, en accord avec l'employeur, durant une incapacité partielle de travail, l'entier des jours de vacances sera imputé sur le solde auquel a droit l'employé.

³ Lors de circonstances exceptionnelles et non prévisibles, le Chef de service peut ordonner la prise des vacances ou leur déplacement voire demander le retour de l'employé de ses vacances, si ces mesures sont absolument nécessaires à l'accomplissement des tâches incombant au service ou au respect des dispositions légales. Dans ces cas, l'Etat prend à sa charge les frais éventuels encourus par l'employé.

Art. 37 ^{12,16} Congés spéciaux

¹ Des congés spéciaux, à prendre en relation avec l'événement, sont accordés aux employés conformément au barème suivant:

a) Décès:

cinq jours:	conjoint; partenaire; son enfant
trois jours:	père; mère
deux jours:	frère; sœur; beau-père; belle-mère

b) Décès, si l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable:

un jour:	petit-enfant; grand-parent; arrière-grand-parent; beau-frère; belle-sœur; oncle; tante; neveu; nièce
demi-jour:	cousin/e 1 ^{er} degré; parrain; marraine; filleul/e

c) Mariage:

six jours ouvrables:	son propre mariage (à prendre au plus tard une année après le mariage civil)
un jour:	mariage d'un ascendant ou d'un descendant (enfant et petit-enfant, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur), à condition que la cérémonie ait lieu un jour ouvrable

d) déménagement de la résidence principale: un jour ouvrable

² Pour les cas de maladie ou d'accident d'un proche, le chef de service est compétent pour accorder un congé ne dépassant pas cinq jours ouvrables, pour une seule et même maladie ou accident. Ce nombre de jour est déterminé selon les besoins et la gravité de la maladie ou de l'accident. Toutefois, un maximum de dix jours par année peut être accordé à un employé.

³ Tous les autres congés sont déduits des congés réglementaires.

⁴ Les congés spéciaux sont accordés au prorata du degré d'occupation de l'employé. Pour les employés à temps partiel, les congés événements spéciaux sont accordés pour autant que l'événement intervienne un jour de travail planifié

⁵ Les concubins sont bénéficiaires des congés spéciaux susmentionnés au même titre que les personnes mariées et les partenaires enregistrés. Sont considérées comme « concubins », les personnes vivant en couple sous le même toit.

Art. 37bis ^{12,16}

Enterrement d'un collègue de service ou d'un membre de la famille proche d'un collègue de service

¹ Lors de l'enterrement d'un collègue de service ou d'un membre de la famille proche de ce dernier, le chef de service est responsable de désigner les employés qui s'y rendront. Dans ce cas, la durée effective de l'enterrement ainsi que le temps de déplacement peuvent être comptabilisés quelle que soit l'heure de l'ensevelissement, jusqu'à concurrence de la durée ordinaire d'une journée de travail (8h24).

² Si un employé décide de son propre gré de se rendre à l'ensevelissement d'un collègue de service, le temps s'y référant sera décompté de son solde du temps de travail mobile.

Art. 38 ^{2,16}

Charge publique

¹ L'employé occupant une charge publique a droit à des congés spéciaux, jusqu'à dix jours par an au maximum (pro rata temporis), dans la mesure où il ne peut s'acquitter de ladite 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 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. 38bis ^{2,12,16}

Associations du personnel

¹ Dès lors qu'un employé participe en qualité de représentant du personnel de l'Etat à une commission, à un comité d'association ou à un groupe de travail mis en place par l'Etat du Valais et qu'il participe en qualité de représentant du personnel de l'Etat du Valais, les heures de travail effectuées sont considérées comme temps de travail.

² Le Conseil d'Etat accorde des congés payés jusqu'à cinq jours au maximum par année aux présidents des associations de personnel et à leurs remplaçants

et jusqu'à trois jours au maximum pour les autres membres des comités des associations de personnel affiliées à la Fédération.

³ Les heures de travail effectuées par les délégués participant à des assemblées syndicales sont considérées comme temps de travail.

⁴ Les services sont responsables du décompte et du contrôle des jours attribués (pro rata temporis) à leurs employés.

Art. 39 ^{12,16} Jeunesse et Sport

¹ Le chef de service est compétent pour l'octroi de congés payés spéciaux jus-qu'à concurrence d'un maximum de douze jours par année (pro rata tempo-ris):

- a) pour la participation en qualité de chef de cours, d'enseignant ou de participant aux modules de formation et de formation continue d'experts et de moniteurs J+S;
- b) pour les tâches de surveillance des experts des offres J+S;
- c) pour la fonction de chef de cours, de coach ou de moniteur des offres J+S.

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

Art. 40 ¹⁶ Engagement comme sapeurs-pompiers

¹ Le Chef de service est compétent pour l'octroi de congés payés spéciaux (pro rata temporis) en cas de:

- a) participation à une formation au niveau cantonal ou national;
- b) accomplissement d'une inspection de matériel et d'installation de lutte contre le feu, ordonnée par l'Etat;
- c) participation à un cours communal de sapeurs-pompiers organisé par la commune de domicile de l'intéressé.

² Dans le cadre des activités citées à l'alinéa 1, l'employé touchant une solde ne peut bénéficier d'un congé spécial.

³ Les autres activités et la participation à une commission de feu locale, doivent faire l'objet d'une demande de congé ordinaire, à faire valoir sur les vacances, en tenant compte des besoins et des exigences du service.

Art. 41 ^{9,16} Congés non payés

¹ L'Etat du Valais soutient l'octroi de congés non payés.

² En vue de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les employés ont le droit de bénéficier d'un congé non payé (pro rata temporis), après un congé maternité, d'adoption ou de paternité. Pour ces types de congé non payé, l'employeur prend à sa charge les cotisations liées à la prévoyance professionnelle (part employé et employeur) pour la durée du congé non payé, mais au maximum pendant trois mois. Lors de la demande d'un congé non payé faisant suite à un congé maternité ou d'adoption, le personnel est rendu attentif au fait que le droit au traitement du congé précité sera réduit s'il ne reprend pas son activité dans les six mois suivant l'accouchement ou l'adoption. La durée de ces congés non payés est fixée en accord avec le chef de service.

³ Le chef de service, sur demande motivée et préavis du SRH, peut accorder à un employé un congé non payé pour une durée maximale de six mois (pro rata temporis), pour autant que l'activité du service ne soit pas perturbée de façon considérable. Au-delà de cette durée, la compétence de décision appartient au chef de département.

⁴ L'application au requérant des articles 2 et ss de la loi fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais est suspendu pendant la durée du congé non payé. Sont de même suspendues, pendant ce laps de temps, les dispositions de la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents du 10 mai 1978.

⁵ L'employé doit entreprendre toutes les démarches nécessaires relatives aux couvertures en matière d'assurances sociales pendant son congé non payé (assurance-accident, éventuellement prévoyance professionnelle, etc.).

Art. 41bis ¹⁶ Congé parental

¹ Les employés parents d'enfants de 0 à 12 ans ont droit à un congé parental sans traitement de dix jours maximum par année (pro rata temporis).

² Pendant cette période, l'employeur prend à sa charge les cotisations liées à la prévoyance professionnelle (part employé et employeur) pour la durée du congé non payé.

Art. 42 ^{10,16} Reconnaissance de la fidélité et départs à la retraite

La reconnaissance de la fidélité des collaborateurs en activité ou mis au bénéfice de la retraite fait l'objet d'une ordonnance spécifique.

Art. 42bis ¹⁶ Indemnités pour chef de service

Les indemnités de nuit, dimanche, jours fériés et service de piquet des chefs de service/directeurs d'établissement/commandant de la Police cantonale doivent être validées par le Conseil d'Etat.

Art. 42ter ¹⁶ Traitement en cas de maladie

¹ Pour les employés engagés pour une durée indéterminée ainsi que pour les employés engagés pour une durée déterminée supérieure à une année, le droit au traitement en cas de maladie est arrêté conformément à l'article 12 de la loi fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais comme suit:

Année d'activité	Durée de traitement en cas de maladie
Pendant la 1er année	6 mois
Pendant la 2e année	8 mois
Pendant la 3e année	12 mois
A partir de la 4e année	13 1/2 mois

² Pour les employés engagés pour une durée déterminée d'une année, ou moins, le traitement est égal à la moitié de la durée totale d'engagement, telle que fixée dans la décision d'engagement.

Art. 42^{quater}¹⁶ Rapports avec les rentes AI

¹ Lorsque l'employé bénéficie d'une rente de l'assurance invalidité fédérale (AI) le traitement est réduit ou supprimé en conséquence.

² En cas d'attribution des rentes de l'AI avec effet rétroactif l'Etat du Valais peut exiger le versement de ces rentes dans la mesure où il a servi un traitement durant la période concernée.

Chapitre 8: Dispositions transitoires et finales**Art. 43**¹¹ 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 Abrogé

⁵ Aux greffiers demeure applicable par analogie l'ancien système des paliers d'attente prévu par l'article 4bis 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**

Intitulé et modifications	Publication	Entrée en vigueur
	RO/VS 1997, 166	1.1.1998
¹ Modification du 9.07.1999	RO/VS 1999, 145	1.1.2000
² Modification du 27.09.2000	RO/VS 2000, 173	13.10.2000
³ Modification du 17.01.2001	RO/VS 2001, 111	5.1.2001
⁴ Modification du 27.06.2001	RO/VS 2001, 161	24.8.2001
⁵ Modification du 21.01.2004	RO/VS 2004, 179	1.1.2004
⁶ Modification du 15.10.2003 / 24.11.2004	RO/VS 2004, 274	1.1.2005
⁷ Modification du 22.12.2004	RO/VS 2004, 134	1.1.2005
⁸ Modification du 29.06.2005	RO/VS 2004, 152	1.7.2005
⁹ Modification du 29.06.2005	RO/VS 2004, 172	1.8.2005
¹⁰ Modification du 24.08.2005	RO/VS 2004, 182	1.1.2005
¹¹ Modification du 6.09.2006	BO No 49/2006	1.1.2007; 1.1.2008
¹² Modification du 24.01.2007	BO No 6/2007	1.1.2007; 1.1.2008
¹³ Modification du 29.01.2008	BO No 17/2008	1.5.2008
¹⁴ Modification du 23.04.2008	BO No 26/2008	1.7.2008
¹⁵ Modification du 22.12.2010	BO No 52/2010	1.1.2011
¹⁶ Modification du 22.06.2011	BO No 26/2011	1.7.2011; 1.1.2012 (art. 36 al. 1)