

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

Modification du 22 juin 2011

---

## *Le Conseil d'Etat du canton du Valais*

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

*ordonne:*

### **I**

L'ordonnance concernant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais du 10 juillet 1997 est modifiée comme suit :

#### *Titre*

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

#### *Art. 1 al. 1*      Champ d'application

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

#### *Art. 4 al. 2 à 4*    Remplacement en cas d'absence, remplacement de durée déterminée et indemnité de remplacement

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

<sup>3</sup> En 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.

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

#### *Art. 5bis*            Chaîne de fonction

<sup>1</sup> 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.

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

#### *Art. 6*                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.).

*Art. 7 al. 1 et 2* Définition et buts

<sup>1</sup> L'appréciation des prestations et du comportement est un instrument *de conduite* des ressources humaines.

<sup>2</sup> 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.

*Art. 8* Principe et procédure

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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* 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. 11 al. 2* Objectifs et mandats de prestations

<sup>2</sup> Le nombre des objectifs pour chaque période varie en principe de 1 à 3.

*Art. 15* Augmentation initiale

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> Le total final est arrondi au demi supérieur.

*Art. 15bis* Enveloppe budgétaire par département

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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. 18* Conditions

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 21* Effet

Abrogé.

*Art. 22* 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.

*Art. 23* 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. 24* Conditions et modalités

<sup>1</sup> La reconnaissance extraordinaire est attribuée pour des prestations ou un comportement extraordinaires.

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

<sup>3</sup> 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.

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

<sup>5</sup> 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.

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

#### *Art. 25 al.3, 6 et 8* Traitement en cas de maternité

<sup>3</sup> Abrogé

<sup>6</sup> 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.

<sup>8</sup> 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 al. 2* Allocation de maternité

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

#### *Art. 25ter* Allocations familiales et allocation sociale

<sup>1</sup> La gestion des allocations familiales est assurée par la CIVAF.

<sup>2</sup> 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. 25quater* 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. 25quinquies* Modalités en cas d'allaitement

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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. 25sexies* Congé d'adoption

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Sa durée est des trois quarts de celle du congé de maternité.

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

<sup>4</sup> 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.

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

<sup>6</sup> 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. 25septies* 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. 26 al. 1 et 2* Réduction d'activité avant la retraite

<sup>1</sup> 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 précédant l'âge ordinaire de la retraite, à réduire son activité jusqu'à un maximum de 20 pour cent (8,4 heures par semaine).

<sup>2</sup> Abrogé.

*Art. 27 al. 1 et 2* Indemnité en capital

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

*Art. 28 al. 3 à 7* Heures supplémentaires

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

<sup>4</sup> Pour les fonctionnaires rangés dans les classes de traitement 1 à 6, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées que par des congés.

<sup>5</sup> 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.

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

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

*Art. 31 al. 1 à 4* Indemnités pour activités en dehors du temps normal de travail

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Abrogé

<sup>4</sup> 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.

*Art. 32* Employé désigné comme expert ou chargé de cours a) définition

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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* b) Expert, chef-expert ou chargé de cours pour la formation professionnelle

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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* c) Expert, chef-expert ou chargé de cours pour des formations supérieures

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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* Durée du travail

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures.

<sup>2</sup> 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* Gestion du temps de travail, des absences, horaire variable

<sup>1</sup> 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.

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

### *Art. 33ter* Heures variables

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

<sup>2</sup> 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* 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* Employé chargé de cours

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 al.1, 2, 3 et 5* Droit et gestion des vacances

<sup>1</sup>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 (5 ans avant l'âge ordinaire de la retraite)	32 jours

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>5</sup> 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. 36bis* Compensation et réduction des vacances

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> En cas de maladie et d'accident non professionnel, une réduction proportionnelle du droit aux vacances sera opérée à partir du 60<sup>ième</sup> jour, samedis, dimanches et jours fériés compris.

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

#### *Art. 36ter* Prise, interruption et déplacement des vacances

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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* Congés spéciaux

<sup>1</sup> 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 1er 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 soeur, beau-frère ou belle-soeur), à condition que la cérémonie ait lieu un jour ouvrable

d) Déménagement de la résidence principale : un jour ouvrable

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Tous les autres congés sont déduits des congés réglementaires.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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* Enterrement d'un collègue de service ou d'un membre de la famille proche d'un collègue de service

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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 al. 1 et 5* Charge publique

<sup>1</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

*Art. 38bis* Associations du personnel

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

#### *Art. 39* Jeunesse et Sport

<sup>1</sup> Le chef de service est compétent pour l'octroi de congés payés spéciaux jusqu'à concurrence d'un maximum de douze jours par année (pro rata temporis) :

- 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.

<sup>2</sup> L'allocation pour perte de gain revient à l'employeur.

#### *Art. 40* Engagement comme sapeurs-pompiers

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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* Congés non payés

<sup>1</sup> L'Etat du Valais soutient l'octroi de congés non payés.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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* Congé parental

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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* Reconnaissance de la fidélité et départ 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* 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* Traitement en cas de maladie

<sup>1</sup> 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 1 <sup>ère</sup> année	6 mois
Pendant la 2 <sup>ème</sup> année	8 mois
Pendant la 3 <sup>ème</sup> année	12 mois
A partir du 4 <sup>ème</sup> année	13 ½ mois

<sup>2</sup> 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* Rapports avec les rentes AI

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

<sup>2</sup> 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.

## II

La présente modification sera publiée au Bulletin officiel pour entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2011 à l'exception de l'article 36 alinéa 1 pour lequel l'entrée en vigueur est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Ainsi adopté en Conseil d'Etat, à Sion le 22 juin 2011.

Le président du Conseil d'Etat : **Jacques Melly**

Le chancelier d'Etat : **Philipp Spörri**