
Ordonnance sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (OPSO)

du 20.06.2012 (état 01.09.2012)

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu l'article 57 de la Constitution du canton du Valais;

vu la loi sur l'instruction publique du 4 juillet 1962;

vu les dispositions de la loi sur les communes du 5 février 2004;

vu la loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 juin 2008;

vu la loi sur le cycle d'orientation du 10 septembre 2009;

vu la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011;

vu la loi sur le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011;

vu la loi concernant la deuxième étape de la mise en œuvre de la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération, le canton et les communes du 15 septembre 2011;

sur la proposition du Département de l'éducation, de la culture et du sport et du Département des finances, des institutions et de la santé,

ordonne:

1 Dispositions générales

Art. 1 Objet et but de l'ordonnance

¹ La présente ordonnance a pour but de compléter et de préciser les dispositions de la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (ci-après: le personnel) du 14 septembre 2011 dans les domaines qui ne sont pas couverts par des dispositions particulières.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente ordonnance, sous réserve des dispositions spéciales, est applicable au personnel défini dans la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011 et engagé par le Conseil d'Etat, ou par délégation de compétences au Chef du Département (ci-après: l'autorité d'engagement) ainsi qu'aux personnes disposant de ce statut pour autant que celles-ci ne soient pas soumises à d'autres dispositions contraires (notamment animateurs, conseillers pédagogiques, inspecteurs, directeurs, enseignants en charge de tâches spéciales ou de fonctions particulières).

2 Gestion de l'organisation

Art. 3 Organisation de l'administration cantonale

¹ Le Conseil d'Etat est responsable de l'organisation du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel.

² Le Conseil d'Etat établit un règlement y relatif.

Art. 4 Organisation du temps partiel

¹ Dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et familiale, le Conseil d'Etat soutient la possibilité de modifier le taux d'activité du personnel.

² L'autorité d'engagement peut fractionner en plusieurs postes à temps partiel un poste qui a été autorisé si l'organisation du travail le permet et si la qualité de l'enseignement n'en est pas affectée.

³ Le personnel à temps partiel ne doit pas être désavantagé par rapport à celui travaillant à plein temps.

⁴ Il n'existe pas de droit à la modification du taux d'activité.

Art. 5 Augmentation du taux d'activité

¹ L'autorité d'engagement peut augmenter le taux d'activité du personnel sur demande de ce dernier ou selon les besoins de l'école.

Art. 6 Diminution du taux d'activité

¹ L'autorité d'engagement peut, sur demande du personnel ou si les circonstances l'exigent, diminuer le taux d'activité de ce dernier, pour autant que l'organisation de l'école le permette.

3 Controlling administratif du personnel

Art. 7 Instruments

¹ Le Conseil d'Etat arrête comme lignes directrices les processus nécessaires à la gestion du personnel.

² Le Département en charge de l'éducation (ci-après: le Département) réalise périodiquement un sondage de satisfaction auprès du personnel, en collaboration avec le Service des ressources humaines (SRH), afin de pouvoir évaluer la politique du personnel. Le Département propose un plan d'action y relatif.

³ Le directeur conduit des entretiens périodiques, avec son personnel, chaque fois qu'il le juge nécessaire ou que les événements l'y obligent.

4 Engagement et cessation des rapports de service

4.1 Généralités

Art. 8 Statut du personnel

¹ Est considérée comme personnel, la personne engagée sous rapports de droit public pour une durée indéterminée ou déterminée, rémunérée mensuellement, à la période, ou non rémunérée, par l'autorité d'engagement compétente.

² Les personnes rémunérées par les services avec des honoraires, les membres des commissions et les experts ne sont pas considérés comme du personnel. Ces personnes sont soumises à la législation fédérale en matière d'assurances sociales et accidents. Les dispositions pour le traitement en cas de maladie ne s'appliquent pas.

Art. 9 Engagement à durée déterminée ou indéterminée

¹ Dans les situations ordinaires, l'engagement est fait en principe pour une durée indéterminée.

² Lorsque les tâches à effectuer présentent un caractère limité dans le temps et que la durée de celles-ci peut faire l'objet d'une estimation, l'engagement sera fait pour une durée déterminée.

³ Les engagements de durée déterminée ne peuvent être renouvelés ou prolongés plus d'une fois par l'autorité d'engagement compétente, indépendamment de la durée d'engagement (personnel en formation ou en congé mis à part).

⁴ S'il y a utilité de poursuivre l'engagement au-delà d'un premier renouvellement ou d'une première prolongation, c'est la forme de l'engagement pour une durée indéterminée qui est applicable.

Art. 10 Autorité d'engagement

¹ Le Conseil d'État engage les directeurs du deuxième degré général et professionnel, les conseillers pédagogiques et les inspecteurs.

² Sur délégation de compétence du Conseil d'Etat, le chef du Département engage:

- a) les enseignants mentionnés dans les articles 13 et 14 de la loi sur le personnel du 14 septembre 2011;

- b) les animateurs;
- c) ainsi que tout le personnel du deuxième degré secondaire général et professionnel.

³ Les chefs de service engagent les enseignants pour une durée déterminée, si la durée maximale de l'engagement est d'une année, avec possibilité de prolongation pour une nouvelle année au maximum.

Art. 11 Principe et processus de la mobilité professionnelle

¹ Pour permettre au personnel d'évoluer sur le plan individuel, l'employeur encourage, par différentes mesures (notamment Validation des acquis de l'expérience (VAE), formations complémentaires, congé de formation, transfert à l'intérieur du canton), la mobilité professionnelle de son personnel.

² Le Conseil d'Etat adopte des processus sur la promotion de la mobilité professionnelle du personnel.

Art. 12 Maintien et insertion dans le marché du travail

¹ Le Département favorise le maintien et l'insertion dans le marché du travail.

² Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives, de décisions et de processus, les dispositions nécessaires.

4.2 Mises au concours

Art. 13 Postes d'enseignants désignés par l'autorité communale/intercommunale

¹ L'autorité communale/intercommunale (ci-après: l'autorité locale) analyse les besoins de ses établissements en fonction de la dotation horaire attribuée par le Département. Elle procède à la mise au concours en mentionnant les postes à repourvoir (1^{er}, 2^e ou 3^e cycle, lieu-x d'enseignement, statut de généraliste ou de spécialiste, disciplines enseignées, fourchette de taux d'activité). Le Département édicte les directives et définit les processus en la matière.

² Les candidatures sont évaluées par l'autorité locale qui transmet les résultats de l'évaluation et la proposition de la(des) personne(s) désigné(e)(s) à l'autorité cantonale d'engagement.

³ Après analyse des dossiers, le chef du Département, sur délégation de compétence du Conseil d'Etat, engage le personnel désigné et remplissant les conditions requises.

Art. 14 Postes d'enseignants désignés par l'autorité cantonale

¹ Les directeurs d'établissements cantonaux (établissements du secondaire II général et professionnel) analysent les besoins de leurs établissements. La mise au concours s'effectue sur la base des processus définis par le Conseil d'Etat.

Art. 15 Postes de directeurs du deuxième degré général et professionnel, conseillers pédagogiques, inspecteurs et enseignants en charge de fonctions pédagogiques particulières

¹ Les services concernés analysent les besoins. La mise au concours s'effectue sur la base des processus définis par le Conseil d'Etat.

5 Droits et devoirs du personnel

Art. 16 Examen médical

¹ Le personnel en incapacité de travail et dont le terme du droit au traitement est proche, est soumis à un examen médical auprès du médecin-conseil de CPVAL.

² Le SRH, les services concernés du Département ou l'autorité d'engagement peuvent exiger que le personnel se soumette à un examen médical, si un motif pertinent justifie une telle mesure, et sous réserve des dispositions concernant la protection de la personnalité. Un motif pertinent existe notamment en cas d'absences répétées, de suspicion d'abus ou de dépendance, de baisse notable des prestations et de comportements inadéquats.

³ Le refus du personnel de se soumettre à un examen médical peut constituer un motif de résiliation immédiate de l'engagement.

⁴ L'Etat du Valais collabore étroitement avec l'AI pour détecter de manière précoce les éventuels problèmes de santé de ses employés, dans l'optique de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Art. 17 Lieu de travail

¹ Le(les) lieu(x) de travail correspond(ent) aux établissements scolaires de la commune ou association de communes pour la scolarité obligatoire et à l'(aux) établissement(s) scolaire(s) pour les degrés secondaires.

² Si l'activité l'exige, plusieurs lieux de travail peuvent être attribués au personnel. Ces derniers doivent figurer dans la décision d'engagement.

Art. 18 Protection de la personnalité

¹ L'Etat du Valais prend toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la protection du personnel qui fait l'objet de menaces, d'attaques présumées ou d'autres atteintes à la personnalité dans l'exercice de sa fonction. De même il soutient, dans la mesure nécessaire, le personnel ayant l'obligation de dénoncer d'éventuelles infractions pénales qui se poursuivent d'office.

² L'autorité d'engagement peut accorder, sur demande formulée dès le début de l'affaire, l'assistance juridique au personnel:

- a) en matière civile, si celui-ci est demandeur en raison d'un dommage subi dans l'exercice de ses fonctions ou s'il est intervenant accessoire dans une action ouverte contre l'Etat;
- b) en matière pénale, s'il est plaignant en raison d'une atteinte subie dans l'exercice de ses fonctions ou s'il est prévenu en raison d'un fait afférent à l'exercice de ses fonctions.

³ L'assistance juridique peut être accordée après la cessation des rapports de service.

⁴ Les frais d'assistance sont mis, par décision de l'autorité d'engagement, totalement ou partiellement à la charge du personnel si celui-ci est reconnu coupable, pour autant qu'il ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

⁵ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directive ou de décision, les dispositions nécessaires.

Art. 19 Protection de la santé et sécurité

¹ L'Etat du Valais prévoit les moyens humains, financiers et d'infrastructures nécessaires à la mise en place de mesures de prévention des risques professionnels.

400.20

² Les mesures de prévention visent à supprimer les dangers ou à réduire les risques, à diagnostiquer précocement des pathologies en lien avec le travail et à éviter l'aggravation des symptômes et à assurer la prise en charge et la réadaptation de personnes présentant des pathologies en lien avec le travail.

³ Pour mettre en place ces mesures, l'Etat du Valais se dote de compétences internes ou externes appropriées (p.ex. en ergonomie, santé, hygiène, sécurité et médecine du travail).

⁴ Le Conseil d'Etat arrête les dispositions nécessaires, par voie de règlement, de directive et de procédure.

Art. 20 Consultation sociale

¹ La consultation sociale est à la disposition du personnel pour le soutenir dans ses difficultés tant professionnelles que personnelles. Le personnel consulte hors de son temps de travail (hors champ d'activité "enseignement-éducation").

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

Art. 21 Données relatives à la santé

¹ Les médecins-conseils désignés par le Conseil d'Etat traitent confidentiellement les données personnelles relatives à la santé; ils conservent les dossiers médicaux.

² Ils communiquent aux services concernés tous les éléments médicaux pertinents pour l'appréciation de la capacité de travail du personnel.

Art. 22 Fonds de secours en faveur du personnel

¹ Le fonds de secours est destiné à venir en aide de façon exceptionnelle au personnel ou à la famille du personnel, se trouvant momentanément dans une situation très difficile.

² Il peut être mis à disposition notamment sous forme de prêts sans intérêt et d'avances sur salaire.

³ Il est alimenté par des dons ou des recettes extraordinaires.

⁴ Le SRH est chargé de la gestion financière de ce fonds.

⁵ Une commission composée de représentants du SRH et de la FMEP, respectivement un représentant du service concerné pour toute demande relative à un enseignant, propose au Conseil d'Etat l'utilisation de ce fonds pour chaque cas.

Art. 23 Respect de l'environnement

¹ Le Conseil d'Etat prend des mesures afin d'inciter son personnel à adopter un comportement responsable dans le domaine du développement durable et de la protection de l'environnement.

Art. 24 Développement personnel, formation et perfectionnement professionnels

¹ La formation du personnel et les mesures de développement du personnel permettent de:

- a) soutenir le personnel dans la réalisation de ses tâches et défis actuels et futurs;
- b) couvrir le besoin en personnel qualifié et motivé, en spécialistes, en gestionnaires de projet, en gestionnaires de conduite;
- c) répondre aux exigences du marché du travail;
- d) maintenir et améliorer la flexibilité et la mobilité offertes au personnel;
- e) contribuer à ce que le personnel acquiert de nouvelles compétences afin d'assumer de nouvelles tâches et fonctions;
- f) participer au développement individuel du personnel;
- g) accroître la satisfaction du personnel et l'attractivité de l'Etat du Valais en tant qu'employeur.

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

Art. 25 Egalité des chances

¹ Les mesures en faveur de l'égalité des chances portent notamment sur l'encouragement à une répartition équilibrée des sexes à tous les échelons de la hiérarchie et dans toutes les fonctions de l'Etat du Valais.

400.20

Art. 26 Télétravail pour le personnel chargé de missions et fonctions particulières

¹ Le télétravail est une forme flexible du travail qui a pour but d'améliorer les prestations et la motivation du personnel et de lui permettre de concilier au mieux sa vie professionnelle et familiale.

² Le personnel peut exercer le télétravail pour autant qu'il ait l'accord de son chef de service, du service cantonal de l'informatique et que la décision soit validée par le chef de Département.

³ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives, les dispositions nécessaires. Il peut prévoir des dispositions spécifiques pour certaines catégories de personnel.

Art. 27 Participation financière aux frais de garde des enfants du personnel

¹ L'Etat du Valais participe financièrement, au maximum à 50 pour cent, aux frais de garde des enfants de son personnel. Le pourcentage est fixé annuellement par une décision du Conseil d'Etat.

² Les frais de garde sont remboursés l'année suivante sur la base des décomptes de frais effectifs.

³ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives, les dispositions nécessaires.

Art. 28 Garde d'enfants malades/accidentés du personnel

¹ Le personnel bénéficie d'un service de garde en cas de maladie/accident de ses enfants.

² Une convention, réglant les modalités d'application, est établie entre l'Etat du Valais et la Croix-Rouge Valais.

Art. 29 Certificat de travail et entretien de départ

¹ Le personnel peut en tout temps demander à l'autorité d'engagement un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite.

² A la demande expresse du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

³ Avant le départ du personnel, le directeur établit un certificat de travail et conduit un entretien de départ avec ce dernier.

⁴ Le certificat de travail est en principe remis par le supérieur lors de l'entretien de départ.

⁵ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives et de procédures, les dispositions pour l'établissement standardisé des certificats de travail ainsi que pour la conduite standardisée des entretiens de départ.

Art. 30 Activité accessoire

¹ L'autorisation de pratiquer une activité accessoire et les modalités y relatives (éventuelle réduction du taux d'activité et réduction correspondante du traitement) sont définies dans une directive du Conseil d'État.

6 Dispositions transitoires et finales

Art. 31 Droit transitoire

¹ Le passage de l'ancien statut au nouveau statut se fait ex lege, sans nouvelle décision individuelle.

² Pour des cas particuliers (notamment renouvellement des rapports de services, nomination provisoire, maladies, changement de la dénomination de la fonction) des décisions individuelles peuvent être prises.

Art. 32 Entrée en vigueur

¹ La présente ordonnance sera publiée dans le Bulletin officiel pour entrer en vigueur au 1^{er} septembre 2012.

400.20

Tableau des modifications par date de décision

Décision	Entrée en vigueur	Élément	Modification	Source publication
20.06.2012	01.09.2012	Acte législatif	première version	BO/Abl. 27/2012

Tableau des modifications par disposition

Élément	Décision	Entrée en vigueur	Modification	Source publication
Acte législatif	20.06.2012	01.09.2012	première version	BO/Abl. 27/2012