



COORDINATION RH
DU PERSONNEL ENSEIGNANT



BROCHURE D'INFORMATIONS POUR LES ENSEIGNANTS

L'ETAT DU VALAIS VOTRE EMPLOYEUR




Département de l'économie et de la formation (DEF)
Service administratif et des affaires juridiques de la formation (SAAJF)
Departement für Volkswirtschaft und Bildung (DVB)
Verwaltungs- und Rechtsdienst für juristische Bildungsangelegenheiten (VRDIBA)

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS



L'ETAT DU VALAIS VOTRE EMPLOYEUR

| | |
|----------------------------------|----|
| Mot du Chef de département | 5 |
| Engagement à l'Etat du Valais | 6 |
| Salaires et allocations | 9 |
| Plan de scolarité et congés | 10 |
| Maternité, adoption et paternité | 12 |
| Formation continue | 15 |
| Maladie et accident | 16 |
| Caisse de retraite (CPVAL) | 17 |
| Soutiens et reconnaissances | 18 |
| Devoirs de l'enseignant | 10 |
| A retenir | 23 |
| Adresses utiles | 24 |
| Dispositions légales | 26 |


Département de l'économie et de la formation (DEF)
Service administratif et des affaires juridiques de la formation (SAAJF)
Departament für Volkswirtschaft und Bildung (DVB)
Verwaltungs- und Rechtsdienst für juristische Bildungsangelegenheiten (VRDJBA)

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Impressum
Rédaction: Département de l'économie et de la formation (DEF)
Concept graphique: Grand & Partenaires, Sierre
Impression: Valmedia SA

Toute désignation de personne utilisée dans le présent document s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

MOT DE BIENVENUE



CHEF DU DÉPARTEMENT

Enseignant nouvellement nommé ou disposant de plus d'expérience, vous avez l'importante tâche de préparer la jeunesse de notre canton à relever les défis à venir et ainsi façonner le Valais de demain. Vous vous impliquez pour la formation et ne ménagez pas vos efforts pour transmettre le savoir et amener vos élèves à atteindre leur but professionnel ou académique. Votre engagement pour l'école valaisanne, associé à celui de tous les acteurs de la formation, est donc essentiel pour maintenir le niveau d'éducation reconnu qu'offre notre canton et permettre ainsi au département d'assumer sa mission.

Votre fonction implique également de mettre en œuvre les valeurs fondamentales prônées par le Conseil d'Etat : loyauté, équité et responsabilité. Par conséquent, il est important de les respecter dans toute situation, en gardant toujours à l'esprit l'intérêt de l'Etat.

Je souhaite la bienvenue à ceux qui viennent de rejoindre les rangs de l'enseignement et adresse mes remerciements à ceux qui y sont engagés de plus longue date. Cette brochure est destinée aussi bien aux nouveaux, qui y trouveront les informations indispensables concernant leur employeur et leur environnement professionnel, qu'aux anciens, pour qui elle fera office de vade-mecum.

Au nom du département et des services de la formation, je vous souhaite d'éprouver, à tout moment de votre carrière, autant de plaisir que de satisfaction dans votre mission au service de la jeunesse de notre canton.

Christophe Darbellay
Conseiller d'Etat

INTRODUCTION

Votre employeur, l'Etat du Valais, est un des plus importants employeurs du canton. L'Administration cantonale occupe environ 3'500 collaborateurs répartis dans cinq Départements. En tant qu'enseignant, vous faites partie du Département de l'économie et de la formation (DEF) qui emploie notamment les enseignants de la scolarité obligatoire, du deuxième degré général et professionnel et de la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS). Le nombre d'enseignants de l'ensemble de ces degrés s'élève à environ 4'500 personnes.

En tant qu'employé de l'Etat du Valais, vous avez droit au traitement, aux vacances, telles que définies dans le plan de scolarité ainsi qu'à la couverture d'assurance contre les suites économiques en cas d'invalidité, de vieillesse ou de décès ainsi qu'à d'éventuelles allocations. Vous êtes également soumis aux devoirs et aux obligations fixés dans les lois, les ordonnances, les règlements et les directives concernant le degré dans lequel vous enseignez.

Cette brochure contient des informations importantes sur vos conditions de travail en tant qu'enseignant et propose un aperçu général à ce sujet sans prétendre à l'exhaustivité. Pour les cas individuels, seules les dispositions légales font foi.



ENGAGEMENT À L'ÉTAT DU VALAIS

LE RECRUTEMENT

Le processus de recrutement a été mené par votre direction d'école/autorité communale et votre décision d'engagement est établie par le canton du Valais qui vous emploie. Il s'agit d'une décision de droit public qui fait office de contrat et ne nécessite pas de signature de votre part. C'est pourquoi il est important de prendre connaissance de votre cahier des charges.

VOS PRINCIPAUX INTERLOCUTEURS

Votre direction d'école se tient à votre disposition pour vous encadrer et vous renseigner au sein de votre établissement scolaire. En cas de question, votre premier interlocuteur est votre direction d'école, puis l'inspecteur de votre arrondissement scolaire et enfin le service auquel vous êtes rattaché. Pour toute question qui vous préoccupe, ou demande particulière, nous vous prions de l'adresser selon cette voie hiérarchique.

➔ QUEL EST VOTRE SERVICE?

Si vous enseignez au sein de l'école obligatoire, du secondaire II général ou de la Haute école pédagogique du Valais (HEP-VS), vous faites partie du Service de l'enseignement (SE).

En tant qu'enseignant du secondaire II professionnel, vous faites partie du Service de la formation professionnelle (SFOP).

A noter que les cinq écoles de commerce et de culture générale (ECCG de Brigue, Sierre, Sion, Martigny et Monthey) sont conjointement rattachées au Service de l'enseignement (SE) et au Service de la formation professionnelle (SFOP). La responsabilité des filières des cinq ECCG incombe au SFOP pour la filière « école de commerce » et au SE pour les filières « école de culture générale » et « école pré-professionnelle ».

➔ Lorsque vous enseignez dans une des filières précitées, vous faites partie du service qui en a la responsabilité ;

➔ Lorsque vous enseignez dans plusieurs filières, vous dépendez du Service qui a la responsabilité de la filière dans laquelle vous exercez votre plus haut taux d'activité.

Cela peut changer d'une année scolaire à l'autre.

➔ LA RÉPARTITION DES INSPECTEURS DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE

Chaque inspecteur de la scolarité obligatoire a sous sa responsabilité un arrondissement qui correspond à une unité géographique. Trois régions distinctes sont délimitées, il s'agit de : la « Région Bas-Valais » ; la « Région Valais Central » et la « Région Haut-Valais » qui sont justement subdivisées en arrondissements.

➔ ÉGALITÉ DES CHANCES

Le canton du Valais promeut l'égalité des chances, ainsi toutes les mises au concours s'adressent aux femmes comme aux hommes. Les coordonnées de l'Office cantonal de l'égalité et à la famille figurent dans les « adresses utiles » à la fin du présent document.

TYPE DE DÉCISIONS D'ENGAGEMENT

➔ DÉCISION D'ENGAGEMENT À L'ESSAI ET À DURÉE INDÉTERMINÉE

En règle générale, lors de votre première embauche en tant qu'enseignant, vous recevez une décision d'engagement à l'essai dont la durée s'élève à une année.

Durant le temps d'essai, l'inspecteur et/ou la direction effectue un suivi particulier de l'enseignant et établit un rapport avec un préavis. Si l'enseignant donne entière satisfaction, tant au niveau des prestations pédagogiques que du comportement, et que ce dernier est en possession de toutes les formations requises, une nouvelle décision d'engagement est établie, en principe, pour une durée indéterminée.

La période d'essai peut être prolongée d'une année pour permettre à l'enseignant d'améliorer

ses prestations pédagogiques ou son comportement. Durant le temps d'essai, la résiliation doit être annoncée par toutes les parties, au plus tard le 1^{er} mai de l'année administrative en cours.

➔ DÉCISION D'ENGAGEMENT À DURÉE DÉTERMINÉE

Les décisions d'engagement à durée déterminée sont, en principe, établies pour les enseignants ayant achevé leur période d'essai avec succès mais qui n'ont pas terminé leur formation.

➔ ANNONCE D'UNE RÉSILIATION POUR LES ENSEIGNANTS ENGAGÉS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Les enseignants engagés pour une durée indéterminée peuvent donner leur démission pour la fin de l'année administrative en cours, par une lettre notifiée le 1^{er} mai au plus tard.

Sur demande de l'intéressé, l'autorité compétente peut accepter une démission en cours d'année scolaire, pour autant que l'enseignement n'ait pas à en pâtir.



SALAIRES ET ALLOCATIONS

Votre traitement, y compris le treizième salaire, est annualisé et versé en 12 tranches. Il est composé des éléments suivants :

SALAIRE INITIAL

Le calcul du salaire initial lors d'un nouvel engagement se fonde sur le **traitement de base** ainsi que sur l'**augmentation initiale (appelé aussi parts d'expérience)**. L'augmentation initiale peut être définie jusqu'à hauteur du salaire maximum correspondant au 145% du traitement de base.

Le **traitement de base** dépend de la classe de traitement qui est fixée en fonction du degré scolaire dans lequel vous enseignez ainsi que de votre formation (titre(s) obtenu(s)). La classe de traitement est mentionnée sur votre décision d'engagement. Pour votre information, l'échelle des traitements à l'Etat du Valais est publiée sur le site internet : www.vs.ch/fr/web/srh/lohntabelle

Les parts d'expérience prises en compte pour l'augmentation initiale prennent en considération vos activités professionnelles antérieures, selon les dispositions y relatives.

L'**avance sur salaire** est versée aux enseignants qui commencent leur activité et reçoivent un acompte, calculé de manière forfaitaire et en fonction de leur taux d'activité, à la fin août. Le remboursement de cet acompte est déduit au moment du versement du treizième salaire en décembre de la même année civile.

↪ CLASSE D'ATTENTE

Lors du premier engagement d'un enseignant dans une école publique du canton, le salaire initial est réduit de 5% pendant une durée de 12 mois. En cas d'un changement de degré impliquant une augmentation de salaire, la classe d'attente s'applique également. Une classe d'attente est également prévue pour le personnel de l'administration cantonale.

DÉCOMPTE DE SALAIRE

Un décompte de salaire est transmis lors du premier versement de votre traitement par la section des traitements de l'Administration cantonale des finances. Par la suite, il est envoyé uniquement en cas de modification de salaire.

↪ ASSURANCE EN RESPONSABILITÉ CIVILE PROFESSIONNELLE

L'Etat assure le personnel enseignant en responsabilité civile professionnelle. Le paiement de la prime est à la charge de l'enseignant et la déduction se fait sur le salaire du mois de janvier de chaque année ou sur le premier salaire dans une année civile.

AUGMENTATION SALARIALE

Des **parts d'expérience** sont ajoutées pour chaque année d'activité, ce qui entraîne une augmentation automatique de votre traitement jusqu'à ce que le maximum de 145% soit atteint. La différence entre le traitement minimal et le traitement maximal correspond à 24 parts d'expérience dont les 14 premières sont de 2,5% chacune et les dix suivantes de 1% chacune.

TREIZIÈME SALAIRE

Le treizième salaire se compose du traitement de base et des augmentations (parts d'expérience) et il est versé au mois de décembre. Lors d'un départ en cours d'année, le treizième salaire est versé au prorata temporis simultanément au dernier salaire.

ALLOCATIONS

La Caisse cantonale Valaisanne d'Allocations Familiales (CIVAF) est responsable pour déterminer le droit aux allocations de naissance, familiales et de formation. Le formulaire de demande d'allocations peut être téléchargé directement sur le site internet de la caisse : www.civaf.vs.ch

Le versement des allocations se fait par l'Etat du Valais avec votre salaire.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

En cas de dépenses professionnelles occasionnées par l'exécution des tâches en dehors du lieu de travail habituel, votre service se tient à disposition pour vous donner les informations y relatives.

Les principes de base régissant les indemnités de déplacements sont les suivants :

- Le dédommagement concerne les dépenses supplémentaires occasionnées par l'exécution des tâches en dehors du lieu habituel de travail ;
- Tout remboursement de frais et d'indemnités (forfaits, frais effectifs, etc.) ne peut être fait que sur la base de dépense effective ;
- L'employé établit sa note de déplacement dans le respect de ses devoirs de service.

PLAN DE SCOLARITÉ

HORAIRE, VACANCES, CONGÉS SPÉCIAUX ET NON-PAYÉS

JOURS FÉRIÉS OFFICIELS

Pour l'ensemble de ses employés, l'Etat du Valais accorde, les jours fériés suivants: Nouvel-An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Fête Nationale, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

PLAN DE SCOLARITÉ

Les plans de scolarité, les horaires et les vacances sont régis dans l'ordonnance concernant le traitement du personnel enseignant ainsi que dans l'ordonnance sur le statut du personnel de la HEP-VS.

Les plans de scolarité fixent les périodes de travail et de congé de l'année scolaire pour les degrés de la scolarité obligatoire et post-obligatoire. Pour les degrés de la scolarité obligatoire, du secondaire II général et professionnel, ils sont répartis sur 38 semaines, vacances non comprises.

A la HEP-VS, l'année scolaire, soit le temps pendant lequel l'enseignement est dispensé, comprend deux semestres de 17 semaines chacun. A cette année scolaire s'ajoutent cinq semaines d'activités diverses liées à la formation et placées sous le contrôle de la HEP-VS. Les examens notamment font partie de ces activités. Les professeurs et les chargés d'enseignement ont droit à sept semaines de vacances par année qui doivent être organisées d'entente avec la direction.

PLAN HORAIRE

En début d'année scolaire, les enseignants de la scolarité obligatoire et du secondaire II général et professionnel reçoivent de leur direction, et en fonction du taux d'activité, un plan horaire hebdomadaire.

CONGÉS

➔ CONGÉS SPÉCIAUX

Les enseignants ont droit aux congés spéciaux suivants, en lien avec l'événement, pour autant qu'ils interviennent en dehors des vacances scolaires. Un décalage dans le temps, un report ou une anticipation ne sont pas autorisés.

Pour le personnel enseignant engagé à temps partiel, les congés spéciaux sont accordés pour autant que l'événement intervienne un jour de cours. L'ensemble du personnel de la HEP-VS a droit aux congés spéciaux pour autant que l'événement intervienne en dehors des vacances.

Les personnes vivant en couple sous le même toit, les partenaires enregistrés ont les mêmes droits en matière de congés spéciaux que les personnes mariées.

Mariage

| | |
|--|--|
| Le propre mariage | 6 jours ouvrables (en lien avec l'événement) |
| Ascendant ou descendant (enfant et petit-enfant, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur) | 1 jour (à condition que la cérémonie ait lieu un jour ouvrable, soit un jour de cours) |

Décès

| | |
|------------------------------------|---------|
| Conjoint, partenaire, enfant | 5 jours |
| Père, mère | 3 jours |
| Frère, sœur, beau-père, belle-mère | 2 jours |

Si l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable, à savoir un jour de cours:

| | |
|--|--------|
| Petit-enfant, grand-parent, arrière-grand-parent | 1 jour |
| Beau-frère, belle-sœur, oncle, tante, neveu, nièce | 1 jour |
| Cousin-e du premier degré, parrain/marraine, filleul-e | ½ jour |

Déménagement

Un jour de congé ouvrable est accordé pour le déménagement de la résidence principale.

Maladie ou accident d'un proche

Le Chef de service est compétent pour accorder un congé spécial ne dépassant pas la durée équivalente à un horaire hebdomadaire, soit maximum 5 jours ouvrables, pour une seule et même maladie ou accident d'un proche, suivant les besoins et la gravité de la maladie ou de l'accident.

Toutefois, un maximum d'une durée équivalente au double de l'horaire hebdomadaire, ce qui correspond à 10 jours par année, peut être accordé par le Chef de service, au prorata temporis, si plusieurs situations devaient se cumuler durant la même année scolaire.

Convocation par les autorités

Le temps nécessaire est accordé pour autant que la convocation ne puisse être repoussée en dehors de l'horaire de travail de l'enseignant et qu'il ne s'agisse pas d'une affaire privée. S'il est appelé comme témoin pour une affaire ayant un lien avec son activité professionnelle, le temps nécessaire lui est accordé. L'enseignant doit auparavant avoir été délié du secret de fonction.

➔ CONGÉS NON-PAYÉS

Congé non-payé de courte durée

Les demandes de congés pour des raisons personnelles (congé non-payé de courte durée) doivent être annoncées suffisamment tôt à votre direction qui les prévise et les soumet, pour autorisation, à l'autorité d'engagement.

Congé sabbatique

Sur préavis de la direction d'école, un congé non-payé d'une durée maximale de deux ans peut être octroyé à l'enseignant par l'autorité d'engagement. Pour des raisons d'organisation scolaire, il est important de déposer ce type de demande avant le 1^{er} mai. Durant la durée du congé sabbatique, l'enseignant reste titulaire de son poste. En conséquence, il ne peut pas prendre un autre engagement professionnel auprès du même employeur durant la durée du congé sabbatique.

En cas d'incapacité de travail de longue durée, un congé sabbatique ne peut être accordé.

Congé non payé après un congé maternité, d'adoption ou paternité

Les enseignants ont le droit de prendre un congé non-payé après un congé maternité, d'adoption ou de paternité. Pour ces congés non-payés, l'employeur prend en charge l'intégralité des cotisations liées à la prévoyance professionnelle (part employeur et employé) pour un maximum de trois mois.

Congé non-payé et couverture d'assurance

L'enseignant doit entreprendre les démarches nécessaires relatives aux couvertures en matière d'assurances sociales durant le congé non-payé (assurance accidents, évtl. prévoyance professionnelle, etc.). A noter que la couverture de l'assurance accidents subsiste pendant au maximum 30 jours après le dernier salaire.

MATERNITÉ, ADOPTION ET PATERNITÉ



PRESTATIONS OFFERTES EN CAS DE MATERNITÉ

L'Etat du Valais verse à ses enseignantes le droit au traitement défini ci-dessous:

Enseignante engagée à durée indéterminée

| | Droit au traitement versé par l'Etat du Valais à l'enseignante | Allocation de maternité versée par la Caisse de compensation à l'enseignante* |
|---|---|---|
| Enseignante reprenant son activité dans les 6 mois qui suivent son accouchement pour une durée d'au moins 6 mois. | 16 semaines à 100% | |
| Enseignante cessant son activité au terme de son congé maternité ou ne reprenant pas son activité dans les 6 mois qui suivent l'accouchement. | 8 semaines à 100% | 6 semaines à 80% |
| Enseignante reprenant son activité dans les 6 mois qui suivent son accouchement pour une durée inférieure à 6 mois. | En fonction de la durée de l'activité après l'accouchement, le droit au traitement correspond au prorata entre la variante 1.1 et 1.2 et est payé à 100%. Si l'enseignante répond aux conditions requises pour bénéficier de l'allocation de maternité fédérale, le solde jusqu'aux 14 semaines est versé à 80%. N.B: dans les situations où l'Etat du Valais lui aurait déjà versé un droit au traitement de 16 semaines à 100%, l'enseignante devrait lui rétrocéder le montant perçu en trop. | |

*pour autant que l'intéressée réponde aux conditions requises pour bénéficier de l'allocation de maternité fédérale

Enseignante engagée à durée déterminée

| | Droit au traitement versé par l'Etat du Valais à l'enseignante | Allocation de maternité versée par la Caisse de compensation à l'enseignante* |
|---|--|--|
| Enseignante ayant accouché alors qu'elle était sous rapport de service. | Versement du droit au traitement à 100% jusqu'à la fin des rapports de service mais 8 semaines au maximum. | Pour autant que l'enseignante réponde aux conditions requises pour bénéficier de l'allocation de maternité fédérale, le solde jusqu'aux 14 semaines est versé à 80%. |

ALLOCATION DE MATERNITÉ FÉDÉRALE

L'allocation de maternité fédérale est versée pour autant que l'enseignante remplisse les trois conditions cumulatives suivantes:

- avoir un statut de salariée le jour de l'accouchement;
- avoir exercé une activité lucrative, à plein temps ou à temps partiel, pendant au minimum 5 mois durant les 9 mois précédant l'accouchement;
- avoir été assurée obligatoirement au sens de la loi sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS) durant les 9 mois précédant l'accouchement.

Les dispositions fédérales ne concernent pas les congés d'adoption.

Le droit à l'allocation s'ouvre le jour de l'accouchement et s'éteint après 14 semaines, soit 98 jours. L'allocation de maternité s'élève à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant l'accouchement, avec toutefois une limite maximale de 196 CHF*2 par jour.

Si la mère reprend une activité lucrative avant le 98^e jour, et ceci indépendamment de son taux d'activité, son droit à l'allocation prend fin dès le jour de la reprise de son activité.

Modalité d'application

Le droit au traitement en cas de maternité ne commence à courir qu'à partir du jour de l'accouchement. Si l'enfant doit rester à l'hôpital durant au moins 3 semaines après la naissance, la mère peut demander un report du versement des allocations jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison. La mère risque toutefois d'être privée de revenu durant cette période.

L'enseignante 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 maternité.

Si la reprise du travail n'intervient pas dans les 6 mois qui suivent l'accouchement, le salaire est versé pendant 8 semaines à 100%. Ensuite la caisse de compensation verse 6 semaines d'allocations à 80%. L'allocation de maternité prévue par le droit fédéral revient à l'Etat du Valais aussi longtemps que celui-ci verse le traitement. Lorsque le salaire n'est plus versé, le solde éventuel de l'allocation de maternité fédérale est perçu directement par l'intéressée.

Si, pour des raisons médicales, attestées par un médecin, l'absence doit durer plus de 16 semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables dès le premier jour de l'absence après le congé maternité. 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 (congé non-payé ou sabbatique).

En cas d'accident, l'enseignante reste couverte par l'assurance accident (SUVA), durant trente jours à partir de la fin de ses rapports de service, respectivement du dernier jour de son droit à l'allocation de maternité fédérale.

*Etat au 1^{er} janvier 2016



CONGÉ PATERNITÉ

➔ DISPOSITIONS EN CAS D'ALLAITEMENT

Le droit fédéral accorde aux mères le droit d'allaiter leur enfant au travail pendant la première année de vie de l'enfant. L'employeur est tenu de leur accorder le temps et les conditions nécessaires pour l'allaitement ou pour le prélèvement du lait maternel.

En conséquence, le temps consacré, sur la place de travail, à l'allaitement et au prélèvement du lait maternel est comptabilisé comme temps de travail. Toutefois, lorsque l'enseignante quitte l'établissement scolaire pour allaiter, la moitié du temps d'absence est réputée temps de travail.

L'absence est autorisée pour le temps nécessaire, toutefois l'horaire de l'enseignante est aménagé de manière à ce que ses absences portent le moins possible atteinte à l'enseignement.

CONGÉ D'ADOPTION

Sa durée correspond au $\frac{3}{4}$ du congé maternité. Il prend effet avec l'arrivée de l'enfant dans son nouveau domicile. 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. Hormis les deux semaines d'anticipation pour les démarches en vue de l'adoption, le congé ne peut être fractionné. Si les deux parents ont droit au congé d'adoption au sens de la législation valaisanne, la durée maximale est de 16 semaines, à répartir librement entre les deux parents, selon leurs souhaits. Chaque parent devra cependant prendre au minimum 4 semaines.

Sur présentation d'une copie de l'acte de naissance ou de la reconnaissance en paternité, un congé paternité d'une durée de deux fois l'horaire hebdomadaire à plein temps, respectivement 10 jours ouvrables pour un plein temps, est accordé (prorata temporis du taux d'engagement).

Le congé paternité doit être pris dans les deux mois qui suivent la naissance ou – si l'enfant doit rester plus longtemps à l'hôpital – dans les deux mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au domicile familial.

Le cahier des charges du personnel enseignant prévoit que ce dernier se forme de manière constante. L'enseignant est responsable de sa formation continue qui s'inscrit dans la suite de la formation initiale et de l'introduction à la formation et doit, à cette fin, se tenir au courant de l'évolution didactique, pédagogique, scientifique, technique et sociale dans son domaine.

La formation continue des enseignants englobe:

- ➔ la formation catalogue www.hepvs.ch > Formation; Formation continue
- ➔ la formation continue du degré professionnel: www.iffp.swiss
- ➔ la formation continue modulaire;
- ➔ la formation individuelle;
- ➔ la formation en établissement;
- ➔ Les mises à jour liées à l'introduction d'un nouveau moyen d'enseignement.

Elle comprend une partie obligatoire, une partie facultative et une partie librement gérée par l'enseignant.

Toutes les informations utiles, notamment les modalités pratiques, sont disponibles auprès des établissements, sur le site internet: www.vs.ch/she > rubrique «Formation continue des enseignants».





MALADIE ET ACCIDENT



CAISSE DE PRÉVOYANCE DE L'ETAT DU VALAIS (CPVAL)

MALADIE

Toute absence pour cause de maladie et, dans la mesure du possible, la durée probable de l'absence doit être annoncée immédiatement à votre direction.

Après 3 jours consécutifs d'incapacité de travail, un certificat médical doit être remis à votre direction qui le transmettra au service.

Sur demande et pour autant que vous soyez informé au préalable, votre direction peut réclamer un certificat médical, dès le 1^{er} jour d'absence.

En cas d'absence pour maladie de longue durée, un certificat médical doit être fourni à intervalle régulier.

Le traitement est versé à 100% du taux d'activité aux enseignants engagés pour une durée indéterminée ainsi qu'à ceux engagés pour une durée déterminée dépassant une année, comme suit:

| DROIT AU TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE | |
|--|-----------|
| Durant la 1 ^{re} année de service | 6 mois |
| Durant la 2 ^e année de service | 8 mois |
| Durant la 3 ^e année de service | 12 mois |
| Durant la 4 ^e année de service | 13,5 mois |

Pour les enseignants ayant reçu une décision d'engagement à durée déterminée d'une année ou moins, le droit au traitement est égal à la moitié de la durée d'engagement.

A noter que l'Etat du Valais ne dispose pas d'une assurance perte de gain privée pour cause de maladie. Il est vivement recommandé de conclure une assurance perte de gain privée pour cause de maladie et d'accident non-professionnel.

ACCIDENT

Les enseignants engagés à l'Etat du Valais sont assurés contre les accidents auprès de la SUVA. Seules les personnes qui travaillent 8 heures par semaine pour un employeur sont assurées pour les accidents non-professionnels. Pour le personnel enseignant, le taux d'activité minimal pour être assuré contre les accidents non-professionnels se traduit de la manière suivante:

- Exercer à un taux d'activité de 6 périodes au minimum (de 45 minutes)
- Exercer à un taux d'activité de 5 périodes au minimum (de 50 minutes)

Toute absence pour cause d'accident professionnel ou non-professionnel et, dans la mesure du possible, la durée probable de l'absence doit être annoncée immédiatement à votre direction.

En cas d'accident professionnel et non-professionnel, un formulaire de déclaration d'accident doit être rempli même si l'accident n'a pas entraîné d'absence sur le lieu de travail. L'annonce s'effectue en ligne, à l'adresse suivante: <https://sunetweb.suva.ch>

En cas d'accident provoquant une absence de longue durée, un certificat médical doit être fourni à intervalle régulier.

| DROIT AU TRAITEMENT EN CAS D'ACCIDENT | |
|--|--|
| Accident professionnel (sans faute grave de la part de l'enseignant) | le traitement intégral est versé pendant l'incapacité de travail jusqu'à la mise au bénéfice d'une rente de l'assurance invalidité mais au maximum pendant 2 ans |
| Accident non-professionnel | même dispositions que pour la maladie |

En cas de fin de droit au traitement, les indemnités de la SUVA sont versées à l'enseignant.

A la suite de votre engagement à l'Etat du Valais, le Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais (CPVAL) vous fera parvenir la documentation pour votre affiliation. **Il est impératif de remplir et retourner ces documents**, notamment le questionnaire de santé, ceci afin d'éviter une réserve d'office sur les prestations assurées.

Dans la mesure où les conditions légales d'entrée dans l'assurance sont satisfaites, vous êtes affilié à la CPVAL. Le personnel enseignant fait partie de la catégorie 1 des assurés de la CPVAL. Le taux de cotisation pour les assurés s'élève à 9.8% du traitement assuré jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire, tandis que les cotisations à la charge de l'employeur dépendent de l'âge de l'assuré.

Les assurés disposant d'une prestation de libre passage devront la faire transférer à la CPVAL (formulaires disponibles sous www.cpval.ch > rubrique « formulaires / simulation »).

Le Règlement de base de la CPVAL vous donne de plus amples informations sur votre caisse de prévoyance.

La CPVAL se tient à votre disposition pour toutes questions sur la prévoyance professionnelle au N° de Tél.: 027 606 29 50, ou sur le site internet: www.cpval.ch





SOUTIENS ET RECONNAISSANCES

CONSULTATION SOCIALE

L'Etat du Valais veille à la protection de la personnalité des membres de son personnel qui sont eux-mêmes tenus de respecter, dans leurs relations, l'intégrité de chacun. En cas de difficultés d'ordre professionnel ou privé, les enseignants peuvent s'adresser à la consultation sociale. La mission de la consultation sociale est de contribuer à résoudre les difficultés d'ordre psychologique et/ou social, professionnelles ou personnelles, que rencontrent les membres du corps enseignant et qui ont une incidence sur l'activité professionnelle et/ou le milieu du travail. Elle vise à créer une situation favorable à la santé physique, psychique et émotionnelle de l'enseignant.

a) Pour les enseignants de la scolarité obligatoire, la consultation sociale est assurée par :

Madame Danielle Pahud
Atouts Entreprise Consultante
Chemin des Carrières 21
1870 Monthey
078 606 53 00 / danielle.pahud@atouts.ch

Le lieu de consultation se trouve à Monthey ou dans un autre lieu selon entente, pour autant que la confidentialité soit garantie.

Le Service de l'enseignement prend à sa charge trois séances par enseignant. La facturation garantit l'anonymat des bénéficiaires de la prestations. Les consultations suivantes seront acquittées par les enseignants.

b) Pour les enseignants du Secondaire II général et professionnel ainsi que ceux de la HEP-VS, la Consultation sociale de l'Etat du Valais se tient volontiers à leur disposition. Elle propose :

- des consultations individuelles ou de groupe;
- un soutien personnel lors de difficultés professionnelles et personnelles;
- un appui lors de problèmes sur la place de travail ne pouvant être résolus par la voie hiérarchique (stress, mobbing, capacité de travail insuffisante, conditions de travail, etc.);
- des informations diverses, etc.

Pour des informations plus détaillées, se référer au site de la consultation sociale : www.vs.ch/consultationsociale

FONDS DE SECOURS RECONNAISSANCE DE LA FIDÉLITÉ

Le Fonds de secours est destiné à venir en aide de façon exceptionnelle et à titre subsidiaire aux employés de l'Etat du Valais ou à leurs familles et leurs survivants se trouvant momentanément dans une situation financière très difficile.

Le personnel de l'Administration cantonale et le personnel enseignant peuvent bénéficier du Fonds de secours. Les bénéficiaires doivent être engagés pour une durée indéterminée ou déterminée de plus de six mois et se trouver encore sous rapport de travail au moment où la demande est faite.

Les prestations sont accordées prioritairement sous forme de prêts sans intérêts et de paiements anticipés du treizième salaire, ainsi que subsidiairement sous forme de contributions à fonds perdus.

Une commission nommée par le Conseil d'Etat évalue toutes les demandes d'aide financière.

La Présidente de la Commission reste volontiers à votre disposition pour tout renseignement complémentaire (Mme Géraldine Gauye, Tél. : 027 606 21 16).

CROIX-ROUGE VALAIS

En partenariat avec l'Etat du Valais, la Croix-Rouge Valais vous propose de garder vos enfants malades à domicile. Les frais pour un maximum de trente heures de garde par année et par enfant sont pris en charge par votre employeur.

VACCINATION GRATUITE

L'Etat du Valais met au centre de ses priorités la santé de l'ensemble de son personnel. Chaque année, une campagne de vaccination contre la grippe saisonnière gratuite et facultative est organisée pour les enseignants. Cette campagne s'inscrit dans le cadre de la journée nationale de la vaccination où il est possible de se faire vacciner sans rendez-vous auprès de certains médecins dont la liste est remise à jour chaque année. Toutefois, si la vaccination contre la grippe intervient un autre jour ou auprès d'un autre médecin, les frais effectifs de vaccination sont remboursés, mais pour un montant maximal de 30.- CHF.

Une prime de fidélité est accordée tous les 5 ans. Les montants de la reconnaissance de la fidélité sont calculés en fonction de la table suivante :

| Nombre d'années de service (prime accordée tous les 5 ans) | | 5 | 10/15/20 30/35/40 |
|--|-------------------------|---------|----------------------|
| Taux d'activité : | inférieur ou égal à 50% | 100 CHF | 250 CHF |
| | supérieur à 50% | 200 CHF | 500 CHF |

Le montant est déterminé en fonction du taux d'activité au moment du droit à la reconnaissance de la fidélité. Si ce taux est supérieur à 50%, la prime est versée en entier. Par contre, s'il est inférieur ou égal à 50%, le montant de la reconnaissance est réduit de moitié. Le montant est versé, en règle générale, le mois du jubilé.

Un accent particulier est mis sur la 25^e année de service, considérée comme un événement marquant dans la carrière professionnelle. Le montant accordé s'élève à 3'000 CHF pour les enseignants dont le taux d'activité, au moment du jubilé, est supérieur à 50%, par contre s'il est inférieur ou égal à 50%, la prime versée sera diminuée de moitié (1'500.- CHF). De plus, ces jubilaires sont invités à une cérémonie officielle en présence du Conseil d'Etat.

RECONNAISSANCE LORS DU DÉPART À LA RETRAITE

Lors de leur départ à la retraite, les enseignants bénéficient d'une reconnaissance par le Département pour les services rendus, d'un montant de 500.- CHF, versé en chèque REKA. L'enseignant a la possibilité de faire don de ces 500.- CHF à une association de son choix.



DEVOIRS DE L'ENSEIGNANT

CONSULTATION RÉGULIÈRE ET OBLIGATOIRE DE LA PLATEFORME EDUCANET2

Le canal d'information officiel pour les enseignants de la scolarité obligatoire, du secondaire II général et professionnel est www.educanet2.ch et les canaux d'information propres aux établissements.

Les enseignants des degrés précités reçoivent un compte Educanet2 leur permettant de disposer d'une adresse professionnelle officielle et d'accéder aux informations et communications publiées par le département et ses services. L'utilisation régulière de ce courriel officiel et la consultation fréquente de cette plateforme sont obligatoires.

L'Etat du Valais ne pourra en aucun cas être tenu responsable des conséquences pour un enseignant liées à un manquement de ce dernier dans ce domaine.

UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX PAR LES COLLABORATEURS DE L'ETAT DU VALAIS

L'Etat du Valais a publié un guide d'utilisation des médias sociaux par les collaboratrices et collaborateurs de l'Etat du Valais. Les enseignants sont également concernés par ce guide qui recommande notamment d'adopter les comportements suivants:

➔ RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

En tant qu'enseignant, **vous êtes** personnellement responsable du contenu que vous publiez, quel que soit la plateforme (site internet, weblog ou réseaux sociaux) utilisée. Vous pouvez être poursuivi en justice si vous publiez du contenu dont le caractère est inapproprié, notamment si celui-ci est diffamatoire, raciste ou confidentiel.

➔ CONFIDENTIALITÉ ET LOYAUTÉ

Les règles de loyauté et confidentialité de la Loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011 (particulièrement l'article 34 LPSO) s'appliquent également à l'utilisation – à titre professionnelle ou privée – des réseaux sociaux. Dans ce contexte, s'appliquent le **devoir de diligence**, le **devoir de fidélité** et le **secret de fonction** auxquels vous

êtes toutes et tous liés, ces obligations subsistant par ailleurs après la cessation des rapports de service.

➔ **Ne publiez jamais** des informations professionnelles secrètes, confidentielles ou internes ni des données personnelles de tierces personnes sur un média social ou sur internet et ne vous prononcez pas sur des informations qui n'ont pas encore été publiées ou ne le seront pas

➔ **Ne publiez aucune information** susceptible de nuire à l'image de l'employeur ou de ses collaborateurs

➔ **Soyez prudent**, et mesuré lorsque vous exprimez vos opinions, notamment politiques. Veillez à ce que vos publications soient conformes aux intérêts du service public (cf. art 34 LPSO)

➔ Si un représentant des médias ou un utilisateur des médias sociaux vous demande des renseignements concernant votre employeur ou de participer à une activité médiatique (interview/article/participation à une émission,...), **ne répondez pas de votre propre chef**, mais renvoyez votre interlocuteur à votre ligne hiérarchique qui s'adressera au chargé de communication du département.

➔ UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'utilisation des médias sociaux sur les supports informatiques mis à disposition par l'administration cantonale est en principe réservée à des fins professionnelles. Evitez d'insérer des contenus à caractère extra-professionnel durant les heures de bureau. Sur vos profils personnels, il est interdit d'utiliser votre adresse courriel professionnelle ou le logo de l'Etat du Valais.

➔ VIOLATION DE CES PRINCIPES

Si l'Etat du Valais, votre employeur, constate un manquement aux principes susmentionnés, il peut

être amené à prendre des mesures relevant du droit de travail (en particulier l'art 46 LPSO).

➔ RECOMMANDATIONS

Si vous spécifiez sur votre profil ou compte que vous travaillez à l'Etat du Valais, vos propos pourront être interprétés comme officiels par les autres utilisateurs: il est donc nécessaire d'être conscient de la fragilité de la frontière entre le privé et le public sur les réseaux sociaux et d'agir en conséquence.

Si vous ne spécifiez pas sur votre profil ou compte que vous travaillez pour l'Etat du Valais, soyez tout de même prudent: sur les médias sociaux, toutes prises de positions sont publiques.

Le bon sens prime: même à titre personnel, ne publiez que ce que vous pourriez montrer sans hésiter à votre hiérarchie, à vos collègues, collaborateurs, supérieurs ou amis.

L'anonymat sur internet est un leurre. Agissez de manière transparente et appliquez les règles ci-dessus. En résumé, votre comportement sur les réseaux sociaux ne doit pas différer du comportement que vous auriez «dans la vraie vie». Réfléchissez aux aspects de votre vie privée que vous souhaitez publier sur les plateformes.

Enfin, toute donnée publiée est susceptible d'être utilisée contre vous ou votre employeur.

➔ DROIT À L'OUBLI INEXISTANT

Internet se souvient de tout, même lorsque vous tentez d'effacer un contenu que vous ne souhaitez plus public. Les réseaux de stockage de contenu des plateformes d'échange sont complexes et étendus. Souvent, les différentes plateformes sont liées entre elles. Ce qui rend la gestion de votre image et de vos contenus encore plus complexe.

Les procédures d'effacement sont très longues et fastidieuses. Soyez prudent, soignez votre image

DÉNONCIATION PÉNALE

et vos propos et sachez que ce que vous publiez peut être transmis à des tiers, y.c. à des futurs employeurs. De facto, vous perdez tout contrôle sur vos publications.

Enfin, toute donnée publiée est susceptible d'être utilisée contre vous ou votre employeur. Une photo de vacances indique que votre habitation est probablement vide et non surveillée. Votre liste d'amis publique peut aider à cibler des attaques informatiques contre l'employeur. Une vigilance particulière est nécessaire en ce qui concerne les contenus tiers de certains réseaux sociaux (publicités, annonces ou jeux divers) et qui peuvent cacher des tentatives de phishing (obtention de renseignements personnels dans le but de perpétrer une usurpation d'identité) ou autres formes d'ingénierie sociale.

OBLIGATION D'ANNONCER LES CHARGES PUBLIQUES ET LES ACTIVITÉS ACCESSOIRES

L'exercice de toute activité accessoire et/ou charge publique doit faire l'objet d'une autorisation de l'autorité compétente. Il vous incombe de les annoncer de manière spontanée à votre direction.

SECRET DE FONCTION

Le secret de fonction doit être respecté pendant les rapports de travail et se poursuit après leur cessation. Une violation du secret de fonction constitue une infraction pénale. En cas d'audition par une autorité pour des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction, l'enseignant doit, au préalable, être autorisé à le faire par l'autorité d'engagement. Ceci reste valable même après la fin des rapports de service.

DEVOIR DE TRANSPARENCE

Lors de votre engagement, vous êtes amené à fournir plusieurs renseignements à votre employeur, notamment en lien avec votre santé (tout en tenant compte de la limite du secret médical que votre employeur est tenu de respecter), vos liens de parenté, l'exercice d'activités accessoires et/ou charges publiques, ainsi que votre intégrité (extrait du casier judiciaire destiné à des particuliers, obligations financières non-payées envers le canton ou votre commune, procédures juridiques dont vous faites l'objet, etc.). Cette obligation demeure durant toute la durée de l'engagement.

Le Conseil d'Etat a édicté des directives concernant les dénonciations pénales au sein de la fonction publique en Valais. En effet, toute autorité, tout fonctionnaire, tout agent de la force publique du canton ou de la commune a l'obligation de dénoncer aux autorités compétentes toute infraction se poursuivant d'office qui est parvenue à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions et de prendre, dans le cadre de ses compétences, les mesures urgentes propres à favoriser l'instruction (art. 35 de la loi cantonale d'application du code de procédure pénale suisse du 11 février 2009).

En conséquence, l'obligation de dénonciation ne vaut que pour les infractions constatées dans l'exercice des fonctions de l'employé qui fait la dénonciation. Les éventuelles infractions constatées en dehors de ce cadre ne font pas l'objet d'une obligation de dénonciation.

Dans ce cas, l'enseignant est invité à informer par la voie hiérarchique ce dont il est témoin (cas échéant son Chef de service, ou le Chef de département voire le Conseil d'Etat).

INTERDICTION D'ACCEPTER DES DONS OU AUTRES AVANTAGES

Il est interdit d'accepter, de solliciter ou de se faire promettre des dons ou autres avantages pour soi-même ou pour d'autres personnes en raison de l'exercice de son activité professionnelle. En effet, un tel comportement serait constitutif de corruption. Les cadeaux usuels de peu de valeur font exception.

COURRIERS ET COLIS PRIVÉS

L'utilisation d'enveloppes et du papier à lettre frappés du logo du Canton du Valais pour des envois de nature privée est interdite. L'utilisation de l'adresse professionnelle pour se faire livrer du courrier ou des colis privés est également proscrite.



A RETENIR

REVUES D'INFORMATION POUR LES ENSEIGNANTS

Deux revues d'information relatives à l'évolution de l'école, destinées aux enseignants et au monde de l'éducation, sont publiées par le Département, l'une pour la partie francophone, et l'autre pour la partie germanophone du canton. Le Département a toujours assuré leur rédaction et souhaité, à travers ces revues, renseigner les enseignants sur l'évolution des pratiques scolaires, dans une perspective de formation continue :

Résonances, qui s'adresse aux enseignants de la scolarité obligatoire, est accessible en ligne à l'adresse suivante : www.resonances-vs.ch. Cette revue paraît en principe le 1^{er} jour de chaque mois.

Quant à la «**Mitteilungsblatt**», elle est éditée dans le Haut-Valais et paraît 4 fois par an.

CHANGEMENTS DANS LA SITUATION PERSONNELLE

Toutes les modifications dans la situation professionnelle et privée (changement d'adresse, de compte bancaire/postal, d'état civil, naissance, décès...) sont à communiquer, sans délai, avec justificatifs à l'appui :

- A votre Service, par la voie hiérarchique ;
- A la section des traitements de l'Administration cantonale des finances ;
- A la Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais (CPVAL)

SERVICE MILITAIRE OU CIVIL

Après le service militaire ou le service civil, la carte d'allocations pour perte de gain est à envoyer à la section des traitements de l'Administration cantonale des finances.





ADRESSES UTILES

→ **Service de l'enseignement**

Place de la Planta 1
1950 Sion

Tél. : 027 606 42 00
Internet : www.vs.ch/enseignement
Intranet : www.educanet2.ch

→ **Service de la formation professionnelle**

Avenue de la Gare 34
Case postale 478
1951 Sion

Tél. : 027 606 42 50 (fr)
Tél. : 027 606 42 51 (de)
Internet : www.vs.ch/sfop
Intranet : www.educanet2.ch

→ **Administration cantonale des finances**

Section des traitements de l'Administration
cantonale des finances
Palais du Gouvernement
Place de la planta 3
1950 Sion

Tél. : 027 606 23 90
Courriel : acf-salaires@admin.vs.ch

→ **La Caisse de prévoyance de l'Etat du Valais**

Rue Chanoine-Berchtold 30
1950 Sion

Tél. : 027 606 29 50
Internet : www.cpval.ch
Courriel : cpval@admin.vs.ch

→ **La Caisse cantonale Valaisanne
d'allocations familiales**

Avenue de Pratifori 27
1950 Sion

Tél. : 027 324 94 10 (fr)
Tél. : 027 324 94 31 (de)
Internet : www.civaf.vs.ch

→ **La Caisse de compensation
du canton du Valais**

Avenue de Pratifori 22
1950 Sion

Tél. : 027 324 91 11
Internet : www.vs.ch/web/avs

→ **Croix-Rouge Valais**

Rue Chanoine Berchtold 10
1950 Sion

Tél. : 027 322 13 54
Internet : www.croix-rouge-valais.ch
Courriel : info@croix-rouge-valais.ch

→ **Fonds de secours**

Tél. : 027 606 21 16

→ **Office cantonal de l'égalité et à la famille**

Avenue de la Gare 33
1950 Sion

Tél. : 027 606 21 20
Internet : www.vs.ch/famille

→ **Consultation sociale pour les enseignants
de la scolarité obligatoire**

Madame Danielle Pahud,
Atouts Entreprise Consultante
Chemin des Carrières 21
1870 Monthey

Tél. : 078 606 53 00
Internet : danielle.pahud@atouts.ch

→ **Consultation sociale pour les enseignants
du Secondaire II général et professionnel**

Consultation sociale
Rue de Gravelone 31
1950 Sion

Tél. : 027 606 21 15
Internet : www.vs.ch/consultationsociale
Courriel : consultation.sociale@admin.vs.ch

→ **Partenaires sociaux reconnus
par le Conseil d'Etat**

Fédération des magistrats, des enseignants
et du personnel de l'Etat du valais (FMEP)

Les syndicats chrétiens interprofessionnels
du Valais (SCIV)

Le Syndicat des services publics (SSP)

SYNA Region Oberwallis



LES DISPOSITIONS LÉGALES



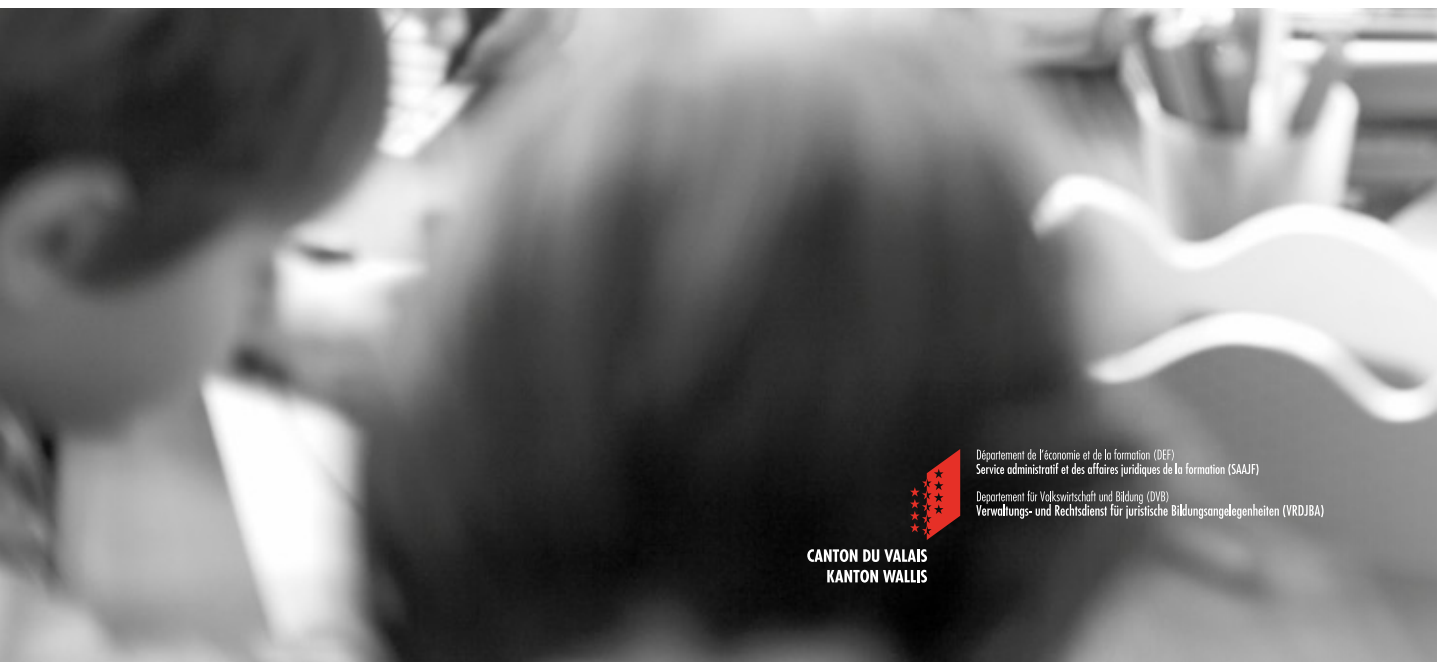
Les principales bases légales concernant le personnel enseignant sont les suivantes:

- La loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011 (RS/VS* 400.2) et son ordonnance du 20 juin 2012 (RS/VS 400.20) (LPSO et OPSO).
- 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 (RS/VS 405.3) et son ordonnance du 20 juin 2012 (RS/VS 405.30) (LTSO et OTSO).
- La loi sur la Haute école pédagogique du Valais du 4 octobre 1996 (RS/VS 419.1) et l'ordonnance concernant le statut du personnel de la HEP-VS du 12 janvier 2000 (RS/VS 419.102).
- La loi fixant le traitement du personnel des écoles de formation professionnelle supérieure du 17 novembre 1988 (RS/VS 417.03) et son ordonnance du 13 décembre 1995 (417.030).
- La loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010 (RS/VS 172.2) et son ordonnance du 22 juin 2011 (RS/VS 172.200).
- La loi fixant le traitement des employés de l'Etat du Valais du 12 novembre 1982 (RS/VS 172.4) et son ordonnance du 10 juillet 1997 (RS/VS 172.410).

*RS/VS = recueil systématique de la législation valaisanne disponible sous www.vs.ch



COORDINATION RH
DU PERSONNEL ENSEIGNANT



Département de l'économie et de la formation (DEF)
Service administratif et des affaires juridiques de la formation (SAAJF)
Departement für Volkswirtschaft und Bildung (DVB)
Verwaltungs- und Rechtsdienst für juristische Bildungsangelegenheiten (VRDJBÄ)

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS