

# Règlement sur la formation continue pour le personnel de l'Administration cantonale (Règlement sur la formation)

Modification du 24.08.2020

---

Actes législatifs concernés par ce projet (RS numéros)

Nouveau: –  
Modifié: **172.220**  
Abrogé: –

---

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

vu l'article 4 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 11 novembre 2010 (LcPers);

sur la proposition du département en charge des ressources humaines,

*décide:*

### **I.**

L'acte législatif intitulé Règlement sur la formation continue pour le personnel de l'Administration cantonale (Règlement sur la formation) du 26.01.2011<sup>1)</sup> (Etat 01.01.2012) est modifié comme suit:

### **Préambule (modifié)**

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

---

<sup>1)</sup> RS [172.220](#)

vu l'article 4 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais du 19 novembre 2010;  
vu l'article 41 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais du 22 juin 2011;  
vu le règlement sur le temps de travail dans l'administration cantonale du 29 novembre 2011;  
vu le règlement sur les indemnités de déplacement du 24 juin 2010;  
sur la proposition du Département des finances, des institutions et de la santé,

décide:

**Art. 2 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié)

<sup>1</sup> Le présent règlement règle la question de la formation continue de tous les employés, apprentis, stagiaires et semi-protégés (ci-après: employés) de l'Administration cantonale (ci-après: employeur) y compris de la police cantonale, du personnel administratif et technique des établissements et écoles cantonales, des tribunaux et du ministère public, sous réserve de dispositions légales contraires.

<sup>2</sup> Le présent règlement ne s'applique pas au personnel enseignant, aux magistrats (juges, procureurs, etc.) et aux greffiers.

**Art. 4 al. 1** (modifié), **al. 2**

<sup>1</sup> La formation continue, au sens du présent règlement, couvre l'ensemble des activités favorisant:

- a) (nouveau) l'acquisition et le développement des compétences nécessaires à l'exécution du cahier des charges;
- b) (nouveau) le développement et la mise à jour des compétences afin que soient assurées la mobilité professionnelle et l'employabilité des employés en fonction des besoins de l'employeur;
- c) (nouveau) l'acquisition et le développement de compétences directement liées aux exigences professionnelles actuelles ou futures.

<sup>2</sup> La formation continue comprend:

- a) (modifié) les séminaires et cours de perfectionnement qui délivrent une attestation de formation;
- e) (modifié) les formations et séjours linguistiques;
- f) (nouveau) l'accompagnement par un coach en vue d'un développement professionnel.

**Art. 5 al. 2** (modifié), **al. 3** (modifié), **al. 5** (nouveau)

<sup>2</sup> La planification, la coordination et le suivi de la mise en pratique de la formation continue font partie intégrante du processus de conduite dans lequel les employés et les supérieurs jouent un rôle actif.

<sup>3</sup> Les employés ont non seulement droit, mais sont également tenus de se former régulièrement. Dans certains cas, l'employé peut être tenu personnellement responsable de ses actes en cas de non-participation à une formation.

<sup>5</sup> Les chefs de service veillent à ce que la comptabilisation des frais de formation soient conformes aux dispositions en vigueur. Les coûts de la formation continue externe pris en charge par l'employeur sont mentionnés, par l'instance compétente, sur le certificat de salaire des employés, conformément aux directives de l'administration fiscale.

**Art. 6 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié), **al. 3** (modifié)

<sup>1</sup> Dans le cadre d'un entretien de développement, les supérieurs et leurs employés analysent les besoins en matière de formation continue et les définissent ensemble. Ces besoins peuvent être individuels ou collectifs.

<sup>2</sup> Les besoins des employés et de l'employeur doivent être pris en considération, dans la mesure où cela est compatible avec les intérêts prépondérants de l'employeur et en fonction des disponibilités budgétaires.

<sup>3</sup> La discussion et la définition des besoins en matière de formation continue doivent être abordées, au moins une fois par année, à l'occasion de l'entretien de développement.

**Art. 7 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié)

<sup>1</sup> Le SRH et le Service cantonal de l'informatique (ci-après: SCI) proposent, dans le cadre d'un catalogue d'offres de formation continue interne, remis à jour chaque année, divers cours, séminaires, mesures de développement, etc. Les besoins de formation des services et des employés sont pris en considération.

<sup>2</sup> Afin d'assurer le développement de la culture d'entreprise ou des compétences spécifiques de son personnel, un service peut mettre sur pied, en collaboration avec le SRH et/ou le SCI, des formations internes destinées à l'ensemble ou à un groupe d'employés. Le cas échéant, il peut recourir à des intervenants externes.

**Art. 8 al. 2** (nouveau)

<sup>2</sup> L'employé peut avoir accès à différents types de formation continue externe:

- a) Formation continue exigée par l'employeur;
- b) Formation continue d'intérêt commun;
- c) Formation continue d'intérêt moindre pour l'employeur;
- d) Formation continue d'intérêt exclusif pour l'employé.

**Art. 9 al. 1** (modifié), **al. 2** (abrogé), **al. 3** (modifié)

Formation continue exigée par l'employeur (Titre modifié)

<sup>1</sup> Sont considérées comme formation continue exigée:

- a) (modifié) formation obligatoire découlant d'une exigence légale pour maintenir le droit d'exercer l'activité. La formation doit donc être imposée par une directive, une norme ou un document légal qui témoigne de ce caractère impératif;
- b) (modifié) toute formation demandée ou imposée explicitement par l'employeur. Elle relève d'une exigence hiérarchique, est indispensable à l'exercice de la fonction et a un lien direct avec le cahier des charges et les prestations qui doivent être délivrées par l'employé.
- c) *Abrogé.*

<sup>2</sup> *Abrogé.*

<sup>3</sup> Si les employés refusent la formation continue exigée par l'employeur, le supérieur les rend attentifs aux conséquences de leur comportement. Le chef de service examine la question du maintien ou non des rapports de service ou d'une éventuelle mutation dans une autre fonction.

**Art. 10 al. 1** (modifié), **al. 2** (abrogé)

<sup>1</sup> Sont considérées comme formation continue d'intérêt commun:

- a) (modifié) formation nécessaire à l'accomplissement de la mission et permettant de gagner en efficacité et d'améliorer les prestations. Elle est utile autant pour l'employé que pour l'employeur et peut être demandée par les deux parties;
- b) (modifié) formation permettant notamment à l'employé d'évoluer sur le plan professionnel au sein de son service ou au sein de l'Administration cantonale (chaîne de fonction, promotion, etc.).
- c) *Abrogé.*

<sup>2</sup> *Abrogé.*

**Art. 11 al. 1** (modifié), **al. 2** (abrogé)

<sup>1</sup> Est considérée comme formation continue d'intérêt moindre pour l'employeur:

- a) (modifié) formation apportant une légère plus-value pour la fonction;
- b) (modifié) formation généralement demandée par l'employé, avant tout pour son bénéfice et dans une volonté de développer ses compétences et son employabilité.
- c) *Abrogé.*

<sup>2</sup> *Abrogé.*

**Art. 13 al. 1** (modifié)

<sup>1</sup> En principe, le Conseil d'Etat met à disposition, par année, entre 0.5 et 1 pour cent de la masse salariale pour la formation continue de ses employés.

**Art. 14 al. 1** (modifié)

<sup>1</sup> L'employeur prend en charge l'intégralité des frais (100%) relatifs à la formation continue interne, c'est-à-dire:

**Art. 15 al. 1, al. 2** (modifié), **al. 3** (modifié), **al. 4** (modifié), **al. 5** (modifié), **al. 6** (modifié), **al. 7** (nouveau)

<sup>1</sup> L'employeur, par le biais du service concerné, peut prendre en charge les frais de formation suivants:

- b) (modifié) les frais d'examens;
- c) (modifié) les frais pour le matériel didactique (jusqu'à concurrence de 200 francs par année de formation);

<sup>2</sup> Sont considérés comme coûts de formation, l'ensemble des points ci-dessus, excepté les salaires versés durant l'absence au travail pendant la durée de la formation.

<sup>3</sup> Pour les formations exigées (art. 9), l'employeur, par le service concerné, prend en charge l'intégralité des frais de formation (100%). Par conséquent, tous les jours de formation sont accordés sur le temps de travail.

<sup>4</sup> Pour les formations d'intérêt commun (art. 10), l'employeur, par le service concerné, prend en charge au minimum le 50 pour cent des frais de formation. Le nombre de jours accordés sur le temps de travail est défini entre le supérieur et l'employé.

<sup>5</sup> Pour les formations d'intérêt moindre pour l'employeur (art. 11), ce dernier, par le service concerné, prend en charge les frais de formation jusqu'à hauteur maximale de 50 pour cent, à l'exception des frais de déplacements. Ces derniers sont entièrement à la charge de l'employé. Le nombre de jours accordés sur le temps de travail est défini entre le supérieur et l'employé.

<sup>6</sup> Dans le cadre d'une formation d'intérêt exclusif pour l'employé (art. 12), l'employeur ne prend en charge aucuns frais relatifs à la formation, ni frais de déplacement, ni jours de formation accordés sur le temps de travail.

<sup>7</sup> La prise en charge des frais de formation est assurée par le service concerné.

#### **Art. 16a** (nouveau)

##### Subventionnement des cours préparatoires aux examens fédéraux

<sup>1</sup> Les cours préparatoires à certains examens fédéraux (brevets et diplômes) sont subventionnés partiellement par la Confédération pour autant que l'employé paie lui-même ses frais d'inscription à l'institution de formation.

<sup>2</sup> Les modalités d'application y relatives sont réglées conformément aux directives concernant le règlement sur la formation continue pour le personnel de l'Administration cantonale.

#### **Art. 17 al. 2** (nouveau)

##### Frais et temps de déplacements (Titre modifié)

<sup>2</sup> La comptabilisation du temps de déplacement est réglée conformément au règlement sur le temps de travail ainsi qu'aux directives concernant le règlement sur la formation continue.

#### **Titre après Art. 17** (modifié)

### **4 Convention de formation et obligation de remboursement**

**Art. 18 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié), **al. 4** (nouveau), **al. 5** (nouveau)

<sup>1</sup> En fonction du montant pris en charge par l'employeur pour la formation continue externe, une convention de formation doit être signée, avant le début de la formation, par l'employé et par l'employeur.

<sup>2</sup> Par la signature de cette convention, l'employé s'engage à rester auprès de l'employeur pour une durée déterminée (redevance-temps).

<sup>4</sup> Si une formation continue est exigée par l'employeur, durant l'activité de l'employé, aucune convention de formation n'est conclue.

<sup>5</sup> Si l'employé ne possède pas la formation ou les qualifications requises exigées avant son entrée en fonction, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les coûts et le temps liés à la formation continue. Si l'employeur décide néanmoins de financer la formation (coûts et/ou salaire), le candidat doit signer, avant que sa décision d'engagement ne soit prise, un accord de principe fixant les conditions liées à la prise en charge de sa formation.

**Art. 19 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié)

<sup>1</sup> Lorsqu'un employé suit une formation continue interne, il n'est pas soumis à une convention de formation.

<sup>2</sup> Le SRH et le SCI peuvent néanmoins prévoir des exceptions. Dans ce cas, les conditions fixées dans le présent règlement sont applicables par analogie.

**Art. 20 al. 1, al. 1a** (nouveau), **al. 1b** (nouveau)

<sup>1</sup> En cas de formation continue externe, les redevances-temps suivantes sont applicables tenant compte du taux d'occupation de l'employé et du montant total pris en charge par l'employeur:

- a) *Abrogé.*
- b) *Abrogé.*

<sup>1a</sup> employé avec un taux d'activité d'au minimum 50 pour cent

Prise en charge des frais de formation (coûts et salaire) par l'employeur	Redevance-temps
Jusqu'à Fr. 5'000.-	aucune
Plus de Fr. 5'000.- à Fr. 10'000.-	12 mois

<b>Prise en charge des frais de formation (coûts et salaire) par l'employeur</b>	<b>Redevance-temps</b>
Pus de Fr. 10'000.- à Fr. 15'000.-	24 mois
Plus de Fr. 15'000.-	36 mois

<sup>1b</sup> employé ayant un taux d'activité inférieur à 50 pour cent

<b>Prise en charge des frais de formation (coûts et salaire) par l'employeur</b>	<b>Redevance-temps</b>
Jusqu'à Fr. 2'500.-	aucune
Plus de Fr. 2'500.- à Fr. 5'000.-	12 mois
Plus de Fr. 5'000.- à Fr. 7'500.-	24 mois
Plus de Fr. 7'500.-	36 mois

**Art. 21 al. 1** (modifié), **al. 2** (abrogé)

<sup>1</sup> La redevance-temps débute dès la fin de la formation continue, soit le dernier jour d'examen ou, en cas d'abandon ou de non-présentation aux examens, le dernier jour de formation suivi.

<sup>2</sup> *Abrogé.*

**Art. 22 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié), **al. 4** (nouveau)

<sup>1</sup> Pour chaque participation à une formation, indépendamment de sa durée et de son coût, une autorisation, et le cas échéant une convention de formation sont obligatoires. Ces documents doivent intervenir avant le début de la formation.

<sup>2</sup> L'autorisation de participer à une formation interne par l'employé est de la compétence du chef de service, ou du chef de département s'il s'agit d'une formation suivie par un chef de service.

<sup>4</sup> Avant la signature de l'autorité compétente, un préavis du SRH est requis pour:

- a) les décisions de formation de type "Formation continue exigée" dont les frais de formation dépassent 5'000 francs par personne. Elles doivent être soumises préalablement aux états-majors des départements pour détermination;

- b) les décisions de formation soumises à une convention de formation avec obligation de remboursement.

**Art. 23 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié), **al. 3** (modifié), **al. 4** (modifié), **al. 5** (modifié), **al. 6** (modifié), **al. 7** (nouveau), **al. 8** (nouveau), **al. 9** (nouveau)

<sup>1</sup> En cas de fin des rapports de service (démission, résiliation) intervenant avant le début de la redevance-temps, un remboursement total est exigé.

<sup>2</sup> En cas de fin des rapports de service (démission, résiliation) intervenant avant la fin de la redevance-temps, un remboursement proportionnel est exigé.

<sup>3</sup> Le montant à rembourser est réduit de mois en mois ( $x/12$ ème).

<sup>4</sup> Pour l'employé ayant un taux d'activité d'au minimum 50 pour cent, une déduction forfaitaire de 5'000 francs est accordée sur le montant total pris en charge par l'employeur. L'obligation de remboursement se limite ainsi au montant dépassant ces 5'000 francs.

<sup>5</sup> Pour l'employé ayant un taux d'activité inférieur à 50 pour cent, une déduction forfaitaire de 2'500 francs est accordée sur le montant total pris en charge par l'employeur. L'obligation de remboursement se limite ainsi au montant dépassant ces 2'500 francs.

<sup>6</sup> Les formations continues exigées et prises en charge par l'employeur, durant l'activité de l'employé, ne sont pas soumises à une convention de formation. Par conséquent, aucun remboursement n'est exigé (art. 18, al. 4).

<sup>7</sup> Les formations continues exigées et prises en charge par l'employeur, au moment de l'engagement de l'employé, sont soumises à une convention de formation, avec obligation de remboursement (art. 18, al. 5).

<sup>8</sup> L'employeur est responsable de définir les modalités de remboursement fixées dans la convention de formation avec l'employé concerné, si possible, avant son départ. Le SRH le soutient dans ces démarches.

<sup>9</sup> L'autorité d'engagement est compétente pour décider du montant à rembourser selon les modalités fixées dans la convention de formation y relative.

**Art. 23a** (nouveau)

Echec ou abandon d'une formation

<sup>1</sup> En cas d'échec définitif aux examens d'une formation exigée par l'employeur et soumise à une convention de formation, l'employé rembourse à l'employeur le 50 pour cent des coûts de formation engagés. Si la réussite de la formation constitue une condition d'engagement, découle d'une exigence légale ou est explicitement demandée par l'employeur, la résiliation des rapports de service peut être envisagée en cas d'échec.

<sup>2</sup> En cas d'échec définitif aux examens d'une formation d'intérêt commun ou d'intérêt moindre pour l'employeur, soumise à une convention de formation, seul le 50 pour cent des coûts de formation sera remboursé à l'employé.

<sup>3</sup> En cas d'abandon d'une formation par l'employé sans motifs fondés, de non présentation aux examens ou d'échec définitif par faute de l'employé, ce dernier doit, pour autant qu'une convention de formation soit conclue, rembourser l'intégralité des coûts de formation engagés. Le Conseil d'Etat peut renoncer totalement ou partiellement au remboursement.

<sup>4</sup> En principe, en cas d'échec, l'employeur ne prend pas en charge les frais découlant de la répétition d'une formation, notamment les frais d'inscription, les frais de déplacement, les salaires versés durant les absences et le matériel didactique.

<sup>5</sup> Si seuls les examens doivent être répétés, l'employeur est compétent de décider si des jours sont accordés sur le temps de travail pour les examens et/ou la préparation de ces derniers et si les taxes y relatives sont prises en charge financièrement par le service. Les coûts et le salaire versé durant ces absences doivent être intégrés dans la convention de formation existante.

**Art. 24 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié)

<sup>1</sup> Le Conseil d'Etat peut exceptionnellement, pour des motifs importants, renoncer totalement ou partiellement au remboursement. Sont considérés notamment comme motifs importants:

<sup>2</sup> Le Conseil d'Etat est seul compétent pour décider qui est libéré de la convention de formation et, par conséquent, de l'obligation de rembourser les frais.

**Art. 25 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié)

Prise en charge d'une convention de formation antérieure (Titre modifié)

<sup>1</sup> Lors d'un nouvel engagement, l'employeur peut prendre en charge la totalité ou une partie des frais liés à une convention de formation conclue entre l'employé et son ancien employeur.

<sup>2</sup> En cas de prise en charge des frais liés à une convention de formation antérieure, une nouvelle convention de formation, avec redevance-temps, devra être conclue entre le nouvel employé et l'Administration cantonale.

**Art. 27 al. 2** (modifié), **al. 3** (nouveau)

<sup>2</sup> Dans le cadre d'une formation continue externe, les journées de formation sont enregistrées conformément aux dispositions du règlement sur le temps du travail de l'Administration cantonale et aux dispositions figurant dans la convention de formation.

<sup>3</sup> Les journées de passation d'examens sont assimilées à des jours de formation et sont par conséquent intégrées dans la convention de formation.

**Art. 29 al. 1** (modifié), **al. 2** (modifié)

<sup>1</sup> Le Conseil d'Etat délègue la compétence d'édicter des directives d'application du présent règlement au SRH.

- a) *Abrogé.*
- b) *Abrogé.*
- c) *Abrogé.*
- d) *Abrogé.*

<sup>2</sup> Le SRH décide des directives sur la concrétisation des présentes dispositions.

**II.**

*Aucune modification d'autres actes.*

**III.**

*Aucune abrogation d'autres actes.*

**IV.**

Le présent acte législatif entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Sion, le 24 août 2020

Le président du Conseil d'Etat: Christophe Darbellay

Le chancelier d'Etat: Philipp Spörri