



2025.4213

P.P. CH-1951
Sion

Poste CH SA

Société pédagogique valaisanne
Monsieur Olivier Solioz
Président
Rue du Carillon 6
3960 Sierre



otre réf. JPL/MBY
otre réf.

Date 27 janvier 2026

Suite de l'AD 2025 de la SPVal

Monsieur le Président,

À la suite de votre assemblée des Délégués, vous nous avez fait parvenir une résolution intitulée « Pour un arrêt maladie-accident ou un congé maternité sans contraintes professionnelles ». Les différents points soulevés dans la requête ont fait l'objet d'une analyse que vous trouverez ci-dessous :

Nous relevons votre intérêt pour la gestion du personnel remplaçant qui constitue une partie importante du travail des Services en charge de la formation. En effet, pour le Service de l'enseignement, les coûts de remplacement représentent 15 millions de francs par année puisque nous sommes dans l'obligation de remplacer tout enseignant absent. Le Département met tout en œuvre pour que le nombre de remplaçants disponibles soit suffisamment important afin de remédier aux absences du corps enseignant. La situation est actuellement à flux tendu, mais il y a suffisamment de personnes compétentes pour assumer les remplacements offerts. Un cours de sensibilisation destiné aux remplaçants ainsi qu'à des personnes de domaines voisins de l'enseignement, permettra d'étendre l'offre par un léger assouplissement des conditions d'accès à la bourse de l'emploi des remplaçants pour le Service de l'enseignement.

Les bases légales traitant du personnel remplaçant prévoient les modalités concernant leur engagement et leur rétribution. L'article 25 de la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (LPSO) désigne les autorités d'engagement du personnel remplaçant. Il est précisé à son alinéa 1 que « *dans les écoles de la scolarité obligatoire et dans le secondaire du deuxième degré général et professionnel, le directeur est compétent pour engager le personnel nécessaire pour des durées de remplacement inférieures à une année scolaire. Ces postes de remplaçants ne sont pas mis au concours* ». Ce même article prévoit que, pour les postes confiés à un remplaçant pour une année scolaire complète, le Département engage les remplaçants (art. 25 al. 2 LPSO). Ces postes doivent être remis au concours l'année scolaire suivante (art. 25 al. 3 LPSO).

Quant à l'ordonnance concernant le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (OTOSO), les articles 49, 51 et 54 réglant la rétribution du personnel remplaçant ont été adaptés avec effet au 1^{er} septembre 2024, faisant suite à la demande de l'Association des étudiants de la HEP-VS.

Votre demande consiste à préciser les modalités d'engagement du personnel remplaçant, notamment lors de périodes non-dévolues à l'enseignement, telles que les semaines +1 et -1. En effet, vous nous informez que le personnel enseignant titulaire des postes se déplace parfois pour réaliser des travaux de rangement alors que ces personnes sont en congé maternité ou en incapacité de travail de longue durée. Dans le cadre du devoir de protection de la santé et sécurité

du personnel, nous ne pouvons admettre que les personnes précitées se rendent dans leur établissement scolaire pour réaliser des travaux. Ces pratiques étant interdites, elles doivent nous être annoncées, et il doit être rappelé qu'en cas d'incapacité de travail totale, la Direction d'école ne peut solliciter le personnel enseignant pour quelques travaux que ce soit. A noter que nous n'avons pas connaissance de remplacements officiels effectués durant les semaines +1 et -1 mais aussi durant les semaines de vacances scolaires.

Ainsi, nous confirmons que le personnel remplaçant peut être sollicité pour participer à d'autres tâches que celles d'enseigner puisqu'il assume les différents champs du cahier des charges de la personne qu'il remplace, à l'exclusion de celui relatif à la formation continue, individuel à chaque enseignant. Il nous semble effectivement utile de le préciser dans un document dédié.

Du point de vue de la rémunération, le salaire du personnel remplaçant tient déjà compte du temps de travail effectué hors enseignement. A noter qu'une période enseignée implique de facto, aussi bien pour un remplaçant que pour un enseignant, une période de travail annexe, notamment un travail de préparation ou de correction. En effet, par analogie à l'article 43 alinéa 3 de l'OTSO, « l'enseignant assumant des tâches spéciales doit accomplir un temps effectif de travail correspondant au double du temps d'enseignement s'y référant. ». Pour rappel, les tarifs des remplaçants (avec une pondération 60, 70, 80 ou 90 %, en fonction du degré de formation) sont calculés sur la base des salaires des enseignants qui comprennent déjà notamment : le travail de préparation de la leçon, de correction, d'enseignement en présentiel et de collaboration dans l'établissement scolaire.

S'agissant de la validation de périodes durant les semaines +1 et -1 pour le personnel remplaçant, si ces jours devaient être validés pour les remplaçants en plus de ce qui est actuellement ordinairement admis, l'absence des enseignants concernés devrait être traitée également dans le même ordre de grandeur. Une rémunération supplémentaire du remplaçant impliquerait de facto une réduction ou une prise en compte supplémentaire de l'absence de l'enseignant. Nous vous laissons le soin de nous signaler précisément les éventuelles situations concernées afin que nous puissions prendre acte de l'existence de cette problématique, la mesurer et déterminer la suite à donner. Il nous semble donc utile de le préciser également dans un document dédié.

De plus, lorsqu'il y a une annualisation du salaire des remplaçants, ces derniers perçoivent un traitement annualisé à l'instar du personnel enseignant. Cependant, les remplaçants qui travaillent durant toute l'année scolaire ne doivent pas percevoir un traitement plus élevé que les enseignants remplacés. Pour rappel, les tarifs de rémunération des remplaçants comprennent les indemnités de vacances (art. 39 al. 2 OTSO).

Enfin, nous rappelons que le personnel enseignant en situation d'incapacité de travail de longue durée est appelé à rester en contact avec son employeur, idéalement une fois par mois, dans le but de maintenir le lien et de se tenir informé de part et d'autre de ce qui se passe. Cela permet par la suite une meilleure réintégration de la personne absente qui se sent soutenue par son employeur durant la période d'incapacité de travail qu'elle traverse, via ce maintien du lien. Il convient de rappeler aussi que la couverture en cas d'IT des enseignants et des remplaçants a été nettement améliorée par l'employeur à la suite des récents changements légaux qui sont entrés en vigueur.

En conclusion de notre réponse, le Département en charge de la formation estime en effet qu'il est adéquat de préciser les droits et les devoirs du personnel remplaçant dans un document dédié pour préciser les points notamment relevés dans notre réponse.

Concernant les autres sujets de préoccupations des enseignants identifiés dans votre lettre, ceux-ci ont été abordés à l'automne 2025 en séance organisée au sein du Service de l'enseignement.

Nous demeurons à votre disposition pour toutes rencontres que vous solliciteriez et, dans cette attente, nous vous transmettons, Monsieur le Président, nos meilleures salutations.


Christophe Darbellay
Conseiller d'Etat

Copie à M. Thierry Évéquoz, président de la CPI
Mme Sandra Ducrot-Baroni, coordinatrice RH de la formation
M. Michael Morisod, président de l'AVDEP
M. Stéphane Pont, secrétaire général de la FMEP, pour la Commission sectorielle de l'enseignement