

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

d'une part l'Association valaisanne des Institutions en faveur des Enfants, Adolescents et Adultes en difficulté (AVIEA)

et

d'autre part l'Association Romande des Maîtres Socio-professionnels, groupement valaisan (ARMaSP-VS).

## TITRE I

### Dispositions Générales

#### Art. 1

##### But de la Convention

La présente Convention Collective de Travail, ci-après désignée CCT, a pour but de fixer les règles relatives aux rapports de travail dans le canton du Valais entre:  
d'une part, les associations et fondations, institutions ou services de droit privé ou public, reconnus d'utilité publique, chargés de la sauvegarde, de l'éducation, de la rééducation de l'enfant, de l'adolescent et de l'adulte inadaptés ou socialement en difficulté, ci-après désignés par institutions, et  
d'autre part, les maîtres socio-professionnels (MSP) à leur service.

#### Art. 2

##### Champ d'application

Sont soumis à la présente CCT:

à titre d'employeurs, les institutions exerçant une activité en Valais et qui y auront expressément souscrit (annexe 1);

à titre d'employés, les MSP des maisons susmentionnées, représentés par l'ARMaSP-VS et/ou le SCT.

### **Art. 3** **Types**

Les MSP sont répartis en 2 types selon le secteur d'activité:

**Type I** Les MSP employés dans un institut de formation professionnelle reconnu comme tel par l'OFAS ou par le Département Fédéral de Justice et Police, secteur de l'exécution des peines et mesures.

**Type II** Les MSP employés dans les autres secteurs socio-professionnels.

### **Art. 4** **Catégories**

**A** Les MSP porteurs d'un diplôme délivré par une école reconnue, après avoir complété leur formation et subi le processus de promotion prévu à l'annexe 2.

**B1** Les MSP porteurs d'un diplôme de MSP délivré par une école reconnue.

**B2** Les MSP dès le début de la 3ème année de formation. Les MSP porteurs d'un CFC et au bénéfice d'une formation spécialisée, mais non encore reconnue. Dans ce cas, la classe CI peut être appliquée durant une année.

**C1** Les MSP porteurs d'un CFC, non formés, dès la réussite de l'examen de sélection d'une école reconnue.

**C2** Les MSP porteurs d'un CFC à l'engagement, non formés, jusqu'à la réussite de l'examen de sélection.

## **TITRE II**

### **Conditions et modalités d'engagement**

#### **Art. 5** **Conditions d'engagement**

Tout engagement fera l'objet d'une lettre mentionnant l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux dispositions de la présente CCT, des annexes et avenants particuliers.

La lettre d'engagement mentionnera également

- la date de l'engagement
- la période d'essai et d'engagement provisoire
- la nature de l'emploi et des fonctions
- la classification et le salaire tels que prévus par la CCT
- la durée moyenne du travail hebdomadaire

- les prestations sociales
- le cas échéant, l'obligation de se former
- les dispositions particulières éventuelles qui ne peuvent être inférieures aux normes de la présente CCT.

Toute modification ultérieure des conditions d'engagement doit être négociée avec l'intéressé.

L'institution met à disposition du MSP un exemplaire de la CCT ainsi que le règlement de maison, du fonds de prévoyance, des assurances et le cahier des charges.

#### **Art. 6**

##### **Visite médicale**

Avant son engagement, le MSP est astreint à passer une visite médicale chez un médecin désigné par l'employeur. Les frais de cet examen sont à la charge de l'institution, voire de la caisse de prévoyance.

#### **Art. 7**

##### **Engagement provisoire**

Tout travailleur engagé comme MSP l'est à titre provisoire pour une année. Dans certains cas particuliers, l'engagement provisoire peut être prolongé d'une année au maximum.

Pour les MSP non formés, l'engagement est en règle générale subordonné au processus d'admission d'une école spécialisée reconnue par la CPPC. La décision concernant l'admission doit avoir lieu, si possible, avant l'engagement définitif.

#### **Art. 8**

##### **Temps d'essai**

Les trois premiers mois de l'engagement provisoire sont considérés comme temps d'essai.

#### **Art. 9**

##### **Engagement définitif**

A la fin de la période d'engagement provisoire, il est procédé à l'engagement définitif ou à la résiliation, en respectant les délais de congé fixés à l'Art. 39.

Le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.

## **TITRE III**

### **Obligations et Droits de l'employé**

#### **Art. 10 Obligations**

Le travail est accompli consciencieusement dans un esprit de collaboration à tous les niveaux de travail en équipe et de coresponsabilité.

Le MSP adhère à l'orientation éducative et pédagogique de l'institution et se conforme aux décisions concernant l'éducation, l'instruction, la formation, l'occupation des personnes en difficulté et l'ordre intérieur de l'institution. Il s'efforce de remplir sa mission par la qualité de son travail, son exemple et sa discipline personnelle.

Il aura soin du matériel mis à sa disposition et peut être astreint à réparer à ses frais tout dommage causé intentionnellement ou par négligence grave.

Le MSP est tenu de se présenter à une visite médicale tous les deux ans au moins aux frais de l'institution.

Il est tenu d'observer strictement le secret de fonction, même lorsque son contrat a pris fin. Sa violation est punissable au sens de l'art. 321 du CO.

Il est interdit au MSP de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons et avantages.

Les associations ou organisations signataires s'engagent pour elles-mêmes et pour leurs membres à respecter l'obligation de paix du travail.

#### **Art. 11 Conditions de travail et logement**

Le MSP a droit à un cadre de travail dont l'organisation et l'équipement lui permettent d'exercer ses fonctions socio-professionnelles.

Lorsqu'il est logé par l'institution, une chambre chauffée et individuelle est mise à sa disposition ainsi que des installations sanitaires auxquelles il est seul à avoir accès. Un appartement adapté à la vie de famille est mis à disposition du MSP marié qui doit résider dans l'institution.

**Art. 12**  
**Liberté d'opinion**

La liberté d'opinion du MSP et son droit d'adhérer au syndicat et au parti politique de son choix sont reconnus. Le MSP est, de son côté, tenu de respecter les convictions religieuses, politiques, socioculturelles des personnes qui lui sont confiées et de leurs représentants légaux.

**Art. 13**  
**Durée du travail**

La durée moyenne du travail hebdomadaire n'excédera pas 40 heures pour le type I et 42 pour le type II.

Dans le temps de travail du MSP, la priorité doit revenir à la présence directe et à la prise en charge effective des personnes qui lui sont confiées.

Outre le temps consacré à la clientèle, sont compris dans l'horaire de travail toutes les activités suivantes:

- a) les colloques réguliers,
- b) les tâches administratives déterminées concernant la clientèle,
- c) les contacts avec les parents, employeurs, instituteurs, services sociaux, médecins, etc... de la clientèle,
- d) les repas pris avec la responsabilité du groupe,
- e) le temps nécessaire aux préparations des activités professionnelles et éducatives, fixé d'entente avec la direction selon les besoins de la clientèle et de l'atelier,
- f) les responsabilités générales au niveau de l'établissement (bibliothèque, matériel, pharmacie, etc.),
- g) les charges inhérentes à la fonction de chef de stage ou de praticien formateur non rétribués spécialement.

La répartition de l'horaire hebdomadaire du travail du MSP est de la compétence de chaque institution.

**Art. 14**  
**Heures de travail supplémentaires**

En cas d'urgence, de surcroît extraordinaire de travail, le MSP est tenu d'accomplir le travail supplémentaire nécessaire.

Ce travail doit être compensé par un congé de même durée le plus rapidement possible, mais au plus tard dans les 12 semaines qui suivent. En cas d'impossibilité de rattrapage dans le temps prévu, les dispositions de l'art. 321c du CO sont applicables.

**Art. 15**  
**Droit au traitement**

L'employé a droit à un traitement qui est versé, en règle générale, à la fin de chaque mois.

**Art. 16**  
**Classification**

Les MSP sont classés, selon le tableau ci-après, dans l'échelle des traitements des employés de l'Etat du Valais :

<b>Catégorie</b>	<b>Type I</b>	<b>Type II</b>
A	12 + 3 %	14 + 3 %
B1	12	14
B2	14	16
C1	15	17
C2	17	19

Afin de permettre une rétribution adaptée aux responsabilités et aux fonctions exercées par les MSP, l'autorité de nomination peut accorder une majoration de 1 à 9% à chacun de ces échelons. La CPPC veille à une application harmonieuse de cette disposition dans les diverses institutions.

Le MSP porteur d'une maîtrise fédérale, ou de formation équivalente, touchera un salaire supérieur d'au moins une classe lorsque la fonction exige ce profil professionnel.

Pour le calcul des années de service, on prendra en considération toutes les années accomplies dès la nomination à un poste de MSP ou à un poste analogue. Il peut aussi être tenu compte de l'âge de la personne engagée.

**Art. 17**  
**Indexation**

Les traitements des MSP sont indexés et revalorisés en même temps et dans les mêmes conditions que ceux du personnel de l'Administration cantonale.

**Art. 18**  
**13<sup>ème</sup> salaire**

Les dispositions de l'article 17 sont également applicables au 13<sup>ème</sup> salaire.

#### **Art. 19**

##### **Allocations familiales de naissance et de ménage**

Les dispositions cantonales prévues pour le personnel de l'Administration cantonale sont applicables.

#### **Art. 20**

##### **Traitement en cas de maladie, accident, maternité ou d'accueil et de décès**

Les dispositions prévues pour le personnel de l'Administration cantonale sont applicables.

#### **Art. 21**

##### **Traitement en cas de service militaire**

Les dispositions prévues pour le personnel de l'Administration cantonale sont applicables. Cependant, si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la bonne marche de l'établissement, celui-ci prend en charge le paiement de la taxe.

#### **Art. 22**

##### **Prestations en nature - nourriture**

Lorsque les repas sont pris à la demande de l'employeur et avec la responsabilité des pensionnaires, ils sont gratuits.

Tout repas pris hors de l'institution pendant le service (visite des parents, etc.) est remboursé selon le tarif en vigueur pour le personnel de l'Administration cantonale. La nourriture d'une personne selon l'ordinaire de la maison est facturée selon les normes AVS.

#### **Art. 23**

##### **Indemnités de déplacements**

Le MSP qui, à la demande de l'institution ou avec son autorisation, effectue des déplacements de service, est indemnisé selon le barème en vigueur pour le personnel de l'Administration cantonale.

**Art. 24**  
**Droit aux vacances**

Le MSP a droit à des vacances payées selon les normes suivantes :

<b>Type I</b>	<b>Type II</b>
6 semaines jusqu'à 39 ans	5 semaines jusqu'à 39 ans
7 semaines de 40 à 49 ans	6 semaines dès 40 ans
8 semaines dès 50 ans	

Lorsque l'ayant droit entre en fonction ou quitte son poste au cours de l'année, ses vacances sont calculées prorata temporis.

La direction fixe le début des vacances en tenant compte autant que possible des vœux du MSP. Elle veille à ce que les MSP qui ont des enfants en âge de scolarité soient à tour de rôle en vacances en même temps que leurs enfants.

Les vacances annuelles peuvent être fractionnées lorsque les circonstances l'exigent, pour autant que l'une des périodes s'étende sur trois semaines.

Il est interdit au bénéficiaire d'effectuer pendant la durée des vacances et des congés un travail rémunéré en espèce ou en nature.

**Art. 25**  
**Diminution du droit aux vacances**

Le droit aux vacances du MSP qui est empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire s'établit de la manière suivante:

- service militaire: sans réduction si l'absence ne dépasse pas un mois et réduction proportionnelle ensuite
- en cas de maladie ou d'accident: la réduction proportionnelle à l'absence intervient à partir du 60<sup>ème</sup> jour, samedi, dimanche et fête compris.

**Art. 26**  
**Jours fériés et chômés**

Outre les jours fériés cantonaux, sont considérés comme jours chômés,

- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- 1<sup>er</sup> mai (1/2 journée)
- Lundi de Pentecôte
- 1<sup>er</sup> août (1/2 journée)
- La veille de Noël (1/2 journée)
- 26 décembre ou le premier jour ouvrable qui suit Noël
- La veille de Nouvelle An (1/2 journée).



**Art. 27**  
**Congés spéciaux**

Le MSP a droit à un congé spécial, sans réduction de salaire, dans les cas suivants:

- |  |             |
|--|-------------|
| a) mariage de l'intéressé  | 6 jours     |
| b) décès d'un proche parent (épouse, enfant, parents, beaux-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-soeur, grands-parents) | 1 à 3 jours |
| c) naissance d'un enfant   | 2 jours     |
| d) autres circonstances particulières à l'appréciation de la direction, temps nécessaire mais au maximum                   | 2 jours     |
| e) mandat d'associations professionnelles, syndical et politique par année au maximum                                      | 10 jours    |

Les congés prévus sous lettre e) seront accordés selon les possibilités de l'institution et en accord avec la direction.

**Art. 28**  
**Congés non payés**

**a) Congé parental**

Si l'un des parents désire se consacrer à son enfant, l'institution peut, dans la mesure de ses possibilités, lui accorder un congé non payé d'une année au maximum. Dans ce cas, il est assuré de son emploi à son retour.

**b) Autres congés**

L'institution peut en outre accorder d'autres congés non payés pour autant que l'activité ne soit pas perturbée de façon considérable.

**TITRE IV**

**Formation professionnelle**  
**Perfectionnement des MSP**

**Art. 29**  
**Principe**

L'institution favorise la formation et le perfectionnement du MSP.

**Art. 30**  
**Formation préalable**

Le temps consacré à la formation préalable à celle des MSP n'est pas pris sur l'horaire de travail; les frais sont à la charge du MSP.

Des aménagements d'horaire sont accordés selon les possibilités de l'institution.

**Art. 31**  
**Formation professionnelle**

Les conditions de la formation professionnelle figurent à l'annexe 3 de la présente CCT.

**Art. 32**  
**Formation demandée par l'institution**

L'institution peut rendre obligatoire la fréquentation de cours, la participation à des stages ou d'autres moyens de formation visant à ajuster les connaissances et les aptitudes du MSP aux besoins de l'institution.

Le temps consacré à cette formation est pris sur l'horaire de travail et les frais sont à la charge de l'institution.

**Art. 33**  
**Perfectionnement**

Le MSP diplômé a, en outre, droit à 1 semaine par année prise sur le temps de travail pour un perfectionnement professionnel lui permettant notamment d'approfondir ses connaissances, d'acquérir de nouvelles techniques, de développer la connaissance de soi-même.

Ce droit est porté à 2 semaines durant la période de formation prévue à l'annexe 2 (Promotion en classe A).

Pour être reconnu, le perfectionnement doit être agréé par la CPPC et être sanctionné par une attestation.

La période choisie et le coût du perfectionnement doivent être approuvés par la direction. Les frais sont à la charge de l'institution à raison de 50%. Exceptionnellement, la direction peut accorder un temps de perfectionnement de 4 semaines pour une année.

Les perfectionnements à l'étranger font l'objet d'un accord préalable avec la direction.

**Art. 34**  
**Changement d'employeur**

En cas de changement d'employeur, les institutions favoriseront la réalisation des perfectionnements déjà entrepris.

**TITRE V**

**Assurances et Institutions de Prévoyance**

**Art. 35**  
**Assurance maladie**

Le MSP est tenu de s'assurer à titre individuel pour les frais médicaux et pharmaceutiques et pour les traitements hospitaliers.

**Art. 36**  
**Assurance accident**

L'établissement assure le personnel contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels. L'employeur peut mettre à la charge du personnel, en les retenant sur le salaire, les primes de l'assurance couvrant les risques d'accidents non professionnels.

**Art. 37**  
**Assurance responsabilité civile**

L'établissement souscrit une assurance couvrant, dans l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile du MSP envers les tiers, ainsi qu'envers les personnes qui lui sont confiées.

**Art. 38**  
**Caisse de retraite**

Dès l'engagement, les MSP sont tenus de s'affilier à la caisse de retraite du personnel enseignant, à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat du Valais ou à l'une des caisses de retraite acceptées par l'établissement.

## **TITRE VI**

### **Cessation des Rapports de Service**

#### **Art. 39 Délais de résiliation**

Tout licenciement et toute démission seront notifiés par lettre recommandée.

Les délais de résiliation sont les suivants:

- pendant le temps d'essai : 2 semaines pour la fin d'une semaine,
- pendant l'engagement provisoire : 2 mois pour la fin d'un mois,
- dès l'engagement définitif : 3 mois pour la fin d'un mois.

#### **Art. 40 Echec définitif au processus d'admission**

En cas d'échec définitif au processus d'admission organisé par une école spécialisée, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail en tenant compte des délais prévus à l'art. 39.

#### **Art. 41 Résiliation en temps inopportun**

Dès l'engagement définitif, l'établissement ne peut résilier le contrat de travail au cours des 6 premiers mois d'une incapacité de travail causée par maladie ou par accident.

Le contrat ne peut être résilié par l'employeur pendant la période de grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement.

Les dispositions légales concernant la résiliation du contrat de travail pendant la période de service militaire ainsi que l'art. 42 restent réservés.

#### **Art. 42 Résiliation immédiate pour justes motifs**

Chacune des deux parties peut, sans avertissement préalable, se départir immédiatement du contrat pour justes motifs au sens de l'art. 337 du CO.

**Art. 43**  
**Certificat de travail**

Le MSP peut demander en tout temps un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite.

A la demande expresse du MSP, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

**TITRE VII**

**Commission paritaire**

**Art. 44**  
**Constitution**

Il est constitué une commission paritaire professionnelle cantonale (CPPC) qui étudie les problèmes que pourrait poser l'application de la présente convention.

La compétence des tribunaux reste réservée.

Cette CPPC est régie par un règlement d'application (Annexe 4).

**Art. 45**  
**Règlement des conflits**

En cas de conflit ou de contestation, les parties s'engagent à utiliser d'abord la voie du dialogue, puis elles s'adresseront à la CPPC et en dernier recours elles feront appel à l'office de conciliation.

**TITRE VIII**

**Dispositions finales**

**Art. 46**  
**Situation acquise**

Le salaire annuel des MSP actuellement en service reste garanti après l'entrée en vigueur de la présente convention.

**Art. 47**  
**Réserves**

Tout ce qui n'est pas prévu par la présente convention est réglé par le CO et les us et coutumes.

**Art. 48**  
**Modifications**

Elle pourra être modifiée partiellement ou totalement en tout temps à la demande de l'une ou de l'autre des parties contractantes.

Toute modification fera l'objet d'un avenant.

**Art. 49**  
**Entrée en vigueur**

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1993.
2. La présente convention est valable pour 3 ans. Elle se renouvelle tacitement d'année en année, si elle n'a pas été résiliée 6 mois à l'avance au moins par l'une des parties, par lettre recommandée.

**AVIEA**

Le président:

Vital DARBELLAY

La secrétaire

Evelyne CRETTEX REBER

**ARMaSP**

Le président de l'ARMaSP:

Hug FREDY

Le président de l'ARMaSP-VS

André METRAILLER

**SCT**

Le secrétaire général FVSC

Michel ZUFFEREY

Le secrétaire SCT

Luc MATHIEU

# Annexe 1

---

## INSTITUTIONS SIGNATAIRES

En référence à l'art. 2 de la présente CCT, les institutions, associations ou services du domaine privé ou public, qui ont expressément signé cette CCT sont les suivants:

### Domaine privé

FOVAHM      Fondation valaisanne en faveur des personnes  
handicapées mentales – 1907 Saxon

### Domaine public



## Annexe 2

---

### **SPECIALISATION ET PROMOTION EN CLASSE A**

#### **Art. 1 Principe**

Après 5 ans d'activité, en principe dans la même institution, et un complément de formation, le MSP diplômé peut accéder en classe A.

#### **Art. 2 Nature et durée du complément de formation**

Le complément de formation doit comprendre diverses formes de perfectionnement (cours, séminaires, etc.) et se rapporter d'une manière équilibrée au savoir, au savoir-faire et au savoir être. Sa durée sera de 10 semaines au moins (300 h.).

Dans le cadre de ces exigences et de celles des art. 32 et 33 de la CCT, le choix des organismes de perfectionnement appartient au MSP.

#### **Art. 3 Commission de promotion (CP)**

La CPPC institue une commission de promotion composée paritairement de 4 de ses membres et d'un représentant de l'école CFPS.

#### **Art. 4 Ouverture du dossier**

Au début de sa formation complémentaire, le MSP demande à la CP l'ouverture d'un dossier en présentant son projet de perfectionnement et le préavis de l'institution.

La CP communique au MSP ses remarques et suggestions éventuelles.

#### **Art. 5 Demande de promotion**

Au terme de sa formation complémentaire, le MSP demande à la CP sa promotion en classe A.

Il présente un dossier comprenant un travail personnel en relation avec le perfectionnement entrepris, les attestations relatives au contenu, à la durée et à la nature du complément de formation, et un rapport-évaluation de son institution.

#### **Art. 6**

##### **Jury et évaluation**

La commission de promotion fonctionne en qualité de jury. Le candidat peut, pour des raisons dûment motivées, récuser l'un ou l'autre membre de la CP.

La CPPC statue souverainement sur la demande de récusation.

La CP organise l'évaluation finale sur la base des attestations et rapports fournis. Elle décide de la promotion ou non en classe A et communique la décision à l'intéressé, à sa direction et à la CPPC.

En cas de refus, elle conseille le candidat sur les mesures à prendre pour aboutir, si possible, à une évaluation ultérieure favorable.

#### **Art. 7**

##### **Recours**

Le candidat et l'institution concernée peuvent recourir contre les décisions de la CP auprès de la CPPC.

Les décisions de la CPPC sont sans appel.

## **Annexe 3**

---

### **FORMATION PROFESSIONNELLE DES MAITRES SOCIO-PROFESSIONNELS**

#### **Art. 1 Généralités**

Les parties reconnaissent la nécessité d'une formation professionnelle pour les MSP.

Le travailleur non formé a le droit et l'obligation d'acquérir une formation de MSP dans une école reconnue.

L'institution a le devoir de mettre en place des conditions de travail adéquates.

#### **Art. 2 Types de formation**

Par formation professionnelle, il faut entendre la participation au processus de formation organisé par les écoles agréées aboutissant à l'obtention du diplôme de MSP.

Le choix du lieu de formation incombe au candidat, celui-ci doit tenir compte des possibilités de l'institution.

#### **Art. 3 Conditions pour la formation en emploi**

- a) Les frais entraînés par la formation professionnelle en emploi sont à la charge du travailleur.
- b) Les travailleurs disposent, dans le cadre de leur horaire de travail, du temps nécessaire à la fréquentation des cours, séminaires, stages compris dans le plan d'études. A cet effet, l'activité est réduite de un quart.
- c) Les MSP en formation en emploi perçoivent un salaire égal au 3/4 de celui correspondant à sa classification (cf. art. 16 de la Convention).
- d) Dans des situations particulières, il peut être signé un contrat allant jusqu'à l'octroi du salaire complet alors que l'activité est réduite de 1/4 selon lettre b du présent article. Dans ce cas, le MSP a l'obligation de demeurer au service de son employeur durant les 3 années qui suivent l'obtention du diplôme. En cas de résiliation de l'engagement par le MSP ou en raison d'un motif qui lui est imputable à faute, celui-ci restitue le 1/3 du montant total du complément

de salaire accordé par année manquante. Lorsque le changement d'employeur intervient dans le cadre des institutions signataires de la CCT, le problème du remboursement est réglé d'entente entre les parties concernées.

**Art. 4**  
**Remplacement**

Le MSP est remplacé pendant son temps de formation. L'institution ne confiera ce remplacement qu'exceptionnellement à un autre collègue.

## Annexe 4

---

### **REGLEMENT D'APPLICATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE CANTONALE (CPPC)**

#### **Art. 1**

##### **Organisation**

- 1.1. La CPPC est formée paritairement de 10 délégués soumis à la CCT. Pour siéger, la présence minimum de 3 délégués de chaque partie est nécessaire.
- 1.2. La CPPC est nommée pour 3 ans.
- 1.3. La CPPC prend ses décisions à l'unanimité.
- 1.4. Chaque année, la CPPC nomme son président et son secrétaire choisis alternativement dans la délégation de l'AVIEA et celle de l'ARMaSP-VS. Président et secrétaire doivent représenter les deux associations.
- 1.5. La CPPC peut consulter un ou des experts lors de discussions sur les questions de classification.
- 1.6. D'entente avec l'Association Valaisanne des Travailleurs de l'Education Spécialisée (AValTES), il peut être créé une commission paritaire commune pour les deux CCT. Les cinq délégués des travailleurs seraient désignés par les deux associations ARMaSP-VS et AValTES.

#### **Art. 2**

##### **Séances**

- 2.1. La CPPC siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an.  
Elle est convoquée par le président, de sa propre initiative ou à la requête d'un des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins 10 jours à l'avance.
- 2.2. Les délégués de la CPPC sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.
- 2.3. Si l'un des membres de la CPPC est impliqué dans un litige, il ne peut siéger pendant les délibérations traitant de son cas.
- 2.4. Les protocoles des séances de la CPPC sont transmis aux présidents des parties contractantes.

**Art. 3**  
**Compétences**

- 3.1. La CPPC a les compétences que lui attribuent la convention collective et le présent règlement.
- 3.2. La CPPC veille à l'application de la convention collective. Elle doit notamment se prononcer sur les questions d'interprétation que cette dernière pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer la modification de la présente convention collective aux parties contractantes.
- 3.3. Lorsqu'un litige survient entre une institution et un MSP, la CPPC peut être requise par l'une ou l'autre des parties.  
Dans tous les cas elle tente la conciliation.

**Art. 4**  
**Procédure**

- 4.1 Les différends et conflits d'ordre individuel entre employeurs et travailleurs que la CPPC ne parvient pas à régler seront déferés pour arbitrage à la Commission cantonale d'arbitrage.
- 4.2 Les décisions prises par la Commission cantonale d'arbitrage sont sans appel.
- 4.3 Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

**Art. 5**  
**Frais**

- 5.1. Les frais de la CPPC sont supportés par moitié par chacune des associations contractantes.
- 5.2. La procédure devant la CPPC est gratuite

## TABLE DES MATIERES

<b>TITRE I</b>	<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>PAGE</b>
Art. 1	But de la convention	1
Art. 2	Champ d'application	1
Art. 3	Types	2
Art. 4	Catégories	2
<b>TITRE II</b>	<b>CONDITIONS ET MODALITES D'ENGAGEMENT</b>	
Art. 5	Conditions d'engagement	2
Art. 6	Visite médicale	3
Art. 7	Engagement provisoire	3
Art. 8	Temps d'essai	3
Art. 9	Engagement définitif	3
<b>TITRE III</b>	<b>OBLIGATIONS ET DROITS DE L'EMPLOYE</b>	
Art. 10	Obligations	4
Art. 11	Conditions de travail et logement	4
Art. 12	Liberté d'opinion	5
Art. 13	Durée du travail	5
Art. 14	Heures de travail supplémentaires	5
Art. 15	Droit au traitement	6
Art. 16	Classification	6
Art. 17	Indexation	6
Art. 18	13 <sup>ème</sup> salaire	6
Art. 19	Allocations familiales, de naissance et de ménage	7
Art. 20	Traitement en cas de maladie, d'accident, de maternité ou d'accueil et de décès	7
Art. 21	Traitement en cas de service militaire	7
Art. 22	Prestations en nature – nourriture	7
Art. 23	Indemnités de déplacements	7
Art. 24	Droit aux vacances	8
Art. 25	Diminution du droit aux vacances	8
Art. 26	Jours fériés et chômés	8
Art. 27	Congés spéciaux	9
Art. 28	Congés non payés	9
<b>TITRE IV</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE – PERFECTIONNEMENT</b>	
Art. 29	Principe	9
Art. 30	Formation préalable	10
Art. 31	Formation professionnelle	10
Art. 32	Formation demandée par l'institution	10

---

Art. 33	Perfectionnement	10
Art. 34	Changement d'employeur	11
<b>TITRE V</b>	<b>ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE</b>	
Art. 35	Assurance maladie	11
Art. 36	Assurance accident	11
Art. 37	Assurance responsabilité civile	11
Art. 38	Caisse de retraite	11
<b>TITRE VI</b>	<b>CESSATION DES RAPPORTS DE SERVICE</b>	
Art. 39	Délais de résiliation	12
Art. 40	Echec définitif au processus d'admission	12
Art. 41	Résiliation en temps inopportun	12
Art. 42	Résiliation immédiate pour justes motifs	12
Art. 43	Certificat de travail	13
<b>TITRE VII</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE</b>	
Art. 44	Constitution	13
Art. 45	Règlement des conflits	13
<b>TITRE VIII</b>	<b>DISPOSITIONS FINALES</b>	
Art. 46	Situation acquise	13
Art. 47	Réserves	14
Art. 48	Modifications	14
Art. 49	Entrée en vigueur	14
<b>Annexe 1</b>	<b>INSTITUTIONS SIGNATAIRES</b>	
<b>Annexe 2</b>	<b>SPECIALISATION ET PROMOTION EN CLASSE A</b>	
<b>Annexe 3</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE DES MAITRES SOCIO-PROFESSIONNELS</b>	
<b>Annexe 4</b>	<b>REGLEMENT D'APPLICATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE CANTONALE (CPPC)</b>	



