

A1 21 184

A1 21 222

## **ARRÊT DU 12 AOÛT 2022**

### **Tribunal cantonal du Valais Cour de droit public**

Composition : Christophe Joris, président ; Jean-Bernard Fournier et Thomas Brunner, juges ; Elodie Cosandey, greffière,

#### **en la cause**

X \_\_\_\_\_, recourant, représenté par Maître Philippe Loretan, avocat,

#### **contre**

**DÉPARTEMENT DE L'ÉCONOMIE ET DE LA FORMATION (DEF)**, autorité attaquée

(Fonction publique)

recours de droit administratif contre la décision du 3 août 2021

## Faits

**A.** Par décision du 28 juin 2006, X\_\_\_\_\_, né le xxx, a été nommé provisoirement par le Conseil d'Etat en qualité de maître auprès du A\_\_\_\_\_ (devenu depuis A\_\_\_\_\_) à un taux d'activité de 100% à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2006. Dès le 25 juin 2008, son engagement est devenu définitif, aux mêmes conditions. X\_\_\_\_\_ a également commencé à enseigner au sein de B\_\_\_\_\_ (ci-après : B\_\_\_\_\_) dès l'année scolaire 2015/2016.

**B.** Le 9 juin 2016, C\_\_\_\_\_, inspecteur cantonal du service de la formation professionnelle (SFOP), a rendu un rapport quant à l'enseignement de X\_\_\_\_\_. Sa bonne organisation et sa gestion parfaite de l'allemand y ont été soulignées. Toutefois, plusieurs remarques ont été formulées sur le plan méthodologique et pédagogique, notamment le fait qu'il y avait trop de grammaire et pas assez de dialogue, que l'écriture de l'enseignant était difficile à lire, qu'il générait un climat peu propice à la participation, qu'il manquait d'implication, qu'il imitait parfois la voix des élèves, ce qui n'était pas tolérable, et qu'il ne se remettait pas en question.

Au terme de la séance du 22 juin 2016 ayant pour but de faire le point sur la situation de X\_\_\_\_\_ en présence, notamment, de ce dernier, de C\_\_\_\_\_ et du Directeur de B\_\_\_\_\_, il a été retenu qu'au niveau des compétences professionnelles, il n'y avait que quelques détails à améliorer, mais qu'il y avait en revanche des tensions et des problèmes relationnels avec les apprentis et les directions d'écoles. Afin d'y remédier, il a été décidé, d'entente avec X\_\_\_\_\_, que ce dernier recevrait un soutien sous forme de coaching de l'enseignement pris en charge par le SFOP dès le début de l'année scolaire 2016/2017.

Le 31 janvier 2017, D\_\_\_\_\_, chargé de la supervision pédagogique de X\_\_\_\_\_ lors de l'année scolaire 2016/2017, a fait part de la synthèse de ses observations et énuméré plusieurs pistes de réflexion et propositions pédagogiques. L'enseignant était ainsi encouragé à réfléchir à la manière d'impliquer plus activement les élèves dans leurs apprentissages et à se focaliser sur un objectif prioritaire lors de chaque cours afin d'éviter que les élèves se perdent dans de trop nombreuses activités.

**C.** Le 7 octobre 2020, une classe E\_\_\_\_\_ dans laquelle enseignait X\_\_\_\_\_ auprès de A\_\_\_\_\_ a adressé une lettre de réclamation concernant ce professeur à la Direction de l'école, se plaignant de son comportement envers les élèves, notamment du fait qu'il les rabaisait lorsqu'ils faisaient des erreurs et qu'ils ne se sentaient pas respectés.

**D.** Le 26 novembre 2020, une visite pédagogique a été effectuée par la Direction de B\_\_\_\_\_, en raison de mauvais résultats des trois classes de 1<sup>ère</sup> année de maturité professionnelle dont X\_\_\_\_\_ avait la charge (F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_). Cette visite s'est suivie par un courriel, le lendemain, offrant plusieurs pistes d'amélioration à l'enseignant, tels que l'encadrement des élèves, l'encouragement à la réussite, l'implication des élèves, la méthodologie de travail ainsi que la posture de l'enseignant en classe.

**E.** Par courriel du 27 mars 2021, le père d'un élève de la classe H\_\_\_\_\_ s'est plaint auprès de X\_\_\_\_\_ de la note de 2 attribuée à la liasse de documents d'allemand de son fils alors que seul un défaut mineur avait été identifié par l'enseignant. Il a également indiqué qu'à plusieurs reprises au cours des derniers mois, il avait estimé que sa manière d'évaluer et de noter les connaissances des élèves était inappropriée. X\_\_\_\_\_ lui a répondu le lendemain que la liasse transmise par son fils ne comportait pas de travaux, d'examens ou de corrections et que son fils avait transmis toutes ses corrections la veille du contrôle, documents qui n'avaient pas pu être pris en compte dans la notation du troisième contrôle de la liasse d'allemand.

Par courriel du 29 mars 2021, un autre parent d'élève de la classe H\_\_\_\_\_ s'est manifesté auprès de X\_\_\_\_\_ afin d'obtenir des explications quant à la note de 1 attribuée à son fils lors de la présentation de ses liasses, et ce devant toute la classe et de manière énervée, comportement par lequel son fils s'était senti humilié. L'enseignant lui a indiqué, par retour de mail du 30 mars 2021, que la note attribuée à la liasse permettait de récompenser les élèves qui la tenaient à jour et qui corrigeaient leurs travaux au fur et à mesure, ce qui n'était pas le cas de son fils, lequel avait attendu le dernier jour avant le contrôle de liasse pour déposer les corrections manquantes de celle-ci.

Le 31 mars 2021, un élève de la classe H\_\_\_\_\_ s'est adressé au Chef de section pour contester la note de 2 attribuée par X\_\_\_\_\_ à sa liasse en raison d'une « absence de corrections », alors qu'il avait déposé les documents dans le casier de l'enseignant la veille du délai de remise de la liasse et que ce dernier avait refusé d'aller la chercher dans son casier.

**F.** Le 16 avril 2021, l'enseignement de X\_\_\_\_\_ a été évalué par deux de ses classes de B\_\_\_\_\_, à savoir les classes F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_. Le résultat global de cette évaluation était de 0.56, soit une moyenne inférieure à la valeur cible de 0.75, tout comme dans chacun des 6 domaines qui le composait. Cet indice de satisfaction des apprentis se montait à 0.58 pour le critère A « objectifs du cours et prérequis », à 0.49 pour le critère B « appropriation des compétences », à 0.53 pour le critère C « supports et organisation du cours », à 0.68 pour le critère D « examens et corrections », à 0.46 pour le critère E « implication de l'enseignant » et à 0.60 pour le critère F « ambiance, état d'esprit ».

Le 26 mai 2021, les parents d'un élève de X\_\_\_\_\_ ont adressé un courriel au Chef de section pour se plaindre qu'un point avait été retiré de la note d'examen de leur fils au motif qu'il n'avait pas donné spontanément son téléphone portable en début d'épreuve, mais seulement lorsque l'enseignant avait remarqué l'absence d'un de ces appareils. Ils ont indiqué que leur fils se sentait dénigré par cet enseignant malgré le travail important qu'il fournissait, qu'il était stressé à la simple idée d'entrer dans la classe d'allemand et que le lien de confiance était rompu, de sorte qu'il semblait opportun que X\_\_\_\_\_ ne soit plus l'enseignant de leur fils lors de l'année scolaire suivante. A la suite de cet incident, le Chef de section a expliqué à l'enseignant, le 31 mai 2021, en quoi cette manière de procéder posait problème au niveau du règlement interne. X\_\_\_\_\_ a répondu par courrier du 1<sup>er</sup> juin 2021 en exposant sa version des faits, estimant que la sanction prononcée visait à inciter l'élève à se rendre compte de ses manquements et à progresser. Selon lui, « il y [avait] certes un règlement, mais également des enseignants qui [devaient] prendre des décisions cohérentes et adaptées aux situations », la notation du test en question ne modifiant au demeurant pas la moyenne de l'élève.

Par courriel du 4 juin 2021, le Chef de section a fait part à X\_\_\_\_\_ du bilan des cours d'allemand qu'il avait dispensés à plusieurs classes lors de l'année scolaire 2020/2021 et de l'insatisfaction de la Direction quant à son enseignement. Il a notamment relevé que la moyenne d'allemand des apprentis des classes F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ dont il avait la charge était inférieure à 4 (3.7) alors que,

dans les deux classes parallèles, elle s'élevait à 4.5, que des plaintes de parents d'élèves et d'élèves eux-mêmes étaient remontées au Chef de section durant le deuxième semestre et que les résultats des évaluations de l'enseignement menées dans les classes F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_ nécessitaient un entretien. Il a ajouté que la situation allait être évaluée dans les prochains jours et que si la Direction arrivait à la conclusion que son travail n'était pas à la hauteur ou que le lien de confiance était rompu, il était envisagé de prendre des mesures allant jusqu'à la suppression d'heures d'enseignement pour l'année scolaire 2021/2022. Il a terminé en précisant à X\_\_\_\_\_ qu'il pouvait se positionner sur ces éléments et proposer une séance tripartite avec le Directeur pour en discuter, ce à quoi l'intéressé a répondu le 7 juin 2021 qu'il aimerait éviter de se positionner par écrit et préférerait une rencontre tripartite.

Le 8 juin 2021, une médecin-assistante de l'hôpital du Valais a porté à la connaissance de B\_\_\_\_\_ qu'un élève de X\_\_\_\_\_ en classe G\_\_\_\_\_ (ci-après : F) avait dû être hospitalisé et avait fait part de difficultés relationnelles avec son enseignant d'allemand, qui l'aurait « humilié » face à sa classe de façon brutale à la fin de l'année 2020. F avait présenté une profonde tristesse dans les suites immédiates de cet événement, puis des angoisses majeures en lien avec les cours donnés par cet enseignant. Elle a conclu que « il nous semble effectivement plausible que les difficultés rencontrées avec cet enseignant aient contribué à son état psychique actuel, ayant nécessité des soins hospitaliers ».

Cet élément ainsi qu'une lettre de F décrivant les événements et son ressenti quant au comportement de l'enseignant ont été communiqués le 11 juin 2021 par le Chef de section, sur ordre du SFOP et du DEF, à X\_\_\_\_\_ afin qu'il puisse prendre position en vue d'une séance dans les prochains jours avec le Directeur. Il lui a également indiqué que les services cantonaux concernés avaient demandé à la Direction de l'école de questionner ses élèves sur ce sujet et qu'un moment serait pris dans la journée pour ce faire. Ce même jour, une enquête a été menée auprès des élèves des trois classes F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ dans lesquelles X\_\_\_\_\_ enseignait.

**G.** Le 15 juin 2021, une séance a eu lieu en présence du Directeur de B\_\_\_\_\_, du Chef de section et de X\_\_\_\_\_. Selon le procès-verbal de cette séance, à de nombreuses reprises au cours de l'année scolaire 2020/2021, des discussions et des entretiens avaient été menés lorsque les résultats des classes F\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ de X\_\_\_\_\_ étaient insuffisants. Des pistes d'amélioration avaient été proposées. Toutefois, sur le vu des notes de ses élèves, cet objectif d'amélioration n'avait pas été atteint par l'enseignant en question. De plus, les

résultats de l'évaluation de l'enseignement menée dans deux classes de ce dernier laissent apparaître des données très insuffisantes qui étaient devenues une source d'inquiétude majeure. Ils auraient dû faire l'objet d'une réaction immédiate de l'enseignant, ce qui n'avait pas été le cas. Par ailleurs, plusieurs plaintes de la part des apprentis et de leurs représentants légaux avaient jalonné le 2<sup>e</sup> semestre 2020/2021. Il transparaissait de la majorité des témoignages des élèves de X\_\_\_\_\_ des manquements non seulement au niveau pédagogique, mais surtout au niveau relationnel, les termes « humiliation », « rabaissement » et « moqueries » revenant à plusieurs reprises. La Direction de B\_\_\_\_\_ estimait que ces éléments constituaient des manquements graves et répétés aux exigences du cahier des charges de l'enseignant. Etant donné que ce dernier n'était pas à même de remplir les tâches inhérentes à l'enseignement de l'allemand et que le lien de confiance avec sa hiérarchie était rompu, la Direction de B\_\_\_\_\_ avait l'intention de ne pas attribuer de périodes pour l'année scolaire suivante.

Faisant part de son point de vue au cours de cette même séance, X\_\_\_\_\_ a soutenu qu'en raison de la mauvaise image de l'allemand auprès des jeunes, ils étaient plus durs [dans leur évaluation] et que les jeunes de 1<sup>ère</sup> année n'étaient pas objectifs. Ses examens étaient les mêmes que ceux de ses collègues et tous ses élèves étaient aptes à comprendre les cours. S'agissant des moyennes, plusieurs élèves avaient des mauvaises notes dans d'autres branches que l'allemand et certains comportements individuels, comme le refus de trois élèves de faire les rattrapages, avaient péjoré la moyenne de classe « en dehors de sa volonté ». A titre de comparaison, la classe de 2<sup>e</sup> année dans laquelle il enseignait, plus adulte et mature, avait obtenu une moyenne de 4.8. Concernant l'élève F, il s'agissait d'une « mauvaise compréhension du jeune de la façon de parler » de son enseignant, mais ce dernier ne l'avait jamais humilié, même s'il admettait ne pas avoir su comment réagir lorsqu'il avait vu que l'élève pleurait. Il a proposé un changement de méthode pour ses classes de 1<sup>ère</sup> année 2021/2022. Il a encore déploré une complexification de l'enseignement et un manque de soutien à son égard. Il a par ailleurs refusé de signer le procès-verbal.

Le 21 juin 2021, X\_\_\_\_\_ a pris position par écrit sur le contenu de la séance du 15 juin précédent. Il a notamment expliqué s'impliquer avec bienveillance en tant qu'enseignant et que devoir attribuer des notes inférieures à la moyenne le désolait, son objectif étant de pouvoir mener chaque apprenant à la réussite. Il s'est également interrogé face à l'attitude de certains élèves qui boudaient les rattrapages ou qui se présentaient à un examen sans dictionnaire. Il a aussi décrit le cas d'un apprenti qui ne

mettait pas tout en œuvre en tant qu'auditeur libre au 1<sup>er</sup> semestre afin de préparer son intégration à la classe au 2<sup>e</sup> semestre. Il a estimé que les apprenants étaient de jeunes adultes responsables de la régularité et du mode de leur apprentissage, même s'il était bien plus simple de rejeter la responsabilité sur l'enseignant. Les notes attribuées à ses trois classes avaient été établies sur une base commune et avec des critères de corrections identiques. En outre, l'élaboration de la liasse, exigée par l'école, était cruciale pour permettre à chacun de comprendre ses erreurs et de poser des questions. Il était toujours à l'écoute et disponible pour répondre aux questions des élèves et de leurs parents. D'ailleurs, les deux parents qui s'étaient plaints par mail avaient pu recevoir des explications. Le premier n'ayant pas donné suite, X\_\_\_\_\_ avait considéré la situation comme réglée. Il en était de même du second, avec lequel un entretien avait eu lieu au terme duquel une solution avait pu être trouvée. Ainsi, le procès-verbal du 15 juin 2021 ne faisait que constater une accumulation d'événements sans tenir compte du traitement de ces derniers et de leur résolution bienveillante.

Il a encore relevé que seuls des élèves de 1<sup>ère</sup> année avaient été questionnés alors que, pour plus d'objectivité, le système qualité de l'école recommandait, dans la mesure du possible, d'éviter cela lorsque l'enseignant était aussi actif dans les niveaux supérieurs. En l'occurrence, la moyenne de sa classe de 2<sup>e</sup> année était de 4.8. Concernant l'élève F, sa lettre évoquait son ressenti personnel et sa vision de la situation. Or, le support sur lequel cet élève avait essayé de transmettre sa feuille d'inventaire n'était pas adéquat et il avait eu deux mois pour lui remettre ce document, ce qu'il n'avait pas fait dans le délai. X\_\_\_\_\_ a soutenu qu'il tentait toujours de faire réfléchir l'ensemble de la classe sur la manière d'être proactif et d'analyser toutes les possibilités et s'est excusé que cela ait été mal interprété par les élèves, ses remarques et suggestions n'ayant pas un caractère malveillant ni humiliants. Il était en revanche prêt à se former pour mieux détecter de futurs quiproquos et avait déjà pris contact avec son ancien superviseur, D\_\_\_\_\_, à cet effet.

Le 5 juillet 2021, le SFOP a informé X\_\_\_\_\_ du fait que la Direction de B\_\_\_\_\_ lui avait transmis son dossier, notamment le procès-verbal de la séance du 15 juin 2021, les témoignages des trois classes de 1<sup>ère</sup> année ainsi que la prise de position du 21 juin 2021. Eu égard aux éléments qui s'y trouvaient répertoriés, le SFOP envisageait de requérir le prononcé d'un avertissement imposant ces mesures d'amélioration : l'obligation de suivre une formation psychopédagogique devant avoir un impact dans les relations avec les apprentis et les collègues ainsi que la mise en place d'un suivi par l'inspecteur et les directions d'écoles dans lesquelles il enseignait. En parallèle, une

diminution de quatre périodes hebdomadaires serait opérée par rapport à son horaire de 2020/2021 auprès de B\_\_\_\_\_. Il serait toutefois possible de lui confier deux périodes de décharges auprès du I\_\_\_\_\_ (I\_\_\_\_\_) du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 décembre 2021 pour faire la promotion du bilinguisme. Un délai au 26 juillet 2021 lui était imparti pour se déterminer tant sur les motifs invoqués, que sur les mesures envisagées.

Le 15 juillet 2021, X\_\_\_\_\_ a pris position sur chacun des motifs invoqués dans le courrier du SFOP, rejetant aussi bien les assertions faites quant aux résultats scolaires, que celles en lien avec les aspects pédagogiques et relationnels, l'évaluation de son enseignement, sa formation continue ainsi que le respect du plan de protection COVID-19. Il a en particulier relevé que seule une petite minorité des élèves étaient en échec en allemand, ce qui péjorait la moyenne de classe, et que ces derniers présentaient aussi des difficultés dans les autres branches. Il a expliqué qu'en fin d'année, il était fréquent de faire face à des apprentis qui changeaient de formation et n'étaient plus du tout impliqués en classe. De plus, la situation sanitaire exceptionnelle avait fortement impacté la scolarité des jeunes et leurs résultats scolaires. En ce qui le concernait, il avait pris conscience des remarques de sa direction et de ses élèves qu'il n'avait cessé d'encourager à la réussite. Ses cours étaient très appréciés par ses élèves suivant la maturité à plein temps et leurs résultats d'allemand étaient supérieurs à ceux des autres disciplines. Concernant sa méthode, il a exposé avoir l'habitude de donner, en présente de toute la classe, des exemples concrets de phrases proposées par les élèves pour qu'ils se rendent compte des problématiques et proposent des alternatives crédibles, précisant cacher à chaque fois le nom de l'auteur et insistant pour que ces derniers ne s'offusquent pas de ces corrections. En ce qui concernait la situation particulière de l'élève F, le coach de ce dernier avait indiqué que son hospitalisation n'était pas en lien avec la formation dispensée et donc avec son enseignement. Quant aux gestes barrières, il les respectait et s'autorisait seulement à ôter son masque lorsqu'il se trouvait à son bureau, au tableau ou au rétroprojecteur. S'il était disposé à se former davantage, il a par contre conclu que le prononcé d'un avertissement et la réduction des heures d'enseignement ne se justifiaient pas.

**H.** Par décision du 3 août 2021, le DEF a prononcé un avertissement à l'encontre de X\_\_\_\_\_ et exigé les mesures d'amélioration suivantes de sa part : suivre une formation psychopédagogique devant avoir un impact dans les relations avec les apprentis et les collègues et adapter son enseignement et sa manière de communiquer avec les apprentis qu'il avait dans ses classes afin que ces derniers ne se sentent pas

humiliés. Il a retenu que lors des différents échanges de X\_\_\_\_\_ avec sa direction d'établissement, des pistes d'amélioration lui avaient été proposées, tels que l'encadrement des élèves, l'encouragement à la réussite, l'implication des élèves, la méthodologie de travail et sa posture en classe, mais qu'elles n'avaient pas été suivies par l'intéressé au vu des résultats inférieurs à la moyenne obtenus dans les classes de K\_\_\_\_\_ dont il avait la charge au cours de l'année scolaire 2020/2021, du fait que la moyenne de ses classes était de 0.8 point inférieure à celle deux classes parallèles. Cela était corroboré par le résultat global de 0.56 de l'évaluation de son enseignement durant l'année scolaire 2020/2021, résultat nettement inférieur à la valeur cible de 0.75, l'ensemble des six domaines évalués étant inférieur à la valeur cible, voire s'en éloignant nettement pour certains critères. Par ailleurs, les résultats de l'enquête effectuée le 11 juin 2021 auprès de trois de ses classes démontraient que les demandes d'amélioration susmentionnées n'avaient pas été intégrées par X\_\_\_\_\_ à son enseignement, la grande majorité des élèves indiquant ne pas se sentir encouragés par cet enseignant, mais au contraire dénigrés, voire humiliés. Un très grand nombre d'entre eux se plaignaient du manque d'explications et d'aide ainsi que de la rapidité avec laquelle X\_\_\_\_\_ traitait d'un thème ou de certains points, voire de l'absence de théorie. De nombreux élèves relevaient que cet enseignant avait tendance à reporter la faute sur eux au lieu de s'interroger sur sa méthode d'enseignement. En outre, lettre de l'élève F établissait que X\_\_\_\_\_ s'était comporté de manière inadéquate envers lui, et que ce comportement avait poussé cet apprenant à ne plus avoir envie de poursuivre sa formation. X\_\_\_\_\_ avait reconnu ne pas avoir su comment réagir lorsque le jeune en question s'était mis à pleurer tout en précisant qu'il ne l'avait pas humilié. Eu égard à ces manquements prouvés, tant pédagogiques que relationnels, cet enseignant n'avait pas respecté ses devoirs au sens de l'art. 30 de la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (LPSO ; RS/VS 400.2), ce qui justifiait le prononcé d'une mesure administrative.

I. Le 31 août 2021, X\_\_\_\_\_ a déféré céans ce prononcé, concluant, sous suite de frais et dépens, à son annulation et, subsidiairement, au renvoi de la cause au DEF pour instruction complémentaire (affaire enregistrée sous la référence A1 21 184). Sur le plan formel, il a invoqué une violation du droit d'être entendu au motif que l'enquête du 11 juin 2021 avait été diligentée sans qu'il en ait été averti au préalable et sans justification suffisante. Il s'est ensuite plaint d'une constatation inexacte et arbitraire des faits sur plusieurs points, en particulier concernant les évaluations satisfaisantes de janvier et décembre 2020 ainsi que d'avril 2021, les problèmes de santé préexistants de l'élève F, le suivi par le recourant des consignes de sa hiérarchie notamment relativement à la

notation des liasses, le stress important subi par les élèves et consécutif à la manière de conduire l'enquête du 11 juin 2021, l'influence de groupe exercée par certains élèves à l'occasion de cette dernière et les résultats tronqués qui en résultaient ainsi que la dévalorisation et la « décredibilisation » de l'enseignant aux yeux des élèves induites par cette enquête secrète. Il a encore soutenu que la décision litigieuse violait le droit sur plusieurs aspects, étant donné d'une part qu'elle ne respectait pas la procédure et avait été rendue par une autorité incompétente, et d'autre part, qu'il n'avait pas enfreint ses devoirs de service de sorte qu'elle n'était pas justifiée. Enfin, il a estimé que la décision contestée s'avérait également disproportionnée.

Le 6 octobre 2021, le DEF a déposé le dossier de la cause et proposé le rejet du recours. Après avoir contesté les faits tels que présentés par X\_\_\_\_\_, il a rappelé que le recourant avait eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises sur l'ensemble des éléments retenus dans la décision attaquée, de sorte que son droit d'être entendu avait été préservé. Se fondant sur les évaluations menées au cours de l'année 2020/2021 dans les autres classes de la section, il a relevé que, contrairement à l'avis de X\_\_\_\_\_, il n'existait pas de différences significatives entre les moyennes d'évaluation de l'enseignement émanant des classes de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> année. La décision attaquée ne retenait par ailleurs nullement que le comportement de l'enseignant était la cause de l'hospitalisation de l'élève F. Cependant, le malaise que ce dernier avait ressenti était corroboré par les témoignages des autres élèves qui s'étaient exprimés sur cet incident. Les résultats de l'enquête du 11 juin 2021 ne pouvaient pas être qualifiés de tronqués, dans la mesure où les élèves étaient libres de ne pas répondre et n'ont pas été orientés dans leurs explications. L'enseignant avait en outre été informé le jour même du fait que ses élèves seraient interrogés plus tard dans la journée. Quant à la compétence pour mener cette enquête, il ressortait des dispositions légales applicables que tant le Chef de section que la Direction de B\_\_\_\_\_ et le SFOP étaient habilités à intervenir. Au surplus, la décision litigieuse énonçait explicitement la manière dont X\_\_\_\_\_ avait violé ses devoirs de service en faisant état de manquements aussi bien pédagogiques que relationnels. Enfin, compte tenu de l'art. 46 al. 1 LPSO, l'avertissement constituait la mesure la moins incisive en cas de violation des rapports de service de ses employés et il avait été prononcé sur la base de justes motifs, si bien que la proportionnalité était respectée.

Répliquant le 18 octobre 2021, X\_\_\_\_\_ a maintenu ses conclusions. Après avoir à nouveau contesté la compétence de la Direction de B\_\_\_\_\_, il a fortement critiqué le fait que les classes de maturité à plein temps n'avaient pas été consultées dans le cadre de l'enquête menée à son encontre. Il a également soutenu que la manière dont cette dernière s'était déroulée n'avait pas permis de tirer des déclarations des élèves une image objective des faits, de sorte que ses résultats ne pouvaient pas être pris en compte si ce n'est de manière extrêmement restreinte. Il a estimé que si l'opportunité lui avait été laissée d'exposer son point de vue sur les deux plaintes de parents d'élèves et sur l'état de santé de F, cela aurait permis d'éviter la présente procédure. Or, il n'avait pas pu s'expliquer sur la pertinence d'une telle investigation, conduite à son insu, et dont il n'avait été averti que le jour même. A cela s'ajoutait qu'il avait donné pleine et entière satisfaction à son employeur et à ses élèves depuis la date de son engagement, son parcours n'ayant jamais été entaché par aucune mesure ou décision du type de celle attaquée. Il a, pour le surplus, réitéré les griefs ténorisés dans son recours du 31 août 2021.

**J.** Parallèlement à la décision du DEF du 3 août 2021, le Chef de section a informé X\_\_\_\_\_, par courriel du 12 août 2021, de l'intention de la Direction de B\_\_\_\_\_ d'adapter son horaire 2021/2022 en le réduisant de six périodes de cours auprès des classes L\_\_\_\_\_ et en y ajoutant deux périodes auprès du I\_\_\_\_\_.

Par courrier du 6 septembre 2021, X\_\_\_\_\_ a indiqué à B\_\_\_\_\_ qu'il considérait la « décision du 12 août 2021 » comme nulle et sans effet. Il a requis, au surplus, une décision motivée.

B\_\_\_\_\_ a adressé à X\_\_\_\_\_, le 16 septembre 2021, un courrier d'information quant à l'attribution de périodes d'enseignement pour l'année 2021/2022. Il y était indiqué que les états nominatifs des enseignants des écoles de secondaire du deuxième degré professionnel étaient susceptibles de varier chaque année scolaire en fonction de différents facteurs et que le taux d'activité de X\_\_\_\_\_ avait d'ailleurs été modifié à plusieurs reprises dans le passé. L'attribution des périodes d'enseignement était de la compétence du Directeur de B\_\_\_\_\_, indépendamment du recours contre la décision d'avertissement. Enfin, la décision officielle de diminution de quatre périodes hebdomadaires de l'horaire de travail de l'enseignant serait effective lorsqu'il recevrait son premier traitement de l'année scolaire 2021/2022.

Le 29 septembre 2021, X\_\_\_\_\_ a reçu son traitement pour le mois de septembre 2021, suivi par le décompte de salaire y afférent le 13 octobre 2021.

**K.** Le 14 octobre 2021, X\_\_\_\_\_ a recouru céans contre la décision de la réduction de son taux d'activité, concluant à la constatation de la nullité de cette dernière, subsidiairement, à son annulation, sous suite de frais et dépens (affaire enregistrée sous la référence A1 21 222). Après avoir exposé les raisons pour lesquelles son décompte de salaire de septembre 2021 s'apparentait à une décision de réduction de son taux d'activité, il a soutenu que la Direction de B\_\_\_\_\_ avait outrepassé son champ de compétence en rendant une telle décision, laquelle était du ressort de l'autorité d'engagement, à savoir du Conseil d'Etat ou, sur sa délégation, du Chef de Département. De plus, il n'avait pas eu l'occasion de s'exprimer sur cette réduction avant que la décision ne soit prise, de sorte que son droit d'être entendu avait été violé. Par ailleurs, la décision du 3 août 2021 ayant fait l'objet d'un recours encore pendant, elle n'était pas définitive et exécutoire, si bien qu'il n'était pas possible de se fonder sur celle-ci pour justifier la réduction de son taux d'activité. Enfin, il s'agissait d'une restriction grave à sa liberté économique ainsi qu'à sa liberté personnelle qui ne reposait sur aucune base légale.

Le 19 octobre 2021, la Cour de céans a ordonné la suspension de la procédure A1 21 222 jusqu'à droit connu sur le sort de recours déposé simultanément à celui du 14 octobre 2021 par X\_\_\_\_\_ auprès du Conseil d'Etat, en raison d'une incertitude sur la voie de recours.

Par courrier du 16 novembre 2021, le DEF a confirmé que le décompte de salaire du mois de septembre 2021 constituait une décision émanant de ce Département, le SFOP ayant validé l'état nominatif présenté par la Direction d'école.

L'instruction de la cause a repris le 7 décembre 2021.

Le 2 février 2022, le DEF a déposé le dossier de la cause et proposé de déclarer le recours irrecevable ou, subsidiairement, de le rejeter. Il a d'abord contesté les faits tels que présentés par X\_\_\_\_\_, relevant en particulier que, contrairement à l'avis de ce dernier, tant A\_\_\_\_\_ que B\_\_\_\_\_ et le SFOP li avaient déjà imposé d'améliorer son enseignement. Ainsi, X\_\_\_\_\_ avait été suivi par un spécialiste de la pédagogie en 2016/2017 pour pallier plusieurs difficultés similaires à celles survenues lors de l'année 2020/2021, telles que des manquements au niveau de son enseignement et un comportement inadéquat vis-à-vis des élèves. Son interprétation des évaluations des classes de B\_\_\_\_\_ comme positive était erronée et l'insatisfaction de sa direction

lui avait déjà été communiquée le 4 juin 2021. Il n'y avait rien d'étonnant à ce que seules des classes de maturité en cours d'apprentissage soient sélectionnées dans le cadre du processus aléatoire d'évaluation, étant donné que parmi les quatre classes où il enseignait, trois appartenaient à ce cursus. Au surplus, il avait été informé des raisons de la tenue de l'enquête du 11 juin 2021 avant qu'elle ne se déroule et il avait eu plusieurs occasions de s'exprimer. Quant à l'attribution du nombre de périodes d'enseignement par la Direction d'école, elle avait été validée par le SFOP. Formellement, le décompte de salaire du mois de septembre 2021, seule décision susceptible de recours, constituait une décision émanant du DEF. Elle était indépendante de la décision du 3 août 2021, puisque le dispositif de cette dernière ne concluait pas à la réduction de périodes d'enseignement. Quant à la prétendue incompétence de l'autorité, le Conseil d'Etat avait fait usage de la faculté donnée par le législateur valaisan de déléguer sa compétence d'autorité d'engagement au DEF, lequel avait dès lors le pouvoir de diminuer le taux d'activité de l'enseignant non seulement sur demande de ce dernier, mais également lorsque les circonstances l'exigeaient comme c'était le cas en l'espèce.

Le 23 avril 2022, X\_\_\_\_\_ a fait parvenir à la Cour de céans une copie de sa correspondance du jour à A\_\_\_\_\_ ainsi que sa détermination du 14 février 2022 sur la présente cause. Aux termes de la première, il s'est plaint de devoir sans cesse se justifier auprès de ses élèves. Il y expliquait appliquer scrupuleusement le règlement mais que dès que cela ne convenait pas aux élèves, ces derniers s'empressaient d'aller voir le Chef de section pour se plaindre, lequel les soutenait systématiquement. Il ressortait de la seconde que le suivi pédagogique dont il avait fait l'objet en 2016 résultait du classement d'une plainte pénale qu'il avait déposée en raison d'un enregistrement non autorisé de l'un de ses cours. Selon le préambule de la convention signée en séance de conciliation devant le Ministère public, « A la suite de ces événements, la relation de confiance entre X\_\_\_\_\_ et ses supérieurs hiérarchiques, s'est fortement détériorée dans la mesure où des reproches ont été continuellement formulés à l'encontre de [X\_\_\_\_\_] par ceux-ci, et même un transfert d'établissement proposé, sur la base *a priori* des éléments ressortant de cet enregistrement auquel le principal intéressé n'a pourtant jamais eu accès ». En 2017, il avait été dans l'obligation de déposer une 2<sup>e</sup> plainte pénale pour diffamation voire calomnie à l'encontre d'un collectif de parents d'élèves emmené par un collègue de travail d'une section voisine, lesquels remettaient en cause le fonctionnement complet du secteur J\_\_\_\_\_ de B\_\_\_\_\_ et l'accusaient personnellement en affirmant qu'il « n'en était pas à son premier manquement et ce depuis de nombreuses années », qu'en sa qualité de professeur, il avait « dernièrement insulté sa classe avec virulence » et qu'enfin il « dégageait durant

ses cours une forte odeur d'alcool ». A la suite de la conciliation ayant eu lieu en 2020 dans le cadre de la procédure ouverte devant le Ministère public, les parents d'élèves avaient signé une lettre d'excuses. Selon X\_\_\_\_\_, de 2015 à 2020, il avait donc enseigné dans des conditions très difficiles, devant systématiquement justifier tous ses faits et gestes. Il avait été très encadré et de nombreuses visites pédagogiques (chefs de section, directeurs, inspecteur, coach pédagogique) avaient eu lieu. X\_\_\_\_\_ exposait ensuite dans cette détermination sa vision des faits. Il a en particulier expliqué que la valeur cible des évaluations de 0.75 n'était spécifiée nulle part, de même que l'exigence d'avoir une moyenne de classe supérieure à 4.

Le 14 mars 2022, le DEF a déposé d'ultimes observations, contestant une nouvelle fois l'état de fait rapporté par X\_\_\_\_\_. Concernant les évaluations de l'enseignement, dont la procédure avait été mise en place depuis 2018, les résultats globaux (dont la valeur cible) étaient présentés aux enseignants et commentés chaque année lors de la séance de section.

### **Considérant en droit**

**1.1** Selon l'art. 11b al. 1 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives du 6 octobre 1976 (LPJA ; RS/VS 172.6), l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation de fait identique ou à une cause juridique commune.

En l'occurrence, les événements ayant mené l'autorité à rendre un avertissement avec injonction au recourant de suivre des mesures d'amélioration avant de réduire son taux d'activité sont identiques. Il ressort en particulier du courrier du 5 juillet 2021 du SFOP que l'autorité envisageait tant de requérir le prononcé d'un avertissement accompagné de mesures d'amélioration que de, parallèlement, diminuer de quatre périodes son horaire hebdomadaire. Ainsi, afin d'éviter tout risque de décision contradictoire, de par la connexité des causes juridiques et des faits à la base de celles-ci, les causes A1 21 184 et A1 21 222 sont jointes.

**1.2.** Le prononcé d'un avertissement accompagné de mesures d'amélioration ne tombe pas dans le champ d'application de l'art. 75 al. 1 let. h de la loi du 6 octobre 1976 sur la procédure et juridiction administrative (LPJA ; RS/VS 172.6). Il est au surplus admis qu'un fonctionnaire dispose d'un intérêt juridique à l'annulation d'un avertissement (arrêt

du Tribunal fédéral 8C\_265/2018 du 29 novembre 2018 consid. 1.3). Ainsi, déposé en temps utile et dans les formes requises contre une décision du DEF par le mandataire d'une personne directement atteinte, le recours de droit administratif du 31 août 2021 (A1 21 184) est recevable (art. 87a al. 1 LPSO et 72, 80 al. 1 let. a et b, 44 al. 1 let. a et 46 LPJA).

**1.3.** Il en va de même du recours du 14 octobre 2021 (A1 21 222), ayant été déposé dans le délai légal et qui est donc également recevable sous cet angle, étant précisé que le délai doit se calculer depuis la lettre du 16 septembre 2021 communiquant au recourant la décision motivée qu'il avait exigée le 6 septembre 2021. En effet, le décompte du 13 octobre 2021 se borne à tirer les conséquences de cette décision réduisant le nombre de périodes attribuées au recourant, laquelle peut s'apparenter à une décision au sens de l'art. 75 al. 1 let. h LPJA. Toutefois, compte tenu de la perte de salaire alléguée, soit 1556.20 fr. par mois, la valeur litigieuse dépasse 15 000 fr. (art. 85 al. 1 let. b et 112 al. 1 let. d LTF), de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

**2.** A titre de moyens de preuve, le recourant a requis l'édition du dossier de chacune des causes par le DEF, ainsi qu'une évaluation tendant à démontrer la qualité de son enseignement de base. Les dossiers du DEF sur les présentes causes ont été déposés respectivement les 6 octobre 2021 et 2 février 2022. La demande du recourant est donc, sur ce point, satisfaite (art. 80 al. 1 let. d, 56 al. 1 et 17 al. 2 LPJA).

Quant à l'autre offre de preuves, il convient de rappeler que l'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 146 IV 218 consid. 3.1.1 et 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1), ce qui est le cas en l'espèce. En effet, les dossiers contiennent déjà plusieurs évaluations de l'enseignement du recourant ainsi que, notamment, le rapport de la supervision pédagogique auquel le recourant avait été soumis lors de l'année scolaire 2016/2017, si bien que la situation des parties est suffisamment établie par les actes de la cause. A cela s'ajoute qu'une évaluation actuelle n'est pas à même de disqualifier les conclusions quant à d'éventuels manquements passés du recourant dans le cadre de sa profession. Par conséquent, ce moyen de preuve n'apparaît décisif et n'est pas de nature à influencer sur la décision à rendre.

**3.** Dans un grief formel qu'il convient d'examiner en premier lieu, le recourant se plaint de l'incompétence de l'autorité tant dans son recours du 31 août 2021 que dans celui du

14 octobre 2021, estimant que la Direction de B\_\_\_\_\_ n'avait pas le pouvoir de lancer et de mener, sans consulter préalablement le DEF, l'enquête du 11 juin 2021, pas plus que le chef de section du SFOP ne pouvait lui donner connaissance des reproches formulés à son égard par courrier du 5 juillet 2021. De même, seule l'autorité d'engagement pouvait réduire son taux d'activité.

**3.1.** Selon l'art. 14 al. 1 LPSO, les enseignants de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel sont engagés par le Conseil d'Etat. Celui-ci peut déléguer cette compétence, par voie d'ordonnance, au chef du Département. Usant de cette possibilité, l'art. 10 al. 2 let. a de l'ordonnance du 20 juin 2012 sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (OPSO ; RS/VS 400.2) prévoit que, sur délégation de compétence du Conseil d'Etat, le chef du Département engage les enseignants mentionnés dans les art. 13 et 14 LPSO. Par ailleurs, en vertu de l'art. 6 OPSO, l'autorité d'engagement peut, sur demande du personnel ou si les circonstances l'exigent, diminuer le taux d'activité de ce dernier, pour autant que l'organisation de l'école le permette.

Conformément à l'art. 2 de l'ordonnance du 10 janvier 2013 concernant l'organisation et les directions des écoles cantonales du secondaire du deuxième degré professionnel (RS/VS 412.310 [ci-après : OODEP]), le Département de l'éducation, de la culture et du sport (aujourd'hui le DEF) porte la responsabilité pédagogique et administrative des écoles (al. 1). Il assure sa tâche en déléguant, par l'intermédiaire du SFOP, des compétences aux directions des écoles concernées (al. 2). L'art. 5 de cette même ordonnance énonce que le directeur porte la responsabilité générale de l'établissement (al. 1). Ses missions sont fixées dans un cahier des charges et portent notamment sur les responsabilités suivantes : direction pédagogique (al. 2 let. a), ressources humaines/conduite du personnel (al. 2 let. b), gestion du temps de travail des enseignants selon le principe de l'annualisation (al. 2 let. c), gestion administrative, organisationnelle et financière (al. 2 let. d), gestion de la qualité (al. 2 let. e), collaboration avec les partenaires (al. 2 let. f) ainsi que représentation de l'école et, sur mandats, représentation du Service ou du Département (al. 2 let. g).

Il appartient en outre au SFOP de veiller au développement de la qualité dans les différents lieux de formation (cf. art. 4 al. 1 de l'ordonnance du 9 février 2011 concernant la loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle [OLALFPr ; RS/VS 412.100]). Selon l'art. 5 OLALFPr, les prestataires de la formation professionnelle mettent en place un système de contrôle interne placé sous la surveillance du SFOP (al. 1). Ce contrôle porte notamment sur le suivi du programme de formation en entreprise

et sur le suivi pédagogique exercé par les directions des écoles et des institutions sur les formateurs et les enseignants, au sens des articles 45 à 47 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (al. 2). Le SFOP peut procéder en tout temps à un audit, partiel ou total, et prendre d'autres mesures qu'il juge indispensables pour remplir sa mission (al. 3). Il peut exiger des prestataires de la formation professionnelle tous les renseignements et toute la documentation nécessaire à l'exercice de son mandat (al. 4).

**3.2.** En l'occurrence, le recourant soutient qu'il appartenait à l'autorité d'engagement, soit le Chef de département du DEF, de conduire la procédure, de sorte que la Direction de B\_\_\_\_\_ et le SFOP ont outrepassé leurs prérogatives. Or, il ressort des dispositions précitées que la gestion de la qualité de l'enseignement fait partie des missions du directeur et que sa surveillance est assurée par le SFOP. Par ailleurs, contrairement à l'avis du recourant, la Direction de B\_\_\_\_\_ n'a pas décidé seule d'ouvrir l'enquête du 11 juin 2021. En effet, le courriel du 11 juin 2021, communiquant au recourant les conclusions de la médecin-assistante de l'hôpital du Valais quant à l'élève F ainsi que la lettre de ce dernier, précise que « nous avons reçu l'ordre de la part du SFOP / DEF de te les faire parvenir afin que tu puisses prendre position en vue de notre séance mardi prochain [...]. Ceci a également amené les services cantonaux concernés à nous demander de questionner les élèves dont tu as eu la charge sur ce sujet, d'où un moment qui sera pris aujourd'hui avec les classes concernées pour cette tâche ». L'on ne décèle dès lors pas dans quelle mesure la Direction de B\_\_\_\_\_ et le SFOP auraient agi en dehors de leur champs d'action, compte tenu des compétences qui leur ont été conférées par la législation.

De même, bien que l'art. 6 OPSO fasse uniquement référence à l'autorité d'engagement pour décider de la diminution du taux d'activité, il apparaît que l'OODEP a également délégué au directeur la conduite du personnel et la gestion du temps de travail. Dans sa détermination du 2 février 2022, le DEF a expliqué que, en pratique, la Direction d'école attribuait en premier lieu les périodes aux enseignants, puis transmettait, pour validation, les états nominatifs de son personnel au SFOP. En l'espèce, le SFOP avait donc validé l'état nominatif du recourant afin que son traitement puisse lui être versé. Le recourant n'a pas remis en question cette manière de procéder et a même démontré avoir reçu le salaire afférant au décompte attaqué.

Au surplus, par courrier du 16 novembre 2021, le DEF a indiqué, concernant le décompte de salaire du 13 octobre 2021 qu'il émanait « de notre Département, le Service de la formation professionnelle validant l'état nominatif présenté par la Direction d'école », raison pour laquelle la compétence de la Cour de céans était donnée pour juger du

recours du 14 octobre 2021. Communiqué au recourant le 22 novembre 2021, ce courrier n'a suscité aucune contestation, de sorte qu'il n'y a pas lieu de remettre en question le fait que le nouvel horaire de travail du recourant ait été avalisé par le DEF. Partant, la critique du recourant quant à l'incompétence de l'autorité tombe à faux.

**4.** Sur le plan formel toujours, le recourant se plaint encore d'une violation de son droit d'être entendu dans ses deux recours. Dans l'affaire enregistrée sous la référence A1 21 184, il estime que l'enquête du 11 juin 2021 a été diligentée sans l'avertir au préalable et sans justification suffisante. Ainsi, il n'avait pas pu s'expliquer sur la pertinence d'une telle investigation, ni sur les faits qui lui étaient reprochés. Il en allait de même quant à la réduction de son activité, mesure sur laquelle il n'avait eu aucune chance de s'exprimer.

**4.1.** Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 146 III 73 consid. 5.2 et 145 I 167 consid. 4.1). L'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 146 IV 218 consid. 3.1.1 et 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1).

**4.2.** En l'espèce, le recourant a en réalité été informé des éléments qui lui ont été reprochés et a pu s'exprimer à maintes reprises sur ces derniers avant qu'une quelconque décision ne soit prise à son sujet. En effet, concernant les courriels de parents mécontents des 27 et 28 mars 2021, ils ont été adressés directement au recourant, qui y a répondu. Le courriel de contestation du 26 mai 2021 adressée au Chef de section par un autre parent a été transmis au recourant le 31 mai 2021 et ce dernier y a répondu le lendemain en exposant de manière détaillée sa version des faits. Par courriel du 4 juin 2021 intitulé « Bilan année scolaire 20/21 et point de situation », le Chef de section a fait part au recourant de l'insatisfaction de la Direction et des raisons de celle-ci, lui mentionnant également la possibilité de ne plus lui attribuer de période d'enseignement et l'invitant à prendre position. Le recourant a répondu le 7 juin 2021

qu'il souhaitait éviter de se positionner par écrit et préférait une rencontre tripartite, laquelle a été fixée au 15 juin 2021. Par courriel du 11 juin 2021, envoyé à 10 h 02, le Chef de section a transmis au recourant les conclusions de la médecin-assistante de l'hôpital du Valais quant à l'élève F ainsi que la lettre de ce dernier et l'a informé du fait que les classes concernées dont il avait eu la charge seraient questionnées plus tard dans la journée. Au cours de la séance du 15 juin 2021 entre la Direction, le Chef de section et le recourant, les différents éléments qui lui étaient reprochés ont été exposés et il a pu y répondre oralement. Par courrier du 21 juin 2021, il a encore confirmé sa position par écrit. Par courrier du 5 juillet 2021, le SFOP a synthétisé les manquements constatés et informé le recourant de la mesure envisagée et de la diminution du nombre de période pour l'année scolaire suivante, en lui impartissant un délai pour se déterminer sur ces deux conséquences. L'enseignant y a donné suite le 15 juillet 2021 en déposant une détermination de huit pages.

Force est donc de constater que le recourant a eu tout le loisir de s'exprimer avant la décision du 3 août 2021 ainsi qu'avant la réduction de son horaire de travail. Il sied également de relever que, contrairement à la formulation utilisée par le recourant, l'enquête du 11 juin 2021 n'avait rien de secret, puisqu'il a été informé du fait que ses élèves seraient interrogés avant que cela ne se produise. Sur ce point particulier, il convient de rappeler que le droit d'être entendu protège le droit de l'intéressé de s'exprimer avant qu'une décision ne soit rendue à son sujet, mais pas avant chaque mesure d'instruction, pour autant qu'il puisse se prononcer sur le résultat de l'administration des preuves essentielles, possibilité qui a été donnée au recourant en l'espèce. Partant, le grief est rejeté.

**5.** Le recourant se plaint ensuite d'une constatation inexacte et arbitraire des faits (art. 78 let. a LPJA) à plusieurs égards.

**5.1.** En premier lieu, il reproche à l'autorité de ne pas avoir tenu compte des évaluations officielles satisfaisantes d'avril 2021, auxquelles la direction de B\_\_\_\_\_ n'avait donné aucune suite défavorable. Ce faisant, le recourant expose sa propre lecture des faits. En effet, il ressort des éléments au dossier que, non seulement le résultat de ces évaluations était en deçà du niveau attendu (résultat général de 0.56 au lieu de 0.75) et de celui atteint habituellement par les autres enseignants (cf. évaluation globale de l'enseignement 2020/2021 de 78 cours, évaluation globale de l'enseignement 2020/2021 de 35 cours de 1<sup>ère</sup> année, évaluation globale de l'enseignement 2020/2021 de 26 cours de 2<sup>e</sup> année, évaluation globale de l'enseignement 2020/2021 de 8 cours de 3<sup>e</sup> année et évaluation globale de l'enseignement 2020/2021 de 9 cours de 4<sup>e</sup> année, ayant tous

obtenu une moyenne générale de 0.81 à 0.87), mais également que la Direction de l'établissement avait fait part de son mécontentement par courriel du 4 juin 2021 soulignant que de tels résultats nécessitaient une rencontre.

**5.2.** En deuxième lieu, le recourant évoque ses bons résultats aux évaluations de janvier et décembre 2020 auprès de deux classes de A\_\_\_\_\_ et d'une classe de maturité à plein temps de B\_\_\_\_\_. Outre le fait que l'évaluation de cette dernière s'est en réalité tenue le 12 mars 2020, soit au cours de l'année scolaire précédente, elle concerne un autre degré de formation, étant donné que ce sont dans les classes de maturité en cours d'apprentissage que des manquements ont été retenus. Pour ce qui est des évaluations de janvier 2020, elles ont trait à un autre établissement pour lequel la méthode d'évaluation est, au surplus, différente. Excédant le cadre des carences ayant fondé la décision de l'autorité et, donc, du litige, elles ne sont en aucun cas propres à discréditer le résultat des évaluations d'avril 2021 et de l'enquête du 11 juin 2021. A cela s'ajoute que le fait de dispenser un enseignement apprécié dans certaines classes ne signifie pas qu'aucun comportement blâmable ne peut être constaté dans d'autres.

**5.3.** En troisième lieu, le recourant évoque les problèmes de santé préexistants de l'élève F n'ayant aucun lien avec son enseignement. L'autorité attaquée n'a toutefois jamais soutenu que le recourant était la cause de tous les maux de F, mais a apprécié les événements relatés par la médecin-assistante de cet élève et par ce dernier comme problématiques. Contrairement à l'avis du recourant, cette autorité ne s'en est pas entièrement remise à leur version, mais a aussi pris en considération les témoignages de plusieurs élèves de la classe de F qui ont corroboré les faits.

**5.4.** En quatrième lieu, le recourant explique avoir respecté les consignes reçues de sa hiérarchie quant à la notation des liasses. L'autorité n'a cependant pas retenu le contraire ni fondé sa décision sur ce point, si bien que l'on peine à comprendre ce que le recourant cherche ainsi à démontrer.

**5.5.** En cinquième lieu, le recourant conteste les résultats de l'enquête du 11 juin 2021, en raison du stress important subi par les élèves et consécutif à la manière dont celle-ci a été menée, à savoir de manière inopinée et le dernier jour de cours, ainsi qu'en raison de l'influence de groupe exercée par certains élèves à l'occasion de cette dernière. Le recourant n'apporte cependant aucun élément probant quant à sa prétendue « décredibilisation ». L'on ne saisit d'ailleurs pas en quoi cette enquête aurait mis les élèves concernées en situation de stress, étant donné qu'elle ne concernait pas leur propre comportement et n'avait aucune influence sur leur moyenne, ce d'autant plus

que, si un élève se sentait mal à l'aise face aux conséquences que pouvaient engendrer ses réponses sur le professeur, il lui était loisible de le dire et de refuser de participer à l'enquête. Le recourant se contredit même lorsqu'il soutient d'abord que les élèves, interpellés par cette enquête imprévue, auraient été conditionnés à répondre négativement puis, plus loin, que, la date choisie, à la fin des cours, une fois les examens terminés, a pu sans doute les conduire à « libérer leur parole » (cf. détermination du 18 octobre 2021, dossier A1 21 184). A cet égard, la Cour de céans est plutôt d'avis que le fait de questionner les élèves par surprise a permis une meilleure objectivité, étant donné qu'ils n'ont pas eu le temps de se consulter mutuellement, ni de s'interroger sur les raisons de cette enquête complémentaire.

**5.6.** En dernier lieu, le recourant taxe d'arbitraire le fait de n'avoir pris en compte que les résultats de l'enquête du 11 juin 2021 pour établir les faits, sans s'arrêter sur les avis très positifs de toutes les autres classes auxquelles il enseignait. La Cour de céans ne partage pas cette opinion. En effet, l'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des conclusions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3, arrêt du Tribunal fédéral 8C\_709/2021 du 2 mai 2022 consid. 2.1). Contrairement à l'avis du recourant, l'on ne décèle pas dans l'établissement des faits par l'autorité que celle-ci aurait ignoré complètement des éléments au dossier. Cette dernière ne s'est pas contentée des résultats de l'enquête du 11 juin 2021, mais a fondé sa décision tant sur l'ensemble des manquements relevés, notamment les résultats en dessous de la moyenne des classes de maturité en cours d'apprentissage, les évaluations de l'enseignement du recourant pour l'année en cours, les diverses plaintes des parents et des élèves ainsi que les événements relatés par F, que sur le fait que des séances, des propositions d'amélioration et une supervision pédagogique avaient déjà eu lieu, mais n'avaient pas porté leur fruit. Sur les quatre classes auxquelles le recourant enseignait à B\_\_\_\_\_, trois ont fait état de comportements et de propos dégradants et humiliants. Comme exposé au considérant 5.2, que la classe de maturité à plein temps ne se soit pas manifestée pour émettre les mêmes reproches ou qu'elle ait même apprécié l'enseignement dispensé par le recourant ne suffit pas pour écarter les plaintes des trois autres classes. Par conséquent, le grief est rejeté.

**6.** Dans un autre grief, le recourant conteste avoir violé ses devoirs de services. Il estime qu'il n'existe aucune obligation légale d'atteindre la moyenne de 4 dans toutes ses

classes, ni la valeur cible de 0.75 dans l'évaluation de son enseignement par les élèves. Ses moyennes de classes résultaient des notes attribuées aux élèves, lesquelles l'étaient conformément aux instructions reçues de l'école et aux directives internes. En sus, les atteintes à la santé de F étant préexistantes, elles ne pouvaient être imputées au recourant, de sorte qu'il n'existait pas de violation des devoirs de service à cet égard non plus.

**6.1.1.** Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs ; tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire, peut engendrer une sanction. Pour être sanctionnée, la violation du devoir professionnel ou de fonction en cause doit être imputable à faute, intentionnelle ou par négligence (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 3.1.2).

**6.1.2.** Selon l'art. 30 al. 1 LPSO, l'enseignant est chargé d'un mandat global annuel comprenant l'enseignement et l'éducation des élèves qui lui sont confiés (let. a), des collaborations et tâches diverses (let. b), ainsi que sa formation continue (let. c). Il travaille selon son mandat et le cahier des charges cantonal (art. 30 al. 2 LPSO).

En vertu de l'art. 30 al. 3 LPSO, dans le cadre de ses activités et conformément à son cahier des charges, il veille notamment à s'acquitter de ses missions d'enseignement et d'éducation auprès des élèves ou apprentis (ci-après : élèves) qui lui sont confiés (let. a), évaluer et appuyer par des mesures appropriées leur développement et leurs apprentissages, les guider dans leurs choix (let. b), créer une atmosphère favorable au travail scolaire (let. c), développer leur sens du respect des personnes et des biens (let. d), prévenir toute violence et discrimination, sous quelque forme qu'elle s'exprime (let. e), signaler à la direction ou à l'autorité qui en tient lieu tout problème de santé ou de situation de mise en danger du développement qu'il pourrait observer chez les élèves confiés (let. f), collaborer avec les autres enseignants, la direction et les autorités scolaires (let. g), collaborer avec les parents et les autres partenaires de l'école (let. h), exécuter des tâches diverses fixées par l'autorité compétente (let. i) ainsi qu'évaluer ses propres besoins de formation et prendre les mesures nécessaires (let. j).

Conformément au cahier des charges du personnel enseignant du degré secondaire II professionnel (édition de juin 2006), la mission générale du personnel enseignant

comprend les devoirs de planifier son enseignement dans le cadre des plans d'études en vigueur et de l'organiser dans une perspective interdisciplinaire (let. a), de transmettre de solides connaissances aux apprentis à la formation de base et aux étudiants de maturités professionnelles en vue d'entreprendre des études supérieures (let. b), de favoriser le développement des apprentis de telle sorte qu'ils soient capables de penser de façon autonome et agir de façon responsable (let. c), d'évaluer les capacités et les prestations des apprentis (let. d), de collaborer avec les autres enseignants, la direction de l'école, les parents et les maîtres d'apprentissage (let. e), d'évaluer son propre travail (let. f), de collaborer à l'élaboration et à la réalisation de projets pédagogiques (let. g) et de planifier ses propres perfectionnements et formations continues (let. h).

**6.2.** En l'occurrence, si aucune loi n'impose effectivement que les moyennes de classe atteignent le 4 au minimum, ce qui est bien compréhensible afin de laisser à chaque professeur le soin d'apprécier objectivement le résultat d'une épreuve, transmettre son savoir à ses élèves fait clairement partie des missions de l'enseignant. Si cette tâche peut s'avérer plus ardue avec certains qu'avec d'autres, l'enseignant devrait ainsi tout de même mettre en œuvre ses capacités afin de s'assurer que la majorité de la classe ait acquis les bases nécessaires, ce qui se reflète en général dans la moyenne de classe. Le fait d'obtenir une moyenne de classe inférieure à 4 de temps à autre n'est pas en soi constitutif d'un manquement aux devoirs de service. Cependant, cela peut le devenir lorsque la situation se répète et met alors en lumière une lacune dans l'enseignement tel que dispensé.

Le recourant perd ainsi de vue que c'est bien dans ses trois classes de maturité en cours d'apprentissage que les notes étaient insuffisantes au 1<sup>er</sup> semestre, que des échanges et visites pédagogiques ont eu lieu avec ses supérieurs hiérarchiques pour inverser cette tendance, que des propositions d'améliorations ont été faites, mais qu'au 4 juin 2021, les moyennes étaient toujours insuffisantes et de 0.8 points inférieures à celles des classes parallèles dans la même branche (cf. mail du 4 juin 2021).

Concernant la valeur cible contestée de 0.75 pour l'évaluation de l'enseignement, le DEF a expliqué que les résultats globaux, y compris les critères évalués et la valeur cible, étaient présentés aux enseignants et commentés chaque année lors de la séance de section, ce que le recourant ne conteste pas. De plus, la procédure d'évaluation telle qu'il y a été soumise au cours de l'année 2020/2021 ayant été mise en place depuis 2018, ce n'était pas la première à laquelle il était confronté, de sorte qu'il devait déjà en connaître le fonctionnement. Indépendamment de la valeur cible, la comparaison avec

les autres évaluations déposées en cours de procédure permet également de constater que le niveau de l'enseignement du recourant est en dessous de celui de ses collègues.

Par ailleurs, le recourant soutient avoir toujours donné pleine et entière satisfaction à son employeur. Il se fourvoie. En effet, à la suite du rapport de l'inspecteur cantonal du SFOP du 9 juin 2016 et de la séance du 22 juin 2016 constatant l'existence de tensions et problèmes relationnels avec les apprentis et les directions d'écoles ainsi que l'absence de remise en question de l'enseignant, une supervision pédagogique avait été organisée pour l'année scolaire 2016/2017. Il ressort également de la détermination et des pièces déposées le 23 avril 2022 par le recourant (sous la référence A1 21 222) qu'il avait été confronté par le passé à plusieurs contestations quant à sa manière d'enseigner, ce qui l'avait poussé à déposer par deux fois une plainte pénale, chacune s'étant finalement soldée par une conciliation. Selon le préambule de la convention signée en séance de conciliation devant le Ministère public le 31 mai 2017, « A la suite de ces événements, la relation de confiance entre [l'enseignant] et ses supérieurs hiérarchiques, s'est fortement détériorée dans la mesure où des reproches ont été continuellement formulés à l'encontre de [l'enseignant] par ceux-ci, et même un transfert d'établissement proposé, sur la base *a priori* des éléments ressortant [d'un enregistrement non autorisé de l'un de ses cours] auquel le principal intéressé n'a pourtant jamais eu accès ». Ainsi, de l'aveu du recourant, de 2015 à 2020, il avait été très encadré et de nombreuses visites pédagogiques (chefs de section, directeurs, inspecteur, coach pédagogique) avaient eu lieu. Force est toutefois de constater que malgré ce suivi assidu, il n'avait pas été en mesure d'améliorer la qualité de son enseignement, au regard des moyennes insuffisantes des classes de maturité en cours d'apprentissage dont il avait la charge tout au long de l'année 2020/2021.

A cela s'ajoute que le recourant semble perdre de vue que ce n'est pas uniquement les mauvaises moyennes de certaines de ses classes, le résultat de 0.56 de l'évaluation de son enseignement, les plaintes des parents et des élèves quant à son comportement ou la gestion de l'incident avec F qui ont poussé le DEF à prononcer un avertissement, mais bien l'accumulation de tous ces événements de même que l'absence d'amélioration notable de la situation, tant sous l'aspect pédagogique que relationnel. Aussi bien des élèves que des parents se sont plaints de l'attitude du recourant. Les classes interrogées ont souligné, au terme de l'enquête du 11 juin 2021, la rapidité du recourant, ce qui était positif dans certains cas, notamment pour ce qui était du rendu des examens corrigés, mais beaucoup moins lorsqu'il s'agissait d'assimiler la théorie sur un nouveau sujet et de faire des exercices en rapport avec ce dernier. La grande majorité des élèves ont, de

manière fort préoccupante, indiqué ne pas se sentir encouragés par le recourant, mais au contraire dénigrés ou même humiliés. L'incident qui s'est produit avec F, rapporté tant par ce dernier que par certains de ses camarades, est également propre à démontrer les carences relationnelles et pédagogiques importantes du recourant qui n'a pas su gérer la situation et ne s'est, du reste, pas tourné vers sa hiérarchie ou son superviseur pour obtenir du soutien et apaiser la situation. En outre, le fait que le recourant soit encadré depuis plusieurs années, que différentes pistes et propositions lui aient été formulées, mais qu'aucune amélioration n'ait été constatée jusqu'au moment où l'autorité a décidé de prononcer une sanction témoigne également de son absence fautive de remise en question.

Compte tenu de ces éléments, que l'irrégularité de l'enregistrement évoqué plus haut ne suffit pas à relativiser, le recourant a failli dans ses missions d'enseignement et d'éducation, violant ainsi ses devoirs de service. Partant, le grief est rejeté.

**7.** Dans l'ultime grief de son recours du 31 août 2021, le recourant invoque une violation du principe de proportionnalité, estimant que les conséquences de l'enquête du 11 juin 2021 sur sa crédibilité constituent déjà une mesure suffisante pour atteindre les buts de la sanction disciplinaire.

**7.1.1.** Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_184/2020 du 9 septembre 2020 consid. 2.3).

**7.1.2.** Le choix du type et de la gravité de la sanction doit répondre au principe de la proportionnalité. Il doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 précité consid. 4.1 et 8C\_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 3.4). Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère être appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité. Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, vis-à-vis du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la

violation du devoir de fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 précité consid. 4.2 et 8C\_480/2012 du 28 juin 2013 consid. 6.4).

Dans les rapports de travail, le blâme est une mesure typique du droit disciplinaire de la fonction publique. La compétence pour infliger des sanctions disciplinaires doit être conférée par la loi. Celles-ci sont soumises au principe de l'exhaustivité. La mesure disciplinaire n'a pas en premier lieu pour but d'infliger une peine : elle tend au maintien de l'ordre, à l'exercice correct de l'activité en question et à l'intégrité de l'administration, qui doit appliquer les lois avec impartialité; vis-à-vis de l'extérieur, elle tend à la préservation de la confiance du public à l'égard de l'activité étatique. Elle s'insère souvent dans un ordre croissant de sanctions en fonction de la gravité du manquement. S'agissant plus particulièrement du blâme, il permet à la collectivité de faire connaître de manière formelle sa désapprobation ou son mécontentement à raison du comportement ou des prestations d'un employé. Accessoirement, il vise à le mettre en garde et à l'informer sur les risques d'un futur licenciement ordinaire (ATF 142 II 259 consid. 4.4).

**7.1.3.** En droit valaisan, l'avertissement a remplacé le blâme depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Ainsi, conformément à l'art. 46 al. 1 LPSO, après avoir entendu l'enseignant, l'autorité d'engagement peut prononcer les mesures administratives suivantes : l'avertissement accompagné, dans la mesure du possible, de mesures d'amélioration (let. a), la diminution du traitement mensuel jusqu'à concurrence du tiers, pour une durée maximale d'une année (let. b), le transfert dans une autre fonction ou à un autre poste, équivalent ou inférieur, avec traitement correspondant à la nouvelle situation (let. c) ainsi que le renvoi sans délai et sans indemnité (let. d). La mesure administrative est fixée selon la gravité du manquement aux devoirs de service et selon la conduite antérieure de l'enseignant (art. 46 al. 2 LPSO). Si les circonstances l'exigent, plusieurs mesures administratives peuvent être cumulées (art. 46 al. 3 LPSO).

**7.2.** En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que le recourant se soit déjà vu sanctionner par une mesure administrative par le passé, ce dont il convient de tenir compte. Cependant, sans que les faits aient abouti à une mesure de ce type, l'enseignement du recourant avait déjà fait l'objet de remarques, notamment dans le rapport du 9 juin 2016 de l'inspecteur cantonal, ce qui avait mené à la supervision pédagogique de 2016/2017. Dès le début de l'année scolaire 2020/2021, les mauvaises moyennes des classes du recourant ont attiré l'attention et plusieurs séances ont été organisées pour y remédier, sans résultat. Au cours de l'année, les plaintes se sont accumulées pour aboutir aux réponses préoccupantes de certains élèves au terme de l'enquête du 11 juin 2021.

Contrairement à l'opinion du recourant, les manquements constatés au considérant 6.2 appellent une sanction et la réalisation de l'enquête précitée n'en constitue pas une en soi. En tant que simple mesure d'instruction, l'on ne saisit d'ailleurs pas en quoi elle aurait atteint les mêmes buts qu'une mesure administrative au sens de l'art. 46 LPSO, laquelle vise non seulement le maintien de l'ordre, mais également l'exercice correct de l'activité, l'intégrité de l'administration et la préservation de la confiance du public à l'égard de l'activité étatique. Il irait même à l'encontre de ces buts qu'une instruction qui aurait confirmé des manquements ne mène à aucune sanction.

Sur le vu de la systématique de l'article 46 al. 1 LPSO, l'avertissement accompagné de mesures d'amélioration était la mesure la plus légère à disposition du DEF, de sorte qu'elle résiste à l'examen. Elle est au surplus apte à produire l'effet escompté, puisqu'en plus de mettre en garde le recourant quant à son comportement, elle lui offre aussi la possibilité de parer à de futurs reproches en suivant la formation psychopédagogique exigée. Par conséquent, le grief est rejeté.

**8.** Dans son recours du 14 octobre 2021, le recourant se plaint d'une réduction prématurée de son taux de travail, puisque la décision du 3 août 2021 fondant cette réduction avait fait l'objet d'un recours et n'était dès lors pas définitive et exécutoire. Ce grief tombe à faux. Force est de constater que le dispositif de la décision du 3 août 2021 ne conclut pas à la réduction du taux de travail du recourant. Dans sa correspondance du 5 juillet 2021, le SFOP précise à ce propos que « en parallèle à la mesure administrative envisagée », une diminution de quatre périodes hebdomadaires sera opérée par rapport à l'horaire 2020/2021. A la lecture de l'horaire hebdomadaire du recourant pour l'année 2021/2022, il apparaît que les six périodes d'enseignement aux trois classes avec lesquelles il a rencontré des difficultés l'année précédente lui ont été retirées et que deux périodes au I\_\_\_\_\_ (I\_\_\_\_\_) lui ont été attribuées en remplacement, pour faire la promotion du bilinguisme dans les écoles professionnelles. Compte tenu des commentaires des trois classes interrogées le 11 juin 2021, l'on comprend aisément qu'un autre enseignant en ait pris la charge, ne serait-ce que pour apaiser les tensions.

Au surplus, indépendamment de la décision du 3 août 2021, le recourant s'est déclaré lui-même prêt à se former pour mieux gérer les interactions avec ses classes et éviter tout malentendu à l'avenir. Ainsi, l'on ne peut pas reprocher à l'autorité d'avoir diminué le nombre de périodes dans les classes problématiques de ce point de vue-là, jusqu'à ce que de telles mesures puissent être mises en place et atteindre leurs objectifs, afin que le recourant soit pleinement capable de maintenir un climat sain dans les classes

en question. Il s'agit donc bien d'une décision indépendante de celle du 3 août 2021, même si elle prend son origine, au moins en partie, dans le même complexe de fait.

**9.** Finalement, le recourant estime qu'aucune base légale formelle n'investit l'autorité d'engagement du pouvoir de réduire, de manière unilatérale, le taux d'activité de l'enseignant, ce qui devrait être le cas, en raison de l'atteinte grave à la liberté économique (art. 27 Cst.) et à la liberté personnelle (art. 10 Cst.) que cela représente. Selon la jurisprudence, la liberté économique au sens de l'art. 27 Cst. ne protège cependant pas l'exercice d'une activité étatique ou d'une fonction publique (ATF 140 II 112 consid. 3.1.1 ; 130 I 26 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_889/2013 du 20 octobre 2014 consid. 5.1). De toute manière, le recourant n'explique pas dans quelle mesure la réduction de quatre périodes sur un total de vingt-trois, compte tenu de ses heures d'enseignement auprès de A\_\_\_\_\_ (cf. verso pièce 38 accompagnant la détermination du 2 février 2022 du DEF), constituerait une restriction grave. Or, si une atteinte grave exige en principe une base légale formelle, claire et précise, les atteintes plus légères peuvent, par le biais d'une délégation législative, figurer dans des actes de niveau inférieur à la loi, ou trouver leur fondement dans une clause générale (ATF 122 I 360 consid. 5b/bb). En vertu de l'art. 6 OPSO, l'autorité d'engagement peut, sur demande du personnel ou si les circonstances l'exigent, diminuer le taux d'activité de ce dernier, pour autant que l'organisation de l'école le permette. Comme mentionnée au considérant 8, l'on peut aisément comprendre que les circonstances exigeaient cette modification en l'espèce, si bien qu'elle n'apparaît pas critiquable. Partant, mal fondé, le grief est rejeté.

**10.** Attendu ce qui précède, les griefs invoqués à l'appui des recours du 31 août 2021 (A1 21 184) et 14 octobre 2021 (A1 21 222) étant vidés, ces derniers sont rejetés (art. 80 al. 1 let. e et 60 al. 1 LPJA).

**11.** Vu l'issue du litige, les frais de la cause, fixés principalement eu égard aux principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, à 3000 fr., sont mis à la charge du recourant (art. 89 al. 1 LPJA ; art. 3 al. 3, 11, 13 al. 1 et 25 de la loi du 11 février 2009 fixant le tarif des frais et dépens devant les autorités judiciaires ou administratives – LTar ; RS/VS 173.8), qui n'a pas droit à des dépens (art. 91 al. 1 LPJA *a contrario*).

**Par ces motifs, le Tribunal cantonal prononce**

1. Les causes A1 21 184 et A1 21 222 sont jointes.
2. Le recours A1 21 184 est rejeté.
3. Le recours A1 21 222 est rejeté.
4. Les frais, par 3000 fr., sont mis à la charge de X\_\_\_\_\_.
5. Il n'est pas alloué de dépens.
6. Le présent arrêt est communiqué à Maître Philippe Loretan, avocat, pour X\_\_\_\_\_, et au Département de l'économie et de la formation.

Sion, le 12 août 2021