Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil
à l'appui
d'un projet de loi portant modification de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt)
(introduction d'un congé parental non payé et extension du congé d'adoption)

(Du 5 novembre 2007)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

RESUME

Dans son programme de législature 2006-2009, le Conseil d'Etat a exprimé sa volonté de réinventer l'Etat et d'innover. Dans cette perspective, il s'est notamment fixé comme objectif de mener une politique familiale et d'égalité entre hommes et femmes attractive pour le personnel de l'administration cantonale neuchâteloise (ACN). En d'autres termes, le Conseil d'Etat souhaite favoriser une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les titulaires de fonction publique et augmenter le nombre de femmes dans les postes à responsabilités.

Pour passer de la parole aux actes, le Conseil d'Etat a décidé, début 2006, d'affecter les ressources de l'Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE) prioritairement à l'interne de l'ACN et chargé un groupe de travail interdépartemental de définir les modalités de mise en œuvre du catalogue de mesures que lui a proposé en 2005 la commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité.

En octobre 2007, le groupe de travail interdépartemental "Politique familiale et égalité" a remis son rapport final au Conseil d'Etat. Ce dernier a accepté l'ensemble des propositions formulées et décidé de faire entrer en vigueur le 1er janvier 2008 les mesures qui relèvent de sa compétence.

Deux des mesures proposées par le groupe de travail – l'introduction d'un congé parental non payé et l'extension du congé d'adoption de 2 à 4 mois – nécessitant une modification de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt), le présent rapport est soumis au Grand Conseil.

1. INTRODUCTION

Dans son programme de législature 2006-2009, le Conseil d'Etat a exprimé sa volonté de faire de l'Etat un employeur exemplaire. Il est en effet convaincu qu'un service public de

qualité passe aussi par des conditions de travail attractives pour l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices. Dans cette optique, le gouvernement entend mener une véritable politique familiale et d'égalité des chances entre femmes et hommes au sein de l'ACN, à l'instar de ce que connaissent déjà la plupart des administrations publiques de Suisse et toujours plus d'entreprises privées. Celles qui ont fait le pas relèvent unanimement les multiples avantages d'une telle politique, tant pour l'employé-e que pour l'employeur (ex: augmentation de la motivation, diminution de l'absentéisme, fidélisation du personnel, etc.).

2. SITUATION ACTUELLE

Si des progrès ont été réalisés ces dernières années – aujourd'hui, 43% des titulaires de fonction publique sont des femmes –, force est de constater que l'ACN doit encore faire des efforts en matière de politique familiale et d'égalité. A l'heure actuelle, près des deux tiers des collaboratrices de l'Etat travaillent à temps partiel, la plupart du temps par obligation, parce qu'elles ont des responsabilités familiales. A contrario, l'immense majorité des hommes (90%) exercent leur fonction à plein temps. En outre, moins d'un poste de chef-fe de service ou d'office de l'ACN sur dix est occupé par une femme.

3. RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL "POLITIQUE FAMILIALE ET EGALITE"

3.1. Genèse: propositions de la commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité

Pour passer de la parole aux actes, le Conseil d'Etat a décidé, début 2006, de mettre en œuvre le catalogue de mesures que lui a proposé la commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité[1] et l'Office ad hoc. Il a fait connaître publiquement sa volonté en la matière – par l'intermédiaire du chef du DJSF – à l'occasion d'une conférence de presse organisée le 7 mars 2006[2].

Les mesures soutenues par le gouvernement sont les suivantes:

– encouragement du temps partiel tant pour les hommes que pour les femmes, et pour les postes à responsabilités;

– assouplissement du temps de travail (ex: introduction d'un horaire de travail adapté aux besoins des familles, annualisation du temps de travail, prise en compte de la garde d'un enfant malade dans les congés payés de courte durée, etc.);

– augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilités;

– encouragement à la formation continue, en particulier pour les personnes travaillant à temps partiel;

– extension du congé paternité de 3 à 5 jours;

---

[1] Ce rapport est disponible sous www.ne.ch/opfe => Politique familiale et de l'égalité au sein de l'administration cantonale

[2] Documents disponibles sous www.ne.ch/opfe => Politique familiale et de l'égalité au sein de l'administration cantonale

– introduction d'un congé parental non payé pour les pères et les mères;

– développement d'indicateurs statistiques permettant de mesurer les progrès réalisés.

Ces mesures visent deux objectifs principaux: d'une part permettre aux collaborateurs et collaboratrices de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle – sans pour autant compromettre leurs possibilités de carrière professionnelle – et d'autre part, favoriser la représentation des femmes dans les fonctions où elles sont sous-représentées, en particulier dans les postes de cadres.

3.2. Rôle de l'OPFE et du groupe de travail interdépartemental

Afin de concrétiser dans les faits les mesures qu'il a adoptées, le Conseil d'Etat a décidé d'affecter les ressources de l'Office de la politique familiale et de l'égalité prioritairement à l'interne de l'ACN. Pour ce faire, il a adopté, lors de sa séance du 8 février 2006, le *Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes*.

Conformément à l'article 3 de son règlement d'application, l'OPFE a présidé, durant le deuxième semestre 2006 et le premier semestre 2007, un groupe de travail interdépartemental chargé de rendre opérationnelle la politique définie par le Conseil d'Etat.

Ce groupe de travail était composé de:

– Mme Sandra Spagnol, OPFE (présidente);
– M. Alain Becker, secrétaire général du DECS;
– M. Florent Cosandey, adjoint à l'OPFE;
– M. Thierry Gonzàlez, chef du service des ressources humaines;
– Mme Isabelle Maillat Schreyer, collaboratrice scientifique au DSAS;
– Mme Yasmina Produit, représentante du syndicat SSP-RN (en mandat de l'Union syndicale cantonale neuchâteloise);
– Mme Gemma Spacio, juriste au service juridique ;

Il s'est réuni à dix reprises entre juin et décembre 2006 et a remis un rapport complet au chef du DJSF le 18 décembre 2006.

Lors de sa séance du 26 mars 2007, le Conseil d'Etat a pris acte des propositions formulées par le groupe de travail. Avant de les concrétiser, il a toutefois souhaité les mettre en consultation auprès des chef-fe-s de service et d'office de l'administration cantonale, des communes neuchâteloises (en raison des mesures qui concernent également le secteur de l'enseignement) et des associations du personnel de l'Etat.

D'une manière générale, le résultat de la consultation – qui s'est tenue entre avril et mai 2007 – a montré un accueil globalement positif. Si les associations du personnel de Etat se sont déclarées très enthousiastes, les réactions des chef-fe-s de service et d'office ainsi que des communes ont été plus contrastées. Suite à la consultation, le groupe de travail a formulé des contre-propositions et recommandations dans le but de permettre aux mesures d'atteindre au mieux les objectifs visés.

3.3. Rapport final du groupe de travail

Le groupe de travail a remis un nouveau rapport au Conseil d'Etat le 1er novembre 2007 (cf. annexe). Chacune des mesures proposées fait l'objet d'une fiche descriptive, qui

précise notamment les objectifs poursuivis et les éventuelles conséquences légales et/ou réglementaires.

Pragmatique, le groupe de travail a cherché à rendre compatible une politique familiale et d'égalité avec les réformes en cours au sein de l'ACN. Conscient de la situation financière et économique du canton de Neuchâtel, il a ainsi opté pour des propositions réalistes et, de ce fait, n'a retenu que des mesures n'engendrant pas de coûts. Il s'est en outre largement inspiré des expériences réalisées par d'autres collectivités publiques de Suisse romande et des entreprises privées.

Lors de sa séance du 5 novembre 2007, le gouvernement neuchâtelois a accepté de mettre en œuvre l'ensemble des mesures proposées par le groupe de travail. Il a décidé de faire entrer en vigueur le 1er janvier 2008 celles qui relèvent de sa compétence.

Il s'avère toutefois que pour deux des mesures proposées – introduction d'un congé parental non payé et extension du congé d'adoption –, une modification légale est indispensable. La décision finale en revient par conséquent au Grand Conseil.

4. PROPOSITIONS

4.1. Introduction d'un congé parental non payé

La parentalité a beau constituer un fait biologique, elle n'en implique pas moins de soigner le lien émotionnel et social avec l'enfant. Un congé parental non payé permettrait au père et/ou à la mère de passer plus de temps avec son enfant et de construire ce lien. Nombreux sont les pères qui souhaiteraient disposer de plus de temps pour accueillir leur enfant et s'investir pleinement au côté de leur conjointe. De même, nombreuses sont les mères désirant prolonger leur congé maternité.

A l'heure actuelle, la question de l'octroi d'un congé parental non payé n'est pas expressément réglée par la législation relative au personnel de l'administration cantonale. En Suisse romande, cinq administrations publiques cantonales prévoient un congé parental non payé (pour le père et/ou la mère). Le Conseil d'Etat propose ainsi au Grand Conseil d'introduire dans la loi sur le statut de la fonction publique (LSt) un congé parental non payé d'une durée maximale de trois mois après le congé maternité ou d'adoption. Cette mesure s'appliquerait au personnel de l'ACN, ainsi qu'au secteur de l'enseignement.

Le congé parental pourrait être pris totalement ou partiellement. En d'autres termes, le ou la titulaire de fonction publique aurait la possibilité de continuer d'occuper son poste à un taux d'activité réduit pendant le congé parental.

Afin de ne pas dissuader les responsables d'unité d'engager des jeunes femmes, mais aussi afin de ne pas péjorer les conditions de travail des autres titulaires et de maintenir la qualité des prestations des services, le Conseil d'Etat propose que le congé parental puisse être compensé intégralement s'il constitue une suite au congé maternité ou dès qu'il égale un mois d'absence lorsqu'il est pris par le père. Pour ce faire, il estime nécessaire de garantir aux services la possibilité de s'organiser à l'interne (ex: un-e ou plusieurs titulaires pourraient augmenter temporairement leur taux d'activité). A défaut, les chef-fe-s de service ou d'office devraient pouvoir s'adresser à la mobilité interne, qui devrait être chargée de constituer un "réservoir", à tout le moins pour les fonctions administratives.

4.2. Extension du congé d'adoption de 2 à 4 mois

Les procédures d'adoption sont très longues et nécessitent une forte implication des parents adoptifs (voyages et, parfois, longs séjours à l'étranger pour régler des démarches administratives et créer le lien affectif).

Le Conseil d'Etat propose au Grand Conseil d'allonger la durée du congé d'adoption de 2 à 4 mois pour permettre aux parents concernés de mieux accueillir l'enfant adopté. Le congé d'adoption serait ainsi mis sur un pied d'égalité avec le congé maternité.

Pour rappel, le congé d'adoption est accordé au sein de l'ACN au père ou à la mère, avec maintien du traitement (art. 75 LSt). Lorsque le couple relève du budget de l'Etat, le congé peut être partagé entre les deux conjoints.

5. CONCLUSION

Le Conseil d'Etat souhaite permettre aux titulaires de fonction publique de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et, par la même, offrir à l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices de l'ACN des conditions de travail plus attractives et, finalement, plus motivantes. Ayant placé sa législature sous le signe de l'innovation, le Conseil d'Etat est convaincu que dans ce domaine aussi, il peut et doit faire mieux. Toujours plus d'entreprises, publiques et privées, sont aujourd'hui soucieuses de favoriser la conciliation famille-travail et l'égalité des chances. Elles sont unanimes pour relever qu'une telle politique bénéficie tant à l'employé-e qu'à l'employeur.

S'il n'y a pas lieu de revenir sur les avantages d'une telle politique – le rapport en annexe les développe largement –, le Conseil d'Etat tient à relever que les mesures de politique familiale et d'égalité constituent également une forme de revalorisation des conditions de travail de la fonction publique qui, depuis des années, est touchée par les programmes successifs d'assainissement des finances.

Lesdites mesures s'inscrivent pleinement dans la mission prioritaire d'une collectivité publique – être au service du public et offrir à ce même public des prestations de qualité. Les responsables d'unité garderont toute autorité pour s'assurer que cette mission sera maintenue à satisfaction. Voire même, qu'elle sera améliorée grâce notamment à des temps de présences plus souples et à une autonomisation accrue.

Conscient qu'une telle évolution implique un changement des habitudes et des mentalités, le Conseil d'Etat n'en formule pas moins la volonté qu'à la fin de la présente législature, l'administration soit plus exemplaire en la matière qu'elle ne l'est aujourd'hui.

Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat vous propose de prendre en considération le présent rapport et d'adopter le projet de loi qui vous est soumis.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 5 novembre 2007

Au nom du Conseil d'Etat:

Le président,	*Le chancelier,*
F. CUCHE	J.-M. REBER

Loi
portant modification de la loi
sur le statut de la fonction publique (LSt)

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel,

sur la proposition du Conseil d'Etat, du 5 novembre 2007,

décrète:

Article premier La loi sur le statut de la fonction publique est modifiée comme suit:

Art. 74a (nouveau)

d) parental

[1]Les titulaires de fonction publique ont le droit d'obtenir du ou de la chef-fe de service un congé parental non payé d'une durée maximale de trois mois.

[2]D'entente avec le ou la chef-fe de service, le ou la titulaire de fonction publique peut continuer d'occuper son poste à un taux d'activité réduit pendant son congé parental.

Art. 75

e) d'adoption

Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption ou est adopté, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père. Lorsqu'il s'agit d'un couple relevant du budget de l'Etat, le congé peut, le cas échéant, être partagé entre les conjoints.

Art. 75a note marginale et alinéa 3

f) sabbatique pour les membres de la direction et du personnel enseignant des établissements d'enseignement publics

[3]*Abrogé.*

Art. 75c (nouveau)

Conséquences d'un congé longue durée

Les mesures nécessaires pour pallier les conséquences du congé non payé dans le domaine des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle incombent au ou à la titulaire de fonction publique, qui en assume également les coûts.

Art. 2 La présente loi est soumise au référendum facultatif.

Art. 3 [1]Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

[2]Il pourvoit, s'il y a lieu, à sa promulgation et à son exécution.

Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil:

Le président, *Les secrétaires,*

POLITIQUE FAMILIALE ET D'EGALITE

Rapport du groupe de travail interdépartemental "Politique familiale et égalité" au Conseil d'Etat

(Du 5 novembre 2007)

Monsieur le président du Conseil d'Etat,
Madame la conseillère d'Etat,
Messieurs les conseillers d'Etat,

1. INTRODUCTION

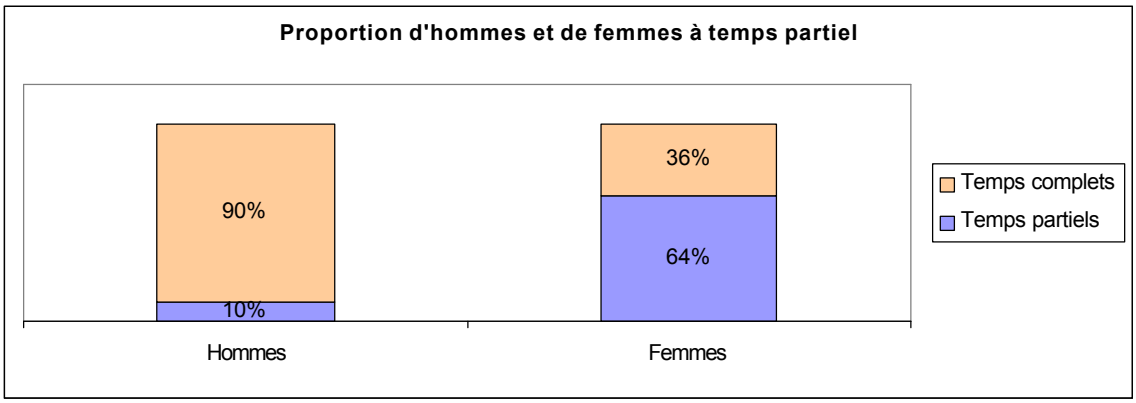
"Innover, c'est aussi offrir des conditions de travail favorables aux mères et aux pères, et donner plus de chances aux femmes. En bref, innover, c'est faire de l'Etat un employeur exemplaire".

Pour concrétiser ce qu'il affirme dans son programme de législature 2006-2009, le Conseil d'Etat a décidé de mettre en œuvre une politique familiale et d'égalité attractive au sein de l'administration, suivant en cela les propositions de la commission consultative ad hoc.

Dans un rapport intitulé "Organisation du travail tant pour les hommes que pour les femmes"[3], la commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité observait que, au sein de l'administration cantonale neuchâteloise:

– les femmes travaillent en majorité à temps partiel, la plupart du temps parce qu'elles ont des enfants;

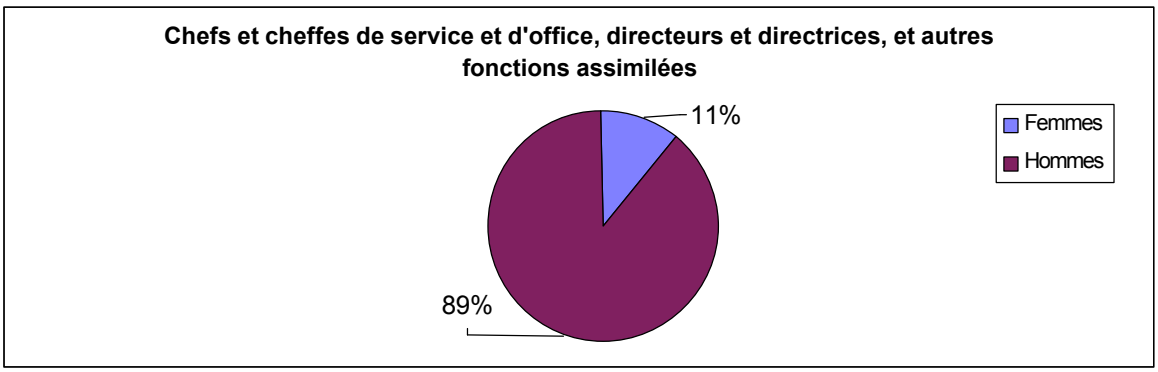
– seule une petite minorité d'hommes travaillent à temps partiel, notamment parce que ce dernier est peu encouragé;



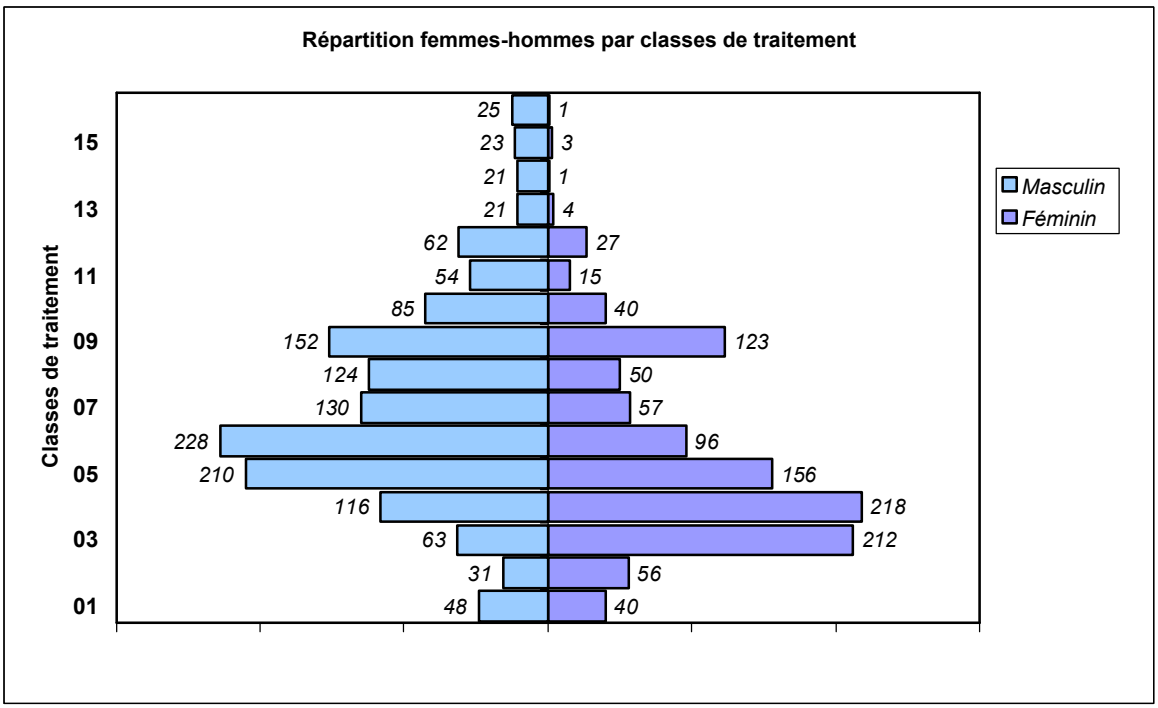
Population prise en compte: personnel administratif et technique des services de l'Etat, magistrature et directions des écoles du secondaire 2. Source: SRH, décembre 2006.

[3] Rapport de la Commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité au Conseil d'État "Organisation du travail tant pour les hommes que pour les femmes", avril 2005.

– les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilités.



Source: SRH, décembre 2006.



Population prise en compte: personnel administratif et technique des services de l'Etat, sans les magistrat-e-s et les membres des directions des écoles du secondaire 2. Source: SRH, décembre 2006.

Considérant que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, ainsi que l'égalité des chances entre femmes et hommes répondent à des impératifs constitutionnels et légaux – l'égalité des chances constituant même un principe inhérent à l'Etat –, la commission proposait une série de mesures pour

– favoriser une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les titulaires de fonction publique;

– augmenter le nombre de femmes dans les postes à responsabilités.

Lors de sa séance du 8 février 2006, le Conseil d'Etat a accepté le règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes (joint au présent rapport) qui donne mandat à l'Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE) de proposer et de promouvoir ces mesures, puis d'en évaluer la pertinence – la mise en œuvre à proprement parler revenant au service des ressources humaines (SRH).

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement d'application (art. 3, al. 2), l'OPFE a présidé un groupe de travail interdépartemental, auteur du présent rapport.

Composition du groupe de travail:

- Mme Sandra Spagnol, OPFE (présidente);
- M. Alain Becker, DECS;
- M. Florent Cosandey, OPFE;
- M. Thierry Gonzàlez, SRH;
- Mme Isabelle Maillat Schreyer, DSAS;
- Mme Yasmina Produit, syndicat SSP-RN (en mandat de l'Union syndicale cantonale neuchâteloise);
- Mme Gemma Spacio, SJEN;
- Prise de PV: Mme Vicky Queloz-Lièvre, OPFE;

Le groupe de travail s'est réuni à 10 reprises entre juin et décembre 2006 et a remis un rapport complet au chef du DJSF le 18 décembre 2006. Lors de sa séance du 26 mars 2007, le Conseil d'Etat a pris acte des propositions du groupe de travail. Il a cependant souhaité, avant de les concrétiser, organiser une procédure de consultation. Suite à cette dernière, le groupe de travail a jugé utile de formuler quelques contre-propositions et recommandations pour tenir compte des constats dégagés lors de la consultation.

2. POLITIQUE DU PERSONNEL ATTRACTIVE

2.1. Généralités

La grande majorité des collectivités publiques, mais aussi toujours plus d'entreprises privées connaissent aujourd'hui des conditions de travail permettant à leurs collaborateur-trice-s de mieux concilier famille et travail. Et toutes en tirent, globalement, un bilan très positif. Il est en effet avéré qu'une politique du personnel attractive est profitable

- à l'employé-e d'une part: un-e collaborateur-trice satisfait-e de ses conditions de travail est plus performant-e, plus motivé-e et moins absent-e;

- à l'employeur d'autre part: les taux d'absentéisme et de rotation du personnel, notamment, sont plus faibles. L'entreprise se montre en outre dynamique, ouverte au changement et, finalement, plus attrayante.

2.2. Activité professionnelle des femmes

En Suisse, plus de 70% des femmes exercent une activité professionnelle, notamment parce que beaucoup de familles ont besoin d'un second revenu pour vivre.

En comparaison internationale, la Suisse affiche le pourcentage de femmes actives le plus élevé. Mais elle occupe la deuxième place en ce qui concerne la proportion de femmes travaillant à temps partiel – 60% des Suissesses exercent une activité professionnelle à temps partiel, voire très partiel – principalement en raison d'une organisation du travail peu souple, de l'absence d'horaires scolaires harmonisés et de structures d'accueil extra-familial. Or, sachant qu'il y a aujourd'hui autant de femmes que d'hommes diplômé-e-s d'une Haute Ecole, on peut sans autre affirmer que la main-d'œuvre féminine représente un potentiel économique largement sous-exploité[4].

En outre, l'égalité des chances entre les sexes dans le domaine de l'emploi dépend étroitement des conditions de travail mises en place. Il est ainsi démontré que des horaires de travail flexibles constituent une mesure largement souhaitée par le personnel – féminin et masculin.

2.3. Contribution des femmes à la croissance économique

Toutes les études[5] conjuguent politique familiale avec croissance économique. Le moteur principal de la croissance mondiale découle en effet de l'activité professionnelle accrue des femmes dans les pays développés.

---

[4] Actes du Colloque WEF (World Economic Forum), OPFE, Neuchâtel, novembre 2005.
[5] Parmi ces études, on peut notamment citer:
- *"Bébés et employeurs: comment réconcilier travail et vie de famille?"*, OCDE, 2004.
- *"Reconnaître et promouvoir les prestations des familles*", COFF, 2005.
- *"Rapport sur les familles, 2004"*, Département fédéral de l'intérieur.
- *"Economic briefing no 40: Nouvelles propositions pour la politique familiale"*, Credit Suisse, 2005.

Par voie de conséquence, une politique d'entreprise favorable à la famille est en tous points profitable à l'entreprise – publique et privée. A titre d'exemple, nous citerons l'étude Prognos[6], qui a chiffré les coûts et bénéfices d'une telle politique.

Cette étude estime à au moins 8% le retour sur investissement. *"L'évaluation a été réalisée sur le principe de prudence, ce qui signifie concrètement que les dépenses consacrées aux mesures ont été généralement surévaluées tandis que l'estimation des résultats est plutôt modeste (…)"*[7].

En d'autres termes, ce bénéfice se traduit notamment par *"un retour plus fréquent des mères dans l'entreprise après un congé maternité, la possibilité d'opter pour un taux d'activité plus élevé lors de la réintégration et de suivre une carrière de haut niveau malgré les obligations familiales (…)"*[8].

D'autres avantages sont relevés dans l'étude. Ainsi

– l'entreprise devient plus attractive sur le marché du travail;

– une politique du personnel orientée sur la famille augmente la motivation, la loyauté, la satisfaction et le dévouement des employé-e-s. *"Avoir des collaborateurs motivés est une condition sine qua non pour des produits et des services de haute qualité et des relations clientèle efficaces (…). Cet aspect des mesures favorables à la famille est particulièrement souligné par les responsables du personnel et souvent décrit par la formule "donnant-donnant"*[9];

– des mesures favorables à la famille ont non seulement des conséquences positives immédiates pour les parents concernés, mais produisent aussi un effet de rayonnement à l'échelle de l'entreprise en interne comme en externe.

2.4. Dans le secteur privé

Un certain nombre d'entreprises suisses ont déjà introduit des mesures favorisant la conciliation profession-famille. Toutes en ont tiré des avantages concurrentiels, semblables à ceux invoqués par les administrations publiques (voir point 2.5.).

Dans le cas du secteur privé, nous citerons les effets mesurés par le Centre suisse d'électronique et de microtechnique (CSEM), à Neuchâtel, dont la politique des ressources humaines – inscrite dans une Charte d'entreprise – est souvent citée en exemple:

– le taux d'absentéisme a passé de 4,8% en 1998 à 1,6% en 2002;
– le taux de rotation du personnel a passé de 15% en 2000 à 7,2% en 2002.

Le CSEM a en outre observé d'autres "améliorations" non quantifiables, parmi lesquelles

– le renforcement de l'esprit d'équipe;
– le développement du potentiel des collaboratrices et collaborateurs;
– la mise en valeur des ressources humaines;
– le gain en créativité.

2.5. Dans le secteur public

Toutes les administrations des cantons romands ont pris, ces dernières années, des mesures visant à permettre à leur personnel de mieux concilier vie privée et vie professionnelle (voir annexe 2). Toutes sont sensibles, parfois de longue date, à offrir des conditions de travail favorables aux femmes et aux familles, estimant que les avantages sont réels, pour elles tout comme pour leurs collaborateur-trice-s. Entre autres avantages[10], elles font valoir:

– une diminution des coûts de gestion du personne
  Lorsque les collaborateur-trice-s se sentent écouté-e-s et parviennent à trouver un équilibre qui leur convient entre les exigences professionnelles et familiales, ce sont autant de personnes expérimentées et

---

[6] *"Analyse, coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille"*, Prognos SA (2005), Migros, La Poste Suisse, Novartis, Groupe Raiffeisen et Département fédéral de l'économie.
[7] ibid. note précédente
[8] ibid. note précédente
[9] ibid. note précédente
[10] Eléments tirés notamment du rapport d'enquête "Concilier activité professionnelle et famille", Association Via2, en collaboration avec le Centre patronal, Paudex, 2005.

bien formées qui restent fidèles et sont moins souvent absentes. Le taux de fluctuation du personnel et d'absentéisme, ainsi que les cas de maladie professionnelle diminuent en conséquence. L'entreprise s'épargne alors de nombreux frais.

– une attractivité sur le marché du travail
  De plus en plus de femmes et d'hommes, toutes qualifications confondues, cherchent un emploi qui leur permette d'équilibrer leur vie professionnelle et leur engagement familial. Lors du recrutement, une entreprise qui propose des conditions de travail favorables à la famille se rend plus attractive et augmente ses chances d'engager "la bonne personne".

– un gain en efficacité et en motivation
  Aujourd'hui, les individus sont à la recherche de plus d'autonomie à leur poste de travail. En présence d'une culture d'entreprise basée sur une relation de confiance et de partenariat, les collaboratrices et collaborateurs s'engagent pleinement et durablement dans la réalisation de leurs activités professionnelles.

– une augmentation du capital de compétences
  Les compétences-clé revêtent une importance croissante dans le monde du travail. Tout individu qui a l'occasion de s'investir dans un domaine extra-professionnel, comme la famille, renforce ses compétences sociales et professionnelles en acquérant un savoir-faire, notamment en matière de capacité à apprendre en faisant ("learning by doing"), d'empathie, d'aptitude à travailler en équipe ou encore de capacité à gérer simultanément divers projets dans de multiples domaines. Toutes ces compétences-clé sont évidemment bénéfiques pour l'entreprise.

2.6. Administration cantonale neuchâteloise

A l'instar de ce que connaissent déjà la majorité des administrations publiques (voir annexe 2), et en tant que plus important employeur du canton, l'ACN ne peut rester en retrait d'une politique du personnel qui, on l'a vu, profite tout à la fois à l'employé-e, à l'entreprise et, dans le cas présent, à l'ensemble de la collectivité.

Dans la lettre d'information de l'OPFE (déc. 2005), le chef du Département de la justice, de la sécurité et des finances était on ne peut plus clair: *"(…) De plus en plus d'entreprises misent sur une politique active en matière de conciliation famille-travail. Parce qu'elles ont compris qu'elle représente un avantage non seulement en terme d'image, mais également en termes économiques et de qualité du travail. Toutes les études menées tant dans le secteur public que privé en Suisse et à l'étranger le confirment (…).* Raison pour laquelle *"le Conseil d'Etat a l'intention de se doter d'une politique familiale et d'égalité attractive pour le personnel de l'administration (…)"*.

Aussi l'ACN doit-elle aujourd'hui s'en donner les moyens et, le cas échéant, les bases réglementaires et/ou légales nécessaires.

Estimant que les besoins comme les gains d'une telle politique du personnel ne sont plus à démontrer, le groupe de travail permet dès lors au gouvernement de concrétiser sa volonté affirmée dans le programme de législature au travers des propositions formulées ci-après.

Dans le même état d'esprit, il postule pour que le Conseil d'Etat, "maître d'œuvre" de la politique du personnel au sein de l'administration, en soit le garant.

3. REFLEXIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

3.1. Missions du groupe de travail

Le groupe de travail "Politique familiale et égalité" a reçu mandat du Conseil d'Etat (art. 3 du Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes) de

– définir les modalités qui permettront aux mesures d'atteindre les objectifs visés (ex. quelles dispositions prévoir ou introduire pour que les personnes qui souhaitent réduire leur taux d'activité puissent le faire d'une part; et pour que les services puissent continuer à offrir des prestations de qualité d'autre part);

– définir la politique d'information et de communication;

puis, dans un deuxième temps,

– d'évaluer la pertinence et la performance des mesures au travers des indicateurs statistiques développés à cet effet par le SRH et, si nécessaire, apporter des modifications et/ou améliorations.

Le groupe de travail continuera donc de se réunir à intervalles réguliers après l'entrée en vigueur des mesures.

3.2. Volonté du groupe de travail

Le groupe de travail a mené ses réflexions dans une volonté de

– rendre les conditions de travail des employé-e-s de l'Etat plus attractives en s'inspirant de ce qui se pratique déjà dans la majorité des collectivités publiques, tant en Suisse romande (voir annexe 2) qu'en Suisse alémanique;

– permettre aux responsables de l'administration de mieux faire face aux flux de travail grâce à un personnel plus souple;

– inscrire ses propositions dans une perspective d'amélioration durable des conditions de travail des collaborateur-trice-s de l'ACN, en particulier de celles et ceux qui ont des responsabilités familiales;

– permettre aux femmes d'accéder ou de rester à des postes à responsabilités, même après la maternité.

Dans ses réflexions et propositions, le groupe de travail a toutefois tenu compte des réformes prévalant au sein de l'administration cantonale. Il a cherché dès lors à rendre compatible une politique familiale et d'égalité avec les restructurations en cours au sein de l'administration.

Considérant en effet que les services de l'ACN voient pour la plupart leurs ressources humaines et financières diminuer, il estime que certaines des mesures qu'il soutient (ex. "Encouragement du temps partiel pour les hommes et pour les postes à responsabilités") doivent être comptabilisées dans le processus de réforme de l'Etat. Voire même, il plaide pour que l'entier des réductions de taux d'activités consenties par les services à titre de conciliation famille-travail puissent être "redistribuées" au sein de l'entité concernée. C'est une condition essentielle, aux yeux du groupe de travail, pour que les titulaires osent formuler des requêtes d'une part, et que les chef-fe-s de service puissent les accepter d'autre part.

4. PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

4.1. Mesures prises en compte

Le groupe de travail rappelle que les mesures qu'il a examinées sont celles proposées par la commission consultative, puis acceptées par le Conseil d'Etat au début de la présente année. A une exception près: le congé d'adoption, que le groupe de travail préconise de porter de 2 à 4 mois, à l'instar du congé maternité (voir point 4.4.7).

Le groupe de travail tient à relever que les mesures présentées ici forment un tout. Dès lors, elles doivent être appréhendées globalement si on veut permettre à l'administration cantonale neuchâteloise d'introduire une politique du personnel attractive et dynamique.

Chacune des mesures fait l'objet d'un tableau spécifique (voir point 4.4.), qui résume pour l'essentiel: la situation actuelle, la proposition faite par le groupe, l'argumentaire du groupe de travail et, lorsqu'il y a lieu, les modifications réglementaires et/ou légales nécessaires s'agissant des titulaires de fonction publique. S'agissant du secteur de l'enseignement, les modifications du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement (RSten) ne sont pas présentées dans les tableaux, pour des raisons de lisibilité. Elles font l'objet d'un arrêté et d'une annexe à la fin du rapport.

Il s'avère que pour deux des mesures examinées – introduction d'un congé parental non payé et extension du congé d'adoption –, une modification légale est indispensable. Ce qui signifie que la décision finale reviendrait, le cas échéant, au Grand Conseil.

4.2. Personnel concerné

Le personnel concerné est celui rattaché à l'administration cantonale. Mais pour certaines des mesures – extension du congé paternité, prise en charge d'un enfant malade, etc. – le groupe de travail propose qu'elles soient étendues au secteur de l'enseignement.

Les tableaux ci-après précisent le personnel pris en compte.

4.3. Méthodologie de travail

Pour chacune des mesures, le groupe de travail a cherché les modalités de mise en œuvre compatibles avec le fonctionnement prévalant au sein de l'ACN. Il a de ce fait cherché des voies pragmatiques et réalistes, conscient cependant que certaines des mesures ne déploieront pleinement leurs effets qu'à moyen ou long terme. Cette façon de procéder lui a paru la plus susceptible d'être comprise et, donc, acceptée par chacune des parties concernées – titulaires de fonction publique et responsables d'unités.

4.4. Mesures proposées par le groupe de travail

4.4.1. Encouragement du temps partiel tant pour les hommes que pour les femmes, et pour les postes à responsabilités

Objectifs

- Permettre aux collaboratrices et aux collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, sans compromettre pour autant leur "carrière" professionnelle.
- Encourager les femmes à se porter candidates pour des postes à responsabilités.
- Contribuer à un meilleur partage des responsabilités au sein des couples.

Propositions du groupe de travail

a) Postes à plein temps mis au concours

Proposition	**Prévoir que tout poste à plein temps mis au concours puisse être repourvu à un taux d'activité compris entre 80% et 100%.**
Constat	Actuellement, très peu d'hommes travaillent à temps partiel au sein de l'ACN et très peu de femmes se portent candidates à des postes à responsabilités, notamment parce qu'il s'agit la plupart du temps de postes à plein temps, difficilement compatibles avec des responsabilités familiales.
Arguments	Cette mesure a pour objectif d'inciter des personnes – des hommes principalement – à travailler à temps partiel, alors qu'elles n'y auraient peut-être jamais songé ou n'auraient osé en faire la demande. Elle a aussi pour but d'encourager des femmes à postuler à des postes à responsabilités.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	Art. 6, al. 5 RSt (nouvel alinéa) [5]*Tout poste à plein temps mis au concours peut être repourvu à un taux d'activité compris entre 80% et 100%, sauf dérogation du Conseil d'Etat. Le cas échéant, l'entier de la réduction du taux d'activité peut être réaffecté au sein du service.*
Personnel pris en compte	ACN

b) Réaffectation de la réduction des taux d'activité

Proposition	**Prévoir que l'entier de la réduction du taux d'activité d'un-e titulaire puisse être réaffectée au sein du service concerné (ex: une personne réduit son taux d'activité de 100% à 80% et une autre personne l'augmente de 50% à 70%).**
Constat	Le contexte actuel est peu favorable pour les collaborateur-trice-s souhaitant réduire leur taux d'activité. La diminution des budgets et des ressources des services, ainsi que le non renouvellement pour l'essentiel des postes vacants n'incitent ni les personnes intéressées à en faire la demande, ni les responsables d'unité à accéder à pareilles requêtes.
Arguments	Cette mesure permet de répondre au souhait des titulaires qui désirent diminuer leur taux d'activité, sans mettre leurs collègues et le service dans l'embarras, ni nuire aux prestations publiques.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	Via un arrêté du Conseil d'Etat qui stipulerait: *L'entier de la réduction du taux d'activité d'un-e titulaire de fonction publique peut être réaffectée au sein du service concerné.*
Personnel pris en compte	ACN

c) Partage de poste ("Job sharing")

Proposition	**Encourager le partage de poste, en particulier pour les postes à responsabilités.**
Constat	Le partage de poste est légalement possible au sein de l'ACN (ex: Office de l'accueil extra-familial, dirigé par deux coresponsables). Mais cette possibilité est très peu connue, donc quasiment pas utilisée.
Arguments	Le partage de poste a de nombreux avantages tant pour l'employé-e que pour le ou la responsable d'unité. Pour le ou la titulaire, il permet notamment de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Il pourrait par exemple être encouragé lorsqu'une femme réduit son taux d'activité suite à une naissance. Pour le ou la chef-fe de service, le partage de poste permet de bénéficier d'expériences complémentaires ("deux têtes réfléchissent au lieu d'une"), d'accroître la productivité et de réduire le taux d'absentéisme.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	Art. 6a RSt (nouveau) Partage de poste *Pour autant que la bonne marche du service ne s'y oppose pas, un poste peut être reparti entre deux ou plusieurs personnes à temps partiel assumant complémentairement la même fonction.*
Personnel pris en compte	ACN

4.4.2. Assouplissement du temps de travail

Objectifs

- Permettre aux titulaires de l'ACN de mieux organiser leur journée de travail, compte tenu de leurs impératifs familiaux.
- Mieux faire connaître certaines dispositions déjà existantes au sein de l'ACN, mais qui sont très peu utilisées parce que souvent méconnues.

Propositions du groupe de travail

a) Plages de présence obligatoire

Proposition	**Assouplissement des plages de présence obligatoire.**
Constat	Les horaires bloqués appliqués actuellement au sein de l'ACN ne sont pas toujours adaptés aux besoins des titulaires, en particulier de celles et ceux qui ont des responsabilités familiales. Nombre de familles – des mères dans la majorité des cas – doivent par exemple tenir compte d'horaires de crèches et/ou de transports publics.
Arguments	L'assouplissement des plages de présence obligatoire offre aux titulaires la possibilité de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. En outre, il permet au service de mieux s'organiser en fonction du volume de travail. Il est évident que le-la chef-fe de service garderait toute latitude pour organiser, s'il y a lieu, les présences au sein de l'entité afin de garantir le service au public.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 3 RDF *[1]La présence est obligatoire en principe de 8h15 à 11h et de 14h15 à 16h30 (horaire bloqué).* *[2]Une pause d'une durée minimale de 45 minutes doit être observée entre 11h00 et 14h15.* *[3]Chaque fonctionnaire fixe au surplus librement le solde de la durée du travail entre 6h30 et 19h00.* *[4]Si les besoins du service le justifient, le ou la chef/fe de service peut autoriser une dérogation à l'horaire normal de travail.*
Modifications légales et réglementaires	Art. 3, al. 1, 2 et 4 RDF *[1]La présence est obligatoire en principe de 9h00 à 11h00 et de 14h30 à 16h00 (horaire bloqué).* *[2]Une pause d'une durée minimale de 45 minutes doit être observée entre 11h00 et 14h30.* *[4]Le ou la chef-fe de service peut autoriser une dérogation à l'horaire normal de travail:* *a) si le ou la titulaire de fonction publique le demande pour des motifs de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale;* *b) si les besoins du service le justifient.*
Personnel pris en compte	ACN

b) Annualisation du temps de travail

Proposition	**Introduire la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle comme motif reconnu d'annualisation du temps de travail.**
Constat	La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle n'est actuellement pas reconnue comme étant un motif pour demander une annualisation du temps de travail. Cette dernière n'est possible que pour des raisons liées aux caractéristiques du poste (ex: climat).
Arguments	L'annualisation du temps de travail permet d'ajuster les horaires en fonction des besoins du service, mais aussi de la collaboratrice ou du collaborateur. Laquelle ou lequel peut, par exemple, travailler moins en période de vacances scolaires (écoles et crèches fermées) et davantage hors vacances scolaires, qui correspondent aux périodes où la quantité de travail est la plus importante.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 2, al. 3 RDF *La durée normale du travail des membres du personnel dont l'activité subit l'influence des saisons, du temps ou d'autres facteurs particuliers peut être modifiée en fonction de circonstances spéciales ou aux conditions fixées par le service des ressources humaines.*
Modifications légales et réglementaires	Art. 2, al. 4 (nouvel alinéa) RDF *[4]Le ou la titulaire de fonction publique peut demander l'aménagement de la répartition périodique des heures de travail afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Pour autant que les besoins des usager-ère-s, les besoins du service et les intérêts des collaborateur-trice-s de l'entité le permettent, le ou la chef-fe de service peut l'autoriser, avec l'accord du service des ressources humaines.* Pour des raisons d'unité rédactionnelle, l'art. 2 al. 3 du RDF est modifié comme suit: *[3]La répartition périodique des heures de travail des titulaires de fonction publique dont l'activité subit l'influence des saisons, du temps ou d'autres facteurs particuliers peut être modifiée en fonction de circonstances spéciales ou aux conditions fixées par le service des ressources humaines.*
Personnel pris en compte	ACN

c) Congés compensatoires

Proposition	**Faciliter la prise de congés compensatoires.**
Constat	Actuellement, les congés compensatoires ne peuvent en principe excéder deux jours consécutifs. Cette restriction empêche aussi bien les services que les titulaires de s'organiser en fonction de leurs besoins réciproques.
Arguments	Il y a lieu de mieux laisser s'organiser les titulaires, ainsi que les services en fonction de leurs impératifs et du volume de travail.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 7 RDF *[1]La différence entre le temps de travail dû et le temps de travail effectué donne droit à des congés compensatoires.* *[2]Les congés compensatoires sont pris par journées ou demi-journées.* *[3]En principe, des congés compensatoires ne peuvent excéder deux jours consécutifs.* *[4]Le nombre de congés compensatoires ne doit pas excéder 10 journées ou 20 demi-journées par année civile, non reportables d'une année à l'autre.* *[5]Leur nombre est réduit proportionnellement au taux d'activité des titulaires engagés à temps partiel.* *[6]Le moment de leur reprise doit être fixé d'entente avec le ou la chef/fe de service.*
Modifications légales et réglementaires	Art. 7, al. 3, 4, 5 et 6 RDF *[3] Alinéa 4 actuel* *[4] Alinéa 5 actuel* *[5] Alinéa 6 actuel* *[6] Abrogé.*
Personnel pris en compte	ACN

d) Garde d'un enfant malade

Proposition	**Reconnaître la garde d'un enfant malade comme motif justifié de congé payé de courte durée.**
Constat	A l'heure actuelle, la question de l'octroi d'un congé payé pour la prise en charge d'un enfant malade n'est pas expressément réglée par la législation relative au personnel de l'administration cantonale. Les chef-fe-s de service ont certes la possibilité d'accorder à leurs employé-e-s un congé payé de courte durée (art. 29 RSt), mais dans les faits, cette disposition est très peu utilisée. Force est de constater que le dispositif actuel n'est guère satisfaisant dans la mesure où les titulaires concerné-e-s doivent utiliser – lorsqu'ils ou elles le peuvent – leur solde de jours compensatoires ou de vacances. Voire même, il amène des parents à se déclarer eux-mêmes malades.
Arguments	Cette mesure permettrait aux parents de mieux gérer les imprévus liés à la maladie d'un enfant. Elle mettrait également sur un pied d'égalité l'ensemble des collaborateur-trice-s de l'ACN. Elle contribuerait enfin à renforcer les rapports de confiance au sein du service.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 29 RSt [1]*Le ou la chef-fe de service est compétent-e pour accorder des congés payés ou non payés d'un à cinq jours, dans des cas justifiés.* [2]*Un congé payé est notamment accordé dans les cas suivants;* *a) en cas de mariage d'un titulaire de fonction publique: 3 jours;* *b) en cas de décès du conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un parent ou allié du premier degré: 3 jours;* *c) en cas de décès d'un parent ou allié du deuxième degré: 1 à 3 jours;* *d) en cas de naissance d'un enfant, pour le père: 3 jours;* *e) en cas de déménagement: 1 jour.*
Modifications légales et réglementaires	*Art. 29, al. 2, lit. f) RSt (nouvelle lettre)* *f) en cas de garde d'un enfant malade: 1 à 3 jours.*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

4.4.3. Augmentation de la proportion de femmes aux postes à responsabilités

Objectifs

- Augmenter le nombre de femmes aux postes à responsabilités.
- Tendre à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les différentes classes de traitement et fonctions de l'ACN.

Propositions du groupe de travail

a) Nominations

Proposition	**Instaurer le principe selon lequel, à compétences et qualifications équivalentes, la priorité sera donnée à une femme pour les postes à responsabilités.**
Constat	La proportion des femmes aux postes à responsabilités et, a fortiori, aux postes de cheffe de service et d'office, est très faible au sein de l'ACN.
Arguments	Cette mesure permet de répondre aux aspirations des femmes souhaitant occuper des postes à responsabilités. Une plus grande mixité et diversité aux postes à responsabilités est en outre profitable à l'ensemble du service et, finalement, à l'ACN.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Actuellement, le RST contient un principe général, valable pour toutes les fonctions: Art. 6, al. 2 RSt [2]*Tant que dans un service une présence équitable des hommes et des femmes n'est pas atteinte, à qualifications et circonstances personnelles équivalentes, les candidatures de personnes du sexe sous-représenté sont particulièrement prises en considération.*
Modifications légales et réglementaires	Le groupe de travail estime qu'il y a lieu d'introduire une disposition spécifique pour les postes à responsabilités: Art. 6, al. 3 (nouvel alinéa) et 4 RSt [3]*Pour les postes à responsabilités, à qualifications et compétences professionnelles équivalentes, la priorité sera donnée au sexe sous-représenté.* [4] *Alinéa 3 actuel*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

b) Offres d'emploi

Proposition	**Mentionner explicitement dans les offres d'emploi pour des postes à responsabilités la volonté de soutenir les candidatures féminines.**
Constat	Peu de femmes se portent candidates à des postes à responsabilités et, a fortiori, aux postes de cheffe de service et d'office.
Arguments	Cette mesure encouragerait les candidatures féminines et renforcerait les chances des femmes d'accéder à des postes à responsabilités. Elle permettrait également aux chef-fe-s de service de faire leur choix dans une palette de profils plus vaste.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	Art. 8, al. 1, lit. c) RSt (nouvelle lettre) [1]*La publication ou la diffusion doivent:* *c) indiquer, pour les postes à responsabilités, que les candidatures féminines sont vivement encouragées.*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

c) Intitulés de fonction

Proposition	**Prévoir que dans les offres d'emploi, les intitulés de fonction soient systématiquement déclinés au masculin et au féminin et en toutes lettres.**
Constat	Les études démontrent que les femmes sont davantage incitées à postuler lorsque l'intitulé de la fonction est décliné en toutes lettres au féminin.
Arguments	Cette mesure vise à augmenter le nombre de candidatures féminines. Les responsables d'unité pourraient ainsi faire leur choix parmi une plus grande diversité de profils.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	Art. 8, al. 1, lit. b) et d) RSt [1]*La publication ou la diffusion doivent:* *b) décliner systématiquement au masculin et au féminin et en toutes lettres la fonction;* *d) lettre b actuelle*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

d) Entretiens d'embauche

Proposition	**Pour les postes à responsabilités, demander aux services de communiquer au SRH (respectivement au DECS pour le secteur de l'enseignement) le nombre de femmes et d'hommes:** **– qui se sont porté-e-s candidat-e-s;** **– qui ont finalement été retenu-e-s pour un entretien d'embauche.**
Constat	Actuellement, ces données ne sont pas recensées en tant que telles et ne font l'objet d'aucune statistique.
Arguments	Cette information permettra au groupe de travail de mesurer l'impact des mesures prises pour augmenter la part des femmes aux postes à responsabilités. Elle sera intégrée dans les indicateurs statistiques du SRH (voir mesure 4.4.8.). Elle pourra inciter les chef-fe-s de service et d'office et, plus généralement, les instances chargées du recrutement à retenir des femmes pour les entretiens d'embauche, en particulier pour les postes de cadre.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 3, al. 1 du Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes [1]*Pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil d'Etat en matière de politique familiale et d'égalité, l'OPFE collabore avec le service des ressources humaines (ci-après: SRH), qui est en charge de la mise en oeuvre des mesures et doit rassembler l'information pour l'élaboration des tableaux de bord.* Art. 5 du Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes [1]*L'OPFE informe régulièrement le Conseil d'Etat sur la mise en oeuvre de la politique en matière de politique familiale et d'égalité entre hommes et femmes.* [2]*A cet effet, il lui fournit des indicateurs afin que le Conseil d'Etat puisse, au besoin, décider des mesures d'ajustement.*
Modifications légales et réglementaires	Ne nécessite aucune adaptation légale ou réglementaire.
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

4.4.4. Encouragement à la formation continue

Objectifs

– Encourager la formation continue auprès des titulaires, indépendamment de leur taux d'activité.
– Permettre aux femmes travaillant à temps partiel d'acquérir les connaissances utiles pour accéder à des postes à responsabilités.

Propositions du groupe de travail

a) Formation continue pour les personnes à temps partiel

Proposition	**Encourager la formation continue auprès des titulaires travaillant à temps partiel.**
Constat	Les personnes travaillant à temps partiel – des femmes généralement – suivent moins de cours de formation continue que les personnes travaillant à plein temps. Et, de ce fait, prétéritent leurs chances de parfaire leurs connaissances et de promotion.
Arguments	Cette mesure vise à faire reconnaître le travail à temps partiel comme une activité à part entière.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 19 RDF [1]*Le service des ressources humaines organise des cours dont la fréquentation peut être imposée aux fonctionnaires lorsqu'ils sont nécessaires à l'accomplissement du service ou de la fonction.* [2]*La participation à des cours facultatifs est subordonnée à l'accord du ou de la chef-fe de service lorsqu'elle dépasse deux jours par année.* Art. 21 RDF [1]*Le ou la chef/fe de service informe ses collaborateurs de l'offre en matière de formation, quel que soit leur degré d'activité. Il les encourage à en profiter.* [2]*Il ou elle peut leur imposer de participer à d'autres cours ou à des séminaires, le service des ressources humaines en est informé.* Directive du 15 décembre 2004 de l'Office de la formation continue, point 1.3. *Il est généralement admis que les deux jours réglementaires de formation correspondent à deux journées de huit heures de travail. En dessous d'un taux d'activité de 50%, le titulaire peut être appelé à prendre une partie des heures à sa charge.*
Modifications légales et réglementaires	Reformuler le point 1.3. de la directive du 15 décembre 2004 de l'Office de la formation continue afin qu'il corresponde clairement à l'esprit de l'art. 21 al. 1 du RDF, lequel encourage la formation continue, quel que soit le taux d'activité.
Personnel pris en compte	ACN

4.4.5. Extension du congé paternité

Objectif

– Permettre aux pères de mieux accueillir leur enfant et d'accompagner leur conjointe.

Propositions du groupe de travail

a) Extension du congé paternité

Proposition	**Faire passer le congé paternité de 3 à 5 jours.**
Constat	La durée actuelle du congé paternité est très courte et ne laisse pas suffisamment de temps aux pères pour accueillir leur enfant et accompagner leur conjointe.
Arguments	Cette mesure veut permettre une meilleure reconnaissance du rôle du père.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 29, al. 2, lit. d) RSt [2]*Un congé payé est notamment accordé dans les cas suivants;* *d) en cas de naissance d'un enfant, pour le père: 3 jours;*
Modifications légales et réglementaires	Art. 29, al. 2, lit. d) RSt [2]*Un congé payé est notamment accordé dans les cas suivants;* *d) en cas de naissance d'un enfant, pour le père: 5 jours;*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

4.4.6. Congé parental non payé

Objectif

– Permettre au père et/ou à la mère de mieux accueillir l'enfant et de construire le lien relationnel.

Propositions du groupe de travail

a) Congé parental non payé

Proposition	**Introduire un congé parental non payé.**
Constat	Nombreux sont les pères qui souhaiteraient disposer de plus de temps pour accueillir leur enfant et accompagner leur conjointe. De même, nombreuses sont les mères qui souhaiteraient prolonger leur congé maternité.
Arguments	Un congé parental non payé permettrait au père et/ou à la mère de passer plus de temps avec son enfant et de construire le lien relationnel. Il pourrait être pris totalement ou partiellement dans la mesure où les personnes concernées ne veulent ou ne peuvent pas forcément prendre un congé non payé. Pour l'employeur, cette mesure permettrait de fidéliser un personnel déjà formé et compétent.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	La décision d'octroyer un congé parental aux titulaires de fonction publique reviendra, le cas échéant, au Grand Conseil. Art. 74a LSt (nouveau) *note marginale d) parental* *[1]Les titulaires de fonction publique ont le droit d'obtenir du ou de la chef-fe de service un congé parental non payé d'une durée maximale de trois mois.* *[2]D'entente avec le ou la chef-fe de service, le ou la titulaire de fonction publique peut continuer d'occuper son poste à un taux d'activité réduit pendant son congé parental.* Art. 75a *note marginale f) sabbatique pour les membres de la direction et du personnel enseignant des établissements d'enseignement publics.* *[3]Abrogé.* Art. 75c LSt (nouveau) Conséquences d'un congé de longue durée *Les mesures nécessaires pour pallier les conséquences du congé non payé dans le domaine des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle incombent au ou à la titulaire de fonction publique, qui en assume également les coûts.* Art. 32a RSt (nouveau) Congé parental *[1]Le congé parental est fixé d'entente avec le ou la chef-fe de service qui en définit les modalités en prenant en considération les propositions du ou de la titulaire de fonction publique et en veillant à ce que la bonne marche du service soit assurée.* *[2]Le congé est ininterrompu et ne peut être échelonné.* *[3]La demande de congé parental doit être présentée au ou à la chef-fe de service au plus tard trois mois avant la date à laquelle le ou la titulaire de fonction publique souhaite bénéficier du congé.*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

4.4.7. Congé d'adoption

Objectifs

– Permettre aux parents de mieux accueillir l'enfant adopté et de construire le lien relationnel.
– Mettre le congé d'adoption sur un pied d'égalité avec le congé maternité.

Propositions du groupe de travail

a) Extension du congé d'adoption

Proposition	**Faire passer le congé d'adoption de 2 à 4 mois.**
Constat	Les procédures d'adoption sont très longues et nécessitent une forte implication des parents adoptifs (voyages et, parfois, longs séjours à l'étranger pour régler des démarches administratives et créer le lien affectif).
Arguments	L'allongement de la durée du congé d'adoption permettrait aux parents de mieux accueillir l'enfant adopté, compte tenu des procédures décrites ci-dessus.

Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 75 LSt *Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de deux mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père. Lorsqu'il s'agit d'un couple relevant du budget de l'Etat, le congé peut, le cas échéant, être partagé entre les conjoints.* Art. 33 RSt [1]*Le congé d'adoption, d'une durée de 2 mois et qui inclut les jours fériés qui y sont liés, débute dès la prise en charge effective de l'enfant.* [2]*Il est ininterrompu et ne peut en principe être échelonné.*
Modifications légales et réglementaires	Le groupe de travail propose de modifier les articles ad hoc de la LSt et du RSt. La décision de prolonger le congé d'adoption reviendrait, le cas échéant, au Grand Conseil. Art. 75 LSt *Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption ou est adopté, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père. Lorsqu'il s'agit d'un couple relevant du budget de l'Etat, le congé peut, le cas échéant, être partagé entre les conjoints.* Art. 33 RSt [1]*Le congé d'adoption, d'une durée de quatre mois et qui inclut les jours fériés qui y sont liés, débute dès la prise en charge effective de l'enfant.* [2]*Il est ininterrompu et ne peut en principe être échelonné.*
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

4.4.8. Elaboration d'un "tableau de bord"

Objectifs

- Connaître la pertinence et la performance des mesures de politique familiale et d'égalité.
- Permettre, au besoin, de faire les ajustements nécessaires.

Propositions du groupe de travail

a) Indicateurs statistiques

Proposition	**Elaborer une série d'indicateurs devant permettre d'évaluer tous les 6 mois les progrès réalisés par l'ACN en matière de politique familiale et d'égalité.**
Constat	Actuellement, peu de données détaillées sur les caractéristiques du personnel de l'ACN sont disponibles.
Arguments	Les indicateurs statistiques, qui seront réalisés tous les 6 mois par le SRH, serviront à évaluer les progrès réalisés par l'ACN en matière de politique familiale et d'égalité. Ils permettront également de déterminer les éventuels ajustements nécessaires. Le "tableau de bord statistique" contiendra notamment: *Le nombre de femmes et d'hommes*: – dans les différentes classes de traitement; – travaillant à temps partiel; – chefs ou cheffes de service et d'office; – touché-e-s par les restructurations de l'Etat; – pratiquant le partage de poste; – pratiquant l'annualisation du temps de travail; – qui se portent candidat-e-s pour les postes à responsabilités; – qui sont finalement retenu-e-s pour un entretien d'embauche pour les postes à responsabilités. *Le nombre de congés:* – maternité; – paternité; – d'adoption; – parental. *Le taux de rotation et d'absentéisme du personnel.*
Dispositif légal et réglementaire actuel	Art. 3 al. 1 du Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes *Pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil d'Etat en matière de politique familiale et d'égalité, l'OPFE collabore avec le service des ressources humaines (ci-après: SRH), qui est en charge de la mise en oeuvre des mesures et doit rassembler l'information pour l'élaboration des tableaux de bord.* Art. 5 du Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes [1]*L'OPFE informe régulièrement le Conseil d'Etat sur la mise en oeuvre de la*

	politique en matière de politique familiale et d'égalité entre hommes et femmes. [2]*A cet effet, il lui fournit des indicateurs afin que le Conseil d'Etat puisse, au besoin, décider des mesures d'ajustement.*
Modifications légales et réglementaires	Ne nécessite aucune adaptation légale ou réglementaire.
Personnel pris en compte	ACN + secteur de l'enseignement

4.4.9. Mesure en lien avec le programme d'économies de l'Etat

En marge des mesures qui seront introduites dans le cadre du programme d'économies de l'Etat, le groupe de travail propose une mesure transitoire visant à encourager le travail à temps partiel, tout en tenant compte du contexte de réforme et de restructuration de l'administration.

a) Comptabilisation de la réduction des taux d'activité

Proposition	**Prévoir que toute réduction du taux d'activité qui ne serait pas réaffectée au sein du service (cf. mesures 4.4.1.a et 4.4.1.b Encouragement du temps partiel tant pour les hommes que pour les femmes, et pour les postes à responsabilités) soit comptabilisée dans le processus de réforme et de restructuration de l'Etat.**
Constat	Dans le contexte actuel d'économies, les chef-fe-s de service sont peu enclin-e-s à accepter les demandes de réduction du taux d'activité de leurs collaborateur-trice-s.
Arguments	Cette mesure permettrait de tenir compte des efforts consentis par les services en matière de politique familiale et d'égalité.
Dispositif légal et réglementaire actuel	Pas de disposition légale ou réglementaire
Modifications légales et réglementaires	Via un arrêté du Conseil d'Etat qui stipulerait: *Toute réduction du taux d'activité qui ne serait pas réaffectée au sein du service est comptabilisée dans le processus de réforme et de restructuration de l'Etat.*
Personnel pris en compte	ACN

Veuillez agréer, Monsieur le président du Conseil d'Etat, Madame la conseillère d'Etat, Messieurs les conseillers d'Etat, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 5 novembre 2007

Arrêté
portant modifications du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique (RSt) et du règlement des fonctionnaires (RDF)

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,
sur la proposition du conseiller d'Etat, chef du Département de la justice, de la sécurité et des finances,
arrête:

Article premier Le règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique, du 9 mars 2005, est modifié comme suit:

Art. 6, al. 3, 4 et 5 (nouveaux)

[3]Pour les postes à responsabilités, à qualification et compétences professionnelles équivalentes, la priorité sera donnée au sexe sous-représenté.
[4]*Alinéa 3 actuel*
[5]Tout poste à plein temps mis au concours peut être repourvu à un taux d'activité compris entre 80% et 100%, sauf dérogation du Conseil d'Etat. Le cas échéant, l'entier de la réduction du taux d'activité peut être réaffecté au sein du service.

Art. 6a (nouveau)

Partage de poste

Pour autant que la bonne marche du service ne s'y oppose pas, un poste peut être reparti entre deux ou plusieurs personnes à temps partiel assumant complémentairement la même fonction.

Art. 8, al. 1, lit. b, c et d (nouvelles)

[1]La publication ou la diffusion doivent:
b) décliner systématiquement au masculin et au féminin et en toutes lettres la fonction;
c) indiquer, pour les postes à responsabilités, que les candidatures féminines sont vivement encouragées;
d) lettre b actuelle

Art. 29, al. 2, lit. d et f (nouvelle)

d) en cas de naissance d'un enfant, pour le père: 5 jours;
f) en cas de garde d'un enfant malade: 1 à 3 jours.

Art. 2 Le règlement des fonctionnaires, du 9 mars 2005, est modifié comme suit:

Art. 2, al. 3 et 4 (nouveau)

[3]La répartition périodique des heures de travail des titulaires de fonction publique dont l'activité subit l'influence des saisons, du temps ou d'autres facteurs particuliers peut être modifiée en fonction de circonstances spéciales ou aux conditions fixées par le service des ressources humaines.
[4]Le ou la titulaire de fonction publique peut demander l'aménagement de la répartition périodique des heures de travail afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, pour autant que les besoins des usager-ère-s, les besoins du service et les intérêts des collaborateur-trice-s de l'entité le permettent, le ou la chef-fe de service peut l'autoriser, avec l'accord du service des ressources humaines.

Art. 3, al. 1, 2 et 4

[1]La présence est obligatoire en principe de 9h00 à 11h00 et de 14h30 à 16h00 (horaire bloqué).
[2]Une pause d'une durée minimale de 45 minutes doit être observée entre 11h00 et 14h30.
[4]Le ou la chef-fe de service peut autoriser une dérogation à l'horaire normal de travail:
a) si le ou la titulaire de fonction publique le demande pour des motifs de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale;
b) si les besoins du service le justifient.

Art. 7, al. 3, 4, 5 et 6
[3]*Alinéa 4 actuel*
[4]*Alinéa 5 actuel*
[5]*Alinéa 6 actuel*
[6]*Abrogé*

Art. 3 [1]Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2008.
[2]Il sera publié dans la Feuille officielle.

Neuchâtel, le 5 novembre 2007

Au nom du Conseil d'Etat:

Le président,	*Le chancelier,*
F. CUCHE	J.-M. REBER

Arrêté
portant modifications du règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement (RSten)

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,
sur la proposition de la conseillère d'Etat, cheffe du Département de l'éducation, de la culture et des sports,
arrête:

Article premier Le règlement général d'application de la loi sur le statut de la fonction publique dans l'enseignement, du 9 mars 2005, est modifié comme suit:

Art. 8, al. 3 et 4 (nouvel)

[3]Pour les postes à responsabilités, à qualification et compétences professionnelles équivalentes, la priorité sera donnée au sexe sous-représenté.
[4]*Alinéa 3 actuel*

Art. 10, al. 1, lit. b, c et d (nouvelles)

[1]La publication ou la diffusion doivent:
b) décliner systématiquement au masculin et au féminin et en toutes lettres la fonction;
c) indiquer, pour les postes à responsabilités, que les candidatures féminines sont vivement encouragées;
d) lettre b actuelle

Art. 50, al. 1, lit. d et f (nouvelle)

d) en cas de naissance d'un enfant, pour le père: 5 jours;
f) en cas de garde d'un enfant malade: 1 à 3 jours.

Art. 3 [1]Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2008.
[2]Il sera publié dans la Feuille officielle.

Neuchâtel, le 5 novembre 2007

Au nom du Conseil d'Etat:

Le président,	*Le chancelier,*
F. CUCHE	J.-M. REBER

Règlement d'application
de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes
8 février 2006

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Neuchâtel,

vu la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995[11)];

vu la loi cantonale sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes, du 5 septembre 1995[12)];

sur la proposition du conseiller d'Etat, chef du Département de la justice, de la sécurité et des finances,

arrête:

But

Article premier [1]Le Conseil d'Etat veille à mettre en œuvre une politique visant à concrétiser les principes de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et de l'égalité des chances entre hommes et femmes au sein de l'administration cantonale.
[2]Dans ce but, le Conseil d'Etat s'appuie sur l'office de la politique familiale et de l'égalité (ci-après: OPFE), rattaché au Département de la justice, de la sécurité et des finances (ci-après: DJSF).

Tâches

Art. 2 Les tâches de l'OPFE sont les suivantes:

a) proposer au Conseil d'Etat les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale ainsi qu'à garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes et veiller à leur mise en œuvre auprès des services et offices ainsi que des collaborateur-trice-s de l'administration cantonale;
b) promouvoir auprès des entités de l'administration cantonale neuchâteloise les objectifs définis par le Conseil d'Etat en matière de conciliation famille-travail et d'égalité des chances;
c) veiller à assurer les objectifs définis par le Conseil d'Etat et évaluer leur performance, au travers de l'élaboration de directives et de l'analyse d'indicateurs statistiques notamment;
d) dispenser une information et encourager une formation spécifiques;
e) représenter l'Etat auprès des groupes, associations et entités qui œuvrent dans le domaine de la politique familiale et de l'égalité.

Collaboration

Art. 3 [1]Pour atteindre les objectifs fixés par le Conseil d'Etat en matière de politique familiale et d'égalité, l'OPFE collabore avec le service des ressources humaines (ci-après: SRH), qui est en charge de la mise en œuvre des mesures et doit rassembler l'information pour l'élaboration des tableaux de bord.

[2]L'OPFE s'appuie sur un groupe de travail interdépartemental, composé notamment d'un-e représentant-e:

– du SRH;
– du service juridique de l'Etat;
– du secrétariat général d'un autre département que le DJSF;
– des associations du personnel.

[3]L'OPFE peut solliciter la collaboration et l'appui des autres services et offices de l'administration.

[4]L'OPFE présente ses missions auprès des autres départements de l'administration cantonale, par exemple en étant convié à la conférence des secrétaires généraux-ales.

[5]L'OPFE est l'organe de consultation des autres services et offices de l'administration pour tout projet initié au sein de l'administration cantonale en matière de politique familiale et d'égalité, en particulier en matière d'accueil extra-familial. Il est associé à tout groupe de travail de l'administration cantonale dont la réflexion concerne la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes.

---

11) RS 151.1
12) RSN 152.111

Relations avec les unités administratives

Art. 4 L'OPFE émet un préavis pour toute question ou requête du personnel administratif de l'administration cantonale relative à la conciliation famille-travail et/ou à l'égalité entre hommes et femmes.

Information

Art. 5 [1]L'OPFE informe régulièrement le Conseil d'Etat sur la mise en œuvre de la politique en matière de politique familiale et d'égalité entre hommes et femmes.

[2]A cet effet, il lui fournit des indicateurs afin que le Conseil d'Etat puisse, au besoin, décider des mesures d'ajustement.

Dispositions finales

Art. 6 [1]Le présent règlement entre en vigueur immédiatement.
[2]Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

Mesures applicables au secteur de l'enseignement

4.4.2. Assouplissement du temps de travail

d) Garde d'un enfant malade

4.4.3. Augmentation de la proportion de femmes aux postes à responsabilités

a) Nominations: instaurer le principe selon lequel, à compétences équivalentes, la priorité sera donnée à une femme pour les postes à responsabilité.

b) Offres d'emploi : mentionner explicitement dans les offres d'emploi pour les postes à responsabilité la volonté de soutenir les candidatures féminines.

c) Prévoir que dans les offres d'emploi, les intitulés de fonction soient systématiquement déclinés au masculin et au féminin et en toutes lettres.

d) Entretiens d'embauche : pour les postes à responsabilités, demander aux services de communiquer au DECS le nombre de femmes et d'hommes retenus pour les entretiens d'embauche.

4.4.5. Extension du congé paternité

4.4.6. Congé parental

4.4.7. Congé d'adoption

Politique familiale et d'égalité dans les administrations cantonales romandes

Toutes les administrations cantonales de Suisse romande ont pris, ces dernières années, des mesures visant à permettre à leur personnel de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et à davantage de femmes d'accéder aux postes à responsabilités. Les propositions contenues dans le présent rapport s'inspirent d'ailleurs largement de ce qui se pratique déjà ailleurs.

Les cantons ont notamment agi dans les domaines suivants:

– **Congé maternité:** toutes les administrations cantonales romandes prévoient pour les mères un congé maternité plus favorable (durée plus longue, versement de l'entier du salaire, etc.) que le minimum garanti par le droit fédéral (14 semaines avec versement de 80% du salaire).

– **Congé parental:** la plupart des administrations romandes (FR, VD, GE, VS) ont introduit un congé parental non payé. Les modalités de celui-ci diffèrent toutefois fortement d'une collectivité à l'autre (ouverture au père et/ou à la mère, durée de quelques semaines à deux ans, etc.).

– **Congé paternité:** toutes les administrations romandes garantissent des jours de congé payé (de 2 à 5) pour le père lors d'une naissance.

– **Congés payés pour la garde d'enfants malades:** la plupart des administrations permettent aux parents de prendre des jours de congé payés pour la garde d'enfants malades.

– **Flexibilité des horaires de travail:** toutes les administrations offrent à leurs collaborateur-trice-s une certaine souplesse dans l'organisation de leurs journées de travail (ex: horaires flexibles, annualisation du temps de travail, possibilité de travailler à temps partiel, etc.).

– **Augmentation des femmes aux postes à responsabilités:** toutes les administrations ont conscience que le potentiel féminin est encore largement sous-exploité dans les fonctions supérieures. Toutes ont pris des mesures pour augmenter le nombre de femmes aux postes à responsabilités (ex: rédaction des annonces en langage épicène, introduction de postes en "job sharing", etc.).

Les mesures adoptées récemment par quatre cantons romands (Vaud, Genève, Jura, Valais[13]), ainsi que l'Office fédéral de la statistique, sont détaillées ci-dessous. Elles présentent en effet de nombreuses similitudes avec les propositions que le groupe de travail "Politique familiale et égalité" soumet au Conseil d'Etat. Pour un état des lieux complet des politiques familiales et d'égalité menées dans d'autres collectivités publiques de Suisse, on peut se référer au rapport "Organisation du travail tant pour les hommes que pour les femmes"[14], rapport qui a été accepté début 2006 par le gouvernement neuchâtelois.

1) Le canton de Vaud

Désireux de favoriser une politique active en matière de conciliation famille-travail et d'augmenter le nombre de femmes aux postes d'encadrement de l'administration cantonale vaudoise (ACV), le Conseil d'Etat a adopté en 2004 un Plan pour l'égalité. Les domaines suivants ont fait l'objet de mesures:

– **Promotion de l'aménagement du temps de travail et du modèle d'horaire à l'année**
La loi sur le personnel prévoit la possibilité d'introduire des aménagements du temps de travail. Elle permet, avec l'accord du-de la chef-fe et en tenant compte des besoins de l'entité, d'ajuster les horaires de travail aux besoins des collaborateur-trice-s. Par exemple en travaillant davantage pendant les périodes scolaires – qui correspondent souvent aux périodes où la quantité de travail est la plus importante – pour bénéficier de plus de vacances. Les collaborateur-trice-s peuvent également opter pour un modèle dit de "semaine compressée" qui laisse, par exemple, le mercredi après-midi de libre.

– **Promotion du temps partiel pour les hommes**
Les postes sont systématiquement envisagés sous l'angle de l'éventuelle introduction d'un temps partiel. Des exemples d'hommes travaillant à temps partiel sont médiatisés et les services sont invités à traiter avec bienveillance les demandes de réduction du taux d'activité, particulièrement celles des hommes. Tout refus d'une demande de ce type doit faire l'objet d'une argumentation écrite de l'autorité d'engagement.

---

[13] Dans le canton de Fribourg, des réflexions sont en cours pour rendre l'administration plus favorable aux femmes et aux familles.

[14] Rapport de la Commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité au Conseil d'État "Organisation du travail tant pour les hommes que pour les femmes", avril 2005.

– **Augmentation de la proportion de femmes aux postes de cadre par des mesures sur l'engagement et la création d'un réservoir de relève féminine**
  Dès l'adoption du Plan pour l'égalité, le Conseil d'Etat a fixé des objectifs à atteindre en termes d'augmentation du pourcentage de femmes cadres dans l'ACV. Les personnes chargées du recrutement doivent porter une attention particulière aux candidatures féminines dans les secteurs et les fonctions où les femmes sont peu nombreuses. Dans la mesure du possible, autant de femmes que d'hommes doivent être invité-e-s pour un entretien d'embauche. Les services sont enfin incités à appliquer le principe selon lequel, à qualifications et compétences égales, la préférence sera donnée à une femme pour les postes où elles sont sous-représentées.

  S'agissant de la relève féminine, un travail est fait pour identifier les femmes susceptibles d'accéder à des fonctions supérieures. Ces collaboratrices seront encouragées à faire acte de candidature et à participer aux séminaires et cours destinés à la relève.

– **Encouragement des postes partagés (job sharing)**
  Chaque fois qu'un poste de cadre est mis au concours, le service concerné évalue si le poste peut être envisagé sous la forme d'un poste partagé.

2) Le canton de Genève

Un Plan d'action "égalité hommes-femmes" a été avalisé par le Conseil d'Etat genevois en 2000, puis concrétisé par des modifications réglementaires en 2001. Les mesures adoptées sont notamment les suivantes:

– **Promotion des femmes aux postes de cadre**
  La présence d'un homme et d'une femme est garantie lors des entretiens d'embauche. De plus, les années consacrées à l'éducation des enfants sont prises en compte dans le calcul des annuités. Enfin, à compétences et qualifications équivalentes, les femmes sont préférées aux hommes.

– **Congé parental**
  Un congé parental non payé d'une durée maximale de 2 ans a été introduit, pour la mère ou le père, avec garantie de la réintégration dans la fonction.

– **Congé maternité**
  Le congé maternité est de 20 semaines, avec remplacement systématique des personnes absentes.

– **Congés pour enfants malades**
  Chaque collaborateur-trice dispose de 15 jours de congé payé par année pour la garde d'enfants malades.

– **Assouplissement du temps de travail**
  Les plages de présence obligatoires ont été assouplies (9h-11h30 et 14h-16h). Des aménagements sont possibles pour raisons familiales.

3) Le canton du Jura

Depuis le 1er janvier 2005, le personnel de l'administration jurassienne travaille sous un nouveau régime d'aménagement du temps de travail. Concrètement, avec le nouveau règlement, les fonctionnaires travaillent toujours le même nombre d'heures (42 par semaine), mais la manière dont ils peuvent, sous réserve de l'accord de leurs chef-fe-s de service respectifs, répartir leurs heures est plus flexible. Cet "horaire à la carte" prévoit de pouvoir travailler une à deux heures de moins par semaine ou de prendre une à deux semaines de vacances annuelles supplémentaires. L'employé-e qui recourt à l'un ou l'autre de ces menus voit son salaire réduit en proportion.

L'administration jurassienne a également fait preuve d'innovation en créant un "compte épargne-temps". Les collaborateur-trice-s qui le souhaitent peuvent créer un tel compte et l'alimenter avec leurs heures supplémentaires, leurs semaines de vacances ou encore leur gratification d'ancienneté. Il leur est ensuite possible, en accord avec leur chef-fe de service, de s'organiser en vue d'un projet spécifique (ex: congé sabbatique).

Les plages de présence obligatoire ont quant à elles été assouplies (9h-11h et 14h-16h).

On notera enfin que le Bureau de l'égalité jurassien vient de remettre au gouvernement un catalogue de mesures intitulé "Programme pour une administration favorable à la famille". Les mesures sur lesquelles l'exécutif jurassien se prononcera prochainement sont globalement comparables à celles que propose le groupe de travail "Politique familiale et égalité" au Conseil d'Etat (ex: extension du congé paternité, promotion du temps partiel, etc.).

4) Le canton du Valais

Le 19 février 2007, le Conseil d'Etat valaisan a rendu publiques différentes mesures visant à permettre à ses employé-e-s de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces mesures, entrées pour la plupart en vigueur le 1er janvier 2007, portent sur les domaines suivants:

- **Télétravail**
  Suite à un projet-pilote dont les résultats se sont avérés positifs, le Conseil d'Etat a décidé d'élargir la possibilité du télétravail à l'ensemble des services de l'Etat du Valais. La phase pilote a montré que cette forme de travail flexible permet d'accroître l'efficacité des prestations fournies, tout en favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et privée.

- **Horaire de travail**
  Depuis plusieurs années, le règlement sur le temps de travail prévoit notamment l'annualisation de l'horaire de travail. A ce jour, plus de la moitié des entités de l'administration cantonale valaisanne fonctionnent selon ce modèle. Les plages de présence obligatoire sont quant à elles relativement souples (9h-11h et 14h-16h).

- **Congé paternité**
  Le Conseil d'Etat a décidé de faire passer de 2 à 5 jours le congé offert aux pères lors de la naissance d'un enfant.

- **Temps partiel et congé non payé, pour les hommes et les femmes**
  Le Conseil d'Etat a décidé de faciliter l'octroi d'un congé non payé (ex: lors de la naissance d'un enfant) et a défini une procédure permettant aux chef-fe-s de services de réserver un accueil favorable aux demandes de réduction du taux d'activité.

5) L'Office fédéral de la statistique

La Confédération a inscrit, dans la loi sur son personnel (LPers), son souci de proposer des conditions de travail permettant à ses employé-e-s d'exercer leurs responsabilités familiales et d'assumer leurs engagements sociaux. Les offices fédéraux jouissent d'une certaine liberté pour mettre en œuvre ces principes. A l'Office fédéral de la statistique (OFS), cela se traduit par une série de mesures concrètes, telles que:

- **Horaire libre**
  Depuis quelques années, les collaborateur-trice-s disposent d'une grande souplesse: ils et elles peuvent venir travailler librement entre 6h et 20h, pour autant que la permanence de leur service soit assurée.
- **Annualisation du temps de travail**

  L'employé-e peut demander que son temps de travail soit réparti sur douze mois, en fonction de ses besoins privés (ex: vacances scolaires).

- **Promotion du temps partiel**
  L'OFS tient compte, autant que faire se peut, des demandes de travail à temps partiel. La proportion du personnel de l'OFS pratiquant le temps partiel est nettement supérieure à la moyenne suisse.

- **Job sharing**
  L'OFS offre, pour différents types de postes (postes administratifs, personnel scientifique et direction), des possibilités de partage de poste.

- **Télétravail**
  Une douzaine d'employé-e-s travaillent régulièrement à domicile, sur la base d'une expérience pilote.

- **Garde des enfants**
  L'OFS réserve 6 places pour les enfants de son personnel aux Tournesols, la garderie du CSEM. Il a de plus prévu un petit budget "baby-sitting" pour les cas où une séance a lieu un jour où l'employé-e s'occupe habituellement de ses enfants.

TABLE DES MATIERES

Pages

RESUME 1

1. INTRODUCTION 1

2. SITUATION ACTUELLE 2

3. RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL "POLITIQUE FAMILIALE ET EGALITE" 2

3.1. Genèse: propositions de la commission consultative en matière de politique familiale et d'égalité 2
3.2. Rôle de l'OPFE et du groupe de travail interdépartemental 3
3.3. Rapport final du groupe de travail 3

4. PROPOSITIONS 4

4.1. Introduction d'un congé parental non payé 4
4.2. Extension du congé d'adoption de 2 à 4 mois 5

5. CONCLUSIONS 5

Loi portant modification de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt) 6

ANNEXES
Annexe 1: Rapport du groupe de travail interdépartemental "Politique familiale et égalité" au Conseil d'Etat 7
Annexe 2: Politique familiale et d'égalité dans les administrations cantonales romandes 28