



**Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil  
en réponse  
à la recommandation 20.171 du groupe PopVertsSol « Un  
geste pour les collaboratrices enceintes ? »**

(Du 22 février 2021)

---

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

**RÉSUMÉ**

*Comme les auteurs de la recommandation 20.171, le Conseil d'État est attentif en cette période de pandémie à la protection et au maintien de la santé des collaborateur-trice-s de l'administration cantonale. Cette attention s'est traduite par l'élaboration et la mise en application de mesures de protection adaptées en permanence à l'évolution des connaissances médicales et des décisions des autorités fédérales.*

*Ainsi, même si toute action peut par nature être perfectible, le Conseil d'État estime que les mesures progressivement mises en place à l'égard de ses titulaires vulnérables (ou non) ont été adéquates et proportionnées à l'évolution de la situation sanitaire et des connaissances en la matière. La question des femmes enceintes a immédiatement préoccupé le Conseil d'État qui, en tant qu'employeur responsable, a rapidement et avant les mesures fédérales, adopté des dispositions particulières.*

**1. INTRODUCTION : FONDEMENT DE LA RECOMMANDATION**

Le 31 août 2020, le groupe PopVertsSol a déposé la recommandation 20.171 « Un geste pour les collaboratrices enceintes ? », dont la teneur est la suivante :

**20.171**

31 août 2020

**Recommandation du groupe PopVertsSol**

**« Un geste pour les collaboratrices enceintes ? »**

*Les soussignés demandent au Conseil d'État d'examiner en quoi son plan de protection anti-Covid-19 pour les collaboratrices enceintes ainsi que l'information y relative peuvent encore être améliorés.*

À l'appui de leur recommandation, les auteurs de celle-ci font valoir ce qui suit :

*« Selon l'article 10 de l'Ordonnance Covid-19 situation particulière, une femme enceinte n'a le droit d'exercer que des activités pour lesquelles son employeur a pris les mesures*

*de protection requises. Dans les cas où il n'est pas possible d'éviter en tout temps un contact avec le virus, des mesures de protection doivent être mises en place selon le principe STOP (substitution, technique, organisation, protection individuelle). Et, à chaque fois que cela est possible, il faut mettre en place le télétravail dans le cadre de ce principe STOP.*

*Les mesures de protection prises par l'employeur font l'objet d'un contrôle de leur efficacité par le médecin traitant qui suit la grossesse (art. 2 de l'Ordonnance sur la protection de la maternité). Selon l'article 3 de la même ordonnance, le médecin traitant précise dans un certificat médical si l'employée peut poursuivre son activité au poste concerné sans restriction, sous certaines conditions ou si elle doit l'interrompre (« interdiction d'affectation »). Les frais supplémentaires engendrés par cet examen sont à la charge de l'employeur (art. 4 de la même ordonnance).*

*À remarquer que l'interdiction d'affectation, contrairement à un certificat médical d'incapacité de travail, n'est pas prise en charge par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Tant que l'employeur n'est pas en mesure de proposer une activité de remplacement équivalente et sans danger, il doit prendre en charge 80% du salaire de la personne concernée (art. 35, al. 3, LTr). Enfin, l'interdiction d'affectation ne doit avoir aucun effet sur l'allocation de maternité.*

*Actuellement, il faut le reconnaître, l'État de Neuchâtel remplit globalement son devoir d'employeur envers ses collaboratrices enceintes, tant selon la Loi sur le travail et l'Ordonnance sur la protection de la maternité que selon l'Ordonnance fédérale Covid-19. Son application effective semble cependant fortement varier d'un service à l'autre et d'un établissement à l'autre. En outre, la différence entre interdiction d'affectation et certificat d'incapacité n'est manifestement pas toujours comprise.*

*Cela dit, rien n'oblige l'État employeur à s'en tenir à ce strict minimum prévu par la législation fédérale. En fait-il vraiment assez pour encourager le travail à distance ? Pour trouver des activités de remplacement équivalentes ? L'information aux employées est-elle vraiment suffisante ? Celle reçue par les enseignantes, par exemple, ne mentionne pas ce qui se passe si les mesures de protection ne peuvent pas être respectées. Enfin, il serait pour le moins normal que les futures mamans mises à l'arrêt par leur médecin dans le cadre du Covid-19 ne voient pas leur congé maternité raboté de trois semaines.*

*Bref, le plan cantonal de mesures de protection anti-Covid-19 des employés de l'État, notamment des femmes enceintes, nous semble encore perfectible, tout comme l'information y relative. Nous enjoignons donc au Conseil d'État d'examiner les améliorations possibles. Il en va de la considération qu'il doit à ses collaboratrices et de son rôle d'employeur exemplaire. »*

Cette recommandation a été acceptée par le Grand Conseil le 2 septembre 2020, non combattue.

## **2. ÉLABORATION DES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION**

Grâce à une étroite et permanente collaboration entre les différents organes et services de l'administration en charge de la gestion de la pandémie, des mesures responsables et proportionnées ont permis à l'administration de traverser ces moments pénibles de manière agile, tant au niveau sanitaire que pour la délivrance des prestations essentielles à la population.

La question de la protection des personnes vulnérables a retenu l'attention des collaborateur-trice-s en charge de l'élaboration des plans de protection. Une prise en compte des situations de grossesse a d'ailleurs été décidée par le Conseil d'État alors même que la liste élaborée et diffusée par l'office fédéral de la santé publique (OFSP) ne le prévoyait pas.

L'ensemble des mesures a fait l'objet de consultations internes et intercantionales, de validations médicales par le service de la santé publique (SCSP) et de campagnes d'informations par messagerie, par affichage, par la mise en place d'un site Intranet dédié ainsi que d'un support permanent assuré par le service des ressources humaines (SRHE).

Ainsi, au gré de l'évolution des connaissances des spécialistes en matière de transmission et d'impact de la maladie sur la population, les mesures applicables au personnel de l'administration ont évolué et varié. Même s'il n'a pas été possible pour des raisons d'urgence de les associer au processus de décision, les partenaires sociaux ont régulièrement été informés des mesures prises, et les ont globalement saluées.

Dès leur adoption, les mesures prises par l'administration ont été immédiatement diffusées auprès de nombreuses institutions paraétatiques partenaires de l'État, qui les ont souvent appliquées par analogie. Ainsi, l'État-employeur a joué un rôle important dans la protection de la santé du personnel de nombreuses institutions du canton, tant pour les situations ordinaires que pour les situations de vulnérabilité, grossesse comprise.

### **3. QUESTION PARTICULIÈRE DES COLLABORATRICES ENCEINTES**

Le groupe PopVertsSol pose plusieurs questions et suggère plusieurs améliorations s'agissant de la situation des femmes enceintes.

***« Le Conseil d'État en fait-il assez pour encourager le travail à distance, et pour trouver des activités de remplacement ? »***

La question du télétravail est intimement liée à la nature des tâches à accomplir par les titulaires, et l'administration cantonale est composée d'une très large variété de métiers dont certains ne se prêtent pas à ce type d'aménagement. Ainsi, le Conseil d'État et les services ont dû faire preuve de beaucoup d'agilité pour autoriser le plus grand nombre – et en priorité les personnes vulnérables – à travailler en tout ou partie depuis le domicile.

Au plus fort de la première vague, l'essentiel des titulaires travaillait ainsi à distance, et seules les professions nécessitant un travail en présentiel n'ont pas pu y recourir, soit en partie, soit en intégralité. Dans ces cas, et pour autant que des mesures de protection strictes n'aient pas pu être appliquées, des titulaires ont été mis à disposition d'autres entités.

En ce qui concerne la deuxième vague, le recours au télétravail a une nouvelle fois été privilégié, à la nuance près que les titulaires ont pu bénéficier de l'avancement des connaissances médicales et de la disponibilité accrue de moyens de protection. Ainsi, guichets et écoles n'ont pas dû être fermés, mais des plans de protection élaborés ont été mis en place (horaires étendus, télétravail en tournus, gestion des flux, barrières physiques, plexiglas, visites sur rendez-vous, mise à disposition de gel, port généralisé du masque, etc.).

Dès le 18 janvier, en adéquation avec les décisions fédérales, les mesures internes ont même été renforcées avec notamment le port généralisé du masque à la place de travail et l'interdiction, sauf exceptions, du travail présentiel pour les personnes vulnérables, dont les femmes enceintes.

Ainsi, au gré de l'évolution de la situation, la santé des personnes vulnérables a toujours été une priorité pour le Conseil d'État. Ces dernières ont été progressivement libérées du travail présentiel grâce au télétravail ou par l'attribution de tâches ne nécessitant pas de contacts rapprochés. Mais il faut également souligner que, souvent, ces mêmes personnes souhaitent revenir en présentiel de manière restreinte pour des raisons avant tout sociales.

En résumé, le Conseil d'État a bel et bien généralisé le travail à distance dans son administration, tout en maintenant une part de travail présentiel afin d'assumer le nécessaire maintien des prestations de l'administration, son accessibilité au public et la poursuite de l'enseignement présentiel à l'école obligatoire.

Un allègement maximal du travail présentiel, des propositions d'activités de remplacement, des mesures de protection adaptées, tout comme des égards et une écoute attentive ont été prévus dans un premier temps pour les personnes vulnérables. Dès la mi-janvier, ces mesures ont été étendues à l'ensemble des titulaires dans les cas l'autorisant.

S'agissant plus précisément de l'enseignement, en cas de danger avéré concernant certains cycles ou types d'enseignement, des activités de substitution ont pu être proposées aux intéressées. Enfin, dès le 18 janvier dernier, toutes les personnes vulnérables ont été libérées de l'enseignement frontal.

***« L'information aux employées est-elle vraiment suffisante ? Celle reçue par les enseignantes, par exemple, ne mentionne pas ce qui se passe si les mesures de protection ne peuvent pas être respectées. »***

S'agissant de l'information au personnel, la situation est différente selon le type d'activité et l'employeur concerné.

Le Conseil d'État a mis à la disposition du personnel de l'administration cantonale (enseignants du secondaire 2 compris) un site intranet très complet, reprenant arrêtés, directives et autres recommandations.

Agrémenté d'une liste de questions-réponses « FAQ » mise à jour en continu, ce site dédié permet aux titulaires des services et offices de l'administration cantonale de disposer d'une information pertinente, actualisée et transparente s'agissant de leurs droits, de leurs devoirs, ainsi que de questions médicales.

De plus, une adresse mail dédiée centralise toutes les demandes liées à la pandémie. Accessible à tout le personnel, elle permet tant aux titulaires qu'à l'encadrement de poser des questions générales ou personnelles. Le SRHE gère cette boîte, et collabore étroitement avec les services compétents afin de répondre de manière rapide et adaptée aux interrogations. Les sujets les plus intéressants sont repris dans les « FAQ » afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

Par ailleurs, le service de l'enseignement obligatoire (SEO) et le service des formations postobligatoires et de l'orientation (SFPO) ont chacun édicté des directives propres tenant compte des particularités des métiers de l'enseignement relevant de leur domaine de compétence.

Ces directives insistent sur la particularité des femmes enceintes, qui ont rapidement eu droit à une attention particulière s'agissant des mesures de protection.

**« Enfin, il serait pour le moins normal que les futures mamans mises à l'arrêt par leur médecin dans le cadre du Covid-19 ne voient pas leur congé maternité raboté de trois semaines »**

Cette question, qui n'est pas aussi simple que son libellé, fait l'objet d'un projet de loi 20.210 déposé par les groupes PopVertsSol et socialiste. Le Conseil d'État entend donc traiter cette problématique dans ce cadre, et non en la liant à la question de la grossesse durant la Covid-19.

Les dispositions de la LSt restent donc applicables ; les cas particuliers déjà prévus par les dispositions légales en vigueur restent toutefois réservés. Ceci étant, avec la possibilité dès le 18 janvier d'obtenir des indemnités APG fédérales dans de tels cas, la pratique a été adaptée, et le déplacement des dates du congé maternité n'est temporairement plus automatique.

#### **4. CONCLUSION**

Compte tenu de l'argumentation qui précède et des dernières mesures mises en application le 18 janvier dernier, le Conseil d'État n'estime pas nécessaire un renforcement de la protection prévue pour les femmes enceintes.

Nonobstant cette prise de position, le Conseil d'État va continuer à prendre et adapter toutes les dispositions tendant à protéger la santé et la sécurité de toutes ses collaboratrices et de tous ses collaborateurs, que ce soit à l'égard des dangers de la Covid-19 ou contre ceux inhérents à leurs activités ordinaires. Une attention toute particulière continuera d'être portée au gré de l'évolution de la pandémie aux personnes vulnérables, qu'elles soient enceintes ou victimes de problèmes médicaux.

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

Neuchâtel, le 22 février 2021

Au nom du Conseil d'État :

*La présidente,*  
M. MAIRE-HEFTI

*La chancelière,*  
S. DESPLAND