

Personnel de l'ACV

11.1 Taux d'activité

11.1.1. Réduction du taux d'activité sur demande des collaboratrices et collaborateurs

Buts

Le 23 décembre 2004, le Conseil d'Etat a adopté un *Plan pour l'égalité*. La mesure no 2 prévoit la promotion du temps partiel pour les hommes, dans laquelle s'inscrit cette directive. Celle-ci poursuit un double objectif. Il s'agit, d'une part, de permettre aux hommes en particulier d'**avoir accès au temps partiel en réduisant leur taux d'activité** et, d'autre part, de **modifier le regard porté sur le temps partiel**, trop souvent assimilé à un travail de faible importance et jugé incompatible avec les postes à responsabilités.

Cette directive doit donc favoriser la disparition des stéréotypes ayant trait à la répartition sexuée des rôles dans la sphère professionnelle mais aussi privée, puisque la réduction du taux d'activité permettra aux hommes de s'investir plus fortement dans leur famille, pour le mieux-être de leurs enfants, voire de leurs petits-enfants ou parents âgés.

Champ d'application

La directive s'applique à tous les services et à toutes les fonctions.

Règles de base

1. Dans le cadre du Plan pour l'égalité, le Conseil d'Etat encourage particulièrement les collaborateurs qui le souhaitent à faire une demande de réduction de leur taux d'activité. Cette demande est examinée avec bienveillance par l'autorité d'engagement.
2. La demande de réduction du taux d'activité peut être présentée tant par les collaboratrices que par les collaborateurs.
3. La réduction du taux d'activité est conçue comme une démarche individuelle, relevant de l'initiative de la collaboratrice ou du collaborateur.
4. La demande doit être faite par écrit, six mois environ avant la prise d'effet, à l'autorité d'engagement qui en accuse réception par écrit. Cette dernière se prononce dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.
5. La réduction du taux d'activité implique une diminution des tâches effectives. Le cahier des charges est modifié en conséquence.
6. En cas d'acceptation, le contrat de travail est modifié en conséquence. L'autorité d'engagement propose un nouveau cahier des charges et les parties conviennent ensemble de l'organisation du nouvel horaire de travail. Celui-ci respecte les besoins des usagers et des usagers, ainsi que ceux du service.

7. Les éventuels refus font l'objet d'une brève argumentation écrite adressée à la collaboratrice ou au collaborateur ainsi qu'aux responsables des ressources humaines des départements qui les transmettent au Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes pour information et analyse.
8. En cas de refus, sur demande d'une des parties, le Bureau de l'égalité peut être amené à jouer les bons offices avec l'accord exprès de l'autre partie.
9. Conformément à la LPers, les collaboratrices et collaborateurs travaillant à temps partiel doivent bénéficier du même traitement que leurs collègues, notamment en ce qui concerne l'intérêt des tâches à effectuer, la promotion ou les possibilités de formation continue. Le temps partiel ne doit aboutir ni à une disqualification, ni à une déqualification.
10. A la demande d'une des parties, une période test de six mois peut être introduite, à l'issue de laquelle une évaluation est initiée par l'autorité d'engagement. Cela aboutit soit à une confirmation de la situation soit à une modification de tout ou partie de l'accord (pourcentage, tâches, etc.) soit à un retour à la situation initiale. En cas de désaccord, l'article 7 s'applique par analogie.