

Le temps partiel à l'Administration cantonale

Autor(en): **Wagner, Patrick**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **14 (2014)**

PDF erstellt am: **17.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-976402>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le temps partiel à l'Administration cantonale

Par Patrick Wagner

Chef du Service des ressources humaines



Le temps de travail partiel n'est plus vraiment un tabou, quoique. Dans l'Administration cantonale jurassienne, en 2014 et en ce qui concerne les femmes, ce principe est communément admis. Il n'est pas rare non plus que des demandes de baisses de taux soient faites après la naissance d'un enfant. En revanche, cela ne semble pas être le cas chez les hommes. Les clichés auraient-ils la vie dure ?

Il y a tout d'abord lieu d'examiner la réalité statistique. Ainsi, en analysant les données du personnel de janvier 2014 pour tou·te·s les employé·e·s, magistrat·e·s et enseignant·e·s compris·es (Figure 1), on s'aperçoit d'une façon générale que, sur les 2'538 personnes prises en considération, 45 % sont des hommes alors que la majorité des employé·e·s est composée de femmes, au nombre de 1'392, soit 55 %.

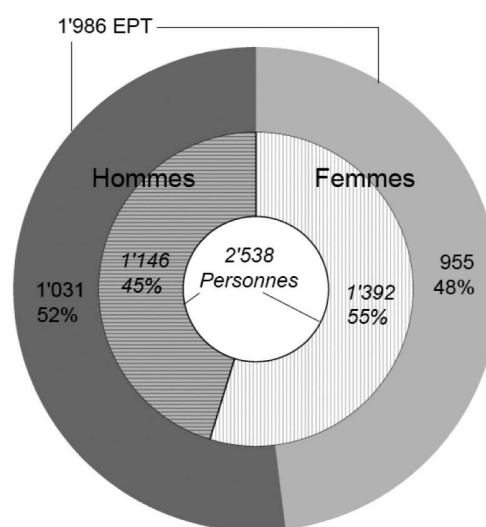


Figure 1 : Personnes employées et EPT selon le sexe

Celles-ci ne représentent en revanche que le 48 % des EPT (« équivalent plein temps »), les hommes le 52 %, preuve qu'il y a plus de femmes à temps partiel que d'hommes.

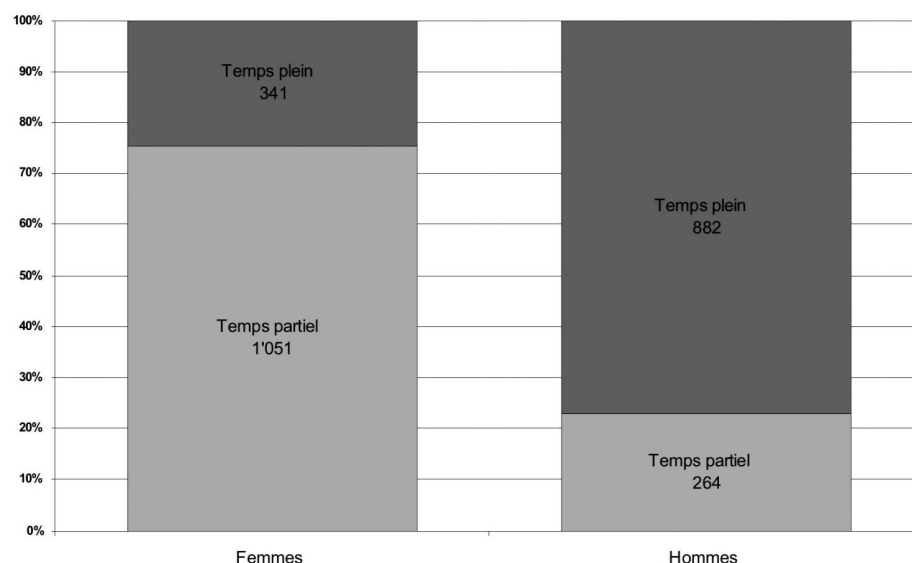


Tableau 1 : Répartition du temps partiel et temps plein selon le sexe

Pour terminer ce survol global, ajoutons qu'il y a donc 48 % de personnes, femmes et hommes, travaillant à temps complet dans l'Administration cantonale jurassienne pour 52 % de personnes préférant le temps partiel. Une majorité de femmes (76 %) ont un travail à temps partiel alors qu'une majorité d'hommes (77 %) travaillent à plein temps (Tableau 1). Il n'est en revanche pas possible de

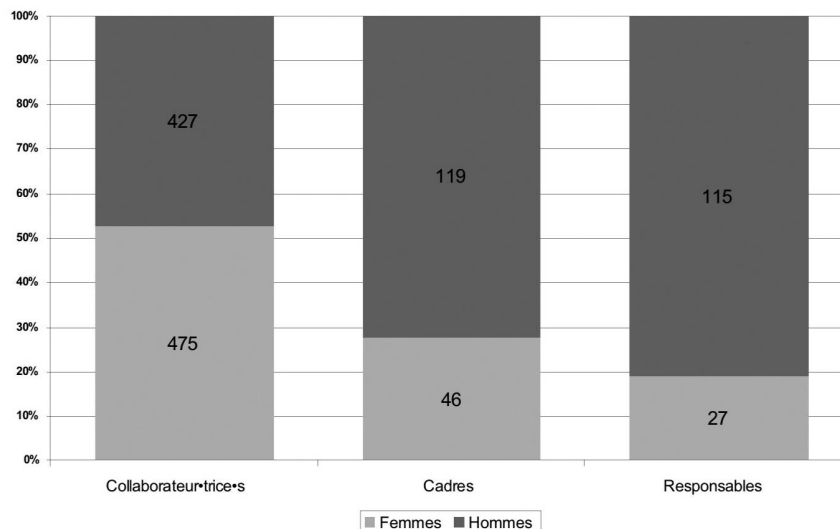


Tableau 2: Hiérarchie selon le sexe

dégager des tendances, car nous manquons de données sur la durée.

Ces premières informations ne sont certainement pas une surprise et confirment la tendance des années précédentes. Il faut rappeler qu'à ce stade, l'analyse ne fait pas de différence entre enseignant·e·s et employé·e·s ou magistrat·e·s, la loi de septembre 2010 consacrant le principe d'un statut unique pour le personnel de l'Etat.

En revanche, lorsqu'on s'intéresse au lien entre le taux de travail et la hiérarchie, il est utile de séparer les fonctions d'enseignant·e·s des autres catégories d'employé·e·s. Il y a dans ce cas de figure 75 % de collaborateur·trice·s sans responsabilité hiérarchique, 14 % de cadres sans responsabilité hiérarchique et 12 % de respon-

sables hiérarchiques, soit des chef·fe·s d'unités, des responsables de secteurs, des magistrat·e·s ou des ministres (Tableau 2).

Dans ce cas-là également, les proportions entre femmes et hommes sont intéressantes. Serait-il plus difficile pour une femme d'obtenir des responsabilités hiérarchiques ? Il est également intéressant de constater que la proportion des enseignants parmi les hommes travaillant à temps partiel est importante (68 %). Ils ne sont plus que 35 % parmi les hommes à plein temps. Cette proportion s'inverse en ce qui concerne les employés et magistrats.

Il faut maintenant se pencher sur la situation des hommes à temps partiel, lesquels représentent le 23 % de la totalité des hommes employés par

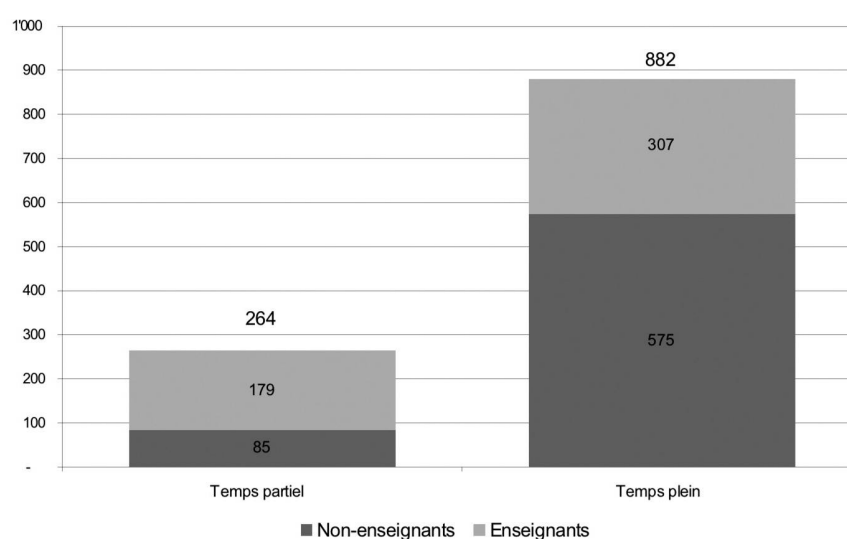


Tableau 3: Répartition du temps partiel et plein temps masculins selon enseignants ou non-enseignants

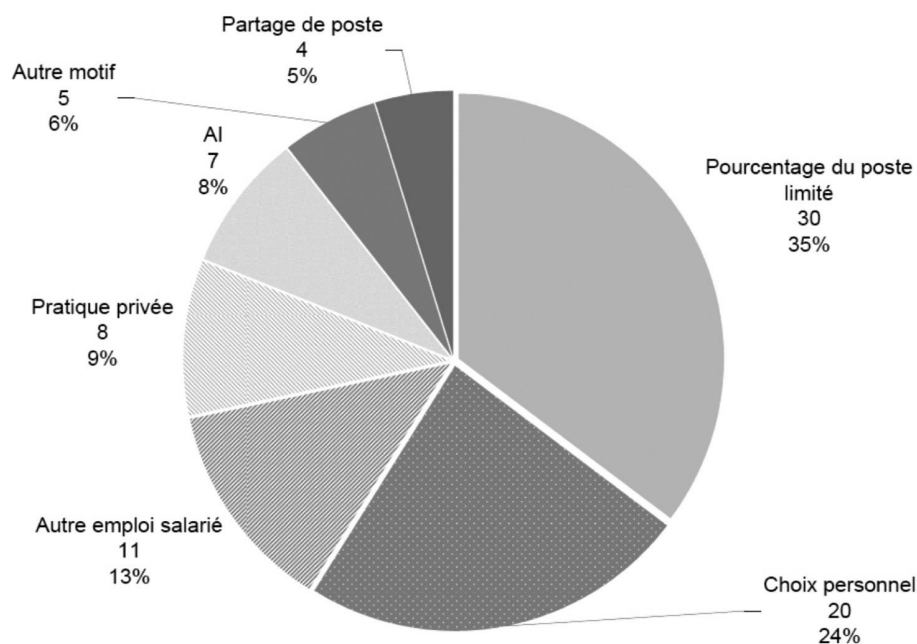


Figure 2 : Motifs du temps partiel des hommes

l'Administration cantonale jurassienne. Il est intéressant de constater que les enseignants travaillant à temps partiel sont plus nombreux que ceux qui travaillent à plein temps. Cette proportion s'inverse en ce qui concerne les employés et magistrats (Tableau 3).

Est-il plus facile de travailler à temps partiel lorsqu'on est enseignant? Le découpage du travail en périodes d'enseignement est certainement une explication. De plus, 84 hommes à plein temps, enseignants compris, disposent de plusieurs contrats, jusqu'à 4 pour certains, dont 5 non-enseignants. Parmi les 264 hommes travaillant à temps partiel, 37 d'entre eux ont plusieurs contrats, parmi lesquels seuls 2 non-enseignants.

Nous terminerons ce tour d'horizon statistique par les raisons de travailler à temps partiel lorsqu'on est un homme. Cette dernière analyse se limite aux non-enseignants (Figure 2). Dans un peu plus d'un tiers des cas, les postes occupés sont simplement limités par l'employeur et travailler à temps partiel ne relève pas d'un choix personnel; la plupart d'entre eux sont des postes à plus de 70 % de taux d'occupation. Seul un petit quart affiche un choix personnel – ou familial – de vouloir travailler moins. Un autre petit quart se partage entre personnes ayant un autre emploi salarié en dehors de l'Administration cantonale ou

une pratique privée. Le partage de poste représente la portion congrue du travail à temps partiel chez les hommes dans l'Administration.

Cela nous amène naturellement à la conclusion de ce rapide survol de la question: il n'y a pas de politique d'encouragement du travail à temps partiel dans l'Administration cantonale jurassienne. Quelques essais de partages de poste ont été faits, mais ils se comptent sur les doigts d'une main; cette pratique est toutefois plus répandue dans l'enseignement.

Nous n'avons pas analysé ici la corrélation éventuelle entre taux d'occupation et absentéisme. Nous sommes pourtant convaincus que, d'une part, l'adaptation du temps de travail favorise une baisse de l'absentéisme, réduit par voie de conséquence le nombre des indemnités journalières et fait ainsi économiser de l'argent à l'employeur, tout en augmentant le bien-être des employé-e-s, tous genres confondus.

D'autre part, nous sommes aussi convaincus que le travail à temps partiel et le partage de poste jusqu'aux plus hauts niveaux hiérarchiques favorise l'emploi des femmes, des femmes cadres en particulier. D'autres entreprises ou organisations privées ou publiques le pratiquent avec succès. Qu'attendons-nous?