

Votre prochain rendez-vous
Formation:
Vendredi
30 mai

Le Temps
 Vendredi 2 mai 2014

Carrières Management

+ 6'000
offres sur
tablette et
mobile



N°1 en Suisse romande **jobup.ch**

La face cachée du travail à temps partiel

> Tendances La Suisse est vice-championne européenne de l'activité à taux réduit

> Avantages et inconvénients d'un phénomène croissant

Dejan Nikolic

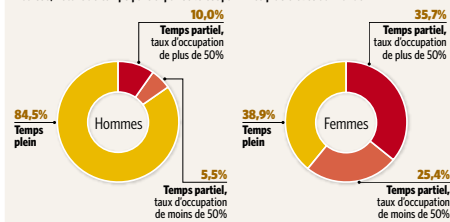
Le travail à temps partiel gagne du terrain en Suisse. Le dernier pointage de l'Office fédéral de la statistique (OFS), publié la semaine passée, indique que le nombre d'actifs à taux réduit a augmenté cette dernière décennie plus de trois fois plus vite que celui des salariés à temps plein (+24,5% contre +7,1%). Conséquence: à l'échelle européenne, la Suisse figure au deuxième rang des pays où il y a le plus d'employés à moins de 90% (seuil à partir duquel, statistiquement, une personne est considérée comme occupée à temps complet), derrière les Pays-Bas.

La Suisse se hisse également à la deuxième place, après l'Islande, au palmarès européen des pays à la population participant le plus au marché du travail (83,3% des actifs). L'une des vertus sociales prêtes au temps partiel est celle d'accroître le taux général d'activité d'une nation. Cela paraît «important depuis la votation du 9 février», note Yves Flückiger, vice-recteur de l'Université de Genève et directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi.

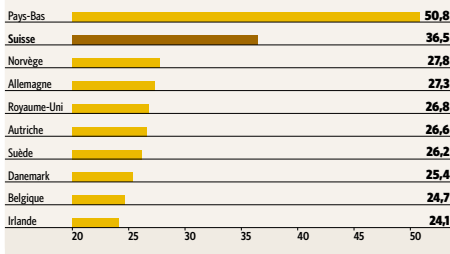
Au-delà de ces apparences chiffrées, que révèle la réalité de terrain? Plusieurs écueils sont à signaler,

Les contrastes du marché suisse du travail

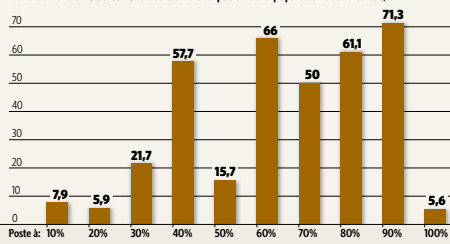
En Suisse, l'écart de temps partiel par sexe est parmi les plus élevés au monde



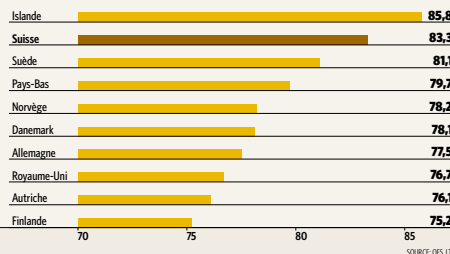
Part des actifs à temps partiel par pays, en %



Variation entre 2003 et 2013 des taux d'occupation de la population active suisse, en %



Participation de la population au marché du travail, en %



même si au final la satisfaction professionnelle semble empiriquement l'emporter. Exemples d'avantages susceptibles de compenser les inconvénients d'un temps partiel (non subi): un meilleur équilibre entre travail et vie de famille, ou encore une perspective de sécurité et de santé en emploi accrue. L'idée qu'un taux d'activité réduit favorise la productivité et diminue l'absentéisme «demeure controversée»,

préviennent cependant Yves Flückiger. Côté limitations, cette forme d'organisation du travail entraîne des défis d'ordre financier, comme l'augmentation des coûts fixes pour l'employeur (équipements et places de travail doublés pour un seul poste) ou les difficultés d'organisation du travail (alternance des présences, vacances, etc.).

Ne pas travailler à 100% peut «réduire les probabilités d'être

promu», selon Anne de Chambrier et Irenka Krone-Germann, responsables de programme au Secrétariat d'Etat à l'Economie (Seco). Dans une analyse parue en 2011, dont les données économétriques ont été puisées dans la thèse de Krone-Germann, les deux femmes démontrent que les travailleurs à temps partiel sont souvent surqualifiés pour leur poste et donc confinés à des tâches moins valorisantes.

Conséquence: ils accèdent rarement à des postes à responsabilités et ont tendance à recevoir un salaire moindre, pour des raisons inexplicables. «Cela semble même davantage valable pour les hommes, car ces derniers restent minoritaires dans les branches où l'élasticité horaire/revenu est souvent importante», relève Irenka Krone-Germann.

Le temps partiel est censé correspondre à une période de vie. Toutefois, selon les relevés (2010) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le retour à un temps plein comporte des obstacles. «Des systèmes de prélèvement et de prestations diminuent, parfois considérablement, le gain monétaire associé à la reprise d'un plein-temps, notamment pour les travailleurs à temps partiel très courts», stipule l'étude de l'OCDE. D'après David Pittet, directeur du groupe éponyme spécialisé dans l'actuariat, le phénomène serait lié à la suppression des compléments de salaire versés par l'aide sociale.

La précarité, en termes d'assurances sociales, suite à de longues carrières à temps réduit, ne doit pas être négligée, selon Yves Flückiger: «Les salaires de coordination inférieurs à 24 570 francs par an ne sont pas soumis au deuxième pilier», pré-

cise ce dernier. Une personne qui cumulerait deux emplois à mi-temps peut choisir d'être affiliée auprès de l'un de ses patrons. «Mais beaucoup y renoncent de peur d'accroître leur coût brut auprès de leur employeur «principal», signale-t-il encore.

Le problème pour l'assurance accident est similaire. «Les personnes travaillant moins de huit heures hebdomadaires [taux d'occupation inférieur à 20%, ndlr] n'y ont pas droit», résume David Pittet.

«J'ai subi des pressions morales, comme des remarques sur mes absences ou de la rétention d'informations»

Sur la liste des autres inconvénients au temps partiel, certains sont de nature plus affective, comme le sentiment diffus d'injustice entre collègues. «Les travailleurs à temps réduit sont plus souvent victimes d'heures supplémentaires non payées», observe Félicia, cadre intermédiaire dans une agence de placement. La jeune mère est active à 60%. «J'ai déjà subi des pressions morales, témoigne-t-elle. Cela traduit par des petites remarques sur mes absences, voir par de la rétention d'informations lorsque je réintègre l'équipe.»

Dans le détail, les chiffres de l'OFS font état d'une progression du temps partiel sur dix ans plus marquée chez les hommes (+43,7%) que chez les femmes (+19,9%). Alors que, de manière générale, les faibles taux d'occupation (en dessous de 50%) ont moins progressé (+7%) que les taux supérieurs au mi-temps (+41,5%). Aujourd'hui, plus de 60% des femmes travaillent à temps partiel, dont plus d'un quart à des taux inférieurs à 50%. Contre un peu plus de 15% chez les hommes, qui, eux, sont à plus de deux tiers au-dessus du mi-temps.

A noter que le projet «Zeitarbeit Schweiz», porté par Männlich, l'association fédérale des organisations militantes pour le temps partiel chez les garçons, s'apprête à lancer une campagne romande d'envergure. Objectif: à terme, atteindre le quorum de 20% d'actifs masculins à temps partiel d'ici à 2020 (+25 000 adeptes par an).

*«Part-Time Employment in Switzerland», Ed. Peter Lang, 2011

Le travail partagé est une alternative mesurable qui séduit 27% des entreprises en Suisse

Nom de code: Go-for-jobsharing. Le projet vise à donner au travail partagé ses titres de noblesse. Il est l'œuvre de l'association PTO (Part-Time Optimisation) et est financé par le Bureau fédéral de l'égalité. Le concept défend? Deux salariés se partagent un même poste de travail, selon des modalités qui leur appartiennent. Ils deviennent ainsi conjointement responsables des objectifs et des résultats. PTO identifie 22 avantages pour cette 3e voie, sorte de chaînon manquant entre le travail à temps plein et celui à temps partiel. Contre 10 inconvénients. Petit vade-mecum non exhaustif. Le *job sharing* a des

implications sur le processus décisionnel. D'un côté, ce dernier peut être rendu plus efficace grâce à l'avis du partenaire professionnel qui vient renforcer - échanges conduisant à un résultat plus abouti - les choix décisionnels. De l'autre, et c'est en cela que réside le défi, il faut prévoir des mécanismes de règlement de différends en cas de désaccord sur une décision importante. Le travail partagé permet d'accéder à des postes dirigeants à 100% (top sharing), tout en travaillant à temps partiel. Avantages par rapport à un taux d'occupation réduit: une réactivité accrue en cas d'absences imprévues et une meilleure gestion des

remplacements conventionnels, ainsi qu'une intégration renforcée du binôme dans l'entreprise par l'échange d'informations. Défauts: le coût du transfert de ces renseignements au sein du couple professionnel (en général, une demi-journée de partage est nécessaire) ainsi que la difficulté d'identifier une personne de référence. Les autres limitations du partage de poste touchent au recrutement. Par exemple, le fait de former une unité composée de deux personnes complique le processus et le suivi d'un engagement. Les premiers mois exigent certains efforts pour trouver un équilibre. A contrario, le

fait d'être deux à se partager un cahier des charges permet de plus facilement gérer un changement de binôme, comme par exemple l'intégration d'un successeur. Ecueil supplémentaire: la charge de travail en partage de poste est proportionnellement - et en théorie seulement - supérieure de 10 à 20% en temps effectif. Cela est dû au fait que la répartition des tâches peut augmenter le nombre de dossiers traités. A cette contrainte s'ajoute un coût fixe plus élevé pour l'employeur (deux ordinateurs, deux places de travail, d'éventuels besoins différenciés en formation, etc.). **D. N.**

Berne vient gâcher la lune de miel du commerce de détail genevois

> Emploi Le Seco refuse d'accorder une extension facilitée à la convention-cadre au-delà de trois ans. Les négociations ont repris de plus belle

Le sentiment de victoire fin 2013 aura été de courte durée. Le Secrétariat d'Etat à l'Economie (Seco) remet aujourd'hui tout en question. Il n'accepte d'accorder l'extension facilitée à la Convention collective de travail (CCT) du commerce de détail genevois que pour trois ans (fin 2017). Les partenaires sociaux, eux, tablaient sur cinq ans (fin 2019).

Ainsi, l'échafaudage du texte, notamment la réévaluation des minima salariaux échelonnée de 3740 à 3980 francs mensuels - 80 francs supplémentaires dès 2014, puis 40 francs les quatre an-

nées suivantes -, est remise en question. Et, avec elle, l'assurance de voir ouvrir les magasins le 31 décembre 2014 et les autres Saint-Sylvestre (normalement jour férié officiel à Genève marquant l'anniversaire de la Restauration de la République).

La dérogation étatique n'est ici accordée pour l'ensemble des magasins genevois (17 000 salariés) qu'en présence d'une base légale sous la forme d'une CCT couvrant l'ensemble de la branche.

Pour les syndicats, ce rebondissement constitue une opportunité de renégocier un accord jugé «a

minima», selon Joël Varone, secrétaire syndical d'Unia Genève.

Pour les milieux patronaux, «l'incertitude actuelle doit être levée d'ici à cet automne», estime Yves Menoud, secrétaire de la Nouvelle organisation des entrepreneurs (NODE), anciennement Fédération des artisans et commerçants.

Toutefois, indépendamment de l'issue des tractations en cours, les membres signataires appliqueront la CCT négociée fin 2013, quand bien même son manque de représentativité est complet. L'accord ne réunit aucun des trois

quorums légaux: majorité d'entreprises affiliées, majorité des travailleurs englobés, et la condition mixte où tous les employeurs liés emploient au moins la moitié des travailleurs concernés.

En temps normal, il faut compter environ six mois pour qu'une procédure d'extension déploie ses effets. «Tout délai supplémentaire peut conduire à de nouveaux risques de chantage, les partenaires ayant des intentions convergentes, mais des intérêts extrêmement divergents», résume Yves Menoud. De son côté, Joël Varone imagine pouvoir tirer profit du

grain de sable introduit par le Seco pour améliorer les contrôles en instaurant un bureau dédié à cette activité et revoir les sanctions.

Dumping fréquent

L'enquête menée entre février et juin 2013 par l'Office cantonal genevois de l'inspection et des relations du travail (Ocirt) a pointé du doigt plusieurs situations de sous-enchère salariale. Selon les secteurs d'activité (habits, chaussures, épicerie), les infractions allaient de 20 à 49% des contrôles.

La Suisse compte 602 CCT, englobant 1,62 million de person-

nes. Quelque 39% des travailleurs bénéficient d'un salaire minimum conventionné. Les autorités ont régulièrement dû se mêler du partenariat social en déclarant l'extension obligatoire d'une CCT. Objectif: éliminer toute distorsion de concurrence entre signataires et non-signataires.

En 2012, 24% des CCT - 12% en 2001 - ont dû être étendues. Elles regroupent à présent, sous cette force obligatoire, près de 800 000 travailleurs, dont les 270 000 salariés du secteur du travail temporaire. **D. N.**