

Concilier vie privée et professionnelle continue d'être souvent problématique en Suisse

La face sombre du temps partiel

« PATRICIA MICHAUD

Marché du travail » Concilier vie privée et vie professionnelle, doper la présence féminine sur le marché de l'emploi, combler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, intégrer les personnes en formation, lutter contre le chômage, voire accroître la productivité des entreprises: le travail à temps partiel est présenté comme la solution miracle à de nombreux problèmes économiques et/ou de société.

De fait, cette forme de travail comporte de nombreux avantages, que ce soit pour les employeurs ou les collaborateurs. Ces derniers ne s'y trompent pas: au troisième trimestre 2016, quelque 1,66 million d'actifs travaillaient à 90% ou moins en terres helvétiques, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Soit 43 000 personnes de plus qu'un an auparavant. En comparaison européenne, la Suisse figure parmi les pays où le temps partiel est le plus répandu. Selon Eurostat, la part des Helvètes travaillant à moins de 100% y représentait 37,8% au quatrième trimestre 2015, contre 20,4% en moyenne dans l'UE, 26% en Suède ou encore 18,8% en France.



« Une partie du temps partiel effectué en Suisse est du sous-emploi déguisé »

Françoise Messant-Laurent

S'il est placé sur un piédestal aussi bien par les défenseurs des patrons que par ceux des salariés ou encore par les femmes, le travail à temps partiel n'en comporte pas moins certaines facettes moins roses. L'une d'entre elles est sa composante subie, plus communément appelée sous-emploi.

Selon la définition de l'OFS, est en sous-emploi toute personne occupée à temps partiel, souhaitant augmenter son pensum et disponible pour le faire à court terme. En 2015, 7,1% des actifs étaient concernés par ce phénomène en Suisse (contre 5,8% en 2004 et 6,4% en 2013).



En Suisse, la maternité est parfois l'occasion de passer au temps partiel avec certaines conséquences sur le plan de carrière. Keystone

A ces chiffres officiels, il faut ajouter la part des travailleurs à temps partiel qui, pour différentes raisons, échappent à la statistique sur le sous-emploi. « Une partie du temps partiel effectué en Suisse est du sous-emploi déguisé », commente Françoise Messant-Laurent, sociologue du travail et professeure honoraire de l'Université de Lausanne. Elle évoque notamment le cas des employés qui doivent se contenter d'un contrat fixe portant sur du temps partiel « et effectuer des heures supplémentaires au gré des besoins de leur patron ».

Membre de la direction du secteur tertiaire chez Unia, Arnaud Bouverat dénonce lui aussi cette pratique qui revient « à faire porter le risque économique d'une entreprise sur le dos de certains employés ». Il prend l'exemple

du commerce de détail, où plusieurs hard-discounters ont pour habitude d'engager des collaborateurs à 60% fixes, en leur faisant miroiter davantage de travail effectif (sous forme d'heures supplémentaires). « Or, si ces heures supplémentaires sont abolies, les salariés en question peuvent rapidement se retrouver dans une situation précaire. »

Pour tordre le cou à ces abus, le syndicaliste plaide pour un renforcement des conventions collectives visant à assurer aux salariés des contrats fixes les plus conformes possible à leur taux d'activité effectif. Dans le même ordre d'idées, les défenseurs du personnel se battent pour mettre fin à une autre injustice touchant certains employés à temps partiel: l'inégalité salariale. Brandissant pour excuse le fait que ces em-

ployés sont – du fait de leurs activités moins régulières – moins expérimentés et engagés, leurs patrons leur accordent des rémunérations plus basses.

Couverture sociale

Parmi les problèmes le plus souvent évoqués en lien avec le travail à temps partiel figure le défaut de couverture sociale. Prenant l'exemple d'une personne qui travaillerait en fixe à mi-temps, Arnaud Bouverat rappelle que « si elle se retrouve au chômage, elle touchera un montant pouvant s'avérer limite ». Quant aux travailleurs cumulant plusieurs mini-pensums auprès d'employeurs différents, ils ne peuvent pas prétendre à une couverture accidents automatique, celle-ci n'étant effective qu'à

partir de 8 heures de travail hebdomadaires pour le même employeur.

Il ne faut pas oublier non plus la fossé séparant les hommes et les femmes en la matière, la Conférence suisse des délégués à l'égalité a émis la recommandation suivante: les travailleurs helvétiques ne devraient pas exercer une activité lucrative à moins de 70%. Au passage, l'organisme met le doigt sur deux autres désavantages du temps partiel: les personnes qui le pratiquent bénéficient généralement d'un accès réduit à la formation continue et les opportunités de carrière sont plus limitées. »

LES MAMANS TRÈS CONCERNÉES

Toutes les catégories de travailleurs ne sont pas touchées de façon égale par le sous-emploi. En ce qui concerne l'année 2015, l'OFS observe un niveau particulièrement élevé de temps partiel subi (14,2%) parmi les employés du secteur de l'hôtellerie-restauration, ainsi que celui de la santé et du social (9,9%). A l'autre bout de l'échelle, les salariés de la construction mécontents de leur pensum sont peu nombreux (2,4%). L'écart se creuse encore si on observe le sous-emploi sous le prisme du genre: l'an dernier, près des trois quarts des personnes subissant leur temps partiel étaient des femmes. Ainsi, plus d'une travailleuse sur dix à l'échelle nationale (11,9%) se trouve dans cette situation, contre 2,9% seulement des travailleurs. A noter que le taux de sous-emploi est particulièrement fort chez les mères exerçant une activité professionnelle à temps partiel (18%).

PMI

La piste du partage d'emploi se développe

Parmi ses défauts, le temps partiel réduit l'accès à la formation continue et tend à limiter les voies de carrière.

C'est justement sur ce dernier front que se bat Irenka Krone-Germann, la directrice de l'association PTO (Part-Time Optimisation). Cette structure promeut le jobsharing (partage d'emploi) en tant que modèle permettant d'allier travail à temps partiel et carrière stimulante. Conduite en 2014 par la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (pour le compte de PTO), la première étude nationale d'envergure sur le sujet a montré que 27% des entreprises établies en

Suisse y ont recours et que près d'un quart de ces emplois sont occupés par des cadres. Pour mémoire, le jobsharing permet à plusieurs personnes de partager un poste à temps plein avec une responsabilité commune, selon des modalités diverses.

S'il résout plusieurs des problèmes liés au travail à temps partiel, le jobsharing – ainsi que, de façon plus large, le fait d'exercer des fonctions managériales à temps partiel – peut en entraîner un autre: le « faux temps partiel », à savoir le fait d'occuper un poste qui engendre presque inexorablement des heures supplémentaires (souvent non payées).

PMI