

Postulat Muriel Thalmann et consorts – Promouvoir les postes à temps partiel (80% - 95%) au sein de l'Administration cantonale vaudoise – Pour une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée – Pour davantage de femmes aux postes clés

Texte déposé

La flexibilisation des postes à 100 % ouvre de nouvelles perspectives aux femmes et aux hommes qui désirent consacrer un peu plus de temps à leur famille tout en poursuivant leur carrière professionnelle. D'après une enquête de l'Office fédéral de la statistique, de plus en plus de jeunes hommes souhaitent aussi assumer une partie de la prise en charge des enfants et des travaux ménagers. En ce qui concerne le canton de Vaud, on observe que le travail à temps partiel est en progression constante depuis les années septante : en 2012, le temps partiel concernait 53 % de la population active féminine et 13 % de la population masculine. Les postes à temps partiel pourraient donc devenir un avantage comparatif sur le marché du recrutement. De plus, on constate que le travail à temps partiel n'est plus limité aux postes subalternes puisqu'il a surtout augmenté parmi les personnes bien qualifiées, ces dernières années.

Ce modèle est encouragé à la Confédération et certains départements en ont même fait une « règle », mettant tous les postes à 100 % systématiquement au concours à 80-100 %, ce qui a conduit à une augmentation conséquente des candidatures féminines. De même, dans l'Administration cantonale neuchâteloise, tous les postes à 100 % sont ouverts aux candidatures de 80 à 100 %, ceci étant mentionné dans les offres d'emploi. Les femmes ne sont de loin pas les seules à profiter de cette flexibilisation du travail : il n'est plus rare de rencontrer des jeunes couples qui ont choisi de travailler, tous deux, à temps partiel (entre 80 % et 95 %) dans le but de passer une journée ou une demi-journée de plus avec leurs enfants, sans renoncer à de bonnes perspectives professionnelles.

S'agissant du canton de Vaud, le règlement sur l'égalité (Régal) de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) définit trois axes prioritaires d'intervention pour garantir l'égalité des chances :

- garantir l'existence de conditions de travail non discriminatoires ;
- encourager une représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

Alors que certaines femmes ont un niveau de formation élevé, elles restent largement minoritaires dans les postes de cadres supérieurs dans l'ACV. Selon Statistique Vaud, elles sont surreprésentées dans les classes 1 à 10 (69 % des emplois plein temps (EPT)) et sous-représentées à partir de la classe 11, totalisant 45 % des EPT des classes 11 à 13 et seulement 25 % des classes 14 à 18, qui sont souvent associées à des postes à responsabilité hiérarchique. L'enquête suisse sur la population active 2012 montre que la plupart des Vaudoises exercent leur activité lucrative sans responsabilité de cadre (65 %), contre 44 % des hommes. Ces derniers sont aussi plus nombreux (10 %) à faire partie de la direction que les femmes (5 %). Enfin, la proportion de femmes occupant un rang hiérarchique supérieur n'est pas plus élevée dans les secteurs d'activité à majorité féminine tels que santé, social et enseignement.

Enfin, on observe dans le canton de Vaud et pour tous les couples, un recul de la responsabilité exclusivement féminine, au profit de la responsabilité commune du travail domestique. Au sein des couples avec enfants, la responsabilité a même triplé. Le groupe socialiste est convaincu que l'ACV se doit d'être exemplaire et qu'elle doit jouer un rôle de pionnier dans le domaine de la conciliation de la vie privée et professionnelle. S'y ajoute le fait qu'un employeur a tout intérêt à s'engager sur la voie de l'amélioration de la conciliation des vies professionnelle et familiale pour les raisons suivantes :

- une plus large répartition des responsabilités et du savoir-faire diminue les risques ;

- l'amélioration de la motivation et de l'engagement des collaborateurs augmente leur productivité et la qualité du travail, sans parler de leur fidélisation ;
- la baisse des absences et de la rotation des employés permet une diminution des dépenses de recrutement et d'initiation du personnel ;
- des mesures favorables à la famille augmentent l'attractivité de l'ACV sur le marché du travail.

L'introduction d'une mesure volontariste dans ce domaine, avec la mise au concours de tous les postes à plein temps à 80 % - 100 %, ou avec une indication relative au temps partiel (p. ex. « possibilité de travailler à temps partiel » ou « taux d'occupation de 80 % à 100 % ») permettrait aux jeunes parents d'envisager une carrière professionnelle sans avoir à « sacrifier » leur vie de famille. Qui n'a pas entendu le fameux « Je n'ai pas vu mes enfants grandir et je le regrette » ? Elle permettrait, de plus, d'augmenter sensiblement le nombre de candidatures féminines pour les postes de cadre et donc d'élargir le choix de l'ACV.

Enfin, l'engagement d'un candidat qui opte pour le temps partiel nécessite une légère adaptation du cahier des charges ainsi que le transfert du solde du pourcentage non alloué au sein du service (p. ex. transfert d'un 20 % d'un adjoint en charge de l'intégration sur un poste de responsable de l'intégration). Ces dispositions doivent également s'appliquer aux postes de cadres.

Au vu de ce qui précède, le groupe socialiste, en cette journée anniversaire du 8 mars, demande au Conseil d'Etat, par le présent postulat, d'étudier l'opportunité :

- d'introduire une certaine flexibilité du travail pour les postes à 100 %, en les mettant systématiquement au concours à 80 - 100 % ;
- d'adapter les cahiers des charges des postes concernés au pourcentage de travail ;
- de réallouer le pourcentage non alloué (entre 5 et 20 %) au sein du service, puis de la direction, afin de renforcer d'autres postes.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures

*(Signé) Muriel Thalmann
et 22 cosignataires*

Développement

La présidente : — Mme la députée Muriel Thalmann étant excusée, Mme Annick Vuarnoz développera son postulat.

Mme Annick Vuarnoz (SOC) : — *(Remplaçant Mme Muriel Thalmann.)* La flexibilisation des postes à 100 % ouvre de nouvelles perspectives aux femmes et aux hommes qui désirent consacrer un peu plus de temps à leur famille, tout en poursuivant leur carrière professionnelle. Ce modèle est encouragé par la Confédération, par exemple. Certains départements en ont même fait une règle, mettant tous les postes à 100 % systématiquement au concours à 80 % ou 100 %, ce qui a conduit à une augmentation conséquente des candidatures féminines. De même, dans l'Administration cantonale neuchâteloise, tous les postes à 100 % sont ouverts aux candidatures de 80 % à 100 %, cela étant mentionné dans les offres d'emploi.

Les femmes ne sont de loin pas les seules à profiter de cette flexibilisation du temps de travail. S'agissant du canton de Vaud, le règlement sur l'égalité (Régale) de l'Administration cantonale vaudoise (ACV) définit trois axes d'intervention prioritaire pour garantir l'égalité des chances :

- garantir l'existence de conditions de travail non discriminatoires ;
- encourager une représentation équitable des deux sexes dans tous les secteurs et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- favoriser la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.

Alors que certaines femmes ont un niveau de formation élevé, elles restent largement minoritaires dans les postes de cadres supérieurs, dans l'ACV également. Selon Statistiques Vaud, elles sont

surreprésentées dans les classes 1 à 10 (69 % des emplois à temps plein) et sous-représentées à partir de la classe 11. Elles forment seulement 25 % des classes 14 à 18, qui sont souvent associées à des postes à responsabilité hiérarchique. L'enquête suisse sur la population active 2012 montre que la plupart des Vaudoises exercent leur activité lucrative sans responsabilité de cadre (65 %) contre 44 % des hommes. Ces derniers sont aussi plus nombreux que les femmes à faire partie de la direction. Enfin, la proportion de femmes occupant un rang hiérarchique supérieur n'est pas plus élevée dans les secteurs d'activité à majorité féminine tels que la santé, le social ou l'enseignement.

Le groupe socialiste est convaincu que l'ACV se doit d'être exemplaire et qu'elle doit jouer un rôle de pionnière dans le domaine de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. S'y ajoute le fait qu'un employeur a tout intérêt à s'engager sur cette voie, pour plusieurs raisons :

- l'amélioration de la motivation et de l'engagement des collaborateurs augmente la productivité et la qualité du travail, sans parler de la fidélisation ;
- la baisse des absences et la rotation des employés permet une diminution des dépenses de recrutement et d'initiation du personnel ;
- des mesures favorables à la famille augmentent l'attractivité de l'ACV sur le marché du travail.

L'introduction d'une mesure volontariste dans ce domaine permettrait aux jeunes parents d'envisager une carrière professionnelle sans avoir à sacrifier leur vie de famille. Elle permettrait également d'augmenter sensiblement le nombre de candidatures féminines pour les postes de cadre et donc d'élargir le choix de l'ACV. Enfin, l'engagement d'un candidat qui opte pour le temps partiel nécessite une légère adaptation du cahier des charges, ainsi que le transfert du solde du pourcentage non-alloué au sein du service. Ces dispositions doivent également s'appliquer aux postes de cadres.

Au vu de ce qui précède, en cette journée anniversaire du 8 mars, le groupe socialiste, demande au Conseil d'Etat, par le présent postulat, d'étudier l'opportunité d'introduire une certaine flexibilité du travail pour les postes à 100 % en les mettant systématiquement au concours de 80 à 100 %, d'adapter les cahiers des charges des postes concernés au pourcentage de travail et de réallouer le pourcentage non-alloué au sein du service ou de la direction afin de renforcer d'autres postes.

Le postulat, cosigné par au moins 20 députés, est renvoyé à l'examen d'une commission.