

## RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

### sur le postulat Muriel Thalmann - 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

#### **Rappel du postulat**

*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 de l'Administration cantonale vaudoise (Régale) définit 3 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 à l'ACV. Selon StatVD, elles sont surreprésentées dans les classes 1 à 10 (69% des 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 cadres (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 le je 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'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, dans la mesure du possible, au concours 80-100%.*

## Rapport du Conseil d'Etat

### 1. EN PREAMBULE

Offrir les meilleures conditions possibles en faveur d'une conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi que favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités sont une priorité du Conseil d'Etat. Œuvrer pour permettre aux collaborateur-trice-s de s'épanouir dans la vie familiale tout en poursuivant leur carrière professionnelle, constitue la pierre angulaire d'un personnel motivé et engagé pour délivrer des prestations de qualité à la population. Cependant, la question de la conciliation et celle permettant à davantage de femmes d'accéder aux postes clés et aux postes de cadre appellent un ensemble de mesures et de conditions. Publier les offres d'emploi à un taux d'occupation flexible est une réponse possible, mais pas la seule. La problématique se rapporte à des enjeux plus larges que sont, outre la promotion du temps partiel, l'offre de congés adaptés à une vie familiale et sociale, la mise à disposition en nombre suffisant de places d'accueil en structure pré- et parascolaire ou encore l'aménagement du temps de travail (annualisé, compte-épargne temps, télétravail, home office). En tant qu'Etat-employeur responsable, le Conseil d'Etat s'est engagé en faveur de l'égalité salariale qu'il souhaite concrétiser par des mesures favorisant la mixité des métiers, le maintien de l'employabilité des collaborateur-trice-s à temps partiel par la formation continue, la valorisation des années consacrées à l'éducation des enfants au moment de la fixation du salaire initial, la sensibilisation des cadres aux enjeux de genre en matière RH et l'identification de femmes à fort potentiel. La publication des offres d'emploi à plein temps avec un taux variable de 80% à 100% fait partie de ce train de mesures adopté en septembre 2018. Il est à relever également qu'un changement générationnel s'opère, les hommes étant de plus en plus nombreux à s'investir dans la sphère familiale et à demander et à obtenir une activité à temps partiel.

### 2. LE TEMPS PARTIEL AU SEIN DE L'ADMINISTRATION CANTONALE VAUDOISE (ACV)

Le postulat fait référence à l'attractivité croissante du temps partiel et à sa progression même parmi les personnes occupant des postes à responsabilités. Tout comme la tendance décrite dans le postulat, l'Etat de Vaud offre un environnement favorable au temps partiel avec près de la moitié (49%) de son personnel occupant des postes à un taux d'occupation inférieur à 90 % (personnel régulier de l'ACV et du CHUV à novembre 2018). En comparaison, la part de personnes actives occupées travaillant à temps partiel (< de 90%) au 3e trimestre 2018 s'élève en Suisse à 37.3 %<sup>1</sup>. Le temps partiel est présent parmi les postes de cadres mais dans une moindre mesure tant à l'ACV (16,4 %) qu'au sein de la population active occupée suisse (18,8 %<sup>2</sup>). Cette comparaison est toutefois quelque peu biaisée dans la mesure où la définition de cadre varie d'un secteur à l'autre. D'autre part, toute une série de métiers à l'ACV, en particulier l'enseignement, ne connaissent pas la notion de cadre.

Le type de métier semble avoir un effet sur le temps partiel des hommes et des femmes : une étude comparative entre administrations cantonales romandes sur le personnel montre que, dans les métiers masculins<sup>3</sup>, seulement 7 % des hommes travaillent à temps partiel alors qu'ils sont 48 % dans les métiers mixtes et 48 % dans les métiers féminins ; 43 % des femmes actives dans les métiers masculins le sont à temps partiel, alors que cette proportion monte à 68 % dans les métiers mixtes et à 72 % dans les métiers féminins. Ainsi la féminisation et la mixité des métiers ont tendance à favoriser le recours au temps partiel, en particulier par les hommes, et pourraient être considérées comme une des clés de progression de ce dernier.

### 3. OFFRES D'EMPLOI ET RECRUTEMENT DE FEMMES CADRES

Le postulat demande que les offres d'emploi de postes à plein temps soient publiées avec la mention d'un taux d'occupation compris entre 80 % et 100 %. Entre 2015 et 2016, près de 55 % des offres d'emploi pour les postes à l'ACV (hors enseignement et CHUV) proposaient un taux d'occupation variable. Au-delà de la question de la publication des offres d'emploi, celle du taux d'occupation effectif à l'embauche se pose : 74,7 % de ces dernières a concerné des postes à temps partiel<sup>4</sup>. L'entrée en vigueur de la mesure consistant à publier les offres d'emploi à plein temps à un taux variable est effective depuis la mi-septembre 2018, y compris pour tous les postes de cadres. Le Conseil d'Etat cherche ainsi à encourager la postulation de femmes à des postes à hautes

<sup>1</sup> OFS, ESPA, taux d'occupation des personnes actives occupées de 1991 à 2018

<sup>2</sup> OFS, « Le travail à temps partiel en Suisse », juillet 2006.

<sup>3</sup> Un métier est dit masculin ou féminin, lorsque la part des hommes, respectivement des femmes, est de 20 points supérieurs à leur part dans la population active occupée, soit 75 % d'hommes pour les métiers masculins (les hommes représentent 55 % de la population active occupée) et 65 % de femmes pour les métiers féminins (les femmes représentent 45 % de la population active occupée).

<sup>4</sup> Cognos @ indicateurs RH, RH02.001 – Taux d'entrée à l'ACV en 2018

responsabilités. D'ailleurs, le Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) appliquait déjà cette mesure depuis 2013 pour la plupart des postes.

Le traitement des données sur les catégories de cadres à l'ACV démontre que le temps partiel est très répandu parmi les cadres experts hommes, avec 30 % d'entre eux à temps partiel (contre 3,1 % parmi les cadres supérieurs). On peut y voir probablement l'évolution des nouvelles générations qui souhaitent travailler à temps partiel pour s'investir dans la vie familiale. Par ailleurs, la présence de près de 50 % de femmes parmi les cadres experts indique que ces dernières sont bien présentes dans les postes qualifiés.

La plus faible présence de femmes au sein des cadres de direction générale (20 %) pose la question délicate du recrutement des femmes à des fonctions supérieures de l'administration et en particulier celle de l'appel des candidatures féminines : sur les quatre dernières années, seulement 30 % des candidatures pour les fonctions dirigeantes et exposées provenaient de femmes. Le Conseil d'Etat a conscience de la difficulté d'attirer des profils féminins pour ces fonctions qui jusqu'à récemment n'existaient pas à temps partiel. La mesure adoptée concernant la publication du taux variable dans les offres d'emploi ainsi que celle visant le développement des compétences cadres des collaboratrices ou encore celle de composer un comité de recrutement des cadres avec au moins une femme, sont autant d'actions qui visent le même objectif : augmenter la présence des femmes dans les hautes fonctions de l'administration. Cependant, d'autres mesures de conciliation entre la vie familiale et professionnelle sont envisageables pour ces fonctions, comme pour d'autres à l'ACV d'ailleurs, en particulier le télétravail.

Les données fournies à la faveur de la présente font l'objet d'un suivi (monitoring) pour, d'un part, connaître leur évolution et, d'autre part, prendre les mesures nécessaires afin de renforcer l'attractivité de l'Etat.

#### 4. CONCLUSION

Dans son programme de législature, le Conseil d'Etat s'est engagé à renforcer l'attractivité de l'Etat employeur, en adoptant huit mesures favorisant l'égalité salariale entre les collaboratrices et les collaborateurs. Font partie de ce plan un certain nombre d'actions dont celle demandée par la postulante, à savoir la généralisation des publications avec un taux variable de 80 % à 100 % des offres d'emploi pour des postes à plein temps, qui est en vigueur depuis septembre 2018. D'autres mesures viennent la compléter : valoriser les années consacrées à l'éducation des enfants au moment de la fixation du salaire initial, favoriser la mixité des métiers, encourager les chef-fe-s de service à promouvoir les collaboratrices présentant un potentiel professionnel pour accéder à des postes cadres, veiller à garantir une représentation féminine au sein du comité de recrutement des fonctions dirigeantes et exposées et mener un contrôle régulier de l'égalité salariale.

Les candidat-e-s, en particulier les nouvelles générations, recherchent aujourd'hui un employeur offrant de bonnes conditions d'embauche et ouvert à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. L'Etat de Vaud, en particulier par la réelle possibilité de travailler à temps partiel, même pour des postes à responsabilités, vise à être un employeur attractif. Convaincu de l'importance d'offrir de bonnes conditions et mettant tout en œuvre pour les concrétiser, le Conseil d'Etat estime tout aussi essentiel de les faire connaître et de les promouvoir. Il a inscrit ainsi dans son programme de législature non seulement un plan d'égalité salariale regroupant les nouvelles mesures mentionnées, mais également la mise en place d'une politique de promotion de l'Etat employeur visant à attirer encore davantage des candidat-e-s motivé-e-s et compétent-e-s et en particulier les femmes.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 15 mai 2019.

La présidente :

*N. Gorrite*

Le chancelier :

*V. Grandjean*