

COLLECTION DES RaPPORTS

JUILLET 93

■ N° 137

ASPIRATIONS ET FREINS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Georges Hatchuel

avec la collaboration de :

Ariane Dufour - Guy Poquet

Valérie Carrère - Sophie Richard

~~CREDOC-DIRECTION~~

~~IMPORTANT~~

~~Ce rapport est actuellement soumis à embargo ou à diffusion restreinte par le commanditaire de l'étude dont il traite. Il vous est adressé au titre de vos responsabilités à l'égard du Centre.~~

Crédoc - Collection des rapports.
N° 137. Juillet 1993.

~~VOUS DEMANDONS DE NE PAS LE
DIFFUSER~~

CREDOC•Bibliothèque



CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

Aspirations et freins au travail à temps partiel dans la fonction publique

Note de synthèse

A l'heure même où les débats et les réflexions sur "*le partage du travail*" se multiplient, force est de constater que les informations disponibles en France sur le **travail à temps partiel** restent encore relativement rares. Ce manque relatif a trait aussi bien aux pratiques qu'aux attentes et aspirations en la matière.

Le travail réalisé, effectué à la demande du Commissariat Général du Plan, ne prétend aucunement combler toutes ces lacunes. On y trouve, certes, un cadrage général des attentes de la population salariée dans le domaine. Mais il est surtout centré sur l'étude de l'**analyse du temps partiel choisi dans la fonction publique**. Un double objectif était ici poursuivi :

- . Mesurer les attentes et les aspirations des agents titulaires de la fonction publique en matière de travail à temps partiel (TTP) ;
- . Identifier les obstacles et les freins actuels au développement du TTP dans ce secteur.

Pour ce faire, trois sortes d'investigations ont été réalisées :

1 - Une série d'entretiens avec des responsables du personnel de différents secteurs de la fonction publique (administrations centrales, collectivités locales, établissements hospitaliers). L'objectif n'était pas ici d'analyser dans le détail toutes les modalités de fonctionnement du TTP, mais d'apprécier directement, auprès de la hiérarchie, la façon dont le travail à temps partiel était perçu par les responsables. *Comment la hiérarchie voit-elle cette forme de travail ? Comment*

gère-t-elle sa mise en application et quel rôle joue-t-elle éventuellement dans le relatif plafonnement des demandes ? Voilà les questions auxquelles nous cherchions à répondre.

2 - Une analyse des opinions et des aspirations des agents de la fonction publique en matière de TTP. A cette fin, une enquête quantitative a été réalisée, en février-mars 1993, auprès **d'un échantillon représentatif de 700 agents titulaires (militaires exclus), travaillant à temps plein.** Dans un second temps, douze entretiens semi-directifs ont été effectués auprès d'agents déjà enquêtés lors de cette phase quantitative, afin de mieux comprendre le sens et le contenu de certaines des réponses fournies.

3 - Une analyse approfondie de la façon dont les agents travaillant déjà à temps partiel vivaient cette forme de travail. Pour ce faire, vingt entretiens semi-directifs ont été réalisés, afin d'apprécier les éventuelles hésitations ou difficultés auxquelles se trouvent confrontés les agents avant le dépôt d'une demande de TTP, ou lors de la mise en pratique de leurs horaires réduits.

Deux séries d'enseignements se dégagent de ces investigations. La première concerne l'aspiration profonde qui semble exister, chez les agents de la fonction publique, vis-à-vis du travail à temps partiel. La seconde est relative aux multiples freins et blocages qui limitent l'expression des demandes.

Une véritable aspiration au temps partiel

Alors que déjà un bon dixième des salariés français (12 à 13%), tous secteurs confondus, exercent à temps partiel, 19% de ceux qui travaillent à temps plein souhaiteraient réduire leurs horaires **avec une diminution de leur salaire.** La demande de TTP semble être un peu plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé : **21% des agents titulaires de la fonction publique exerçant à temps plein expriment ce souhait.**

Les différences sont, certes, sensibles entre les hommes et les femmes. Mais si un quart des agents de sexe féminin souhaitent travailler à temps partiel, ce désir est loin d'être négligeable chez leurs homologues masculins : 17% d'entre eux l'expriment. De façon générale, on relève que l'attente de temps partiel est plus élevée chez les

cadres moyens, les diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur, disposant de revenus confortables. Deux caractéristiques, outre le sexe de l'agent, exercent une influence forte sur l'expression de cette demande : **le niveau de vie du foyer et la présence d'un jeune enfant**. Un tiers des agents de sexe féminin dont le revenu annuel, dans leur foyer, est supérieur à 150 000 francs souhaitent en effet travailler à horaires réduits et 36% des femmes ayant à charge un enfant de moins de six ans.

De fait, l'aspiration au temps partiel est particulièrement importante chez les fonctionnaires de sexe féminin, mères de jeunes enfants, appartenant aux catégories moyennes et aisées, et dont le conjoint est lui-même actif.

Les formules préférées sont plutôt celles où le temps de travail est faiblement réduit (les trois quarts des demandeurs ne souhaitent pas descendre en dessous de 70%). Mais on remarque aussi que l'envie de travailler à temps partiel peut être, pour certains, plus forte que l'inconvénient de ne pas avoir totalement la possibilité de choisir la durée précise de la réduction de son temps de travail : finalement, 39% des agents souhaitant travailler à temps partiel accepteraient de travailler à **mi-temps**, même si on ne proposait que cela.

Bien entendu, l'expression de ces souhaits est fortement liée aux contraintes financières de chacun. On remarque d'ailleurs qu'il existe **une très forte sensibilité de la demande à d'éventuelles incitations financières** : l'attribution de conditions avantageuses telles qu'une diminution de salaire non proportionnelle à la réduction du temps de travail (appréciée ici à travers un exemple : un travail à 80% payé à 90%) pourrait ainsi conduire à **multiplier par deux la demande spontanée**.

Ces chiffres, dont on peut bien sûr penser qu'ils sont probablement trop élevés pour que tous les salariés intéressés passent effectivement à l'acte, montrent néanmoins combien est fort le désir de travailler à horaires réduits. Le TTP apparaît en effet à bien des agents comme une espèce de rêve, un "doux rêve", un idéal, comme cette possibilité d'épanouissement personnel, de détente ou de "respiration" qu'ils attendent. Or, malgré ce désir profond, force est de constater un véritable décalage entre les souhaits et la réalité, entre les attentes et les pratiques effectives.

Une série de freins cumulés

Ce décalage semble, pour beaucoup, tenir à l'existence d'un certain nombre de freins et d'obstacles à la formulation des demandes, freins d'autant plus difficiles à appréhender dans toute leur étendue qu'ils reposent en grande partie sur ce qu'on appellera un "certain climat" et quelques "non-dits", malaisés à cerner. Comme s'il n'existait pas **un seul** élément déterminant, constituant un obstacle absolu au travail à temps partiel, mais **une série** de facteurs se cumulant et s'enchaînant mutuellement. Les "nécessités de service" expliquent, bien entendu, pour autant qu'on puisse objectivement les apprécier, une partie des décalages qui existent en la matière entre les souhaits et la réalité. Mais, précisément, cette notion semble laisser place à une série d'interprétations ou d'attitudes révélatrices de ces multiples non-dits, de ces gênes et obstacles influant sur la formulation des demandes. Car, en fin de compte, on observe que les refus opposés par la hiérarchie sont, dans le domaine, relativement rares : souvent le salarié, craignant ou anticipant un éventuel désaccord, renonce de lui-même à l'idée de déposer une demande, renonce de lui-même à **envisager** l'idée même de la formuler.

Certes, nous n'y reviendrons pas, tous les individus aspirant à réduire leur temps de travail ne déposeront pas de demande, tout simplement parce que ce "doux rêve" a un coût financier que tous les agents ne peuvent supporter. Mais, au-delà de cet aspect, cinq freins principaux se dégagent de nos investigations : *la sous-information des agents, l'image du TTP, l'attitude de la hiérarchie, les craintes sur l'évolution de carrière, l'absence de compensation des horaires.*

Une sous-information notable des agents

Deux tiers des agents semblent avoir une connaissance plus que floue de leurs droits en matière de temps partiel : presque 4 sur 10 (39%) déclarent connaître "vaguement" les possibilités légales offertes ; 28% ne les connaissent pas du tout. Les raisons de cet état de fait sont à rechercher dans le choix effectué par la hiérarchie de ne "rien faire", ni pour inciter aux demandes, ni pour les désinciter. De fait, cette volonté affichée de "non-incitation", visant à privilégier "la démarche personnelle reposant sur le principe du volontariat", cette absence même de publicité des textes relatifs à l'exercice de fonctions à temps partiel peuvent à elles seules, à tort ou à raison, accréditer l'idée auprès des agents que des réticences existent chez les supérieurs hiérarchiques en matière de TTP. En tout état de cause, le demandeur potentiel, contraint à une démarche personnelle auprès de sa direction, ne peut pas ne pas en

ressentir une certaine gêne, favorisant chez lui une véritable auto-censure. Dans ces conditions, c'est principalement du côté des collègues que l'on recherche les informations - en particulier ceux travaillant à temps partiel - Or, eux-mêmes, confrontés à ce même problème, ont souvent acquis la conviction que ce manque d'informations relevait d'un acte volontaire destiné à laisser planer un doute sur le sujet.

De fait, ce type de diffusion des renseignements, cette volonté de ne pas intervenir par la voie officielle, ont au moins deux conséquences négatives sur l'image du TTP et son développement : d'une part, l'absence d'informations contribue à accroître les doutes, les craintes sur ce que le TTP implique, sur ce qu'il peut entraîner, et favorise les rumeurs. D'autre part, cela tend à accréditer l'idée, fortement présente chez les agents exerçant à temps partiel, que le TTP est un "droit relatif", concédé un peu de façon relationnelle par les responsables qui le veulent bien.

Un autre phénomène apparaît relativement frappant : ce sont précisément les agents le plus sensibles à d'éventuelles incitations financières qui sont relativement le moins bien informés des possibilités offertes. Comment pourraient-ils connaître, dans ces conditions, les incitations de ce type existant déjà dans la fonction publique ? D'autant qu'une bonne partie des salariés exerçant eux-mêmes à temps partiel semblent aussi ignorer l'existence de tels avantages.

Une image plus ou moins dévalorisée du TTP

Cette image dévalorisée répond à toute une série de **présupposés**, qui montrent combien les évolutions seront lentes avant que les choses ne **changent**. En tout état de cause, le TTP serait supposé être plus ou moins "réservé" à certains groupes de population, à des groupes confrontés à peu de responsabilités, voire à des individus "peu attachés à leur travail".

D'abord, psychologiquement, cette formule semble profondément liée, dans la représentation qu'en ont les agents et la hiérarchie, à une cause bien précise et à un public bien déterminé : l'image du TTP semble aller de pair avec celle d'un domaine pour ainsi dire réservé **aux femmes, mères de jeunes enfants**. Evidemment, cette conception est favorisée par le seul examen du profil de ceux qui en sont les bénéficiaires actuels.

Ensuite, à en croire les opinions en cours, toutes les mères de famille ne semblent apparemment pas touchées également par le TTP : le fait qu'elles travaillent à horaires réduits est souvent évoqué comme lié à la fonction - sans responsabilités - qu'elles exercent. Ainsi convient-on généralement que les cadres - hommes ou femmes - ne sont pas dans une situation favorable vis-à-vis du temps partiel. D'ailleurs, leurs demandes sont plus souvent refusées, leurs fonctions allant, semble-t-il, nécessairement de pair avec une présence quotidienne, celle de tous les instants.

Enfin, l'ensemble de ces éléments sont à rattacher à la conception même que chacun a de son travail et de ses fonctions. Car le demandeur de TTP paraît, d'une certaine façon, "suspect" de ne pas s'épanouir dans sa fonction, suspect même quant à l'intérêt qu'il porte à son travail, **tant compétence semble aller de pair avec présence**. Travailler à temps partiel ne "ferait pas sérieux". Tenter de renoncer à la norme, celle du travail à temps plein, huit heures par jour, cinq jours sur sept au minimum, revient alors à s'exposer à des interrogations d'autant plus fortes que le postulant lui-même est attaché à son poste et qu'il a le sentiment d'être difficilement remplaçable.

C'est bien dans ce contexte qu'il faut comprendre la pratique quasi-systématique qui semble s'être instaurée de **justification des demandes**. Comme s'il était indispensable de toujours **légitimer** le désir de travailler à temps partiel, comme s'il était difficile - inconcevable pour certains ? - de demander à travailler à horaires réduits sans raisons majeures. Ainsi, la justification des demandes ("l'alibi officiel") - justification indispensable aussi bien auprès de la hiérarchie qu'auprès des collègues - devient-elle une des façons de tenter d'éviter de culpabiliser, comme si l'existence de raisons justificatives légitimes était là pour prouver que le postulant avait toujours, pour son poste, l'intérêt que se doit d'avoir tout travailleur responsable.

L'attitude de la hiérarchie

Certes, le sentiment prévaut que la hiérarchie est plutôt défavorable aux demandes de TTP : 61% des agents travaillant à temps plein le pensent. 87% des agents de catégorie A considèrent aussi que, de façon générale, "le TTP n'est pas encouragé par la hiérarchie".

Ces réticences ressenties tiennent d'abord à la "neutralité ostentatoire" que les responsables veulent afficher. On l'a vu, la volonté affirmée de n'inciter en rien à travailler à temps partiel revient, dans une certaine mesure, à mettre le postulant dans une situation de gêne psychologique, mêlant auto-censure et culpabilisation.

Ces réticences semblent d'ailleurs bien davantage ressenties chez les agents exerçant à temps partiel, car le dépôt de leur demande se traduit souvent par la nécessité d'engager diverses négociations préalables, notamment sur le pourcentage de TTP à retenir ou sur le choix des horaires d'absence. Ensuite, parce que la crainte de non-renouvellement de son temps partiel, crainte semble-t-il favorisée par la hiérarchie, pèse fortement auprès de ces agents.

Mais ces réticences ne semblent pas relever - pour autant qu'on puisse le juger - d'une véritable opposition, systématique, de la hiérarchie au temps partiel. Il semblerait plutôt que les responsables ont le sentiment de se trouver confrontés à une législation qui, pensent-ils, pourrait créer, s'ils n'y prennent garde, la désorganisation de leur service. Dans ce contexte, leur volonté de ne rien faire pour inciter au TTP se traduit chez les agents par un "imperceptible malaise", favorisant toutes sortes de craintes, ayant précisément pour effet de limiter les demandes.

La "tâche" des responsables est facilitée en cela par deux éléments : d'une part, l'image déjà évoquée du TTP, d'autre part, le fait que les horaires d'absences ne sont pas compensés. Ces deux éléments cumulés contribuent d'ailleurs à faire en sorte que globalement, l'application de la notion de "nécessités de service" - même si celle-ci ne va pas sans soulever des réactions liées à son côté hautement subjectif - recueille une relative compréhension d'une majorité d'agents exerçant à temps plein.

Ce n'est pas que les agents considèrent vraiment que les possibilités de développement du TTP aient atteint leurs limites : 52% estiment au contraire qu'on peut encore augmenter ces possibilités dans leur service. Mais globalement, le climat général est, sur ce point, peu conflictuel puisque, finalement, rares sont les demandes refusées. On en a vu les raisons : peu sont en fait déposées, et elles ne le sont que si l'on pense qu'elles ne risquent pas d'être repoussées.

Les risques sur l'évolution de carrière

S'il est un sentiment relativement bien diffusé, c'est bien celui du risque que le TTP ferait peser sur le déroulement de carrière : 63% des agents estiment que cette formule gêne l'évolution de carrière, influe sur l'avancement. 42% considèrent aussi que s'ils devaient exercer à horaires réduits, ils s'exposeraient au risque de ne pas garder la même fonction. Cette crainte est, au demeurant, encore plus présente chez les hommes et les cadres.

De fait, l'idée semble très souvent présente chez les fonctionnaires exerçant à plein temps que les personnels à horaires réduits ont fait un **choix**, qui repose sur l'acceptation de l'impossibilité de concilier TTP et évolution de carrière : une carrière ralentie serait le résultat quasiment inévitable de ce choix. D'ailleurs, une bonne partie - mais pas tous - des agents travaillant à temps partiel considèrent que ces craintes sont justifiées: cette confirmation est faite surtout par les cadres ou par les agents évoquant la carrière des cadres. Mais, finalement, ce constat est formulé par les salariés de façon quelque peu désabusée, comme si, lorsque l'on avait décidé de formuler sa demande, on reconnaissait avoir fait un choix définitif : une qualité de vie, plutôt qu'un déroulement de carrière.

Autrement dit, l'expression de l'aspiration à travailler à temps partiel, et la formulation d'une telle demande, apparaissent très directement liées aux craintes que l'on peut avoir sur sa carrière, comme si, pour certains, les horaires réduits étaient, certes, une possibilité ouverte à tous, mais comportaient un tel risque pour leur fonction que seuls quelques-uns - des femmes éventuellement ? - pouvaient se permettre de le prendre.

C'est ainsi que se trouvent finalement réunis divers éléments convergents traduisant les difficultés psychologiques auxquelles se heurte l'aspirant éventuel au temps partiel. Toute une série de freins le conduit à considérer le travail à horaires réduits comme une espèce de **renoncement** : renoncement à une norme acquise, reconnue, le travail à plein temps, renoncement à certaines responsabilités, voire à sa carrière. Comment, dans ces conditions, déposer une demande de TTP si cela est, dans l'imaginaire de chacun, réservé à certains groupes d'agents, si l'on sait qu'il est inévitable et admis que sa carrière en sera ralentie, si l'on pense que cette demande sera refusée et si l'on comprend même l'attitude de la hiérarchie ? D'ailleurs, 44% des agents travaillant à temps plein considèrent que s'ils devaient faire une demande, celle-ci serait refusée.

En définitive, la diffusion du TTP apparaît aujourd'hui surtout reposer sur la volonté des agents les plus décidés - ou les plus contraints - ,ceux qui acceptent malgré tout de prendre le risque de contrevenir à la norme. La difficulté de ce choix est d'autant plus forte, d'ailleurs, qu'une véritable pression psychologique semble continuer à peser, ensuite, sur les agents ayant pris la décision de passer au temps partiel.

L'absence de compensation des horaires

Cette pression psychologique, "ce combat de tous les jours" que constitue le travail à temps partiel sont liés au fait, très souvent évoqué par les enquêtés, que le passage au TTP se traduit fréquemment, pour l'agent, par la nécessité d'effectuer la même charge de travail en moins de temps.

Celui-ci a alors le sentiment de devoir lui-même assumer, au niveau individuel, une tâche que la hiérarchie ne prend pas en charge : celle de "gérer le temps partiel", de l'organiser. Car souvent, la condition explicite au passage au TTP consiste dans le fait que "rien ne doit changer" dans le service.

Cette non-compensation des horaires conduit globalement à une série d'effets pervers qui ne peuvent qu'accroître les préventions attachées à cette forme de travail. Certains collègues des agents exerçant à horaires réduits ne considèrent-ils pas que le TTP constitue une gêne pour leur service, que leur travail en est accru ? Certains agents à temps partiel n'estiment-ils pas quelque peu avoir été pris au piège d'une politique qualifiée abruptement d' "hypocrite" ?

Mais plus lourd de conséquences, ce type de fonctionnement tend aussi à accréditer comme définitive - car il s'agit d'un constat unanime - l'idée que **le TTP ne crée pas d'emplois**. Ainsi, est mise à bas, par la pratique, un des arguments parmi ceux les plus couramment avancés pour souligner l'intérêt collectif d'un développement du TTP, celui lié au "partage du travail".

Relancer le travail à temps partiel ?

Dans ce contexte, tenter de lever cette série d'obstacles et de freins peut évidemment constituer un premier élément, probablement décisif, d'une relance du TTP dans la fonction publique. Car deux considérations fortes subsistent, révélatrices d'une véritable demande sociale : d'une part, plus d'un fonctionnaire sur cinq souhaite personnellement travailler à temps partiel. D'autre part, malgré les inconvénients évoqués, le TTP est reconnu par les agents qui le pratiquent comme un véritable "besoin" pour leur vie personnelle : rares sont ceux qui envisagent de l'abandonner¹.

¹ Une raison avancée d'éventuelle reprise du temps plein réside cependant dans le calcul des droits à la retraite.

Dans ces conditions, on peut penser, à l'issue de nos entretiens, que c'est probablement autour **d'une double volonté** que pourrait être relancé le TTP dans la fonction publique : **celle d'améliorer l'information, celle "d'organiser le temps partiel"**. Dans les deux cas, cette volonté ne devrait pas se limiter à des changements matériels, mais aussi viser à des changements psychologiques. C'est dire la difficulté de la tâche.

L'amélioration de l'information devrait bien sûr concerner les possibilités légales existantes, les modalités du passage à temps partiel, les droits et les devoirs des agents, les conséquences de leur choix. Mais elle devrait aussi viser le concept même de temps partiel, sa signification et tenter de lever, tant que faire se peut, les effets de culpabilisation liés à l'image actuelle de cette formule de travail.

"L'organisation du temps partiel" est une tâche encore plus lourde par ce qu'elle implique dans les changements de comportements et d'habitudes. Elle nécessite des synergies entre services et appelle la mise en place d'une gestion plus complexe - mais plus souple - des personnels : elle suppose d'organiser véritablement le travail en conséquence.

Certes, l'amélioration de l'information et l'organisation du temps partiel doivent, bien entendu, aller de pair pour éviter que le système n'atteigne rapidement ses limites. Mais, même dans ce cas, les conditions du développement du TTP ne pourront être réunies que s'il est possible de créer des **emplois nouveaux en contrepartie des réductions d'horaires**. Cette création d'emplois corrélative au développement du TTP, seule condition à un vrai partage du travail consenti, implique bien sûr de véritables choix politiques, ceux correspondant à la volonté de mettre en place, dans la fonction publique, une politique globale et volontariste du temps partiel. On peut évidemment se demander si ce n'est pas une impulsion de ce type qui pourrait donner corps à la perspective, si souvent évoquée, de réaliser, en France, un véritable "partage du travail".



ASPIRATIONS ET FREINS AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Georges Hatchuel

avec la collaboration de :

Ariane Dufour - Guy Poquet

Valérie Carrère - Sophie Richard

Cette étude a été financée par le Commissariat Général du Plan

Secrétariat : Lucette Laurent
Micheline Béliot
Claire Faret

JUILLET 1993

142, rue du Chevaleret
7 5 0 1 3 - P A R I S

Nous remercions vivement, pour leur accueil et leur collaboration, les nombreuses personnes qui ont accepté de nous recevoir dans le cadre de la réalisation de cette étude : responsables administratifs, responsables du personnel de nombreux ministères, de municipalités et d'établissements hospitaliers, agents de la fonction publique, qui ont bien voulu répondre à nos questions et nous fournir, à des titres divers, les éléments d'informations ou d'appréciation dont ils disposaient.

Les erreurs ou inexactitudes qui subsistent dans ce texte, comme les opinions qui y sont émises, restent bien entendu de la seule responsabilité de l'auteur.

S O M M A I R E

	Pages
Introduction	1
CHAPITRE I : Quelques éléments sur la demande sociale en matière de temps partiel	13
Section 1. Une sensible aspiration au travail à temps partiel	14
Section 2. D'éventuelles incitations financières pourraient sensiblement accroître la demande	19
CHAPITRE II : Les opinions des agents travaillant à temps plein : leurs aspirations vis-à-vis du TTP, les freins ressentis	25
Section 1. Les opinions générales sur le travail à temps partiel	27
Section 2. Connaissance, informations et incitation au travail à temps partiel dans la fonction publique	45
Section 3. Les aspirations des agents de la fonction publique vis-à-vis du temps partiel	57
Section 4. Les freins ressentis au travail à temps partiel dans la fonction publique	67
Section 5. En guise de synthèse	80
CHAPITRE III : Le travail à temps partiel vu par les agents travaillant à temps plein	87
Section 1. Le travail à temps partiel : "Un doux rêve", qui ne peut concerner que certains groupes bien précis d'agents	89
Section 2. Une attitude plutôt compréhensive des positions de la hiérarchie, mais des pratiques reposant sur la justification	92
Section 3. Une certitude : les heures d'absence ne sont pas compensées	96
Section 4. La carrière du travailleur à temps partiel ne peut, inévitablement, qu'être différente de celle des autres.....	99

CHAPITRE IV : Les attitudes de la hiérarchie face au travail à temps partiel.....	105
Section 1. Des réticences implicites de la hiérarchie	108
Section 2. Une auto-censure des postulants potentiels.....	115
Section 3. Le développement du travail à temps partiel ne peut résoudre les problèmes du chômage	120
 CHAPITRE V : Les opinions des agents travaillant eux-mêmes à temps partiel...	125
Section 1. Freins et obstacles préalables à la demande	129
Section 2. La pratique du TTP : un "privilège" qui a ses contreparties	137
Section 3. Le TTP : un besoin, des attentes et quelques craintes	147
 Conclusion	153
 Annexes :	163
Annexe 1 : Quelques données de cadrage sur la population des agents titulaires de la fonction publique	165
Annexe 2 : Principales caractéristiques des agents exerçant à temps plein, déjà interrogés lors de l'enquête quantitative	177
Annexe 3 : Principales caractéristiques des agents enquêtés exerçant à temps partiel	181

INTRODUCTION

C'est plus par intermittence que de façon véritablement continue et volontariste qu'en France, les débats et réflexions soulevés périodiquement sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, sur les mesures à prendre pour "concilier vie professionnelle et vie familiale", se réfèrent à la question du **travail à temps partiel**. Ce n'est pourtant pas faute de réflexions directes ou indirectes sur le sujet¹. Mais "l'impression de paradoxe", très justement mise en évidence par J. Marimbert², est bien le sentiment dominant : alors que depuis quinze ans, la pratique du travail à temps partiel s'est sensiblement répandue, ce thème "n'a jamais vraiment acquis droit de cité dans les esprits", ni chez les partenaires sociaux, ni au sein de la puissance publique à travers des choix prioritaires significatifs.

Le rapport au Ministre du Travail et de l'Emploi ("*Situation et perspectives du travail à temps partiel*") en recense les raisons². Nous ne les reprendrons pas toutes ici, mais deux d'entre elles méritent d'être brièvement rappelées car elles influent sensiblement sur l'accueil qu'on peut faire à la notion même de travail à temps partiel et expliquent, en grande partie, les préventions qui lui sont associées. Car les questions fortes que pose ce sujet (en particulier, la place du travail dans l'existence, les limites de la société dite de consommation, l'arbitrage temps / revenu...) conduisent à s'interroger sur le concept même de liberté individuelle, confrontée aux problèmes de segmentation du marché du travail et de discriminations qui en découlent, notamment sexuelles. En effet :

- * D'une part, deux formes de temps partiel coexistent - et sont même très souvent statistiquement confondues -. Or, c'est précisément de cette coexistence que naissent une bonne partie des préventions qui semblent, ici et là, affecter le phénomène : le travail à temps partiel peut, certes, être **choisi** par certains salariés pour développer toutes sortes d'activités extra-professionnelles

¹ Cinq rapports officiels ont été commandités par les pouvoirs publics sur ces sujets : *rapport Labrusse, rapport Vie, rapport Lucas, rapport Ravel, rapport Taddei*, du nom de leurs auteurs.

² J. Marimbert, "*Situation et perspectives du travail à temps partiel*", Rapport au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1992.

volontaires (éducation des enfants, participation à des activités non-marchandes, loisirs, etc). Mais il peut être aussi **subi** par d'autres, révélateur de situations précaires, accepté comme un pis-aller entre le chômage et un "introuvable" travail à temps plein. Bien entendu, la frontière entre le TTP choisi et le TTP subi n'est pas toujours bien nette : on peut accepter un travail à temps partiel "faute de mieux" et finalement en être satisfait ; on peut aussi choisir de travailler à temps partiel et le regretter.

- * D'autre part, souvent considéré comme une forme d'emploi appropriée aux femmes, le travail à temps partiel peut être vu comme une version actualisée de la discrimination sexuelle, surtout quand on sait qu'il peut être - ou est - subi et qu'il est souvent utilisé comme outil de flexibilité du personnel¹. Il s'agirait alors d'un "nouvel" instrument de la panoplie du travail précaire, auquel on conférerait cette fois, de façon pernicieuse, la vertu de répondre aux désirs et aux aspirations d'une main-d'oeuvre féminine que l'on voudrait rendre plus malléable sous le couvert d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Mais, même si ce double constat répond indéniablement à une certaine réalité et à des pratiques très courantes dans certains secteurs ou entreprises, il paraît difficile de ne pas s'interroger sur **les avantages que le développement du travail à temps partiel choisi** pourrait apporter. D'abord parce que cette forme de travail peut être un facteur fort d'épanouissement personnel² pour des salariés aspirant à une augmentation de leur temps libre : vie familiale, loisirs, participation à des activités associatives, formation,... pourraient prendre une place plus importante - et probablement différente - dans l'existence des bénéficiaires de ce "temps choisi", dès l'instant où ces activités accrues répondraient à un mode de vie plus librement adopté, à une ouverture délibérément plus motivante, car volontaire. Ensuite, parce qu'à l'heure où le chômage atteint un tel niveau, il est naturel de s'interroger sur des solutions qui pourraient d'autant plus permettre de véritablement "partager le travail" que cette nouvelle répartition reposerait sur des choix librement consentis.

¹ Voir, par exemple, M. Maruani, C. Nicole-Drancourt, *La flexibilité à temps partiel*, La Documentation Française, 1989.

² Sur ces points, on se référera par exemple à *"La révolution du temps choisi"* : ouvrage collectif, préfacé par J. Delors, "Echanges et Projets", Albin Michel, 1980.

Une sensible aspiration à travailler à temps partiel

Ces interrogations sont d'autant moins de pure forme qu'il semble effectivement exister, dans une partie de la population, une véritable aspiration à travailler à temps réduit : les enquêtes du CREDOC montrent ainsi que, malgré le caractère volontairement restrictif de la formulation proposée (souhait de travailler à temps partiel avec une diminution de son salaire), 19% des salariés à temps plein souhaiteraient réduire leur temps de travail¹. Les différences sont, sur ce point, très fortes entre les hommes et les femmes. Mais si presque un tiers des femmes (30%) souhaitent travailler à temps partiel, un bon dixième des hommes (13%) semblent aussi demandeurs de cette possibilité.

Or, s'il existe apparemment, en la matière, une demande sociale importante, force est de constater, ces dernières années, un relatif plafonnement des pratiques de temps de travail réduit. Ce plafonnement est d'autant plus marquant que le début des années 80 s'était traduit par une forte expansion du travail à temps partiel en France. Bien entendu, encore une fois, les données ne permettent pas de différencier dans ce mouvement d'expansion, puis de ralentissement, ce qui relève d'un phénomène subi et ce qui a trait à des pratiques choisies². En tout état de cause, on note que le travail à temps partiel s'est fortement diffusé de 1982 à 1989 : 7% des actifs travaillaient à temps partiel en mars 1982 ; c'était le cas de 12% d'entre eux en mars 1989³. Cette diffusion du temps partiel n'est d'ailleurs pas propre à la France ; elle a pu en effet être observée dans la plupart des pays de l'OCDE⁴.

¹ Sur ce point, voir Chapitre I ci-après. Voir également G. Hatchuel, *"Quelques éléments sur la demande sociale en matière de temps partiel"*, Note au Commissariat Général du Plan, Juin 1992.

² Remarquons qu'il n'existe pas de données nationalement représentatives permettant d'évaluer, au sein des salariés travaillant à temps partiel, le pourcentage de ceux "subissant" cette situation et de ceux l'ayant choisie. Cette absence ne peut qu'accroître les préventions dont nous parlions plus haut.

³ Source : Enquête Emploi de l'INSEE. Voir en particulier *"Les formes traditionnelles d'emploi salarié déclinent"*, M. Cezard et J.L. Heller, INSEE, Economie et Statistique, n° 215, Novembre 1988. Voir aussi *"La diversification des formes d'emploi en France"*, J. Jacquier, Données Sociales 1990, INSEE.

⁴ Cf J. Marimbert, déjà cité.

Depuis, une phase de ralentissement a succédé à la période d'expansion : le taux de travailleurs à temps partiel semble en France s'être plus ou moins stabilisé autour de 12 % (il était de 12,5 % en mars 1992). Cette stabilisation touche d'ailleurs aussi bien les hommes (autour de 3,5 %) que les femmes (autour de 12,5 %).

Et si l'on peut relever en mars 1993 une augmentation sensible du TTP (le taux passe à 13,7 %), il est frappant de constater que celle-ci semble aller de pair avec un fort accroissement des stages et emplois précaires : le nombre de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage a aussi sensiblement augmenté¹.

Dans la fonction publique également (administrations, collectivités locales, hôpitaux publics), le TTP semble se développer moins vite depuis 1986 : les années de forte croissance des effectifs absolus et de la proportion des salariés travaillant à temps partiel se situent plutôt dans la période 1982-1985².

Autrement dit, alors même qu'il existe une véritable demande sociale de travail à temps partiel, force est de constater un relatif plafonnement des pratiques (ou, à tout le moins, une légère augmentation due essentiellement, semble-t-il, à l'accroissement du temps partiel subi).

Comment expliquer cette contradiction apparente ? Bien sûr, on peut l'imputer, dans le secteur privé au moins, aux réticences - et aux difficultés - des employeurs à accepter un tel aménagement du temps de travail.

Mais dans le secteur public où, depuis l'ordonnance du 31 mars 1982, il existe un véritable régime de TTP pour convenances personnelles, sous la réserve des nécessités du service, on peut se demander pourquoi ce plafonnement des pratiques est intervenu. Les formules de TTP qui y existent, assorties parfois d'incitations financières³, ont certes conduit à un net essor de ces pratiques depuis 1982, mais on peut se demander si ce sont les difficultés d'application apparaissant aujourd'hui

¹ Voir "*Premiers résultats de l'Enquête Emploi de Mars 1993*", INSEE Première, n° 266, Juin 1993.

² Voir "*Annales statistiques de la fonction publique 1945-1969-1989*", D. Quarre, INSEE, Résultats n° 28-29, Mars 1992. Précisons qu'on peut évaluer aujourd'hui à environ 14-15 % le pourcentage de salariés travaillant à temps partiel dans le secteur public.

³ Dans le cas des formules à 80 % et 90 %, la réduction du traitement n'est respectivement que d'1/7ème et de 3/35ème. La cessation progressive d'activité permet aussi aux fonctionnaires de 55 ans et plus d'exercer à 50 %, tout en étant rétribués à 80 %.

("nécessités de service") qui expliquent le plafonnement des pratiques d'horaires réduits, ou si d'autres éléments entrent en jeu : mauvaise information des salariés, saturation de la demande, craintes personnelles pour l'évolution de carrière, gêne vis-à-vis des collègues, etc.

La présente étude, réalisée à la demande du Commissariat Général du Plan, vise précisément à tenter de répondre à ces interrogations.

L'objectif et le champ de l'étude

Comme la définition même, le champ, les multiplicités des pratiques actuelles du temps partiel conduisent à des confusions fréquentes en la matière, nous avons délibérément souhaité éviter deux écueils :

- * Celui de tenter d'analyser globalement le temps partiel **choisi** et le temps partiel **subi**. Dès l'instant où l'on s'intéressait aux aspirations de la population et aux freins éventuels à ces aspirations, il convenait évidemment de mettre l'accent sur l'étude du temps partiel "choisi".
- * Celui de tenter d'étudier globalement **secteur privé** et **secteur public**, deux domaines où les possibilités de temps partiel offertes, les obstacles à son développement, les mesures et le cadre législatif existants, enfin les contraintes des employeurs sont, bien entendu, sensiblement différents.

Ces raisons conjointes nous ont conduit à centrer l'étude sur *l'analyse du temps partiel choisi dans la fonction publique*. D'ailleurs, les formes de temps partiel sont a priori plus faciles à identifier dans le service public. Les deux formes de TTP choisi et subi y coexistent certes, mais correspondent à des catégories de personnel bien différentes : pour les agents contractuels, les vacataires, le TTP subi est sans doute plus fréquent ; pour les agents titulaires, le TTP choisi est quasiment exclusif, dans la mesure où le passage au temps plein est, en théorie, toujours possible pour ceux qui ont choisi le temps partiel. De fait, nous avons limité nos investigations aux **agents titulaires**, ceux pour qui la pratique du temps partiel ou sa demande relèvent véritablement d'un libre choix.

Dans ces conditions, l'étude visait à répondre à un triple objectif :

1. Identifier et mesurer les attentes et les aspirations des agents titulaires du secteur public¹ en matière de temps partiel.
2. Mesurer les obstacles et les freins actuels au développement du temps partiel choisi dans la fonction publique et étudier les facteurs qui pourraient contribuer à faciliter ce développement chez les agents à temps plein.
3. Apprécier la façon dont le travail à temps partiel est vécu par les agents du service public qui le pratiquent déjà.

La méthode utilisée

Déceler et analyser d'éventuels freins ou obstacles au développement du travail à temps partiel passaient nécessairement par l'obtention de réponses à trois grands types d'interrogations : *quelle image les agents du secteur public ont-ils du temps partiel et existe-t-il vraiment, chez eux, une aspiration à travailler à horaires réduits ? Comment la hiérarchie voit-elle le temps partiel, comment gère-t-elle sa mise en application et quel rôle joue-t-elle éventuellement dans le relatif plafonnement des demandes ? Enfin, à quelles difficultés - matérielles, psychologiques, etc - se heurtent les agents souhaitant travailler à temps partiel ou ceux pratiquant déjà ce mode de travail ?*

Pour obtenir réponse à cette série d'interrogations, nous ne pouvions, bien entendu, nous contenter d'une seule approche quantitative. Certes, celle-ci était indispensable pour mesurer les attentes des agents et évaluer, chiffrer l'importance réelle de la demande de TTP. Mais il était clair aussi qu'une série de questions fermées, nécessairement limitées dans leur formulation, ne pourraient permettre à elles seules de révéler tous les freins et obstacles qui peuvent exister en matière de temps partiel : le sujet semble en effet chargé de toute une série de non-dits, d'envies, d'espoirs, de peurs et de craintes, dans lesquels s'imbriquent étroitement l'attitude de la hiérarchie, le regard des collègues et les attentes personnelles, que seuls des entretiens

¹ Par "agents du secteur public", nous entendons ici les agents des administrations centrales, des collectivités locales et des établissements hospitaliers.

approfondis pouvaient mettre à jour. Dans ces conditions, trois grands types d'investigations ont été réalisées :

1. Une série d'entretiens avec des responsables du personnel de différents secteurs de la fonction publique (administrations centrales, collectivités territoriales, établissements hospitaliers). L'idée était ici de mettre au jour, d'apprécier directement auprès de la "hiérarchie", la façon dont le temps partiel (la diffusion de l'information, la demande de TTP, sa mise en place, sa gestion, la conception des "nécessités du service", etc.) était compris par les responsables administratifs et comment il pouvait - ou pas - se diffuser : l'essor du temps partiel est-il réellement localement favorisé ? Comment peut-on expliquer le décalage éventuel entre les souhaits et la demande ? Quelles pratiques de la hiérarchie peuvent, le cas échéant, freiner les demandes ? A cette fin, quatorze entretiens de plus d'une heure ont été réalisés, en janvier-février 1993, auprès de responsables des ministères des Finances, de l'Industrie, de l'Equipement, de l'Intérieur, de l'Education Nationale, de trois municipalités, de trois centres hospitaliers et du Sénat.

2. Une analyse des opinions et des aspirations des agents du secteur public en matière de travail à temps partiel. A cette fin, une enquête quantitative a été réalisée en février-mars 1993, auprès d'un échantillon représentatif de 700 agents titulaires **travaillant à temps plein**¹. Le questionnaire abordait cinq grands sujets : les opinions générales des agents sur le travail à temps partiel, la connaissance des possibilités offertes, les aspirations à travailler à temps réduit, les obstacles et les freins ressentis à ce mode de travail, enfin la façon dont les agents voient la pratique du temps partiel dans leur service.

Dans un second temps, douze agents travaillant à temps plein, déjà enquêtés lors de la phase quantitative, ont été à nouveau interrogés (juin-juillet 1993). Ces entretiens semi-directifs visaient à mieux cerner les freins et les obstacles ressentis au développement du travail à temps partiel dans le secteur public, et à mieux comprendre le contenu, le sens de certaines des réponses fournies lors de l'enquête représentative.

¹ Pour des raisons techniques de participation à l'enquête, de confidentialité des réponses et de sujétions propres à cette catégorie, les militaires ont été exclus de l'étude.

3. *Une analyse approfondie de la façon dont les agents exerçant déjà à temps partiel vivaient cette forme de travail.* Là encore, une série d'entretiens semi-directifs ont été réalisés (en juin 1993), mais cette fois auprès de vingt agents travaillant à temps partiel : quelles hésitations avaient été les leurs avant de formuler leur demande ? A quelles difficultés se sont-ils heurtés lors du dépôt de leur demande ? Comment leur passage au temps partiel a-t-il influé sur leur travail, sur leurs relations avec la hiérarchie et avec leurs collègues ? Voilà les principales questions auxquelles cette série d'entretiens visait à apporter réponse.

*
* *

Le *premier chapitre* du rapport fournit un cadrage général des aspirations des salariés français en matière de temps partiel, qu'ils appartiennent au secteur public ou au secteur privé. L'enquête "*Conditions de vie et aspirations des Français*" du CREDOC permet en effet de mesurer, au niveau global, les souhaits de la population dans le domaine. Ces données de cadrage, très succinctes, nous paraissaient utiles à présenter, pour mieux les comparer aux attentes propres des agents titulaires de la fonction publique.

Le *deuxième chapitre* est consacré à l'exploitation des données collectées auprès d'un échantillon représentatif d'agents titulaires de la fonction publique, travaillant à temps plein. Comment les fonctionnaires voient-ils le travail à temps partiel ? Connaissent-ils les possibilités légales qui leur sont offertes en la matière ? Existe-t-il chez eux une véritable aspiration à travailler à horaires réduits ? Enfin, quels sont les freins et les obstacles ressentis à cette forme de travail ? Finalement, malgré une forte aspiration à travailler à horaires non complets, on observe un certain décalage entre les souhaits et la formulation des demandes. Celui-ci tient notamment à un certain "climat" et de nombreux "non dits", difficiles à cerner, révélateurs du fait qu'il n'existe pas un obstacle absolu au TTP, mais une série de facteurs se cumulant et s'enchaînant mutuellement.

Le *troisième chapitre* présente les principaux enseignements des entretiens semi-directifs réalisés auprès d'agents travaillant à temps plein, déjà enquêtés lors de la phase quantitative. Ils mettent en évidence combien les attitudes vis-à-vis du travail à temps partiel sont liées à l'image de sa "clientèle supposée" et à des pratiques qui semblent reposer sur la nécessité de toujours justifier le droit de s'échapper de la "norme", celle du travail à temps plein.

Le *quatrième chapitre* est consacré aux attitudes de la hiérarchie face au travail à temps partiel. Les entretiens effectués montrent que celles-ci ne sont pas exemptes de certaines réticences qui, en définitive, directement ou indirectement, conduit le postulant à une situation de gêne, partagé qu'il est entre un sentiment d'auto-censure et une certaine culpabilisation.

Enfin, le *cinquième chapitre* analyse les opinions des agents travaillant eux-mêmes à temps partiel. Les entretiens semi-directifs effectués auprès d'une vingtaine d'entre eux confirment que l'image même du TTP, la sous-information des agents et l'attitude de la hiérarchie contribuent souvent à créer un sentiment profond "d'intimidation" préalable aux demandes. La pratique elle-même du temps partiel ne va pas sans une forte pression psychologique, liée au fait que les horaires vacants ne sont guère remplacés, que le TTP ne crée pas d'emplois. Il reste que, malgré ces inconvénients, le temps partiel est reconnu par ceux qui le pratiquent comme un véritable "besoin" : rares sont les agents qui envisagent de l'abandonner.

CHAPITRE I

Quelques éléments sur la demande sociale en matière de temps partiel

CHAPITRE I

Quelques éléments sur la demande sociale en matière de temps partiel

A l'heure même où les débats et les réflexions sur "**le partage du travail**" se multiplient, force est de constater que les informations disponibles en France sur le travail à temps partiel restent encore relativement rares. Ce manque relatif a d'ailleurs trait aussi bien aux pratiques qu'aux attentes et aspirations en la matière.

Sans avoir la prétention de combler toutes ces lacunes, l'enquête "*Conditions de vie et aspirations des Français*" comporte quelques questions qui permettent de disposer d'indications chiffrées sur la demande de temps partiel choisi : *quels sont les salariés à temps plein qui y aspirent ? Combien sont-ils ? Cette demande a-t-elle évolué au cours des dernières années ?*

C'est aux principaux résultats relatifs à l'exploitation de ces données que ce chapitre est consacré : il fournit un cadrage général des attentes de la population salariée en matière d'horaires réduits. Deux conclusions fortes s'en dégagent, qui pourront être comparées aux attitudes propres des agents titulaires de la fonction publique analysées au chapitre suivant :

- * Il existe, chez les salariés français, une sensible aspiration au travail à temps partiel.
- * Des incitations financières éventuelles pourraient avoir, dans le domaine, un impact important.

Section 1 - Une sensible aspiration au travail à temps partiel

Un bon dixième (12 à 13%) des salariés, tous secteurs confondus, travaillent aujourd'hui à temps partiel¹. Mais on sait que les possibilités de diminuer son temps de travail ne sont guère offertes, ou permises, à tous les salariés. Existe-t-il de ce point de vue, parmi l'ensemble des travailleurs à temps plein, une aspiration, qui resterait à satisfaire, d'exercer selon des horaires réduits ? La réponse est manifestement positive (tableau 1).

Malgré le caractère volontairement restrictif de la formulation proposée (souhait de travailler à temps partiel avec une diminution de son salaire), il apparaît en effet que **19% des salariés à temps plein souhaiteraient réduire leur temps de travail**. Là encore, les différences sont très fortes entre les hommes et les femmes. Mais si presque un tiers des femmes (30%) souhaitent travailler à temps partiel, un bon dixième des hommes (13%) semblent aussi demandeurs de cette possibilité.

Tableau 1

Si votre employeur l'acceptait, souhaiteriez-vous travailler à temps partiel, avec une diminution de votre salaire ?*

(en %)

	Ensemble des salariés travaillant à temps plein	dont :	
		Hommes	Femmes
Oui	19,0	12,6	30,4
Non	80,0	86,6	68,2
Ne sait pas	1,0	0,8	1,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0

* Source : Enquête "Aspirations et conditions de vie des Français". Données regroupant les vagues de fin 1991 et de fin 1992. Les données présentées ne concernent que les seuls enquêtés salariés travaillant à temps plein, soit un échantillon de 1318 individus.

¹ Cf. Introduction. Rappelons que les variations par sexe sont fortes : environ un quart des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre seulement 4% des hommes.

Deux remarques complémentaires méritent d'être formulées :

- * **La demande de travail à temps partiel semble être un peu plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé.** Nous aurons l'occasion de le voir au chapitre II, 21 % des agents de la fonction publique exerçant à temps plein souhaitent travailler à temps partiel, avec une diminution de leur salaire¹.
- * **Le souhait de travail à temps partiel s'est sensiblement accru ces dernières années :** cela concernait 13 % des salariés travaillant à temps plein en 1989-1990, contre 19 % en 1991-1992. Ce désir accru est apparu aussi bien chez les hommes que chez les femmes (tableau 2).

Tableau 2

Evolution du pourcentage de salariés souhaitant travailler à temps partiel, avec une diminution de leur salaire *

	(en %)		
	1989-1990 (A)	1991-1992 (B)	Evolution (B)-(A)
Ensemble des salariés travaillant à temps plein	13,3	19,0	+5,7
dont : Hommes	8,2	12,6	+4,4
Femmes	22,9	30,4	+7,5

* Source : Enquête "Aspirations et conditions de vie des Français". Les données présentées concernent un échantillon de 1412 individus pour les vagues regroupées de 1989-1990 et un échantillon de 1318 individus pour celles de 1991-1992 (seul échantillon de salariés travaillant à temps plein).

L'attente de temps partiel est plus importante chez les salariés disposant de conditions de vie plutôt aisées² et chez les diplômés de l'enseignement supérieur (tableau 3). Ainsi, alors qu'en moyenne, 19 % des salariés travaillant à temps plein souhaiteraient travailler à horaires réduits, c'est le désir de 25 % de ceux qui bénéficient dans leur foyer d'un revenu mensuel de plus de 15 000 francs (contre 12 % de ceux qui disposent de moins de 12 000 francs). De même, cette aspiration concerne 24 % des salariés qui ont le baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, contre 14 % de ceux qui ne disposent d'aucun diplôme ou du seul CEP.

¹ Il s'agit ici d'une comparaison entre des données d'enquêtes différentes. Même si le libellé de la question était identique, il faut en effet rappeler que le contexte des enquêtes et leur terrain n'étaient pas les mêmes. Les ordres de grandeur sont cependant comparables.

² Cela concerne 25 % des salariés propriétaires de leur logement et 23 % de ceux possédant des valeurs mobilières.

C'est chez les cadres (23 %) et surtout chez les employés (26 %) que la demande est la plus forte. Le travail à temps partiel ne semble, par contre, attirer que 10 % des ouvriers.

Tableau 3

Le pourcentage de salariés à temps plein souhaitant travailler à temps partiel, avec une diminution de leur salaire *

		(en %)
		Ensemble des salariés
P C S	Cadres (supérieurs et moyens) ..	22,6
	Employés	25,9
	Ouvriers	9,7
Revenus mensuels du foyer	Moins de 12 000 francs	11,9
	12 000 à 15 000 francs	21,2
	Plus de 15 000 francs	24,6
Diplômes	Aucun - CEP	14,2
	BEPC - BEPS	20,7
	Bac - Etudes supérieures	23,6
Ensemble des salariés travaillant à temps plein		19,0

* Source : Enquête "Aspirations et conditions de vie des Français". Données regroupant les vagues de fin 1991 et fin 1992. Les données présentées ne concernent que les seuls enquêtés salariés travaillant à temps plein.

L'analyse respective des attentes des hommes et des femmes vis-à-vis du temps partiel permet enfin de formuler trois remarques intéressantes :

- Les femmes salariées sont demandeuses du temps partiel avant tout entre 25 et 40 ans (36 % d'entre elles le souhaitent), mais aussi, de façon sensible, entre 40 et 60 ans (28 %). Par contre, chez les hommes, la demande est plus forte au-delà de la quarantaine (tableau 4). Dans les deux cas, les souhaits de temps partiel sont très faibles chez les salariés les plus jeunes.
- Si l'on ne s'intéresse qu'à la seule demande de temps partiel des salariés de sexe féminin, l'aspect "niveau de vie" influe encore davantage : plus d'un tiers (36 %) des femmes salariées à temps plein qui disposent, dans leur foyer, de plus de 15 000 francs de revenus mensuels, souhaitent travailler à temps partiel. Cela concerne aussi 37 % de celles dont le foyer est propriétaire de son logement (ou accédant à la propriété).

En fait, c'est **chez les femmes salariées vivant en couple, dont le conjoint est lui-même actif**, que l'aspiration au temps partiel est la plus forte : 39% d'entre elles expriment le souhait de réduction de leur temps de travail.

Tableau 4

Le pourcentage de salariés à temps plein souhaitant travailler à temps partiel, avec une diminution de leur salaire *

- selon le sexe et l'âge -

(en %)	
Hommes	
24 ans et moins	n.s
25 à 40 ans	12,2
40 à 60 ans	15,6
Femmes	
24 ans et moins	n.s
25 à 40 ans	36,5
40 à 60 ans	27,8
Ensemble des salariés travaillant à temps plein	19,0

* Source : Enquête "Aspirations et conditions de vie des Français". Données regroupant les vagues de fin 1991 et fin 1992. Les données présentées ne concernent que les seuls enquêtés **salariés travaillant à temps plein**.

n.s = non significatif (échantillon trop faible)

- Enfin, comme on pouvait s'en douter, outre l'effet "*niveau de vie*", **le fait d'avoir des enfants à charge**, plutôt jeunes, influe très sensiblement sur la demande de temps partiel des femmes salariées. Cette demande est en effet maximale pour **celles travaillant à temps plein, ayant au moins un enfant de moins de 6 ans¹** : 40% d'entre elles souhaitent travailler à horaires réduits.

Autrement dit, il apparaît une forte aspiration au temps partiel des femmes actives, mères de jeunes enfants, appartenant aux catégories moyennes et aisées, et vivant dans des foyers où les deux conjoints travaillent. Le tableau 5 en fournit les chiffres les plus significatifs.

¹ Sur ces points, on pourra se référer à G. Hatchuel, "*Accueil de la petite enfance et activité féminine*", Collection des rapports du CREDOC, n° 61, Mai 1989. Voir également "*Activité féminine et jeune enfant*", Collection des rapports du CREDOC, n° 95, Février 1991.

Tableau 5

**Quelques caractéristiques des salariés les plus favorables
au travail à temps partiel ***

	% de personnes souhaitant travailler à temps partiel avec une diminution de leur salaire
. Femme salariée ayant au moins un enfant de moins de 6 ans	40,3
. Femme salariée, vivant en couple, son conjoint étant lui-même actif .	38,8
. Femme salariée de 25 à 39 ans	36,5
. Femme ayant la CSP "employé"	34,1
. Femme salariée de 40 à 59 ans	27,8
. Salarié possédant des valeurs mobilières	25,4
. Salarié disposant, dans son foyer, de revenus mensuels supérieurs à 15 000 Francs	24,6
. Salarié disposant du bac ou d'un diplôme d'études supérieures	23,6
Ensemble des salariés travaillant à temps plein	19,0

* Source : Enquête "Aspirations et conditions de vie des Français". Données regroupant les vagues de fin 1991 et fin 1992. Les données présentées ne concernent que les seuls enquêtés salariés travaillant à temps plein.

Section 2 - D'éventuelles incitations financières pourraient sensiblement accroître la demande

Il était intéressant de savoir quel impact sur la demande de temps partiel pourraient avoir d'éventuelles incitations financières. Pour tenter de répondre à cette interrogation, nous avons, à titre exploratoire, inséré dans la vague de fin 1992 de l'Enquête "*Conditions de vie et aspirations des Français*" une question posée uniquement aux salariés ayant déclaré ne pas souhaiter travailler à temps partiel. Elle était ainsi libellée : "*Seriez-vous prêt à travailler un jour de moins par semaine (80%) si votre salaire n'était diminué que de 10% ?*"

Bien entendu, cette question ne prétendait pas à elle seule faire le tour de tout l'éventail des incitations financières ; mais elle avait pour but de mettre en évidence, à titre de test, à partir d'un cas précis, la sensibilité éventuelle des salariés à de telles incitations. Les résultats, pour autant qu'ils puissent être généralisés, sont particulièrement probants ; ce type d'incitation pourrait servir de "déclencheur" au passage au temps partiel de près de 45% des salariés a priori non intéressés, dans un premier temps, par une réduction de leurs horaires de travail. En effet, 40% des hommes salariés à temps plein ne souhaitant pas, a priori, travailler à temps partiel avec une diminution de leur salaire, se disent pourtant prêts à exercer à 80% si leur salaire n'est diminué que de 10%. C'est aussi le cas de 54% des femmes salariées non intéressées a priori par une réduction de leur temps de travail sans compensation financière.

Au total, si l'on considère les réponses fournies aux deux questions successives posées aux salariés en fin 1992, on constate que (tableau 6) :

- * Près de 56% des salariés travaillant à temps plein seraient prêts à passer au temps partiel : 21% en acceptant une réduction de salaire corrélative ; 35% si on leur proposait de travailler à 80%, mais payés 90%.

Tableau 6

Temps partiel et incitations financières *

(en %)

	Ensemble des salariés travaillant à temps plein	dont	
		Hommes	Femmes
Souhaitent travailler à temps partiel, avec une diminution de leur salaire **	21,1	12,9	33,1
Accepteraient de travailler à 80 %, si leur salaire n'était diminué que de 10 %	35,3	34,8	36,1
Ne souhaitent pas travailler à temps partiel (réponse négative aux 2 cas précédents)	42,1	51,0	28,9
Ne sait pas	1,5	1,3	1,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0

* Source : Enquête "Conditions de vie et aspirations des Français". Données de fin 1992.

** Les pourcentages fournis ici sont différents de ceux des tableaux 1 à 5, car ces derniers étaient relatifs à deux années regroupées (1991 et 1992), alors que ceux présentés dans ce tableau ne concernent que la seule vague de fin 1992. La taille de l'échantillon est donc plus faible ici.

* L'impact des incitations financières est certes important chez les femmes, mais il est, en valeur relative, très fort chez les hommes. Au total, à en croire ces réponses, les souhaits de temps partiel seraient considérables s'ils étaient assortis d'un "coup de pouce" financier : 69 % des femmes travaillant à temps plein, et même 48 % de leurs homologues masculins, seraient prêts à se laisser tenter.

Il est intéressant de constater que l'impact des incitations financières est important dans toutes les catégories de salariés. Il est cependant encore plus net dans les groupes plutôt aisés culturellement : alors que 45 % des salariés non intéressés a priori par le temps partiel se disent prêts à accepter de travailler à 80 % payés 90 %, ce taux atteint 52 % chez les diplômés du bac et de l'enseignement supérieur et 50 % chez les cadres (moyens et supérieurs). A l'inverse, il est de 40 % chez les ouvriers et de 42 % chez ceux qui ne disposent d'aucun diplôme. La sensibilité aux incitations financières croît par ailleurs avec l'âge : elle est la plus forte chez les salariés de 40 à 59 ans (taux de 47 %).

Bien entendu, les chiffres atteints ici sont trop élevés pour que l'on puisse supposer que si incitation financière il y avait, tous les salariés s'étant déclarés intéressés passeraient à l'acte. Il reste que ces taux montrent à eux seuls combien l'aspiration au temps partiel est forte, pour peu qu'une incitation financière lève une partie des obstacles existants. Mais précisément, on sait que les freins au passage au temps partiel ne sont pas seulement financiers. On connaît par exemple les réticences - et les difficultés - des employeurs à accepter de tels aménagements du temps de travail. On connaît aussi les craintes exprimées par les salariés quant à leur évolution de carrière ou quant aux possibilités de retour éventuel au temps plein, une fois qu'ils ont opté pour le travail à horaires réduits.

C'est précisément à l'étude de ces freins et de ces obstacles, dans le cas de la fonction publique, que nous allons maintenant nous consacrer. Ce terrain est d'autant plus intéressant à observer qu'il existe déjà, pour les agents titulaires souhaitant passer au temps partiel, des incitations financières. Or, le pourcentage de travailleurs à temps partiel n'a pas atteint, dans la fonction publique, le niveau que les chiffres précédents pouvaient nous laisser espérer. Tentons d'en comprendre les raisons.

CHAPITRE II

**Les opinions des agents travaillant à temps plein :
leurs aspirations vis-à-vis du TTP, les freins ressentis**

CHAPITRE II

Les opinions des agents travaillant à temps plein : leurs aspirations vis-à-vis du TTP, les freins ressentis

Il existe donc, chez les salariés français, tous secteurs confondus, une véritable aspiration à travailler à temps partiel. Cette attente est-elle aussi importante chez les agents de la fonction publique ? Et alors qu'il existe dans ce secteur un véritable régime de TTP pour convenances personnelles, soumis à la seule réserve des nécessités du service, pourquoi le temps partiel a-t-il tendance à y plafonner ? Ce plafonnement est d'ailleurs d'autant plus étonnant que les formules de TTP à 80 % et à 90 % sont assorties, dans ce secteur, d'une incitation financière qui aurait pu conduire à gonfler ou révéler une demande apparemment latente. Ce plafonnement tient-il donc à un tarissement objectif de la demande ? Ou à des facteurs plus subjectifs de blocage ? La hiérarchie a-t-elle un rôle dans ce plafonnement apparent, en particulier à travers l'application des "nécessités de service" ?

C'est pour tenter de répondre à ces questions qu'une enquête détaillée a été menée auprès d'un **échantillon représentatif d'agents titulaires de la fonction publique travaillant à temps plein**. Elle avait pour but de connaître les attentes et les aspirations de ces agents en matière de TTP, ainsi que les freins et les obstacles ressentis au développement de ce mode de travail. C'est à la présentation des résultats de cette enquête que ce chapitre est consacré.

Méthode utilisée

L'enquête s'est déroulée, en face à face, entre le 24 février et le 19 mars 1993 **auprès d'un échantillon représentatif de 704 agents titulaires de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements hospitaliers, travaillant à temps plein**¹.

¹ Rappelons que pour des raisons techniques de participation à l'enquête, de confidentialité des réponses et de sujétions propres à cette catégorie, les militaires ont été exclus du champ de l'enquête.

Les enquêtés ont été sélectionnés selon la méthode des quotas. Ont été retenus les quotas suivants : sexe*nature de l'employeur (Etat, collectivités locales, hôpitaux), sexe*ministères (pour l'Etat), région, profession exercée (ou catégories statutaires). Afin d'assurer la représentativité par rapport à la population étudiée, un redressement a été effectué à partir des critères sexe*nature de l'employeur, catégories statutaires*nature de l'employeur et région.

Le questionnaire d'enquête, d'une durée d'environ 25 minutes, comportait quatre grandes parties :

- * Les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des enquêtés.
- * Leurs opinions générales sur le travail volontaire à temps partiel.
- * Leurs jugements sur le travail à temps partiel dans le secteur public.
- * Les souhaits et les attitudes personnelles vis-à-vis de ce mode de travail.

*
* *

Les attitudes et jugements portés par les agents de la fonction publique travaillant à temps plein seront présentés en cinq sections :

- *Les opinions générales sur le travail à temps partiel (section 1)
- *Connaissance, informations et incitation au TTP dans la fonction publique (section 2)
- *Les aspirations personnelles des agents de la fonction publique vis-à-vis du TTP (section 3)
- *Les freins et les obstacles au développement du travail à temps partiel (section 4)
- *Une cinquième section propose un bilan rapide des aspirations des agents et des principaux freins ressentis par chacun des groupes mis en évidence.

On trouvera, en annexe, quelques éléments d'informations et de cadrage sur la population enquêtée : caractéristiques socio-démographiques, caractéristiques professionnelles, indications sur certains éléments du rythme de travail (nombre d'heures travaillées, travail de nuit ...)

Section 1 - Les opinions générales sur le travail à temps partiel

Sur le principe, les agents de la fonction publique se montrent très favorables au travail à temps partiel et pensent que cette forme d'activité occupera, à l'avenir, une place importante. Un bon nombre d'entre eux y voient même une solution pour créer des emplois. Cependant, les agents reconnaissent globalement que si cette forme de travail est un facteur d'épanouissement personnel, elle génère aussi des difficultés : elle gêne l'évolution de carrière et n'est pas vraiment encouragée par la hiérarchie. Par ailleurs, cette formule est plutôt préconisée pour des catégories de population qui ont une raison explicite de vouloir travailler à temps partiel (comme les mères de jeunes enfants par exemple), comme si ce mode de travail n'était pas encore prêt d'intéresser tout le monde.

Trois idées importantes se dégagent donc de ces investigations, sur lesquelles nous aurons l'occasion de revenir dans les chapitres ultérieurs :

- Le temps partiel volontaire est accueilli, dans son principe, de façon très favorable par les agents de la fonction publique.
- Deux inconvénients principaux lui sont imputés : les risques sur l'évolution de carrière et le sentiment que la hiérarchie ne semble pas vraiment encourager ce type de formule de travail.
- Enfin, psychologiquement, cette formule semble profondément liée, dans l'image qu'en ont les agents, à une cause bien précise et à un public bien déterminé.

1- Plus de 8 agents sur 10 sont favorables au travail à temps partiel volontaire

Les agents du secteur public affichent, de façon générale, une position très bienveillante vis-à-vis du travail à temps partiel volontaire : 42% se disent "très favorables" et 41% "assez favorables" à ce mode de travail. Nous verrons cependant qu'il existe un certain décalage entre cette opinion assez généraliste, de principe dirons-nous, et les aspirations personnelles des agents vis-à-vis du TTP ; ce n'est pas parce que l'on y est favorable que l'on souhaite forcément réduire son propre temps de travail.

Quels sont les agents qui se montrent le plus favorables au TTP ? Quels sont ceux qui, au contraire, s'opposent le plus à cette forme de travail ? Examinons chacun de ces deux cas.

Graphique 1

Etes-vous favorable ou non au travail à temps partiel volontaire ?

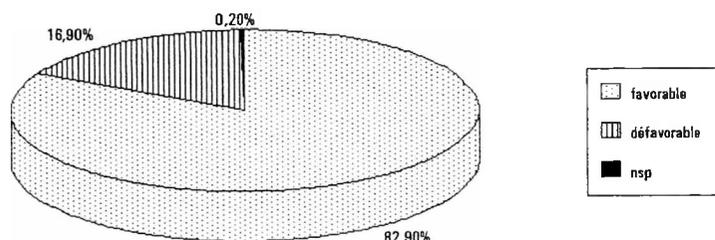


Tableau 7

De façon générale, diriez-vous que vous êtes très favorable, assez favorable, peu favorable, pas du tout favorable au travail à temps partiel volontaire ?

	(en %)
Très favorable	41,8
Assez favorable	41,1
Peu favorable	8,4
Pas du tout favorable	8,5
Ne sait pas	0,2
Total	100,0

1-1 Qui sont les plus gros partisans du travail à temps partiel ?

Une population féminine et plutôt aisée

Observer les diverses caractéristiques socio-démographiques des agents de la fonction publique **très favorables** au temps partiel conduit à un double constat : il s'agit d'une part, d'une population plutôt féminine, d'autre part, d'une population assez aisée financièrement et d'un milieu socio-culturel élevé. Si globalement l'ensemble des femmes sont sur-représentées parmi les partisans du TTP, celles qui vivent avec un

conjoint et celles qui disposent de revenus supérieurs à la moyenne le sont davantage encore.

Tableau 8

Caractéristiques socio-professionnelles sur-représentées chez les agents "très" favorables au TTP

	% d'agents très favorables au TTP
A déjà travaillé à TP volontairement	64,1
Revenu annuel du foyer compris entre 250 000 et 300 000 F	60,1
Femme disposant d'un revenu personnel de 9 000 F/mois ou plus	60,0
Dispose d'un diplôme d'enseignement supérieur	53,4
Profession intermédiaire	53,3
Femme vivant en couple	53,2
Femme	50,5
Ensemble des agents de la fonction publique	41,8

Exemple de lecture : alors que 42% des agents de la fonction publique sont très favorables au TTP, le taux est de 53% chez les agents de sexe féminin vivant en couple.

Une attitude générale très confiante à l'égard du temps partiel

Etre très favorable au travail à temps partiel révèle une certaine pré-disposition, on ne s'en étonnera pas, à l'utilisation de cette formule. Ainsi, les agents "très" favorables au TTP souhaitent-ils plus fréquemment qu'en moyenne réduire leurs propres horaires de travail, et ce plutôt pour des raisons personnelles, en particulier pour avoir plus de temps libre. Ils se déclarent également très favorables, pour eux personnellement, à une formule de cessation progressive d'activité (CPA) à l'approche de la retraite (tableau 9).

Les agents favorables au TTP affichent, par ailleurs, des positions très optimistes sur les répercussions éventuelles de cette formule sur le marché du travail. Ainsi croient-ils plus qu'en moyenne qu'une pratique plus répandue du TTP dans le secteur public permettrait de créer des emplois. Enfin, de façon plus générale, les agents voient souvent dans le travail à temps partiel un facteur d'épanouissement personnel.

Tableau 9
Quelques opinions sur-représentées chez les agents très favorables au TTP

	% d'agents très favorables au TTP
Souhaite travailler à TP avec une diminution de salaire	65,5
Souhaite travailler à TP pour avoir plus de temps libre en général	65,1
Tout à fait d'accord avec l'idée que le TTP est un facteur d'épanouissement personnel	64,5
Est personnellement très favorable à la formule de "cessation progressive d'activité"	52,2
Est favorable à une politique d'incitation au temps partiel	51,1
Pense que le développement du TP dans le secteur public permettra de créer des emplois	48,5
Ensemble	41,8

Exemple de lecture : 65% des agents qui souhaitent travailler à temps partiel avec une diminution de salaire sont "très" favorables au TP, contre 42% dans l'ensemble des agents du secteur public.

1-2 Qui sont les "opposants" au travail à temps partiel ?

Au total, 17% des agents de la fonction publique se disent peu ou pas du tout favorables au TTP. Près de deux tiers d'entre eux (66%) sont des hommes (alors que les agents de sexe masculin représentent 48% de l'ensemble des agents du secteur public). Par ailleurs, parmi les "opposants au TTP", on trouve davantage d'agents non diplômés, d'ouvriers et d'employés de sexe masculin : 46 à 47% des agents défavorables au temps partiel sont des hommes non diplômés, ouvriers et employés. Il reste que même dans ces catégories, les agents défavorables à cette formule de travail sont, de loin, minoritaires (tableau 10).

Tableau 10

Catégories socio-professionnelles sur-représentées chez les agents défavorables au TTP

	% d'agents défavorables au TTP dans cette catégorie
Homme disposant d'un revenu personnel de moins de 9 000 F/mois	35,9
Homme, employé ou ouvrier	35,0
Ne dispose d'aucun diplôme (ou du CEP seulement)	34,9
Homme ne disposant d'aucun diplôme	33,9
Salaire mensuel net personnel inférieur à 7 000 F	25,1
Homme	23,3
Ensemble des agents de la fonction publique	16,9

Exemple de lecture : alors que 17% des agents de la fonction publique sont défavorables au TTP, ce taux est de 35% chez les agents de sexe masculin, employé ou ouvrier.

Bien entendu, l'hostilité au temps partiel est plus grande chez les agents qui n'expriment pas du tout le souhait de réduire leur temps de travail, chez ceux qui pensent que cela perturbe l'organisation du service, ou qui estiment que cela gêne l'évolution de carrière.

Tableau 11

Quelques opinions sur-représentées chez les agents défavorables au TTP

	% d'agents défavorables au TTP
Pas d'accord avec l'idée que le TTP est un facteur d'épanouissement personnel	41,8
Tout à fait d'accord avec l'idée que le TP gêne l'évolution de carrière	30,3
Pense que le TTP n'occupera pas à l'avenir une place importante	30,2
Pas favorable à une politique d'incitation au TP	29,6
Pense que le développement du TP dans le secteur public ne créera pas d'emplois	28,2
Pas d'accord avec l'idée que le TTP ne perturbe pas l'organisation du service	25,8
Ne souhaite pas travailler à temps partiel avec une diminution de salaire	20,7
Ensemble	16,9

Exemple de lecture : 42% des agents qui ne pensent pas que le TTP est un facteur d'épanouissement personnel sont défavorables au TP, contre 17% en moyenne dans l'ensemble des agents de la fonction publique.

2 - Avantages et inconvénients du travail à temps partiel

Comment est perçu le travail à temps partiel par rapport à l'organisation du travail dans les services ? Contribue-t-il à l'épanouissement personnel de celui qui adopte cette formule ? Quelle est l'attitude des salariés à temps plein par rapport à ceux qui exercent à temps partiel ? Quelle est l'attitude de la hiérarchie ? Quelles sont les conséquences du TTP sur l'évolution de carrière ? Toutes ces questions ne manquent pas de se poser, directement ou indirectement, lorsqu'on aborde la question du travail à temps non complet. Tentons de mesurer les réactions des agents de la fonction publique à différentes affirmations qui touchent directement à ces sujets.

Les résultats en sont fournis au tableau 12. Ils mettent en lumière un certain nombre de freins ressentis à cette forme d'activité professionnelle. Ainsi, 80% des enquêtés pensent, certes, que le TTP est un facteur d'épanouissement personnel, mais presque les deux tiers estiment aussi que cela gêne l'évolution de carrière et les quatre cinquièmes que cette forme de travail n'est pas encouragée par la hiérarchie.

Tableau 12

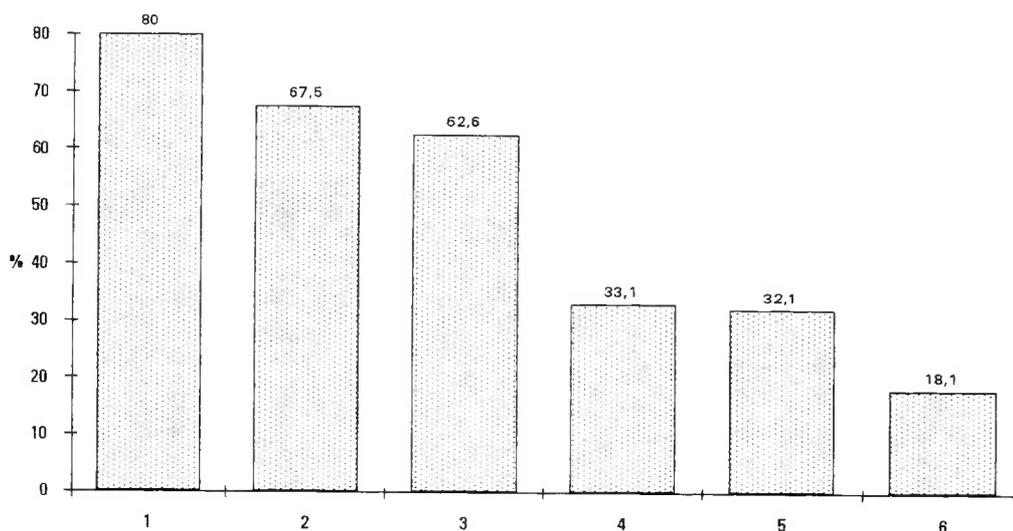
Voici quelques opinions que l'on entend parfois au sujet du travail à temps partiel. Pouvez-vous me dire si vous êtes tout à fait d'accord, assez d'accord, peu d'accord ou pas du tout d'accord avec ces opinions ?

	(en %)					
	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Peu d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas	Total
. Le travail à temps partiel est un facteur d'épanouissement personnel	40,2	39,9	12,9	6,7	0,3	100,0
. Le travail à temps partiel gêne l'évolution de carrière	27,3	35,3	18,5	18,7	0,2	100,0
. Si on le gère bien, le travail à temps partiel ne complique pas vraiment l'organisation du travail du service	39,1	28,3	18,9	13,7	-	100,0
. Les salariés à temps partiel sont en général moins motivés que ceux qui travaillent à temps plein	12,9	19,2	21,3	46,6	-	100,0
. Le travail à temps partiel est plutôt encouragé par la hiérarchie	7,1	11,0	34,2	46,2	1,5	100,0
. Les salariés à temps partiel sont assez mal acceptés par les salariés qui travaillent à temps plein	10,4	22,7	24,7	42,0	0,2	100,0

Le graphique 2 présente, en résumé, les taux d'approbation aux différentes opinions émises sur le travail à temps partiel : les pourcentages de réponses "tout à fait d'accord" et "assez d'accord" y ont été sommés.

Graphique 2

% d'accord avec les opinions énoncées sur le travail à temps partiel
(cumul des réponses "tout à fait d'accord" et "assez d'accord")



- 1-Le travail à TP est un facteur d'épanouissement personnel
- 2-Si on le gère bien, le travail à TP ne complique vraiment pas l'organisation du travail du service
- 3-Le travail à TP gêne l'évolution de carrière
- 4-Les salariés à TP sont assez mal acceptés par les salariés qui travaillent à temps plein
- 5-Les salariés à TP sont en général moins motivés que ceux qui travaillent à temps plein
- 6-Le travail à TP est plutôt encouragé par la hiérarchie

Parmi les quelques éléments habituellement avancés comme susceptibles d'être des obstacles au développement du travail à temps partiel, trois ne paraissent pas majoritairement susciter l'approbation des agents de la fonction publique : 67% d'entre eux considèrent en effet que bien géré, le TTP ne complique pas vraiment l'organisation du travail du service ; 67% également estiment que les salariés à temps partiel ne sont pas mal acceptés par les autres salariés à plein temps ; enfin, 68% considèrent qu'il n'y a pas de différences de motivation entre salariés à temps plein ou à temps partiel.

Par contre, c'est sur l'évolution de carrière et sur l'attitude de la hiérarchie que les enquêtés émettent quelques doutes : 63% des fonctionnaires estiment que "le travail à temps partiel gêne l'évolution de carrière" et 80%, que cette forme de travail n'est pas encouragée par la hiérarchie. Examinons chacune des différentes opinions exprimées.

2-1 Le TTP apparait comme un facteur d'épanouissement personnel

Vu en quelque sorte, nous aurons l'occasion d'y revenir, comme un "doux rêve" par ceux qui ne le pratiquent pas, le TTP bénéficie d'une image très favorable dans ce qu'il apporte individuellement : 80% des fonctionnaires considèrent que c'est un facteur d'épanouissement personnel. Les femmes sont plus nombreuses à le penser (84%), de même que les agents exerçant une profession intermédiaire (89%) ou ceux de catégorie B (87%).

Deux éléments particuliers méritent aussi d'être soulignés :

- * L'"expérience", en quelque sorte, semble confirmer ce facteur "épanouissement personnel" : parmi les agents travaillant à temps plein, ceux ayant déjà, dans le passé, travaillé à temps partiel¹ sont encore plus nombreux à le reconnaître (c'est le cas de 89% d'entre eux, tableau 13).
- * Les agents qui estiment que le TTP n'est pas encouragé par la hiérarchie sont encore plus sensibles à l'épanouissement personnel apporté par cette forme de travail (c'est le cas de 86% d'entre eux). Comme si cette sensibilité plus aiguë aux avantages du TTP accroissait la rigueur du regard porté sur les attitudes de la hiérarchie dans le domaine.

Tableau 13

Les catégories les plus sensibles au facteur "épanouissement personnel" du TTP

	% d'agents considérant que le TTP est un facteur d'épanouissement personnel
Femme de CSP profession intermédiaire	91,9
CSP: profession intermédiaire	89,1
Femme de 36 à 45 ans	89,5
A déjà travaillé à temps partiel dans le passé	88,9
Agent de catégorie B	87,2
Estime que le temps partiel n'est pas encouragé par la hiérarchie	86,2
Revenu personnel de l'agent : + de 9000 F mensuels	84,7
Femme	84,0
Ensemble	80,0

¹ Ils représentent 13,5% de notre échantillon. Cf. annexe 1

Il reste qu'un cinquième des enquêtés ne trouvent pas que le temps partiel est un facteur d'épanouissement personnel. Le pourcentage d'individus en désaccord avec cette idée est même parfois assez élevé dans certaines catégories de population, sans toutefois dépasser la barre des 50% : c'est le cas en particulier des agents de sexe masculin dont le revenu personnel est inférieur à 9000 F mensuels (31% sont en désaccord avec cette idée, contre 20% en moyenne) ou ceux qui sont non-diplômés. Bien entendu, nier l'effet épanouissant du TTP va de pair avec une position défavorable à cette forme de travail, qui notamment gênerait davantage le fonctionnement des services.

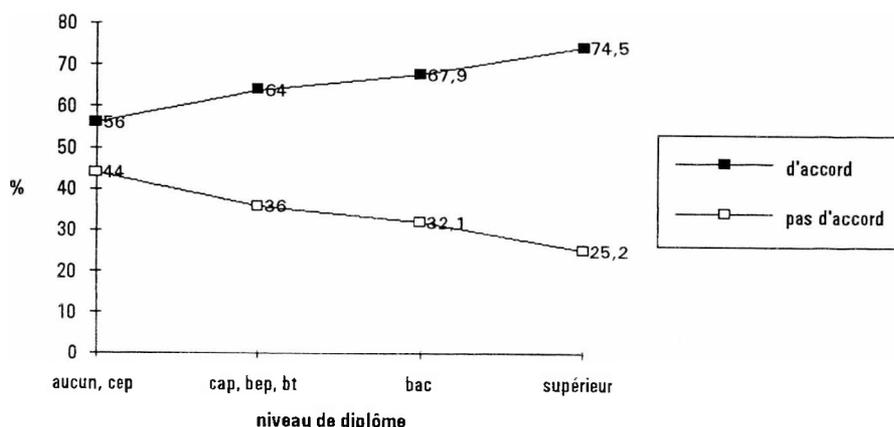
2-2 Les deux tiers des fonctionnaires estiment que le travail à temps partiel ne complique pas l'organisation d'un service s'il est bien géré

Les agents à temps plein ne semblent pas vraiment considérer que la présence de salariés à temps partiel est *a priori* génératrice de problèmes d'organisation dans un service. 67% estiment en effet que, *s'il est bien géré*, le temps partiel ne complique pas l'organisation du travail.

De fortes disparités d'opinions apparaissent sur ce point selon le niveau de diplôme. Les trois quarts des diplômés du supérieur ne voient pas dans le TTP de gêne à l'organisation du travail si celui-ci est accompagné d'une bonne gestion, tandis que seuls 56% des non-diplômés sont dans ce cas (graphique 3).

Graphique 3

Le TTP ne complique pas l'organisation du travail s'il est bien géré :
% d'accords et de désaccords suivant le niveau de diplôme



Ce sont les groupes d'agents qui sont précisément soumis, dans leur administration, à de plus lourdes contraintes d'organisation qui insistent le plus sur cette absence de complications : c'est le cas de 75 % des agents de l'Education Nationale et de 79 % des femmes travaillant dans les établissements hospitaliers. D'ailleurs, cela concerne aussi les personnels qui estiment qu'on peut augmenter les possibilités de TTP dans leur propre service.

Il reste qu'un tiers des fonctionnaires voit dans le temps partiel un vrai problème d'organisation. Remarquons qu'il s'agit plus souvent d'agents de l'Etat des catégories C et D. Il est difficile d'apprécier si cette opinion tient à une opposition de principe au TTP ou à des contraintes objectives liées au service d'appartenance de l'enquêté. Les deux phénomènes se cumulent manifestement : 50% des agents qui ne sont pas personnellement favorables au TTP pensent que cette formule de travail complique l'organisation du service. Mais c'est aussi le cas de 45% de ceux qui travaillent dans un service où plus d'un quart des salariés exercent à horaires réduits.

2-3 Motivation et relations avec les collègues ne seraient pas sérieusement affectées par le TTP

Les questions de la motivation des salariés qui travaillent à temps partiel et de leur acceptation par les agents qui exercent à plein temps ne semblent pas vraiment constituer des obstacles de fond au développement du travail à temps partiel : 68% des fonctionnaires travaillant à temps plein ne considèrent pas que les salariés à temps partiel sont moins motivés que les autres ; d'autre part, 67% d'entre eux n'estiment pas non plus que les salariés à temps partiel sont mal acceptés par les agents à temps plein (tableau 12 ci-dessus)

Les réponses aux deux questions sont corrélées entre elles. Leur croisement permet de distinguer, au sein de la population des agents de la fonction publique travaillant à temps plein, quatre groupes :

- * Ceux qui considèrent à la fois que les salariés à TP ne sont pas moins motivés et qu'ils sont bien acceptés par les autres agents : **ce groupe représente 50% de l'échantillon**. On trouve ici en grand nombre des agents *a priori* favorables au TTP (87% d'entre eux y sont favorables). Les diplômés de l'enseignement supérieur, les agents de catégorie A et ceux qui ont au moins un enfant de moins de 6 ans sont ici sur-représentés.

- * Le deuxième groupe est constitué des agents qui estiment que les salariés à TP ne sont pas moins motivés, mais que, par contre, ils sont mal acceptés par les agents à temps plein : **cette catégorie regroupe 18% des enquêtés**. On est ici encore plus favorable au TTP qu'en moyenne (c'est le cas de 92% des membres du groupe), mais on pense que si les agents à temps partiel sont mal acceptés, cela n'est pas sans lien avec l'attitude de la hiérarchie : 73% des membres du groupe considèrent que la hiérarchie n'est pas très favorable, dans le secteur public, aux demandes de TTP.
- * **16% des agents pensent, quant à eux, que les salariés à TP ne sont pas mal acceptés par les autres, mais qu'ils sont moins motivés**. Est-ce pour cette absence présumée de motivation ? En tout état de cause, 52% des membres du groupe considèrent que le temps partiel complique l'organisation des services et 76% qu'il gêne l'évolution de carrière.
- * Enfin, **15% des agents de la fonction publique estiment à la fois que les agents à TP sont moins motivés et mal acceptés par les salariés à temps plein**. Ce groupe plutôt défavorable au TTP, comme par principe, y voit de plus bien des inconvénients : il gêne l'évolution de carrière, il complique plutôt l'organisation du service, la hiérarchie n'y est pas favorable. Un tiers des membres du groupe sont des agents de l'Etat, de catégories C et D.

2-4 Plus de 6 agents titulaires sur 10 considèrent que le travail à temps partiel gêne l'évolution de carrière

Un des freins véritablement reconnu au développement du temps partiel est celui de l'évolution de carrière : 63% des agents de la fonction publique estiment que le TTP l'entrave (tableau 12).

L'observation des caractéristiques des catégories respectivement le plus ou le moins sensibles à la gêne ainsi apportée (tableaux 14 et 15) appelle deux remarques principales :

- Dans pratiquement toutes les catégories, une majorité estime que le TTP gêne l'évolution de carrière. Il reste que l'on y est plus sensible chez les agents de l'Etat et moins chez les agents hospitaliers. Est-ce le reflet d'une certaine réalité ou les populations concernées ont-elles des caractéristiques distinctives telles qu'elles ne ressentent pas les choses de la même façon ?

- On observe que ce sont les hommes, les cadres supérieurs et les agents disposant de revenus aisés qui semblent être le plus sensibles à la gêne sur l'évolution de carrière, tandis que les femmes, celles qui vivent seules et celles de moins de 35 ans en particulier, paraissent l'être moins. Or, ce sont ces dernières qui pratiquent davantage le temps partiel. Dans le même sens, on note que quand on a déjà exercé à horaires réduits, on évoque moins cette gêne sur l'évolution de carrière. Doit-on comprendre ce résultat comme la révélation que l'expérience ne confirme pas cette gêne, ou plutôt comme le fait que ces groupes de population auraient moins d'ambitions "carriéristes" ? Cette remarque ne doit cependant pas faire oublier que 59% des agents de sexe féminin considèrent que le temps partiel gêne l'évolution de carrière.

Tableau 14
Les catégories le plus sensibles à la gêne sur l'évolution de carrière

	% d'agents considérant que le TTP gêne l'évolution de carrière
Cadre supérieur	73,5
Agent de l'Etat, de catégorie A	72,9
Homme de plus de 45 ans	71,4
Homme, sans enfant de moins de 6 ans à charge	69,8
Dispose, dans son foyer, d'un revenu annuel supérieur à 150 000 F	67,3
Agent de l'Etat	67,1
Homme	66,7
Ensemble des agents de la fonction publique	62,6

Tableau 15
Les catégories le moins sensibles à la gêne sur l'évolution de carrière

	% d'agents considérant que le TTP ne gêne pas l'évolution de carrière
Agent hospitalier de sexe féminin	53,1
A déjà travaillé à temps partiel	49,3
Femme vivant sans conjoint	48,8
Agent hospitalier	48,1
Femme de 35 ans et moins	47,5
Femme disposant dans son foyer de moins de 150 000 F/an	45,8
Femme	40,8
Ensemble des agents de la fonction publique	37,2

2-5 Le travail à temps partiel n'est pas encouragé par la hiérarchie

Comment ne pas considérer qu'il y a bien là un véritable obstacle au développement du travail à temps partiel ? Une très forte majorité des enquêtés (80% exactement) s'accordent sur un constat : le TTP n'est pas encouragé par la hiérarchie. Bien entendu, la question était formulée de façon généraliste, sans référence particulière au secteur public, mais le chiffre atteint est révélateur d'un climat général, sur lequel nous aurons l'occasion de revenir.

D'ailleurs, les cadres supérieurs, qui occupent parfois eux-mêmes des fonctions de chefs de service, figurent parmi les catégories qui reconnaissent le plus cette absence d'encouragement (88% d'entre eux récusent l'affirmation "le TP est plutôt encouragé par la hiérarchie"). Il en va de même pour les agents diplômés de l'enseignement supérieur (86%). De façon plus générale, les agents disposant de ressources personnelles élevées (ressources propres ou revenus de l'ensemble de leur ménage) figurent parmi les groupes reconnaissant le plus les réticences de la hiérarchie vis-à-vis du temps partiel.

Tableau 16
Catégories sur-représentées chez les agents qui considèrent que le TTP n'est pas encouragé par la hiérarchie

	% d'agents estimant que le TTP n'est pas encouragé par la hiérarchie
Agent de l'Etat, de catégorie B	90,2
Agent dont le revenu mensuel propre est supérieur à 12 000 F	90,0
Cadre supérieur	87,7
Agent de l'Etat de catégorie A	87,4
Agent de l'Etat	86,9
Agent dont le foyer dispose de revenus supérieurs à 150 000 F/an	86,7
Diplômé de l'enseignement supérieur	86,3
Ensemble	80,4

Mais ce regard plus aigu porté par certains groupes de la population sur l'attitude de la hiérarchie n'empêche pas, par exemple, que 76% des employés, 82% des agents de catégorie B, C et D, 82% des agents de sexe féminin, 76% des agents hospitaliers et 67% des agents des collectivités territoriales portent un même jugement sur les réticences de la hiérarchie.

3 - Le travail à temps partiel ne concerne pas tout le monde ...

Les réponses recueillies à la question sur les catégories de population le plus intéressées par le travail à temps partiel permettent de nuancer quelque peu l'approbation massive accordée *a priori* à cette forme de travail. En effet, si les agents de la fonction publique accueillent très favorablement l'idée du travail à horaires réduits, ils sont finalement assez peu nombreux à penser que cette forme d'emploi est susceptible d'intéresser tout le monde indifféremment (18%) : l'idée du travail à temps partiel pour tous n'est pas encore véritablement passée dans les moeurs. Près d'un enquêté sur deux estime en effet que le temps partiel est une formule qui intéresse plutôt "les mères de jeunes enfants", et 16% qu'elle intéresse plutôt "les femmes en général".

Certes, 12% des agents de la fonction publique considèrent que cette formule intéresse plutôt "les parents de jeunes enfants", sans référence au sexe, mais on voit bien l'association -presque automatique- qui est réalisée entre "les femmes" et le "temps partiel", même si une nuance forte doit être apportée ici :

- Si l'on cumule les réponses où "les femmes" sont mentionnées, on atteint 65% des cas (tableau 17)
- Si l'on associe les réponses où "les jeunes enfants" sont évoqués, on atteint le taux de 61%.

Autrement dit, force est de constater que l'image du temps partiel semble aller de pair avec celle d'un domaine pour ainsi dire réservé aux femmes, mères de jeunes enfants. On peut d'ailleurs constater, pour confirmer cette image, que les "salariés les plus jeunes" ou les "salariés les plus âgés" ne constituent apparemment pas des catégories de population susceptibles, aux yeux des fonctionnaires, d'être intéressées par le travail à temps non complet.

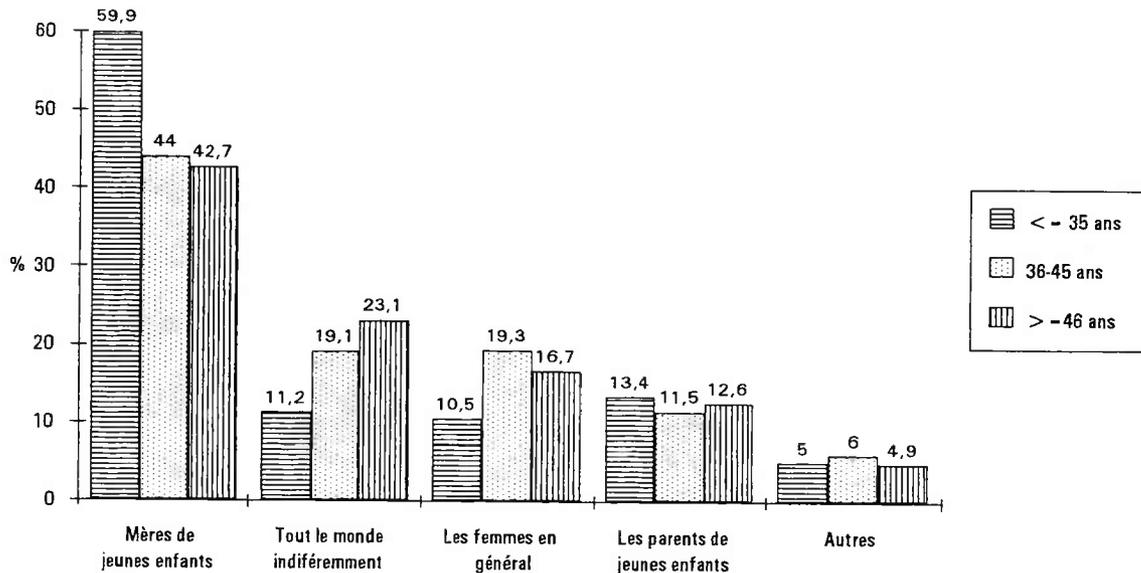
Tableau 17
Le travail à temps partiel intéresse-t-il plutôt ... ?

	%
Les mères de jeunes enfants	48,7
Tout le monde, indifféremment	17,8
Les femmes en général	15,8
Les parents de jeunes enfants	12,4
Les salariés les plus âgés	4,1
Les salariés les plus jeunes	0,7
Autre, nsp	0,5
Total	100,0

Hommes et femmes répondent sensiblement de la même manière à cette question. En revanche, des différences sensibles apparaissent nettement selon les classes d'âge. Les agents les plus jeunes (moins de 36 ans) pensent, bien plus souvent que leurs aînés, que ce sont "les mères de jeunes enfants" et "les parents de jeunes enfants" qui sont plutôt intéressés par le travail à temps partiel. Les agents les plus âgés (46 ans ou plus) pensent un peu plus fréquemment que "tout le monde" peut être intéressé par cette forme d'emploi. Mais le taux atteint dans ce dernier cas montre toute l'étendue du chemin qui reste à parcourir avant que l'idée du "temps partiel pour tous" ne se diffuse véritablement.

Graphique 4

Catégories d'agents susceptibles d'être intéressées par le temps partiel selon les tranches d'âge



Bien entendu, les agents ayant à charge un enfant de moins de 6 ans évoquent plus souvent encore les deux catégories de population où sont mentionnés les jeunes enfants (53% citent "les mères de jeunes enfants" et 18% "les parents de jeunes enfants"). Une différence intervient cependant entre les hommes et les femmes : 58% des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans citent "les mères de jeunes enfants" (contre 48% des hommes dans la même situation). En revanche, 20% des hommes ayant un jeune enfant se réfèrent aux "femmes en général", contre 8% chez leurs homologues féminines.

Remarquons enfin que les diplômés de l'enseignement supérieur pensent plus fréquemment que cette forme de travail concerne tout le monde (c'est le cas de 23 % d'entre eux), de même que les cadres (21 %).

4 - Temps partiel et création d'emplois dans le secteur public : un certain espoir, mais une réalité plus complexe

Une bonne majorité (63%) des agents nourrissent l'espoir que l'intensification du travail à temps partiel permette de créer des emplois dans le secteur public (tableau 18). Cependant, il convient, semble-t-il, de nuancer cette confiance apparente dans le TTP car seuls **45% des agents croient concrètement à des possibilités de création d'emplois dans leur propre service** (tableau 19). Ces deux résultats sont très révélateurs du décalage profond qui existe entre une opinion émise d'une manière générale pour l'ensemble du secteur public et celle qui concerne plus directement les réalités perçues par chaque agent dans sa vie de travail quotidienne, dans son propre service. Comme si certains fonctionnaires ressentaient en pratique, sur leur propre lieu de travail, les difficultés à créer des emplois lorsque le temps partiel s'y développe.

Tableau 18

En général, pensez-vous qu'une pratique plus répandue du travail à temps partiel dans le secteur public permettrait de créer des emplois ?

	%
Oui	63,1
Non	36,6
Ne sait pas	0,3
Total	100,0

Les enquêtés qui ne croient pas aux possibilités, offertes par le TTP, de création d'emplois dans le secteur public (un peu plus d'un tiers des agents) n'apprécient guère, d'une manière générale, cette forme de travail : il s'y montrent plutôt opposés, sont plutôt défavorables à une politique d'incitation au temps partiel, ne croient pas vraiment à l'avenir de cette formule et considèrent souvent qu'elle complique l'organisation des services. Ces agents expriment d'ailleurs très peu le désir de travailler à temps partiel.

Quant aux autres, ils croient certes à ces possibilités de créations d'emplois dans le secteur public, mais un tiers d'entre eux ne pensent pas que cela se vérifiera dans leur propre service (tableau 19). Au total, 41 % des agents de la fonction publique croient que le développement du TTP permettra de créer des emplois à la fois dans le secteur public et dans leur propre service.

Tableau 19

Et plus particulièrement dans votre service, une plus grande pratique du temps partiel permettrait-elle de créer des emplois ?

(en %)

	Ensemble des agents	dont :	
		Personnes pensant que le TTP peut créer des emplois dans le secteur public	Personnes ne pensant pas que le TTP peut créer des emplois dans le secteur public
Oui	45,2	65,9	9,9
Non	54,3	33,5	89,7
Ne sait pas	0,5	0,6	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

Exemple de lecture : 33,5% des personnes qui estiment que le TTP peut créer des emplois dans le secteur public considèrent néanmoins que cela ne créera pas d'emplois dans leur propre service.

Ce sont dans les services où la forme de temps partiel la plus couramment pratiquée est le mi-temps que l'on croit le plus aux possibilités de création d'emplois grâce au développement des horaires réduits. C'est aussi le cas chez les agents hospitaliers et les salariés dont le service comporte de 20 à 100 personnes.

Par contre, on croit moins à l'effet bénéfique du TTP sur la création d'emplois chez les agents de catégorie C, et chez ceux relevant de ministères autres que l'Education Nationale. Il en va de même chez les agents qui travaillent dans des services où personne n'exerce à temps partiel.

Tableau 20

Dans votre service, une plus grande pratique du temps partiel permettrait-elle de créer des emplois ?

(en %)

	Agents du Ministère de l'Education Nationale	Agents d'autres ministères	Agents des collectivités territoriales	Agents hospitaliers	Ensemble des agents
Oui	52,3	31,9	45,8	55,4	45,2
Non	47,4	67,7	53,6	43,7	54,3
Ne sait pas	0,3	0,4	0,6	0,9	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

De façon plus générale, on remarque que plus des trois quarts (78 %) des agents de la fonction publique pensent que le travail à temps partiel occupera à l'avenir une place "très ou assez" importante (tableau 21). Quand on est favorable au TTP volontaire, on croit davantage à la place importante de ce mode de travail dans les prochaines années. Par contre, les non-diplômés et les agents disposant des revenus plus faibles y croient moins.

Tableau 21

Pensez-vous que, dans les prochaines années, le temps partiel volontaire occupera dans les différentes formes de travail une place ... ?

	%
Très importante	16,9
Assez importante	61,2
Peu importante	18,5
Pas importante du tout	2,6
Ne sait pas	0,8
Total	100,0

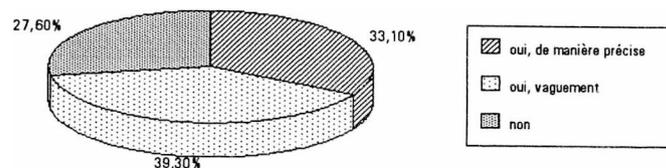
Section 2 - Connaissance, informations et incitation au travail à temps partiel dans la fonction publique

On vient de le voir, le temps partiel est, dans son principe, accueilli favorablement par les agents de la fonction publique, même si, dans la pratique, un certain nombre d'inconvénients lui sont associés. Mais quelle connaissance les agents ont-ils vraiment des possibilités qui leur sont offertes ? Il existe, en effet, un certain nombre de possibilités légales de travail à temps partiel dans le secteur public¹, assorties pour les formules à 80 % et 90 %, d'incitations financières. Or, il apparaît que **ces possibilités sont mal connues par les agents eux-mêmes**. L'attente d'informations est, par contre-coup, relativement forte sur ce sujet. Elle l'est, en quelque sorte, d'autant plus qu'une majorité des salariés concernés est favorable au développement de politiques incitatives au TTP et, en particulier, à celui du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA).

1 - Seul un tiers des agents sont précisément au courant des possibilités offertes de TTP

Un fonctionnaire sur trois déclare connaître précisément les possibilités légales de travail à temps partiel qui lui sont offertes. Autrement dit, **deux tiers des agents ont une connaissance plus que floue de leurs droits en la matière** : presque 4 sur 10 (39 %) déclarent connaître "vaguement" les possibilités offertes (ils en ont entendu parler), tandis que 28 % ne les connaissent pas du tout.

Graphique 5
Avez-vous connaissance des possibilités légales de travail à temps partiel qui sont actuellement offertes aux salariés de la fonction publique ?



¹ L'ordonnance de Mars 1982 a institué le travail à temps partiel de manière générale et permanente dans la fonction publique d'Etat en l'introduisant dans le statut général des fonctionnaires. Elle l'a également autorisé pour les agents des collectivités locales et des établissements publics administratifs, y compris des hôpitaux. Voir ordonnance n°82.296 du 31 Mars 1982 et le décret n°82.624 du 20 juillet 1982, qui en fixe les modalités d'application.

Des différences sensibles selon les catégories

Les personnes les plus âgées (46 ans ou plus), les cadres supérieurs, les diplômés et les agents bénéficiant d'un revenu net personnel supérieur à 12000 F sont plus au courant. A l'opposé, les agents les plus jeunes (moins de 35 ans), les personnes peu ou pas du tout diplômées, et celles appartenant à la catégorie des employés sont nettement moins au fait des possibilités légales de travail à temps partiel dont ils peuvent bénéficier (tableau 22). Il faut noter également que l'information semble mieux circuler parmi les agents de l'administration centrale que chez ceux des établissements hospitaliers ou des collectivités locales : 38% des fonctionnaires de l'Etat connaissent précisément les possibilités légales de travail à temps partiel, contre 24% des agents des établissements hospitaliers et 27% de ceux des collectivités locales.

Tableau 22

Les catégories les mieux informées et les moins bien informées sur les possibilités légales de TTP

	% d'individus qui connaissent les possibilités légales de manière précise
<u>Les mieux informés</u>	
Revenu mensuel net personnel supérieur à 12 000 F	51,8
46 ans et plus	51,6
Cadre supérieur	49,5
Agent de catégorie A	49,0
Appartient à un service où plus de 10% des agents travaillent à TP	47,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	42,1
Agent de l'Etat	38,1
<u>Les moins bien informés</u>	
35 ans et moins	16,7
Aucun diplôme ou CEP	22,3
Appartient à un service où personne n'exerce à temps partiel	22,6
Agent d'un établissement hospitalier	24,5
Revenu mensuel net personnel inférieur à 9 000 F	25,5
Employé	26,6
Agent des collectivités locales	26,7
Ensemble	33,1

Exemple de lecture : 16,7% des agents ayant 35 ans ou moins connaissent de manière précise les possibilités de TTP offertes aux salariés de la fonction publique, contre 51,6% de ceux ayant plus de 46 ans.

Assez logiquement, plus le service auquel on appartient comporte d'agents travaillant à temps partiel, plus on se dit précisément informé des possibilités légales de TTP : 47% des agents appartenant à un service où plus d'un dixième du personnel travaille à horaires réduits, se déclarent précisément au courant des possibilités existantes, contre 23% des agents appartenant à un service où personne n'exerce à temps partiel.

D'abord des échanges entre collègues

En corollaire de cette dernière remarque, on relève que **la principale source d'information sur le TTP concerne les échanges entre collègues** : 39% des agents connaissant, précisément ou vaguement, les possibilités offertes déclarent en avoir été ainsi informés (tableau 23). Mais cette source d'information n'est pas toujours très précise : plus de la moitié des fonctionnaires qui déclarent connaître "vaguement" les possibilités de TTP ont été mis au courant par leurs collègues.

La principale source d'information des agents qui connaissent de manière précise les dispositions concernant le temps partiel est différente : il s'agit "des affichages, des notes, ou des circulaires" (cités par 32% d'entre eux), qui passent chez eux nettement avant les échanges entre collègues (21%).

Il est, en tout état de cause, remarquable que le rôle joué par le chef du personnel ou du service dans cette diffusion de l'information est faible : moins de 10% des citations. Ce chiffre est sensiblement inférieur à celui obtenu par les instances représentatives du personnel (12%). Si l'on considère d'ailleurs les "voies officielles" que constituent "les notes, circulaires" ou les informations diffusées par le chef du personnel, on remarque qu'elles ont représenté la source principale de renseignements de seulement un tiers des agents concernés.

Tableau 23

Comment avez-vous principalement été informé des possibilités existantes de TTP ?

	Ensemble des agents qui connaissent les possibilités existantes	dont : (en %)	
		Connaît précisément les possibilités existantes	Connaît vaguement les possibilités existantes
Par des affichages, notes, circulaires	24,8	32,0	18,8
Par échange entre collègues	39,4	20,7	55,1
Par le chef du personnel ou du service	8,8	15,5	3,2
Par des instances représentatives du personnel	11,5	14,7	8,7
Par une démarche personnelle	9,4	12,8	6,5
Autres	6,1	4,3	7,7
Total	100,0	100,0	100,0

Si l'on ne retient que les agents connaissant "précisément" les possibilités offertes, certaines variations apparaissent avec l'âge : les plus jeunes (35 ans et moins) ont plus fréquemment eu recours à une démarche personnelle ou aux échanges entre collègues; les 36-45 ans ont plus souvent été informés par affichage, note ou circulaire ou par les instances représentatives du personnel. Les cadres supérieurs ont, eux aussi, plus souvent recherché l'information chez les représentants du personnel. En revanche, les professions intermédiaires et les employés ont été plus fréquemment mis au courant par des discussions avec des collègues.

2 - Un fonctionnaire sur deux souhaite être mieux informé des possibilités existantes de TTP

Telle qu'elle est actuellement diffusée, l'information sur les possibilités de travail à temps partiel n'est pas suffisante aux yeux des agents de la fonction publique. En effet, au total, un peu plus de la moitié (51 %) d'entre eux souhaiteraient être informés, ou mieux informés, des possibilités légales dont ils disposent pour travailler à temps partiel. Ce souhait est plus diffusé chez les agents des établissements hospitaliers qui, on l'a vu plus haut, sont moins bien informés, de même que chez les jeunes de moins de 36 ans. Mais surtout, il est particulièrement fort, nous y reviendrons, chez les agents qui précisément souhaiteraient réduire leur temps de travail.

Tableau 24

Souhaiteriez-vous être informé, ou mieux informé,
des possibilités existantes de travail à temps partiel?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
Oui	50,9	45,2	56,1	63,0
Non	49,0	54,8	43,2	37,0
Ne sait pas	0,1	-	0,7	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 25
Quelques catégories souhaitant particulièrement être
mieux informé des possibilités de TTP

	<i>(en %)</i>
Agent souhaitant travailler à temps partiel	68,7
Agent de sexe féminin ayant un enfant de moins de 6 ans	67,4
Agent des établissements hospitaliers	63,0
Agent ayant un enfant de moins de 6 ans	60,5
Agent de 35 ans et moins	59,4
Ensemble des agents de la fonction publique	50,9

Bien évidemment, la demande d'informations s'intensifie avec le degré de méconnaissance : moins on est au courant, plus on souhaite être informé. Ainsi, 61 % des agents qui déclarent ne pas du tout être au courant des possibilités légales de travail à temps partiel dans le secteur public attendent davantage d'informations. C'est aussi le cas de 58 % des agents qui ont une connaissance imprécise des possibilités de TTP (tableau 26). Mais la demande n'est pas négligeable non plus chez les salariés qui disent connaître déjà précisément les possibilités existantes : 34 % d'entre eux attendent encore davantage d'informations.

Tableau 26
Souhait d'une meilleure information, suivant le degré de connaissance
des possibilités légales de TTP

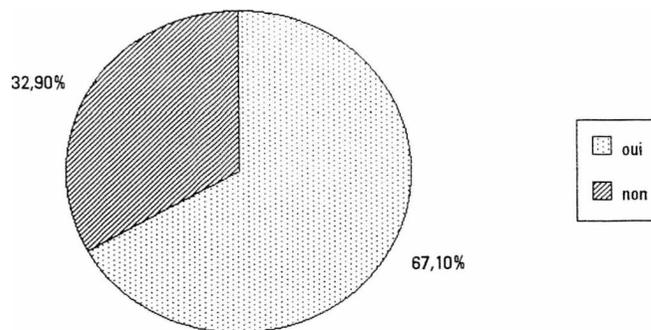
		<i>(en %)</i>			
		Connait précisément les possibilités existantes	Connait vaguement les possibilités existantes	Ne connaît pas les possibilités existantes	Ensemble des agents de la fonction publique
Souhaiteriez- vous être mieux informé	Oui	34,2	57,9	60,9	50,9
	Non	65,8	41,7	39,1	49,0
	Ne sait pas	-	0,4	-	0,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

3 - Deux agents titulaires sur trois connaissent le dispositif de cessation progressive d'activité

Il existe actuellement dans la fonction publique, pour les personnes proches de la retraite (âgées d'au moins 55 ans), une modalité de temps partiel particulière : celle d'exercer leur activité à mi-temps jusqu'à l'âge normal de la retraite, tout en percevant 80% de leur salaire. Ce dispositif, "la cessation progressive d'activité", semble, quant à lui, mieux diffusé que ne le sont les possibilités générales de TTP : 67% des agents de la fonction publique le connaissent¹.

Graphique 6

Connaissez-vous le dispositif de "cessation progressive d'activité" ?



Les caractéristiques des agents ne connaissant pas le dispositif de CPA sont quasiment identiques à celles des fonctionnaires les moins bien informés des possibilités légales de temps partiel. Ce sont les salariés les plus jeunes (35 ans et moins), appartenant à la catégorie des employés, ayant des revenus peu élevés. Il s'agit par ailleurs bien plus souvent d'agents des établissements hospitaliers.

Certaines catégories de fonctionnaires connaissent, en revanche, bien mieux le dispositif de CPA que les autres. C'est le cas des agents qui connaissent de manière précise les possibilités légales de travail à temps partiel, ainsi que de ceux qui souhaitent, pour eux personnellement, avoir recours à une formule de CPA. Les

¹ Sur le nombre de bénéficiaires, cf. Rapport bi-annuel au Parlement sur le bilan de l'application des dispositions relatives au temps partiel dans la fonction publique de l'Etat, Mai 1990, Ministère de la Fonction Publique et des réformes administratives.

agents les plus âgés (au moins 46 ans), très directement concernés, sont aussi mieux informés, ainsi que les agents titulaires de l'Etat ou les cadres supérieurs (tableau 27).

Tableau 27
Les groupes connaissant le mieux le dispositif de CPA

	% d'agents connaissant la CPA
Est personnellement favorable à une CPA	99,7
Connaît précisément les possibilités légales de travail à TP	90,4
Cadre supérieur	84,7
46 ans ou plus	79,9
Diplômé de l'enseignement supérieur	78,9
Revenu annuel du ménage supérieur à 150 000 F	75,3
Agent titulaire de l'Etat	74,6
Ensemble des agents de la fonction publique	67,1

De façon générale, moins on connaît les dispositions d'ensemble concernant le temps partiel, moins on connaît aussi le dispositif spécifique existant pour les personnes proches de la retraite. Par contre, quand on connaît ce système, on souhaite qu'il perdure et s'étende: les agents connaissant le dispositif de CPA sont quasiment unanimes (94%) à penser qu'il devrait être développé par les pouvoirs publics.

4 - Un accueil favorable à une politique d'incitation au temps partiel

Preuve supplémentaire, s'il en était besoin, de l'intérêt porté par les agents de la fonction publique au travail à temps partiel : 57% d'entre eux se déclarent favorables à une politique incitative à cette formule de travail. Ces personnes sont pratiquement toutes favorables, en général, au TTP (93%). Elles expriment aussi plus fréquemment le souhait de travailler elles-mêmes à horaires réduits avec une diminution de leur salaire. Il reste que dans pratiquement tous les groupes de population, apparaît une majorité en accord avec une telle politique incitative.

Tableau 28

**Seriez-vous favorable à une politique visant à inciter
les agents du secteur public à travailler à temps partiel ?**

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
Oui	57,1	54,4	60,4	62,2
Non	42,9	45,6	39,6	37,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Pour quelles raisons certains seraient-ils opposés à une telle politique ? On retrouve là une des principales préventions qui affectent l'image du temps partiel : celui-ci n'attire que s'il est basé sur le **volontariat**. De fait, plus de 4 sur 10 (42% exactement) des agents hostiles à une politique incitative au TTP le sont pour préserver la liberté de choix de chacun (tableau 29). Un cinquième des opposants à une telle politique le sont pour des raisons financières (diminution du salaire, perte de pouvoir d'achat ...) et 18%, pour des raisons d'organisation du travail. Toutes les autres raisons avancées spontanément (il y a déjà trop de temps partiel, raisons de service, conditions créées impossibles aux salariés, ralentissement du déroulement de carrière...) apparaissent finalement mineures en regard de ces trois principales.

Tableau 29

**Pour quelle raison principale ne seriez-vous pas favorable
à une politique d'incitation au temps partiel ?¹**
(question posée aux seuls enquêtés défavorables à une politique d'incitation,
soit 43% des agents)

	%
Pour laisser à chacun sa liberté de choix	42,3
Pour des raisons financières	22,5
Pour des raisons d'organisation du travail	17,9
Car cela ne réduit pas le chômage	3,5
Autres, ne sait pas	13,8
Total	100,0
<i>(effectif)</i>	<i>(301)</i>

¹ Il s'agissait d'une question ouverte. Les réponses ont été fournies spontanément, puis codées *a posteriori*.

Le TTP : pour l'instant, une gêne limitée dans les services

Cet accueil plutôt favorable fait par les fonctionnaires à une politique incitative au TTP s'explique aussi en partie par le fait qu'ils n'ont pas le sentiment que cette forme de travail gêne véritablement le fonctionnement des services. Ainsi, seuls 5% des agents estiment que la part des personnes travaillant à temps partiel dans leur service est "trop élevée". De même, si 22% pensent que le travail à temps partiel gêne le fonctionnement de leur service, seulement 5% indiquent que cela le gêne "beaucoup" (tableau 30)¹.

Tableau 30
Temps partiel et gênes éventuelles dans les services

(en %)

Dans votre service, estimez-vous que la part des personnes travaillant à temps partiel est ...		Selon vous, le fait que des personnes travaillent à TP gêne-t-il le fonctionnement de votre service	
Trop élevée	4,9	Oui, beaucoup	4,8
Bien comme elle est	36,6	Oui, un peu	17,9
Pas assez élevée	17,9	Non, pas vraiment	16,2
Personne ne travaille à TP dans le service	37,4	Non, pas du tout	23,4
Ne sait pas	3,2	Personne ne travaille à TP dans le service	37,4
		Ne sait pas	0,3
Ensemble	100,0	Ensemble	100,0

D'ailleurs, seulement un quart des agents considère que la forme la plus courante de temps partiel pratiquée dans leur service n'est pas la plus adaptée aux besoins. Ce pourcentage est cependant plus élevé chez les cadres supérieurs (34%). Une remarque importante mérite aussi d'être formulée : quand, dans le service de l'enquêté, la forme la plus couramment pratiquée² est l'absence le mercredi, alors une majorité (55%) des agents concernés estiment que cette forme n'est pas la plus adaptée aux besoins du service. Ce pourcentage diminue sensiblement (29%) quand la forme la plus couramment utilisée est le mi-temps.

¹ Ces proportions sont bien sûr plus élevées quand, dans le service de l'enquêté, plus d'un quart des agents exercent à temps partiel : elles sont respectivement de 23% (part "trop élevée") et de 13% (pour ceux qui estiment que le fonctionnement du service en est "beaucoup" gêné)

² Sur les formes de TP les plus pratiquées, Cf. annexe 1.

Des avantages financiers et une plus grande souplesse

Pour les agents favorables à une politique incitative au temps partiel, la forme d'incitation à développer en priorité concerne **les avantages financiers**, c'est-à-dire la possibilité de voir diminuer leur salaire de façon non proportionnelle à la réduction de leur temps de travail (tableau 31). Rappelons cependant que de tels avantages existent déjà dans le secteur public pour les horaires à 80% et à 90%. Il est justement remarquable que **59% de ceux qui attendent de tels avantages financiers ne connaissent pas précisément les possibilités de temps partiel qui existent déjà dans le secteur public.**

Les enquêtés semblent également très attachés à **la possibilité de choisir librement les formes de temps partiel** qu'ils sont susceptibles d'adopter : pour eux, c'est la deuxième forme d'incitation à développer prioritairement. Cette attente de plus grande souplesse dans le choix des formes de TP est encore plus souvent revendiquée par les agents hospitaliers et les cadres supérieurs.

Enfin, le développement des formules de cessation progressive d'activité pour les salariés proches de la retraite vient en troisième position des actions d'incitation citées. Cela est surtout mis en avant par les agents de 50 ans et plus. En revanche, des campagnes de communication sur les avantages du TTP ou une application plus rigoureuse des textes législatifs ne constituent que des formes d'actions plus secondaires aux yeux de ceux qui sont favorables aux mesures incitatives.

Tableau 31

Si une politique de développement du travail à temps partiel dans le secteur public devait être mise en place, quelles seraient à votre avis, parmi les formes d'incitations suivantes, les deux qu'il conviendrait de développer en priorité ?

(question posée aux seuls enquêtés favorables à une politique d'incitation, soit 57% des agents)

(en %)

	1ère réponse	2ème réponse	Total (1)+(2)
Des avantages financiers (diminution de salaire non proportionnelle à la réduction du temps de travail)	32,9	27,0	59,9
Une plus grande souplesse dans le choix des formes de TP	31,4	20,4	51,8
Un développement des formules de cessation progressive d'activité pour les salariés proches de la retraite	12,3	28,9	41,2
Une meilleure information sur les possibilités légales de TP	14,7	7,4	22,1
Une campagne de communication sur les avantages du travail à TP (épanouissement personnel, plus de temps libre)	6,7	9,8	16,5
Une application plus rigoureuse des textes législatifs existants	1,4	5,0	6,4
Aucune de celles-ci	0,6	1,5	-
Total	100,0	100,0	-
	<i>(effectif)</i> (402)	<i>(effectif)</i> (402)	

Les formules à favoriser : le 80% et le mi-temps

Si l'on voulait développer le TTP dans le secteur public, les agents pensent qu'il faudrait, pour un meilleur fonctionnement des services, favoriser surtout le travail à 80% (un jour de moins par semaine) et le mi-temps. Mais les différences entre groupes sont relativement sensibles, même si ce sont toujours ces deux formules qui l'emportent.

Tableau 32

Si l'on voulait développer le TTP dans le secteur public, faudrait-il selon vous, pour un meilleur fonctionnement des services, favoriser le travail ...

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
A 90%	11,4	10,7	15,2	8,8
A 80%	38,6	36,1	43,1	41,1
A 70%	14,4	13,9	15,5	14,6
A 60%	4,4	5,2	2,7	4,1
A 50%	27,7	30,5	19,5	28,7
Ne sait pas	3,5	3,6	4,0	2,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

De façon générale, les agents les plus "prudents" vis-à-vis du TTP optent plutôt pour les réductions de temps de travail les plus courtes (90%) : c'est en particulier le cas des hommes non diplômés ou disposant des revenus les plus faibles. On relève aussi que les agents les plus jeunes (35 ans et moins) préfèrent les formules de réduction courte du temps de travail, tandis que ceux de plus de 45 ans voient dans le mi-temps la solution préférable pour le meilleur fonctionnement des services.

Si les cadres tendent à privilégier la formule du mi-temps, les employés et les ouvriers pensent plutôt que les temps de travail de 90% ou de 80% sont mieux adaptés au fonctionnement des services (tableau 33). Les femmes de la catégorie des "employés" proposent surtout le 80% (c'est le cas de 48% d'entre elles).

Tableau 33
Formules de TP choisies pour un meilleur fonctionnement des services
selon la catégorie socio-professionnelle

	<i>(en %)</i>		
	Cadres	Employés, ouvriers	Ensemble des agents
90 %	8,0	14,7	11,4
80 %	34,3	42,2	38,6
70 %	15,1	13,9	14,4
60 %	5,3	3,3	4,4
50 %	32,8	22,6	27,7
ne sait pas	4,5	3,3	3,5
Total	100,0	100,0	100,0

Mais encore faut-il remarquer que les réponses fournies sur le type de temps partiel à favoriser pour un meilleur fonctionnement des services sont très corrélées aux souhaits exprimés par ceux qui désirent travailler à temps partiel. Nous le verrons, les formules du 80% et du mi-temps sont aussi celles qui ont la préférence des agents attirés par la réduction de leurs horaires.

Section 3 - Les aspirations des agents de la fonction publique vis-à-vis du temps partiel

On vient de le voir, les agents de la fonction publique ont globalement une image plutôt favorable du travail à temps partiel. Ils sont même plutôt partisans d'une politique incitative dans le domaine et pensent que cette forme de travail occupera une place importante à l'avenir. Mais les inconvénients associés à ce type d'emploi (diminution des ressources, risques sur l'évolution de carrière, interrogations sur l'attitude de la hiérarchie) et la méconnaissance que les agents semblent avoir des possibilités légales offertes en matière de TTP n'ont-elles pas tari la demande ? Tous les agents qui souhaitent travailler à horaires réduits ne sont-ils pas déjà passés à l'acte ?

La réponse est assurément négative : **plus d'un agent de la fonction publique sur cinq souhaite personnellement travailler à temps partiel, avec une diminution de son salaire.** Qui sont les agents concernés ? Quelle forme de temps partiel préfèrent-ils ? Combien d'entre eux accepteraient au total de travailler à mi-temps ? Voilà les éléments qui seront abordés dans un premier temps.

Il n'en reste pas moins que les agents qui n'émettent pas le souhait de travailler à temps partiel ne sont pas tous des opposants à cette forme de travail. Certains seraient-ils sensibles à des incitations financières, comme on a pu le voir déjà pour l'ensemble de la population salariée (Cf. chapitre I) ? C'est à cette question que nous répondrons dans un second temps.

Ces deux types d'investigations confirment, en tout état de cause, qu'il existe bien, dans la fonction publique, une aspiration réelle à travailler à temps partiel. Les formules préférées sont plutôt celles où le temps de travail est faiblement réduit (les trois quarts des demandeurs ne souhaitent pas descendre en dessous de 70%). On remarque cependant qu'il existe une **très forte sensibilité de la demande à d'éventuelles incitations financières** : 28% de ceux qui ne souhaitent pas travailler à temps partiel se disent prêts à le faire si, pour un jour de moins de travail (diminution de 20%), leur salaire n'était réduit que de 10%. Autrement dit, dans ce contexte, la population potentiellement demandeuse serait doublée.

1 - 21% des fonctionnaires travaillant à temps plein souhaitent réduire leur temps de travail

Alors que, nous l'avons vu, 19% de l'ensemble des salariés souhaitent travailler à temps partiel, ce taux atteint 21% chez les agents de la fonction publique. La formulation adoptée, la même dans les deux cas, est pourtant restrictive (souhait de travailler à TP, avec une diminution de salaire).

Tableau 34

Vous personnellement, souhaiteriez-vous travailler à temps partiel avec une diminution de salaire ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
Oui	21,1	19,7	21,4	25,4
Non	78,9	80,3	78,6	74,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelques différences apparaissent selon l'administration de rattachement (tableau 34) : le taux évolue de 20% chez les agents de l'Etat à 25% chez ceux des établissements hospitaliers. Mais ces différences tiennent surtout à la structure par sexe des effectifs : 76% des agents des établissements hospitaliers sont des femmes, contre 48% des agents de l'Etat. Or, les femmes sont bien davantage demandeuses de travailler à horaires réduits (25% d'entre elles le souhaitent, contre 17% des hommes).

Des différences par catégorie très sensibles

Plusieurs critères influent sur les souhaits émis en matière de travail à temps partiel: le sexe, le statut matrimonial et le revenu du ménage sont générateurs de différences non négligeables. Ainsi, les femmes, les personnes vivant en couple et les agents appartenant aux foyers ayant les plus hauts revenus (plus de 150 000 Francs par an) sont davantage demandeurs de TTP : c'est le cas de respectivement 25%, 23% et 27% de ces catégories (contre 21% en moyenne). On relève aussi (tableau 35) que la demande est plus élevée chez les cadres moyens et les diplômés du bac et du supérieur.

Tableau 35

Le pourcentage d'agents à temps plein souhaitant travailler à temps partiel, avec une diminution de leur salaire

PCS	Cadres supérieurs	20,8
	Professions intermédiaires	24,7
	Employés	19,7
	Ouvriers	n.s.
Revenus personnels (en F/mois)	Moins de 7 000 F	14,8
	7 000 à 9 000 F	20,9
	9 000 à 12 000 F	25,6
	plus de 12 000 F	22,7
Revenus du foyer de l'agent	Moins de 100 000 F	15,1
	de 100 000 à 150 000 F	17,1
	Plus de 150 000 F	27,1
Diplômes possédés	Aucun-CEP	13,1
	CAP-BEPC-BEPS	20,9
	Bac-Etudes supérieures	22,6
Ensemble des agents de la fonction publique travaillant à temps plein		21,1

Mais surtout, les effets sont cumulatifs : la présence simultanée de deux ou trois des critères cités précédemment intensifie encore le souhait de travail à temps partiel. On peut ainsi faire deux constats principaux :

- * Quand l'agent est de sexe féminin et vit en couple, le taux atteint 32%. La présence d'un conjoint et sa situation propre influent en effet très sensiblement, car celles-ci contribuent à déterminer les ressources du foyer où vit l'agent. Or, **l'effet "niveau de vie" exerce une influence forte**. Ainsi, chez les fonctionnaires de sexe féminin dont le revenu annuel est supérieur, dans leur ménage, à 150 000 Francs annuels, 33% souhaitent travailler à temps partiel.
- * La présence d'un jeune enfant au foyer ne constitue pas en soi un élément suffisant conduisant à désirer travailler à temps partiel, si l'on considère globalement l'ensemble des fonctionnaires. Cela n'est plus vrai si l'on réduit le champ d'observation aux femmes: en effet, **plus d'un tiers (36% exactement) des femmes ayant à charge un enfant de moins de 6 ans désirent travailler à horaires réduits**.

Autrement dit, l'aspiration au temps partiel est forte chez les agents de sexe féminin, mères de jeunes enfants, appartenant aux catégories moyennes et aisées, et dont le conjoint est lui-même actif. Un tiers d'entre elles souhaiteraient travailler à horaires réduits.

Deux autres remarques méritent enfin d'être avancées :

- * Le fait d'avoir déjà travaillé à temps partiel au cours de sa vie professionnelle renforce l'envie de renouveler cette expérience (tableau 36). 39 % des agents ayant déjà travaillé à TP **par libre choix** aspirent même à recommencer.
- * Les femmes sont demandeuses du temps partiel surtout avant 35 ans (c'est le cas de 28 % d'entre elles), et entre 36 et 45 ans (25 %). Les hommes le sont un peu plus après 45 ans (23 % d'entre eux, contre seulement 15 % entre 36 et 45 ans).

Tableau 36

Catégories sur-représentées parmi les agents souhaitant travailler à temps partiel

	% d'agents souhaitant travailler à TP, avec une diminution de leur salaire
. femme ayant un enfant de moins de 6 ans	36,2
. a déjà travaillé à TP au cours de sa vie professionnelle	35,2
. femme vivant dans un foyer dont le revenu annuel est supérieur à 150 000 F	33,1
. femme vivant en couple	32,2
. femme, exerçant une profession intermédiaire	31,2
. femme de moins de 35 ans	28,0
. agent dont le conjoint est actif et travaille à temps plein	27,6
. agent vivant dans un foyer dont le revenu annuel est supérieur à 150 000 F	27,1
. agent d'un établissement hospitalier	25,4
. femme	25,3
Ensemble des agents de la fonction publique	21,1

Le souhait du temps partiel est essentiellement motivé par un "besoin de temps libre plus grand" (58 % des cas). Mais un quart des aspirants au temps partiel précisent explicitement qu'ils veulent "plus de temps libre pour s'occuper de leurs enfants" (26 % des cas).

Une nette préférence pour le travail à 80%

La formule la plus largement préférée par les agents souhaitant travailler à temps non complet est celle du travail à 80% : plus de la moitié des personnes concernées choisissent cette solution (55%). Sont ensuite cités le travail à mi-temps (20% des citations) et le 70% (16% des choix). Les formules de travail à 60% ou à 90% sont finalement assez peu désirées¹ (tableau 37).

Tableau 37
Formule de temps partiel souhaitée
(question posée aux enquêtés souhaitant travailler à TP avec une diminution de salaire)
(en %)

50%	20,2
60%	4,6
70%	16,5
80%	55,5
90%	3,2
Total	100,0

On relève que les femmes opteraient un peu plus souvent pour le 80% (ce serait le cas de 58% de celles qui aspirent au TP). Par contre, seuls 15% des aspirants au temps partiel souhaiteraient ne pas travailler le mercredi (en particulier, seul un cinquième des demandeurs du 80% déclarent souhaiter disposer de ce jour-là). Ce faible pourcentage est peut-être à rapprocher des gênes qui sont plus fréquemment ressenties par les agents quand l'absence le mercredi est la forme de TP la plus couramment pratiquée (Cf. section 2 ci-dessus).

Tableau 38
Parmi les formes de travail à TP suivantes, laquelle aurait plutôt votre préférence ?
(question posée aux enquêtés souhaitant travailler à TP avec une diminution de salaire)

	<i>(en %)</i>
Ne pas travailler le mercredi	15,4
Ne pas travailler un autre jour de la semaine	25,1
Ne pas travailler une ou plusieurs demi-journées	23,4
Ne pas travailler deux jours de suite dans la semaine	23,5
Partir plus tôt chaque jour ou arriver plus tard	4,3
Autre	8,3
Total	100,0

¹ Les souhaits formulés correspondent grosso modo aux pratiques des agents travaillant déjà à temps partiel : en 1989, 42% des agents titulaires exerçant à temps partiel travaillaient à 80% et 26% à mi-temps. Le 90% était pratiqué par 19% des agents à TP, le 60% par seulement 6% et le 70% par un nombre d'agents identique.

Favoriser le travail à mi-temps ?

Finalement, seul un quart des aspirants au TTP dans la fonction publique paraissent, spontanément pourrait-on dire, intéressés par une réduction importante de leur temps de travail (formules à 50% ou à 60%). Or, le mi-temps est souvent évoqué comme la formule la plus aisée -ou la moins difficile- à gérer, d'autant qu'elle semblerait permettre, dans un plus grand nombre de cas, le remplacement partiel de l'agent. Sans se prononcer sur la réalité de ces possibilités de remplacement, nous avons voulu tester l'aspiration des agents, déjà intéressés par le temps partiel, à effectuer un service à mi-temps. Deux constats majeurs s'en dégagent :

- * L'envie de travailler à temps partiel peut être, pour certains, plus forte que l'inconvénient de ne pas avoir totalement la possibilité de choisir la durée précise de la réduction de son temps de travail. Ainsi, **presqu'un quart (24%) des agents qui souhaiteraient travailler à temps partiel, mais plus qu'un mi-temps (entre 60 et 90%), se déclarent prêts à accepter de travailler à 50% seulement si on le leur proposait**¹. Bien entendu, on ne peut pas masquer que le libellé de la question ("si on vous proposait ...") laissait entendre que les freins et les obstacles existants au TP, au moins pour ceux relevant des nécessités de service, étaient indirectement levés. Il reste que le pourcentage atteint est relativement important.

Tableau 39

Si on vous proposait de travailler à 50% seulement, accepteriez-vous ?
(question posée aux seuls enquêtés souhaitant travailler à temps partiel, mais plus qu'un mi-temps)

	%
Oui	23,8
Non	76,2
Total <i>(effectif)</i>	100,0 <i>(119)</i>

¹ Avant 1982, seul le mi-temps existait comme forme possible de temps partiel dans la fonction publique. Depuis l'instauration du dispositif de 1982, les formules ont été diversifiées et l'évolution des pratiques a été orientée à la baisse continue du mi-temps. Précisons que les instituteurs n'ont encore, pour seule possibilité de temps partiel, que le mi-temps.

- * La demande de travail à mi-temps pourrait être, semble-t-il, également sensiblement infléchie par d'éventuels avantages financiers. En effet, un cinquième des agents qui souhaitent travailler entre 60% et 90%, mais qui n'accepteraient pas *a priori* le 50%, se déclarent prêts à accepter d'effectuer un mi-temps à condition d'être payé à 60%. Là encore, le libellé proposé supposait levés les éventuels obstacles liés à l'acceptation de la hiérarchie ("si on vous proposait ...").

Tableau 40

Et si on vous proposait de travailler à 50% en étant payé 60%, accepteriez-vous ?
(question posée aux seuls enquêtés ayant répondu "non" à la question précédente, celle du tableau 39)

	%
Oui	21,1
Non	78,9
Total	100,0
<i>(effectif)</i>	<i>(91)</i>

Finalement, plus de la moitié (52%) des agents du secteur public souhaitant réduire leur temps de travail pourraient accepter la formule du mi-temps à condition, pour une partie d'entre eux, de bénéficier d'une compensation financière (50% payé 60%).

Tableau 41

Les souhaits vis-à-vis du travail à mi-temps
(champ : enquêtés souhaitant travailler à temps partiel, soit 21% de l'ensemble des agents de la fonction publique)

	<i>(en %)</i>
. Souhaite spontanément un travail à 50%	20,2
. Accepterait de travailler à 50% si on ne proposait que cela	19,0
. Accepterait de travailler à 50% si cela était payé 60%	13,0
. Ne souhaite pas et n'accepterait pas un travail à 50%	47,8
Total	100,0
<i>(effectif)</i>	<i>(149)</i>

Ces positions sont indirectement à rapprocher de celles concernant le mécanisme de cessation progressive d'activité : nous l'avons vu, deux tiers des agents connaissent ce dispositif. Parmi eux, plus de la moitié se prononcent "très favorablement" pour cette formule et seraient donc disposés à l'utiliser personnellement lorsqu'ils seront proches de la retraite (tableau 42).

Tableau 42

**Seriez-vous favorable, pour vous personnellement, à une formule
de cessation progressive d'activité ?**
(champ : enquêtés connaissant le dispositif de CPA, soit 67% de l'échantillon)

	%
Très favorable	54,4
Assez favorable	30,6
Peu favorable	4,5
Pas du tout favorable	10,0
Ne sait pas	0,5
Total	100,0

2 - Des incitations financières pourraient véritablement gonfler la demande

Plus des trois quarts (79%) des agents de la fonction publique ne souhaitent pas travailler à temps partiel (Cf. tableau 34 ci-dessus) : logique contrepartie du constat réalisé sur le profil plutôt féminin des agents souhaitant réduire leur temps de travail, il s'agit plus souvent d'hommes (83% des agents de sexe masculin de la fonction publique ne souhaitent pas travailler à temps partiel), d'employés ou ouvriers, peu diplômés, dont les revenus annuels sont, dans leur foyer, inférieurs à 150 000 F. Il s'agit aussi, plus souvent, d'individus n'ayant jamais travaillé à temps partiel.

Cependant, ces agents ne sont pas tous véritablement opposés à cette forme de travail. D'ailleurs, seuls 29% d'entre eux indiquent ne souhaiter, en aucune façon, travailler à horaires réduits. La majorité pense, au contraire, au manque à gagner. C'est en effet essentiellement pour des **motifs d'ordre financier** qu'une bonne partie de ces agents ne désirent pas réduire leur temps de travail : 64% évoquent la diminution de salaire qui s'en suivrait (tableau 43). En revanche, le risque de modification de l'évolution de carrière n'est que faiblement avancé (6%) et celui de déplaire à la hiérarchie ne l'est pas du tout.

Tableau 43

Si vous ne souhaitez pas travailler à temps partiel, est-ce plutôt parce que ...
(champ : agents ne souhaitant pas travailler à temps partiel avec une diminution de leur salaire, soit 79% des agents de la fonction publique)

	%
Votre niveau de salaire diminuera	64,0
Vous ne voulez pas risquer de déplaire à votre hiérarchie	-
Vous ne voulez pas risquer de modifier votre évolution de carrière	6,0
Vous ne souhaitez en aucune façon travailler à temps partiel	29,2
Autre	0,8
Total	100,0

Logiquement, ce sont les agents les moins aisés financièrement qui évoquent la "baisse de salaire" : alors que 64% des agents non intéressés par le temps partiel évoquent le manque à gagner, cela concerne 72% des femmes dont le salaire propre est inférieur à 9000 Francs, 70% des employés et 77% des agents disposant de moins de 100 000 F annuels dans leur ménage.

A l'inverse, parmi les agents qui ne veulent en aucune manière travailler à temps partiel (29% des agents concernés), on trouve davantage de cadres supérieurs et d'individus qui pensent que s'ils demandaient à travailler à temps partiel, cette demande leur serait plutôt refusée.

En tout état de cause, on note combien la demande de TTP pourrait être infléchie si elle était accompagnée d'avantages financiers incitatifs. Ainsi, parmi les agents pour qui la baisse de salaire constitue la raison première de l'absence de souhait de temps partiel, plus de 4 sur 10 (44% exactement) accepteraient de travailler à 80% si leur salaire n'était réduit que de 10% (tableau 44).

Tableau 44

Mais si, pour un jour de moins de travail par semaine (diminution de 20%), votre salaire n'était réduit que de 10%, seriez-vous prêt à passer au temps partiel ?
(question posée aux enquêtés qui craignent une baisse de salaire)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
Oui	43,6	42,5	48,9	40,4
Non	56,4	57,5	51,1	59,6
Total <i>(effectif)</i>	100,0 <i>(355)</i>	100,0	100,0	100,0

(en %)

Au total, si l'on considère les réponses fournies par l'ensemble des agents de la fonction publique à la série de questions qui leur ont été soumises, on constate que (tableau 45) :

- * Il existe, au sein de la population des fonctionnaires, une demande "spontanée" de travail à temps partiel relativement forte (21%). **L'attribution de conditions financières avantageuses** (diminution de salaire non proportionnelle à la réduction du temps de travail, estimée ici par le seul exemple d'un travail à 80% payé 90%) **pourrait en plus conduire à multiplier par deux cette demande.**
- * L'impact des incitations financières vient accroître encore le décalage existant entre les hommes et les femmes en matière de demande de temps partiel. Au total, 49% des agents de sexe féminin pourraient être tentées par les horaires réduits : 25% même avec une diminution de salaire ; 23% si elles bénéficiaient d'un "coup de pouce" financier. De même, 37% des agents de sexe masculin pourraient aussi, au total, se laisser tenter.

Tableau 45
Souhaits de temps partiel et incitations financières

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :	
		Hommes	Femmes
Souhaitent travailler à temps partiel, avec une diminution de salaire	21,1	16,6	25,3
Accepteraient de travailler à 80%, si leur salaire n'était diminué que de 10%	22,0	20,6	23,3
Ne souhaitent pas travailler à temps partiel	56,9	62,8	51,4
Total	100,0	100,0	100,0

Bien entendu, ici encore, les chiffres atteints sont probablement trop élevés pour que l'on puisse supposer que tous les salariés intéressés passeront à l'acte. Il existe, en effet, un certain nombre d'obstacles et de freins au passage à temps partiel, ne serait-ce que les nécessités de service. La section suivante est précisément consacrée à l'examen de la façon dont ces freins sont appréhendés, ressentis, par les agents de la fonction publique.

Section 4 -Les freins ressentis au travail à temps partiel dans la fonction publique

Il existe donc, en théorie, une véritable demande de travail à temps partiel chez les agents de la fonction publique exerçant à temps plein : 21 % d'entre eux aimeraient travailler à horaires réduits. De plus, un pourcentage d'agents à peu près identique serait, semble-t-il, sensible à une incitation financière du type "travail à 80% payé 90%".

Il reste que, malgré cette forte aspiration à travailler à horaires non complets, tous les agents, loin de là, ne passeront pas à l'acte. Les "nécessités du service" expliquent, bien entendu, une partie des décalages qui existent en la matière entre les souhaits et la réalité. Mais précisément, cette notion semble laisser place à une série d'interprétations ou d'attitudes révélatrices de l'existence d'un certain nombre de freins influant sur la formulation même des demandes. On peut en effet observer que finalement, les refus opposés par la hiérarchie sont, dans le domaine, relativement rares, car souvent le salarié craignant ou anticipant un éventuel désaccord, renonce de lui-même à l'idée de déposer une demande, voire à la formuler.

Dans ces conditions, les freins existants sont relativement difficiles à appréhender dans toute leur étendue : ils semblent, en effet, en partie reposer sur un certain "climat" ou quelques "non-dits" malaisés à cerner. Comme s'il n'existait pas **un seul** élément déterminant, constituant un obstacle absolu au travail à temps partiel, mais une série de facteurs se cumulant et s'enchaînant mutuellement. Dans ce contexte, il était évidemment difficile, dans le cadre d'une enquête quantitative reposant sur une série de questions fermées successives, de prendre toute la mesure de ces "non-dits" ou de ce "climat" général. Les entretiens qualitatifs réalisés d'une part auprès des salariés exerçant à temps plein, d'autre part auprès de fonctionnaires travaillant à temps partiel, enfin auprès d'une dizaine de responsables hiérarchiques, avaient précisément pour but d'approfondir ce que l'approche quantitative ne pouvait que laisser supposer. L'enquête représentative permet cependant d'apprécier les décalages existant entre les souhaits et les demandes et l'importance des principaux freins ressentis par les agents. Cinq points seront successivement évoqués :

1. Les décalages entre les souhaits et la formulation des demandes de TTP
2. Le sentiment sur l'attitude de la hiérarchie
3. L'idée que l'on se fait des contraintes du service
4. Les craintes sur sa carrière et sur son poste
5. Les chances supposées d'acceptation d'une demande

1 - Les décalages entre les souhaits et la formulation des demandes

On l'a vu précédemment, 21 % des agents de la fonction publique souhaitent travailler à temps partiel, avec une diminution de salaire. Or, **seul un cinquième d'entre eux (soit 4% des agents de la fonction publique) envisage de faire dans l'année une demande de TTP.**

Tableau 46

Envisagez-vous dans l'année qui vient de faire une demande de temps partiel ?
(question posée aux agents souhaitant travailler à TP avec une diminution de salaire, soit 21% des agents)

	(en %)
Oui (ou demande déjà en cours)	18,8
Non	77,9
Ne sait pas	3,3
Total	100,0

Les "autres", ceux qui souhaitent travailler à temps partiel mais qui n'envisagent pas de faire prochainement une demande, peuvent être classés en deux groupes en fonction de leurs réponses¹ :

- 45% avancent des raisons qui, autant qu'on puisse en juger, relèvent de leur propre libre arbitre : ils n'envisagent pas de faire de demande pour des raisons financières (29%) ou parce qu'ils n'ont pas envie ou besoin de travailler à TP actuellement (16%).
- 55% avancent d'autres raisons relevant manifestement plus d'éléments indépendants de leur propre volonté² : 20% pensent que leur demande sera, de toutes façons, refusée, 15% que cela serait incompatible avec leurs fonctions ; 16% avancent aussi diverses raisons relevant à l'évidence de contraintes de services : "les modalités mises en place ne conviennent pas à mon poste", "les modalités ne peuvent pas s'appliquer dans mon cas", etc...

¹ La question traitée, dont les résultats figurent au tableau 47, était une question "ouverte", sans aucune proposition de modalités de réponses.

² La question étant ouverte, les réponses ont été relevées dans leur intégralité pour réaliser cette classification. Ont aussi été classées ici les 4% de non-réponses.

Tableau 47

Pour quelle raison ne ferez-vous pas de demande alors que vous souhaitez travailler à temps partiel ? *

(question posée aux seuls enquêtés souhaitant travailler à TP, mais qui n'envisagent pas de faire une demande dans l'année, soit 17% de l'échantillon)

	<i>(en %)</i>
Pour des raisons financières (diminution de salaire ...)	28,7
Parce que ma demande sera refusée	19,7
Parce que je n'en ai pas envie ou pas besoin pour l'instant	16,3
Parce que cela est incompatible avec ma fonction, mon activité	15,2
Autres raisons diverses (principalement liées aux contraintes de service)	16,4
Ne sait pas	3,7
Ensemble	100,0
<i>(effectif)</i>	<i>(121)</i>

* Il s'agit d'une question ouverte, post-codée a posteriori

Autrement dit, environ **une moitié des agents souhaitant travailler à horaires réduits ne formuleront pas de demande essentiellement pour des "raisons de service" qui leur font penser, par avance, que leur souhait ne pourra être exaucé.**

Ces résultats sont d'ailleurs confirmés par les réponses fournies par les agents eux-mêmes sur les raisons qui peuvent les faire hésiter à demander à travailler à temps partiel. Cette fois, ils n'étaient plus interrogés de façon ouverte, mais devaient fournir une réponse (positive ou négative) à chacun des freins éventuels évoqués. Leurs réponses permettent ainsi de hiérarchiser entre elles les différentes raisons d'hésitations¹ (tableau 48) :

- **Plus de la moitié des agents concernés (54%) évoquent les contraintes dans le choix du temps partiel.** Ce qu'ils mettent en cause est l'impossibilité de choisir librement leurs horaires d'absence ("*on vous impose certaines heures ou certains jours*"). Cette raison est donc retenue par une majorité des fonctionnaires qui désirent travailler à temps partiel, mais qui ne formuleront pas de demande.
- L'incompatibilité entre le temps partiel et la fonction ou le poste occupé est évoquée par 46% des agents concernés. Les cadres évoquent bien plus souvent ce frein.

¹ Le motif financier n'a pas été volontairement proposé ici aux enquêtés, afin d'essayer de dégager tous les autres obstacles qui peuvent intervenir lors d'une demande de temps partiel.

- Les difficultés ou l'impossibilité de revenir au temps plein en font hésiter 36%. Remarquons que ce frein ne devrait pas, en théorie, intervenir puisque selon la législation, chaque année la demande de TTP doit être renouvelée ; si elle ne l'est pas, les agents sont admis de plein droit à occuper leur emploi à temps plein. Or, on remarque qu'une bonne partie des agents évoquant ce frein avoue ne pas connaître précisément les possibilités légales de TTP existant dans la fonction publique.
- La peur de perdre le poste occupé est soulignée par un tiers des agents concernés.
- Enfin, l'attitude de la hiérarchie et la crainte d'une modification dans l'évolution de carrière font respectivement hésiter 27% et 26% des salariés concernés.

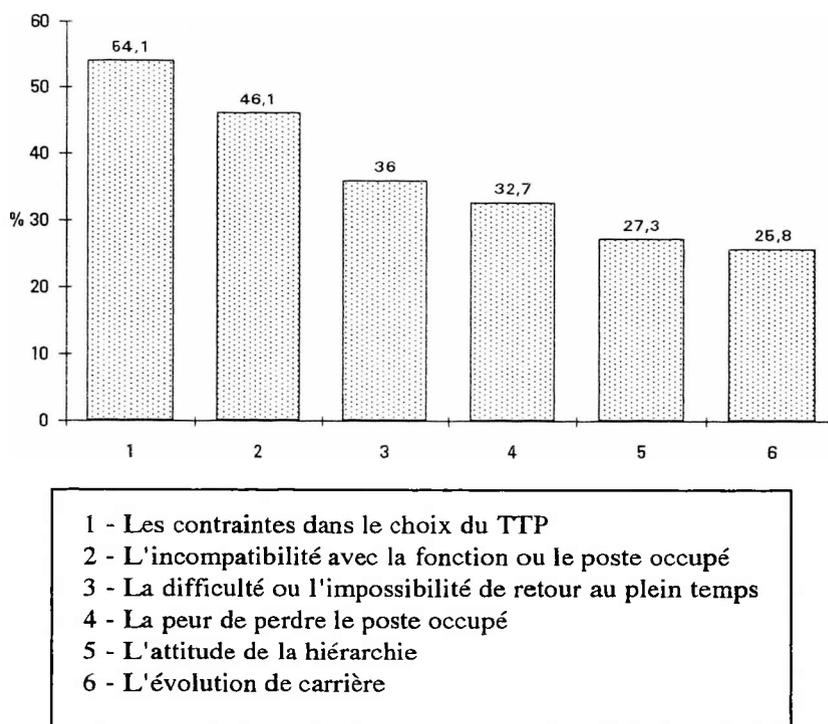
Tableau 48

Les raisons suivantes vous font-elles hésiter à demander de travailler à temps partiel ?
(questions posées aux seuls enquêtés souhaitant travailler à temps partiel, mais qui n'envisagent pas de faire une demande, soit 17% de l'échantillon)

	<i>(en %)</i>			
	Oui	Non	Ne sait pas	Total
. Incompatibilité avec la fonction ou le poste occupé actuellement	46,1	53,0	0,9	100,0
. Attitude de la hiérarchie	27,3	71,8	0,9	100,0
. Votre évolution de carrière ne sera plus la même	25,8	73,3	0,9	100,0
. Peur de perdre le poste occupé	32,7	66,4	0,9	100,0
. Contraintes dans le choix du temps partiel (on vous impose certaines heures ou certains jours)	54,1	45,0	0,9	100,0
. Pas de possibilité ou difficulté de retour au temps plein	36,0	63,1	0,9	100,0
	<i>(effectif)</i>			<i>(121)</i>

Graphique 7

Importance des différents freins évoqués par les agents qui souhaitent travailler à temps partiel, mais qui n'en feront pas la demande dans l'année



Le nombre d'agents concernés est trop faible, dans notre échantillon, pour pouvoir analyser dans le détail les groupes de population les plus sensibles à tel ou tel de ces freins. Cependant, deux remarques peuvent être avancées :

- * Les agents ne faisant pas de demande pour des raisons "indépendantes de leur volonté" (cf. ci-dessus) sont effectivement plus sensibles à tous les freins évoqués, sauf les contraintes dans le choix du TTP : en particulier, 57% évoquent l'incompatibilité avec la fonction occupée et 39 %, l'attitude de la hiérarchie.
- * Les agents de sexe féminin concernés donnent plus d'importance qu'en moyenne à deux types d'obstacles : les contraintes dans le choix des heures ou des jours de travail (58% de citations) et l'attitude de la hiérarchie (33%).

Mais ces différents freins ne semblent pas seulement toucher les seuls agents souhaitant travailler à temps partiel. Ils sont ressentis, comme on va le voir, par une bonne partie de l'ensemble des salariés de la fonction publique.

2 - Le sentiment prévaut que la hiérarchie est plutôt défavorable aux demandes de TTP

On l'a déjà vu, 80% des agents de la fonction publique pensent qu'en général, le TTP n'est plutôt pas encouragé par la hiérarchie (section 1). Interrogés plus précisément en référence au "secteur public", les agents confirment ce jugement (tableau 49) : 61% perçoivent l'existence de certaines réticences de la part des supérieurs hiérarchiques et des chefs de service à propos des demandes de travail à temps partiel. Les femmes sont un peu plus nombreuses (63%) que les hommes (58%) à ressentir ces freins, de même que les fonctionnaires qui ont un enfant de moins de six ans (67%).

Les enquêtés placés le plus haut dans la hiérarchie pensent au contraire plus souvent que les supérieurs ne sont pas spécialement défavorables aux demandes de travail à temps partiel. Cependant, même parmi eux (cadres supérieurs), quasiment la moitié (49% exactement) estiment qu'il y a bien une relative réticence des supérieurs hiérarchiques à de telles demandes (tableau 49).

Tableau 49

Certains disent que dans le secteur public, les chefs de service et les supérieurs hiérarchiques ne sont pas très favorables aux demandes de temps partiel.
Compte tenu de votre expérience personnelle, pensez-vous que cela soit exact ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		dont : Agents souhaitant travailler à temps partiel avec une diminution de salaire
		Cadres supérieurs	Employés	
Oui	60,7	48,7	64,4	63,9
Non	37,9	49,6	34,5	36,1
Ne sait pas	1,4	1,7	1,1	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Mises à part ces quelques différences catégorielles, on relève que **cette opinion est largement partagée par tous les agents**, quels que soient leur âge, leurs ressources ou leur situation matrimoniale. Les agents de l'Etat y semblent un peu moins sensibles (57%) que ceux des collectivités locales ou des établissements hospitaliers (65%).

Remarquons enfin que **ce frein est encore davantage ressenti par les agents qui souhaitent travailler à temps partiel avec une diminution de salaire** : 64 % pensent que les supérieurs hiérarchiques ne sont pas très favorables aux demandes.

Ce jugement ne paraît pas lié, par ailleurs, aux possibilités réelles existantes de développer le potentiel de TTP dans les services, si l'on en croit les agents : qu'ils estiment ou non qu'il y ait de telles possibilités, 60 % d'entre eux considèrent que la hiérarchie est réticente vis-à-vis des demandes.

3 - L'idée que l'on se fait des contraintes du service influe sensiblement sur les aspirations exprimées

A en croire une bonne partie des fonctionnaires, les possibilités de développement du temps partiel restent encore assez fortes dans les services : pour 52 % d'entre eux, on peut encore augmenter ces possibilités (tableau 50). Les variations sont relativement sensibles selon l'administration de rattachement : les agents des établissements hospitaliers sont plus nombreux (66 %) à croire à ces possibilités que les agents des collectivités locales (47 %). D'autre part, les cadres moyens y croient davantage (65 %) que les employés (43 %).

Mais surtout, un lien fort apparaît ici avec les souhaits exprimés : est-ce le fait de souhaiter travailler à temps partiel qui donne une vue plus optimiste des possibilités ? Ou le fait de croire qu'il existe des possibilités d'augmentation du temps partiel dans son service qui accroît les souhaits de travailler à horaires réduits -ou ne les freine pas- ? Toujours est-il que seulement 28 % des agents qui souhaitent travailler à horaires réduits pensent qu'on ne peut pas augmenter les possibilités de TP dans leur service, contre 53 % de ceux qui ne souhaitent pas diminuer leurs horaires (tableau 50).

Tableau 50

Pensez-vous que l'on peut augmenter les possibilités de travail à temps partiel dans le service dans lequel vous travaillez ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :			dont :	
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers	Souhaite TTP avec diminution de salaire	Ne souhaite pas travailler à TP
Oui	52,3	50,2	46,7	65,7	71,5	47,1
Non	47,6	49,8	53,3	33,4	28,5	52,7
Ne sait pas	0,1	-	-	0,9	-	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le jugement que l'on porte sur la situation du service influe donc sensiblement sur la formulation des demandes. D'ailleurs, les agents qui considèrent qu'on ne peut pas accroître les possibilités de TTP dans leur service se déclarent plutôt défavorables, en général, à cette forme de travail.

Pour eux, la raison première de cette impossibilité d'augmentation tient précisément aux **contraintes du service** (48%). Pour 28%, c'est parce qu'il y a déjà surcharge de travail. 15% pensent qu'il y a saturation de la demande dans leur service. Enfin, seuls 5% évoquent ici la réticence de la hiérarchie (tableau 51). Autrement dit, on peut considérer que dans une certaine mesure, l'attitude de la hiérarchie est finalement comprise par une moitié des agents -même s'ils considèrent en majorité que celle-ci est défavorable aux demandes.

Tableau 51

Pourquoi ne peut-on pas augmenter les possibilités de TTP dans votre service ?
(question posée aux seuls enquêtés considérant qu'on ne peut pas les augmenter, soit 48% des agents)

	%
Parce que les contraintes du service ne le permettent pas	47,5
Parce qu'il y a trop de travail (ou pas assez de salariés)	27,6
Parce que tous ceux qui voulaient travailler à temps partiel le font déjà	15,4
Par réticence de la hiérarchie	4,9
Autre	4,6
Total	100,0
<i>(effectif)</i>	<i>(335)</i>

Les agents qui estiment que l'on ne peut pas augmenter les possibilités de TTP dans leur service sont plus sensibles qu'en moyenne aux difficultés que les horaires réduits peuvent susciter : ainsi 51% de ceux qui, parmi eux, ont au moins un salarié à temps partiel dans leur service estiment que le fonctionnement de leur unité en est gêné (contre 36% en moyenne) ; mais, à l'inverse, 49% n'en conçoivent pas de gêne. Deux éléments apparaissent par ailleurs particulièrement sujets à réflexion :

- * Assez paradoxalement, c'est dans les services où personne ne travaille à temps partiel que l'on pense le plus que l'on ne peut pas accroître les possibilités d'horaires réduits : 56% des agents qui appartiennent à de tels services pensent cela (contre 48% en moyenne). Comme si, en quelque sorte, on croyait encore plus que le temps partiel est impossible quand on n'en a aucunement l'expérience dans son service.
- * **Penser qu'il est impossible d'accroître les possibilités de TP dans son service va de pair avec le sentiment qu'une plus grande pratique des horaires réduits ne permettra pas d'y créer des emplois** (tableau 52). Les entretiens semi-directifs réalisés, nous y reviendrons, mettent en effet en évidence que l'absence de remplacement des agents à temps partiel crée souvent un sentiment fort de blocage aux demandes. Cela semble confirmé ici : on pense d'autant moins que le TTP peut s'accroître qu'on croit que les agents concernés ne seront pas remplacés.

Tableau 52
Possibilités de temps partiel et création d'emplois

(en %)

Pensez-vous que l'on peut augmenter les possibilités de TP dans votre service ?	Une plus grande pratique du TTP permettrait-elle de créer des emplois dans votre service ?			
	Oui	Non	Ne sait pas	Total
Oui	67,5	32,0	0,5	100,0
Non	20,9	78,5	0,6	100,0
Ensemble	45,2	54,3	0,5	100,0

4 - Les craintes pour son poste et son évolution de carrière

Malgré toutes les possibilités qu'offre la législation sur le temps partiel dans la fonction publique, les craintes exprimées pour sa propre carrière restent très fortes : 42% des agents considèrent que s'ils devaient exercer à horaires réduits, ils s'exposeraient au risque de ne pas garder la même fonction (tableau 53). Si ces craintes sont moins diffusées chez les agents souhaitant travailler à temps partiel, elles contribuent, elles aussi, à expliquer une bonne partie des décalages existant entre les souhaits et les demandes : 31% des aspirants au TTP craignent pour leur carrière.

Les risques ressentis sont plus forts chez les agents des collectivités locales (50%) et nettement moindres chez les agents hospitaliers (31%). Par contre, ils touchent 57% des agents de l'Etat travaillant dans des ministères autres que l'Education Nationale.

Tableau 53

Si vous deviez aujourd'hui travailler à temps partiel,
y aurait-il un risque que vous n'ayez pas la même fonction que celle que vous avez actuellement ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :			dont : Agents souhaitant TTP avec diminution de salaire
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers	
Oui	42,3	42,9	50,3	30,6	30,6
Non	56,9	56,6	49,0	67,8	69,4
Ne sait pas	0,8	0,5	0,7	1,6	-
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A ces différences sont associées des **variations très sensibles par sexe** : 51% des agents de sexe masculin craignent pour leur fonction, contre 34% de leurs homologues féminins. Ces craintes existent aussi bien chez les hommes cadres supérieurs (52%) que chez les hommes ouvriers ou employés (55%) ; celles-ci sont d'ailleurs encore un peu plus amplifiées chez les hommes n'ayant aucun diplôme ou seulement un diplôme technique (58%). Enfin, elles concernent aussi 58% des hommes ayant un enfant de moins de 6 ans.

Comme précédemment, on observe que ces craintes influent sensiblement sur les opinions exprimées en matière de temps partiel et, de fait, limitent l'expression d'une éventuelle demande :

- * 58% de ceux qui expriment ces craintes pensent que s'ils faisaient une demande, elle leur serait refusée (contre 44% en moyenne).
- * 57% pensent qu'on ne peut pas augmenter les possibilités de travail à temps partiel dans leur service (contre 48%). Et ce, alors même que 43% appartiennent à un service où personne ne travaille à horaires réduits (contre 37% en moyenne).
- * Enfin, 67% considèrent que la hiérarchie n'est pas très favorable aux demandes de TP (contre 61% en moyenne).

Autrement dit, l'expression de l'aspiration à travailler à temps partiel ou la formulation d'une telle demande apparaissent très directement liées aux craintes ou à l'absence de craintes que l'on peut avoir sur sa carrière ; **comme si pour certains, les horaires réduits étaient, certes, une possibilité ouverte à tous, mais comportaient un tel risque pour leur fonction que seuls quelques-uns -surtout des femmes ! - pouvaient se permettre de le prendre.**

5 - Les chances supposées d'acceptation d'une demande de TTP

En définitive, la population des agents de la fonction publique se répartit très équitablement en deux groupes : presque la moitié des agents (44%) sont enclins à penser que s'ils faisaient aujourd'hui une demande de TTP, celle-ci leur serait refusée. Une même proportion (43%) estime que cette demande serait acceptée (tableau 54).

Tableau 54

Si vous deviez aujourd'hui faire une demande de travail à temps partiel, pensez-vous qu'elle serait plutôt acceptée ou plutôt refusée ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :			dont : Agents souhaitant TTP avec une diminution de salaire
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers	
1. Plutôt refusée	43,6	40,0	48,2	49,8	44,8
2. Plutôt acceptée	43,0	47,6	39,0	33,0	44,2
3. Ne sait pas	13,4	12,4	12,8	17,2	11,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les chances ne paraissent pas du tout égales entre les différentes catégories de personnel :

- Les agents de l'Etat pensent plus souvent que cette demande serait acceptée que ceux des collectivités locales ou des établissements hospitaliers. Les plus optimistes sont les agents de l'Education Nationale : 61 % pensent que cette demande serait agréée.
- Les hommes croient plus fréquemment que leur demande serait refusée (c'est le cas de 47 % d'entre eux), surtout les hommes cadres supérieurs (53 %), de 36 à 45 ans (52 %), mais aussi les hommes employés (47 %), ou ceux n'ayant aucun diplôme ou seulement un diplôme technique (50 %). A l'opposé, les femmes sont plus couramment optimistes (47 % pensent que leur demande serait acceptée), surtout les femmes cadres supérieurs (55 %), diplômées du bac ou de l'enseignement supérieur (50 %), disposant de revenus propres supérieurs à 9 000 Francs mensuels (52 %). L'impression prévaut finalement que l'idée même de travailler à temps partiel heurte plus les hommes que les femmes, comme si ces derniers étaient psychologiquement mal préparés à cette idée, ou comme s'ils craignaient que leur attitude soit mal comprise s'ils déposaient une demande de temps partiel.
- Les aspirants au temps partiel ne se différencient pas, quant à eux, de l'ensemble des agents de la fonction publique : 45 % croient que leur demande éventuelle serait acceptée et 44 % qu'elle serait refusée (dernière colonne du tableau 54). Mais parmi eux, ceux qui n'envisagent pas de faire une demande dans l'année pour diverses raisons ne relevant pas de leur propre volonté (Cf. section 3 ci-dessus) estiment à 55 % que leur demande éventuelle serait plutôt refusée.

Certes, les raisons avancées du refus présumé sont principalement relatives aux nécessités du service (pour 72 % des agents concernés). L'opposition de la hiérarchie vient en seconde position des motifs présumés du refus (tableau 55). Mais on l'a vu, d'autres freins interviennent, sous-jacents aux demandes formulées et certainement sous-jacents aux chances que l'on se donne d'obtenir une réponse positive à une demande éventuelle.

Tableau 55

Pour quel motif principal pensez-vous que cette demande de temps partiel vous serait refusée ?
(question posée aux seuls enquêtés estimant que leur demande serait refusée, soit 44% des agents)

	(en %)	
	Ensemble des agents de la fonction publique	Agents souhaitant TTP avec une diminution de salaire
Par nécessité du service	71,8	54,7
Par opposition de la hiérarchie	16,8	28,4
Parce qu'il y a trop de temps partiel dans votre service	4,9	n.s.
Par pression des collègues	0,3	-
Autre	6,2	n.s.
Total	100,0	100,0

D'ailleurs, on relève qu'effectivement, des liens forts apparaissent entre les chances que l'on pense avoir d'obtenir une réponse positive à une demande éventuelle et divers freins évoqués antérieurement :

- Ainsi, quand on pense que sa demande serait refusée, on croit plus fréquemment que les supérieurs hiérarchiques ne sont pas favorables aux demandes de TTP, qu'il n'est pas possible d'augmenter les possibilités de TP dans son service, qu'on risquerait de ne pas conserver la même fonction.
- A l'inverse, quand on croit que sa demande serait acceptée, on pense plus souvent que la hiérarchie n'est pas opposée aux demandes de TTP, on dit plus souvent connaître précisément les possibilités offertes aux agents en matière de temps partiel et on croit davantage que cette forme de travail est susceptible d'intéresser tout le monde indifféremment.

Il y a donc bien, en cette matière, **cumul** de freins ressentis. Divers éléments semblent concorder pour conforter un certain climat d'incertitude : l'attitude de la hiérarchie, une certaine méconnaissance des textes, des craintes pour sa carrière, une notion de nécessités de service favorisée par le sentiment plus ou moins valorisant que chacun peut avoir de ses propres responsabilités, enfin une certaine vision -peut-être encore dévalorisée- du concept même de temps partiel.

Section 5 - En guise de synthèse

En définitive, traiter des aspirations au travail à temps partiel passe par la compréhension de toute une série de sentiments, d'attitudes et de craintes cumulées, difficilement réductibles à l'analyse du seul clivage succinct de la population en deux groupes : ceux qui souhaitent travailler à temps partiel et ceux qui ne le désirent pas. En effet, parmi ceux qui souhaitent réduire leurs horaires, seule une petite partie en feront la demande ; d'autre part, parmi ceux qui déclarent ne pas le désirer, certains semblent avoir fourni cette réponse parfois plus par anticipation d'un éventuel refus que par absence de désir véritable d'y accéder.

Tentons d'apprécier en guise de bilan de la phase quantitative, comment chaque type de frein peut correspondre à des groupes précis de la population enquêtée.

Des freins ressentis de façon plus ou moins aigus selon les groupes ...

Au risque de caricaturer quelque peu l'analyse, on peut scinder, grosso modo, la population des agents de la fonction publique en cinq groupes, tenant compte, sinon de leurs désirs profonds, du moins des réponses qu'ils ont fournies sur ces désirs :

Un premier groupe est constitué des agents qui ont indiqué ne pas souhaiter, "en aucune façon", travailler à temps partiel ou ne pas le désirer par peur de modifier leur évolution de carrière ou pour ne pas risquer de déplaire à la hiérarchie. **Ce groupe représente 28% des agents.** Une bonne proportion (39%) des cadres supérieurs figurent ici, notamment 48% des femmes cadres supérieurs ou 33% des femmes diplômées du bac ou de l'enseignement supérieur.

Un deuxième groupe (29% des agents) comprend les fonctionnaires ne souhaitant pas travailler à temps partiel pour des raisons pécuniaires et, précisément, non sensibles à d'éventuelles incitations financières qui auraient pu infléchir leurs souhaits. On trouve ici, plus souvent qu'en moyenne, des agents de sexe masculin, non diplômés, disposant d'un salaire relativement faible : 49% des hommes de moins de 35 ans y figurent, 41% des hommes employés ou ouvriers et 40% de ceux disposant d'un salaire mensuel inférieur à 9000 Francs.

Un **troisième groupe** est composé des agents qui ne souhaitent pas exercer à temps partiel par souci financier, mais qui seraient disposés à se laisser convaincre en cas de réduction de salaire non proportionnelle à la diminution de leur temps de travail (travail à 80%, payé 90%) : **ce groupe constitue 22% de la population**. On y trouve relativement plus d'agents disposant de moins de 7000 Francs de salaire mensuel (32% d'entre eux figurent ici) qu'en moyenne, notamment des femmes (29% des femmes disposant de moins de 9000 F mensuels appartiennent à ce groupe), peu diplômées, ouvrières ou employées, de 36 à 45 ans.

Un **quatrième groupe** comprend les plus convaincus des agents souhaitant travailler à temps partiel avec une diminution de salaire : tous ceux qui vont faire une demande dans l'année ou ceux qui n'envisagent pas de le faire tout de suite pour des raisons en apparence personnelles (souci financier, ne le souhaite pas pour l'instant) : **ce groupe comporte 12% des agents de la fonction publique**. On y trouve davantage de femmes vivant en couple qu'en moyenne. Y sont sur-représentées les femmes ayant à charge un enfant de moins de 6 ans (28% d'entre elles figurent ici), dont le conjoint est actif, disposant, dans leur foyer, d'un revenu de plus de 150 000 Francs annuels.

Enfin, le **cinquième groupe** est constitué des agents ayant déclaré souhaiter travailler à temps partiel avec une diminution de salaire, mais qui n'en feront pas la demande dans l'année pour diverses raisons tenant le plus souvent à des contraintes "extérieures", souvent liées au service (la demande sera refusée, elle est incompatible avec l'activité exercée, etc...) : **9% des agents de la fonction publique figurent ici**. Ce groupe comporte plus fréquemment des hommes cadres supérieurs (16% d'entre eux figurent ici), des salariés disposant dans leur foyer de plus de 150 000 F annuels et des agents ayant déjà travaillé à temps partiel choisi.

A chacun de ces groupes, relativement typés, correspond, semble-t-il, quelques "freins" bien précis qui, selon les cas, conduisent à ne pas formuler de demandes ou à repousser délibérément l'idée de travailler à temps partiel. Le tableau 56 les présente. En résumé, on note que :

- * Les membres du groupe 1 n'envisagent finalement pas l'idée même de travailler à temps partiel. Le risque sur leur fonction leur semble trop fort et, de toutes façons, il n'en vaudrait pas la "chandelle" : la demande serait sûrement refusée. Dans ce groupe, la conception même que l'on a de son travail paraît probablement difficilement compatible avec une réduction de ses horaires professionnels.

Tableau 56

Quelques-uns des freins principalement ressentis par chacun des groupes d'agents

Groupe 1	<ul style="list-style-type: none"> . 50% estiment que s'ils devaient faire une demande de TTP, elle leur serait refusée (contre 44% en moyenne) . 52% croient au risque de ne pas avoir la même fonction s'ils travaillaient à TP (contre 42% en moyenne)
Groupe 2	<ul style="list-style-type: none"> . 70% pensent que le TTP intéresse plutôt les parents ou les mères de jeunes enfants (contre 61% en moyenne) . 70% pensent qu'une plus grande pratique du TTP ne créerait pas d'emplois dans leur service (contre 54%) . 73% estiment que le TTP gêne l'évolution de carrière (contre 63%) . 58% estiment qu'on ne peut pas augmenter les possibilités de TTP dans leur service (contre 48%) . 44% estiment que le fait que des personnes travaillent à temps partiel gêne le fonctionnement de leur service (contre 36%)
Groupe 3	<ul style="list-style-type: none"> . 74% ne connaissent pas précisément les possibilités légales de TTP offertes dans la fonction publique (contre 67% en moyenne) . 58% souhaiteraient être mieux informés de ces possibilités (contre 51%)
Groupe 4	<ul style="list-style-type: none"> . 66% estiment que la hiérarchie n'est pas très favorable aux demandes de TTP (contre 61% en moyenne) . 71% voudraient être mieux informés des possibilités de TTP (contre 51%) . 78% ne croient pas au risque de ne pas avoir la même fonction s'ils travaillent à TP (contre 57%) . 57% de ceux qui, parmi eux, ne vont pas faire de demande de TTP dans l'année, hésitent à cause des contraintes dans le choix des horaires
Groupe 5	<ul style="list-style-type: none"> . 66% voudraient être mieux informés des possibilités de TTP (contre 51%) . 55% pensent que s'ils devaient faire une demande de TTP, elle leur serait refusée (contre 44%) . 57% ne vont pas faire de demande de TTP dans l'année car ils hésitent à cause de l'incompatibilité avec le poste qu'ils occupent actuellement.

- * Les membres du groupe 2 n'ont pas toujours de responsabilités qui les attachent à leur travail de la même façon que ceux du groupe 1. Ils évoquent cependant la gêne apportée par le temps partiel sur l'évolution de carrière. Pour eux, les horaires réduits sont plutôt réservés aux parents de jeunes enfants et ils en voient surtout un inconvénient : le temps partiel gêne le fonctionnement du service, car souvent les agents absents ne sont pas remplacés (pas de création d'emplois).
- * Les membres du groupe 3 sont finalement peu ou mal informés sur les possibilités de temps partiel. Ils seraient, certes, sensibles à d'éventuelles incitations financières, mais il est probable qu'ils ignorent en partie celles qui existent déjà.
- * Les membres du groupe 4 hésitent à formuler des demandes de TTP d'abord pour les contraintes qui peuvent peser sur le choix des horaires d'absence. Ce sont ceux qui sont les plus sensibles aux attitudes de la hiérarchie vis-à-vis du temps partiel : ils ont -ou ils auront- une demande effective à faire. Mais ils ne pensent pas -ou ne pensent plus- prendre un risque sur leur fonction. Comme s'ils voulaient exorciser le mal, comme s'ils s'étaient résignés à cette situation, ou comme s'ils n'y croyaient pas.
- * Enfin, les membres du groupe 5 figurent probablement parmi les plus envieux vis-à-vis du temps partiel, mais ils y voient une incompatibilité forte avec leur poste, d'autant plus forte qu'ils s'attendent à un refus.

Une relative absence de conflits sur ce sujet

Ces différents freins jouent évidemment de façon diverse sur chaque groupe. En tout état de cause, ils contribuent à créer un climat général pas toujours favorable au temps partiel, mais **manifestement peu apparent, comme si les enjeux sur ce point restaient diffus, non véritablement conflictuels**. Deux éléments en témoignent :

- Interrogés sur ce point, les agents de la fonction publique n'ont pas le sentiment véritable d'un ralentissement des demandes de TTP dans la fonction publique : 40% n'ont pas cette impression et 32% "ne savent pas" (tableau 57). D'ailleurs, les 28% d'agents considérant qu'il y a ralentissement des demandes en attribuent la cause, dans les trois quarts des cas, à des raisons financières. Au total, seuls 3% des agents de la fonction publique considèrent qu'il y a ralentissement des demandes par réticence de la hiérarchie et 2% que c'est pour des raisons de progression de carrière.

Tableau 57

Certains disent qu'actuellement, on assiste à un ralentissement des demandes de TTP dans la fonction publique. Etes-vous d'accord avec cette opinion ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
Oui	27,9	26,3	28,9	32,2
Non	39,6	38,9	39,6	42,1
Ne sait pas	32,4	34,8	31,5	25,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

- **Enfin, peu de demandes sont refusées.** On a vu en effet que, souvent, les demandes qui auraient pu être formulées ne le sont pas s'il y a risque de refus. En tout état de cause, seuls 13% des agents indiquent qu'il est déjà arrivé que, dans leur service, des demandes de temps partiel soient refusées (tableau 58). D'ailleurs, le fait que 24% des agents ne sachent pas répondre à cette question traduit bien cette absence de conflits ouverts sur le sujet.

Tableau 58

Dans votre service, est-il déjà arrivé que des demandes de temps partiel soient refusées ?

(en %)

	Ensemble des agents de la fonction publique	dont :		
		Agents de l'Etat	Agents des collectivités locales	Agents des établissements hospitaliers
Oui	13,1	10,7	12,5	21,5
Non	62,9	63,4	67,2	56,0
Ne sait pas	24,0	25,9	20,3	22,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Ainsi, le cumul de freins et d'obstacles ne crée pas pour autant, autour du temps partiel, un véritable climat de discorde : la hiérarchie paraît, certes, peu favorable aux horaires réduits, mais, grosso-modo, la situation se régule car la notion même de temps partiel ne va pas encore de soi, même si elle est acceptée ; elle touche notamment à la conception individuelle que chacun se fait du fonctionnement des services et de son apport personnel à ce fonctionnement. Et de ce point de vue, les positions de la hiérarchie sont finalement comprises, car elles relèvent d'une même philosophie que celle des agents.

CHAPITRE III

Le travail à temps partiel vu par les agents travaillant à temps plein

CHAPITRE III

Le travail à temps partiel vu par les agents travaillant à temps plein

Creuser les raisons des hésitations des agents à travailler à temps partiel, analyser le regard qu'ils portent sur les attitudes de la hiérarchie dans le domaine, mieux comprendre le sens même de certaines des réponses fournies lors de l'enquête représentative, voilà quels étaient les objectifs de la série d'entretiens semi-directifs réalisés auprès d'une douzaine d'agents travaillant à temps plein, **et déjà enquêtés lors de la phase quantitative.**

La réalisation de ces entretiens ne visait évidemment pas à la représentativité, mais effectués de façon complémentaire à l'approche quantitative, ils permettent à la fois de confirmer et d'enrichir l'analyse précédente : ils mettent en évidence combien les attitudes vis-à-vis du temps partiel sont liées à l'image de sa "clientèle" supposée, à la conception que chacun a de son travail et de ses fonctions et à des pratiques qui semblent reposer sur la nécessité de toujours justifier le droit de travailler à horaires réduits. Comme si cette justification était souvent la seule façon possible de faire passer l'idée qu'on peut parfois sortir de la "norme", celle du temps complet.

Méthode utilisée

Douze entretiens semi-directifs ont été réalisés, en juin-juillet 1993, auprès d'agents déjà interrogés lors de l'enquête représentative. Ces entretiens ont tous été effectués par un seul et même sociologue.

Les agents interviewés ont été sélectionnés sur la base des réponses qu'ils ont fournies lors de l'enquête représentative. Comme il s'agissait de privilégier **l'analyse des freins et des obstacles à la formulation des demandes**, les agents retenus l'ont été

sur la base de leur appartenance aux cinq groupes définis au chapitre précédent (cf. cinquième section du chapitre II) : deux enquêtés appartiennent au groupe 3, cinq au groupe 4 et cinq au groupe 5. Aucun enquêté des groupes 1 et 2 n'a été sélectionné compte tenu de la taille réduite du nombre d'entretiens à réaliser. On peut donc considérer que notre analyse concerne davantage les agents a priori les plus sensibles au temps partiel, ceux qui seraient susceptibles d'y venir un jour.

Trois enquêtes ont eu lieu en Province, une à Paris, huit en région parisienne. Neuf enquêtés sont des femmes, trois des hommes. La sélection tenait compte également de la diversité des administrations : six enquêtés sont agents de l'Etat, trois agents des collectivités locales et trois agents d'établissements hospitaliers¹.

Précisons enfin que le sociologue chargé de la réalisation des entretiens n'a jamais eu connaissance des réponses fournies par les enquêtés lors de la phase quantitative, afin de ne risquer de n'entraver en rien leur liberté d'expression.

*
* *

Quatre éléments principaux ressortent de l'analyse, qui constituent autant de freins à la formulation des demandes de travail à temps partiel :

1. Le travail à temps partiel serait un "doux rêve", réservé à certains groupes précis de la population (section 1).
2. Justifier sa demande apparaît nécessaire, aussi bien vis-à-vis de sa hiérarchie, que vis-à-vis des collègues (section 2).
3. Les horaires vacants ne sont pas compensés (section 3).
4. La carrière du travailleur à temps partiel ne peut qu'être, inévitablement, différente de celle de l'agent exerçant à temps plein (section 4).

¹ On trouvera, à l'annexe 2, une présentation sommaire des principales caractéristiques socio-démographiques des enquêtés.

Section 1 -Le travail à temps partiel : "Un doux rêve", qui ne peut concerner que certains groupes bien précis d'agents

Travailler à temps partiel, si l'on veut bien y réfléchir, c'est en quelque sorte, pour les agents exerçant à temps plein, une espèce de rêve, un idéal, un "doux rêve" : travailler moins, avoir plus de temps libre, s'occuper de soi et/ou de ses enfants.

Les personnes qui aimeraient travailler à temps non complet ne sont cependant pas toujours prêtes à en faire la demande. Les raisons évoquées spontanément pour justifier leurs hésitations sont d'abord financières. Ainsi répondent-elles fréquemment, quand on leur demande "Aimeriez-vous travailler à temps partiel ?" :

"Avec le même salaire qu'aujourd'hui, oui" (interviewé E).

"Dans l'immédiat, j'aimerais bien, mais c'est impossible sur le plan financier. Sinon, oui, ça me tenterait énormément" (interviewé B).

"Bien si j'avais la possibilité, selon ce qui me reste comme salaire" (interviewé A).

Mais pour d'autres, le temps partiel paraît, d'emblée, difficilement conciliable avec leur travail :

"Si, par exemple, je rédige une intervention et que le lendemain le conseiller général m'appelle pour savoir où j'en suis et que je ne suis pas là, en raison d'un TTP" (...) "Non, c'est pas possible, c'est mon travail. Mon travail, ça ne se partage pas" (interviewé J).

"Notre travail demande quand même une disponibilité, beaucoup d'échanges au niveau du travail d'équipe" (...) "Si on n'est pas là à temps complet (...), on ne s'investit pas de la même manière. Moi personnellement, ça m'a convenu un certain temps (...), mais, dans la mesure où j'ai voulu de nouveau me réinvestir totalement dans mon travail, j'ai estimé qu'il fallait que je travaille à plein temps" (interviewé C).

Ce peut être aussi quelque chose que l'on ne veut pas d'entrée, ou dont on ne ressent pas le besoin (interviewés D et L). Mais aussitôt que le sujet est un tant soit peu creusé, on note que les agents à temps plein considèrent que les demandeurs sont des personnes qui vivent une contrainte choisie ou subie en dehors de leur vie professionnelle. Il s'agit principalement de femmes avec des enfants en bas âge. Les besoins de santé ou le besoin de repos régulier sont également évoqués. Ce type de

référence est d'ailleurs faite, comme automatiquement, par la plupart des agents, demandeurs ou non de TTP, comme s'il s'agissait de toujours justifier le désir de temps partiel ou les raisons de son adoption :

"Tous les gens qui ont un TTP, c'est que vraiment, ils y sont contraints par des problèmes personnels. Je ne connais personne qui ait pris un TTP pour aller se ballader" (...) "(Le TTP), c'est pour nous (les femmes). Il n'y a pas d'hommes qui s'arrêtent pour leur famille" (...) "Le TTP concerne ici les femmes avec des enfants ou bien celles qui ont des problèmes de santé" (interviewé J).

"Ça concerne les femmes avec des enfants. C'est pas quelqu'un qui le ferait - les salaires ne sont pas énormes - pour son loisir. Si on le fait, c'est pour les enfants" (interviewé H).

"Quand j'entends parler de TTP, c'est souvent des mamans qui envisagent le mercredi. Finalement, elles y pensent beaucoup quand l'enfant entre en scolarité" (interviewé L).

Mais toutes les mères de famille ne sont apparemment pas touchées également par le TTP : le fait qu'elles travaillent à temps partiel est souvent évoqué comme lié à la fonction qu'elles exercent. Ainsi indique-t-on que les femmes ayant des tâches d'exécution sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel que les femmes ayant une fonction de cadre :

"Les trois postes à temps partiel, ce sont trois postes sans grandes responsabilités" (interviewé I).

"Ce sont des femmes, et c'est vrai, qui ont des boulots moins motivants parce qu'elles ne sont pas cadres" (interviewé H).

Et quand un homme se risque à demander à travailler à temps partiel, on observe :

"Je pense qu'il aura (son TTP) parce qu'en gros, il ne fait que du prêt. En dehors du prêt, il ne fait pas grand-chose. Il n'a pas de responsabilités particulières" (interviewé I).

Bien sûr, certains choisissent le TTP pour sa définition propre pourrait-on dire (baisse de l'activité professionnelle, accroissement du temps libre, temps utilisé comme bon il semble et pour soi-même). Mais l'impression prévaut que les personnes choisissant cette option sont beaucoup moins nombreuses, pour ne pas dire rares.

De même, rien ne permet d'affirmer que toutes les mères de famille qui travaillent à temps partiel le font uniquement pour leurs enfants. Mais là encore, on a le sentiment que les autres motivations, s'il y en a, se cachent plutôt derrière "l'alibi officiel" des enfants. **Comme s'il était difficile - inconcevable pour certains ? - de demander à travailler à temps partiel sans raison majeure.**

Une information mal diffusée

Ce sentiment est d'autant plus prégnant que, globalement, une grande majorité des enquêtés se disent peu ou pas informés sur le TTP. Ce qu'ils en savent est principalement lié à la pratique du travail à temps partiel dans leur service. Mais précisément, l'information reçue dépasse rarement les limites du service.

Globalement, on relève que les fonctionnaires les plus renseignés, ou les plus demandeurs d'information, sont aussi les plus attirés par le TTP. Mais d'une façon générale, on reconnaît que l'information en la matière n'est pas diffusée. Même si, dans l'ensemble, les agents disent savoir où s'adresser s'ils désirent davantage de renseignements : le lieu diffère parfois d'un organisme à un autre, le service du personnel, la documentation, le bureau des affaires générales. Le syndicat est souvent évoqué.

L'idée que les agents ont des démarches à suivre est plus ou moins précise. Par exemple :

"Il faut adresser sa demande au chef de service, qui transmet à la direction des ressources humaines, qui transmet au directeur général" (interviewé J).

"Je crois qu'on se renseigne au secrétariat et c'est la voie hiérarchique. Votre chef de service transmet au greffier en chef, qui transmet au Président et après au Ministre. Je pense que ça se fait comme ça. Et les TTP, c'est renouvelé tous les ans" (interviewé L).

"Il faut faire une lettre à la surveillante générale" (interviewé E).

Mais les avantages financiers du travail à 80% et 90% sont loin d'être connus de tous. Ils sont parfois ignorés par ceux-là même qui ont pratiqué récemment le 80% (interviewé F et collègue de travail de l'interviewé E).

Section 2 - Une attitude plutôt compréhensive des positions de la hiérarchie, mais des pratiques reposant sur la justification

L'attitude de la hiérarchie à l'égard du TTP paraît, dans l'ensemble, relativement neutre aux enquêtés. Certes, on reconnaît que celle-ci n'incite pas à travailler à horaires réduits, mais les agents finalement le comprennent, en même temps qu'ils signalent le manque d'effectifs dans les services. De plus, il ne leur paraît pas, pour autant, que la hiérarchie empêche les demandes de s'exprimer, même si elle tendrait parfois à les "canaliser".

Il est vrai qu'un certain flou existe en la matière, basé parfois sur des rumeurs. Ainsi, certains de nos interlocuteurs, sans pouvoir confirmer leurs dires, pensent que leur hiérarchie est moins favorable actuellement au développement du TTP :

"Je crois savoir, mais je n'ai pas vérifié l'information, que de plus en plus on n'accepte pas facilement le temps partiel dans l'enseignement" (interviewé C).

"Je sais qu'au mois de septembre, le Maire a recruté un nouveau secrétaire général qui, mais pas ouvertement, s'est déclaré hostile au TTP, en tout cas au 80%, et on avait plus ou moins entendu, mais c'est peut-être des rumeurs, que cela allait être supprimé" (interviewé H).

Cet accord relatif, cette absence de mise en cause frontale des attitudes de la hiérarchie tiennent finalement en partie au fait que les demandes de TTP déposées dans le passé semblent avoir été majoritairement acceptées¹ :

"Je n'ai pas entendu dire qu'il y avait des gens qui avaient des difficultés à demander un TTP. Et on voit bien le mercredi, il y a des personnes en moins" (interviewé K).

"Les personnes qui ont un poste à temps partiel l'ont eu relativement facilement" (interviewé I).

"Jusqu'à présent, il n'y a jamais eu de refus" (interviewé B).

¹ Mais, précisément, nous avons vu que la demande n'est souvent déposée que si elle a toutes chances d'être acceptée.

Par contre, ce qui peut être en question est le libre choix du pourcentage travaillé (mis à part le cas des instituteurs qui ne peuvent prendre qu'un mi-temps) :

"Je pense que chez nous, c'est soit 50%, soit 80%. Un 60% ou 70%, ce serait vraiment trop difficile à gérer" (interviewé F).

"Le TTP, c'est soit 50%, soit 80%. C'est le vote du conseil. Vers 1988, il y a eu plus ou moins une pétition demandant au Maire de proposer au conseil de voter le TTP à 80%. Le TTP à 50% existait déjà avant" (...)

"Je crois que c'était, disons pour des raisons de service, c'est-à-dire que plus il y a de possibilités, plus la gestion des congés, des rémunérations est difficile" (interviewé H).

Et quand il y a refus, finalement, il semble symptomatique d'une catégorie bien précise : les cadres.

"Cet homme (...), ça lui a été refusé pour nécessité de service. Parce que tel que je connais la maison, un cadre, quelqu'un qui encadre les gens doit être là à temps plein" (interviewé H).

De fait, il apparaît bien que les cadres ne sont pas dans une situation favorable vis-à-vis du TTP, de par leur fonction même. A priori, soit ils obtiennent difficilement l'accord, soit leur demande est tout simplement refusée. En cas de rejet de la demande, les raisons évoquées sont "les nécessités de service" : un cadre ne pourrait pas être absent de son travail, ses fonctions l'obligeant à une présence quotidienne.

"Il y a eu un cas de refus pour une sage-femme cadre" (...) *"Selon la surveillante, on peut avoir besoin de quelqu'un de référence, et donc ce n'est pas du tout souhaitable qu'un jour par semaine, elle s'absente"* (interviewé F).

Mais finalement, le discours hiérarchique, sur ce point, semble compris et celui des salariés semble être de la même teneur. Nos interlocuteurs connaissent, dans l'ensemble, les difficultés rencontrées par leur Direction en matière de personnel. Ils comprennent globalement ces difficultés et sont conscients que le TTP, si c'est un avantage pour le salarié, n'est pas toujours facile à mettre en place, que son développement n'est pas forcément souhaitable pour la bonne marche de l'organisme, **dans la mesure où des compensations ne sont que rarement fournies.**

De fait, à la question "Qu'est-ce que, pour vous, les nécessités de service ?", les agents répondent qu'il s'agit, d'une manière générale, du "bon fonctionnement du service". Et ils comprennent généralement que la remise en cause de ce fonctionnement par le TTP entraîne un rejet, quasi-inévitable, de la demande :

"Les nécessités de service, c'est le bon fonctionnement du service, sans qu'il y en ait une qui se retrouve avec un surcroît de travail. De pouvoir traiter un dossier sans le laisser en plan pendant huit jours. Mais quand on commence à vous avancer le bon fonctionnement, vous savez qu'au bout du compte, c'est refusé. C'est pas qu'elles ne sont pas humaines : en général, ce sont des femmes qui sont chefs de service dans l'administration. Souvent ça se passe le mieux du monde, mais au bout d'un moment, trop c'est trop, on ne peut plus accepter" (interviewé J).

Cette attitude plus ou moins compréhensive de la hiérarchie tient aussi au sentiment partagé par une bonne part des enquêtés que, finalement, le TTP est plutôt "réservé" à des groupes bien précis (cf. ci-dessus). Dans ce contexte, il apparaît que ce sentiment va délibérément de pair avec une pratique que l'on dira quasi-systématique de **justification**. Car, demander de travailler à temps partiel, c'est en quelque sorte sortir volontairement de la norme, celle de travailler huit heures par jour, cinq jours sur sept. Une des façons de ne pas culpabiliser lors du passage du plein temps au temps partiel **est donc de le justifier, d'une part auprès de sa hiérarchie, et d'autre part auprès de ses collègues.**

Ainsi, alors que les textes n'imposent pas l'obligation de justification d'une telle demande, cette pratique semble très répandue et **paraît même être liée à l'acceptation de la demande.** La plupart de nos interlocuteurs nous ont, ainsi, fait comprendre qu'il était préférable d'avoir une "bonne raison" (enfants, problèmes de santé, éventuellement formation) si l'on ne voulait pas voir sa demande rejetée. Ce processus semble même parfois conduire à une hiérarchisation des demandes de TTP (bien que cela n'ait pas été vérifié) : certaines seraient plus prioritaires que d'autres.

D'ailleurs, élément tout à fait révélateur : à chaque fois que les enquêtés ont évoqué la situation d'un de leurs collègues travaillant à temps partiel, ils ont spontanément fourni la raison pour laquelle leur collègue avait choisi le temps partiel ("c'est une femme avec des enfants", par exemple), comme si cette donnée était un élément essentiel de la compréhension nécessaire vis-à-vis de ceux qui avaient contrevenu à la norme, celle de travailler à temps plein :

"Si je demandais un TTP, je ne sais pas du tout comment ça serait accepté, comme je n'ai pas d'obligations, pas d'enfants" (interviewé L).

"C'est déjà compliqué quand les gens prennent un demi-service pour élever des enfants ou pour maladie, c'est pas évident qu'on accepte. Pour maladie, bon, ils sont obligés d'accepter, mais c'est mal vu, on essaie de vous déplacer" (interv. A).

*"Il faudrait que ce soit pour des raisons comme la garde d'un enfant" (...)
"(Ma fille) a des enfants de 4 et 5 ans, donc ça va. Mais elle aurait des enfants, je ne sais pas, de 10 et 13 ans, on ne lui aurait pas accordé" (...)
"S'il y a des collègues qui demandent des TTP, il ne va pas être logique qu'elle conserve ce TTP, alors que ses collègues en auraient besoin pour s'occuper de leurs jeunes enfants" (interviewé J).*

Section 3 - Une certitude : les heures d'absence ne sont pas compensées

Le regard porté par les agents exerçant à temps plein sur leurs collègues travaillant à temps partiel reste assorti d'une certaine ambiguïté. Ils ne remettent pas en cause leur choix, mais pour les uns, la charge de travail des agents à temps plein en est plus lourde ; pour les autres, les agents à temps partiel doivent faire preuve d'une souplesse plus grande. Dans tous les cas, on admet que les problèmes viennent de la non-compensation des horaires vacants. On trouve là une des raisons qui conduisent certains à hésiter à engager une éventuelle demande de TTP.

Le TTP est un droit reconnu. Et pour cause, aucun de nos interlocuteurs n'a remis en question le choix d'un de ses collègues actuellement à temps partiel. D'autant, pourrait-on dire, que ce choix est, on l'a vu, souvent justifié par des raisons précises, fournies aussi bien à la hiérarchie qu'aux collègues. Mais au quotidien, le TTP n'est pas sans conséquences sur l'organisation d'un service. Les collègues de travail à plein temps seraient, parfois, beaucoup plus sollicités. La raison qui en est donnée est toujours la non-compensation des horaires vacants : une masse de travail plus lourde pour un personnel réduit, tel est le lot de la plupart des personnes rencontrées.

"Ce qui se sent le plus, c'est la personne qui est à 80%, parce qu'elle est absente une journée, le mercredi" (...) "Donc ça veut dire qu'elle n'est pas dans le roulement des gens qui travaillent le mercredi. Ça fait un petit peu plus d'heures pour chacun" (interviewé I).

En particulier, lorsqu'il s'agit d'un travail d'équipe, la charge est répartie sur les autres collègues. A eux d'organiser le service en fonction de cette perte. Mais cela se fait en général sans acrimonie :

"(La gestion du service ?) Ça se fait entre nous. Il faut assurer" (...) "Là, c'est fermé le mercredi, alors bon, les collègues des bureaux d'à côté peuvent renseigner" (interviewé L).

"Finalement, c'est très souple. Ça se règle toujours entre collègues. On est une équipe quand même ! Faut pas être égoïste" (interviewé E).

Mais le salarié à temps partiel lui-même se doit d'être plus souple vis-à-vis de son travail :

- * Plus souple, d'abord, lors de la demande de TTP. Car non seulement les demandeurs justifient leur choix - alors que rien ne les y oblige -, mais aussi parce qu'un bon nombre d'entre eux recherchent et proposent des solutions pour faciliter la vie du service après leur passage au temps partiel. Comme s'il s'agissait probablement de se donner une garantie de plus dans l'espoir de voir sa demande agréée :

"En réanimation, il y a deux puéricultrices qui venaient d'avoir un enfant, qui souhaitaient prendre un mi-temps. Elles se sont arrangées d'abord toutes les deux, puisque mi-temps plus mi-temps, ça fait un plein temps. Et toutes les deux ensemble, elles sont allées faire les démarches" (interviewé G).

"Il a proposé de faire un temps partiel en gardant l'intégralité des heures d'ouverture de la bibliothèque, ce qui arrange bien tout le monde. Comme c'est l'essentiel de son travail, il sera là à chaque fois que la bibliothèque sera ouverte. Donc sur ces bases-là, il peut avoir son TTP accepté parce que là effectivement, il n'y aura pas de répercussion sur les autres" (interviewé I).

- * Plus souple, ensuite, une fois le passage aux horaires réduits réalisé. Car, à en croire les agents à temps plein enquêtés, il est rare que le pourcentage de TTP choisi corresponde au temps travaillé réellement. Les agents à temps partiel doivent ainsi, certains jours, rester plus longtemps sur le lieu de travail. On leur demanderait aussi une productivité plus grande :

"Pour les conseils de classes, les préparations, des fois on ne voit pas les personnes, donc très souvent ceux qui sont à mi-temps viennent en plus pendant ces périodes-là pour essayer de voir tout le monde" (interviewé B).

"Quand j'étais à 80%, à partir du moment où il y avait un trou, où il manquait quelqu'un, c'est à vous que l'on demandait puisque les autres étaient surchargés de travail" (...) "(On vous appelait le mercredi ?) Oui, ça pouvait arriver" (interviewé F).

Car, encore une fois, chacun s'accorde sur le fait que les horaires d'absence ne sont pas compensés. Personne n'est recruté pour remplacer les heures non travaillées : c'est pratiquement systématique pour les 80%. C'est un peu moins souvent le cas pour le travail à mi-temps (il est obligatoirement compensé chez les instituteurs).

De fait, **cette absence de création d'emplois** est parfois directement, parfois indirectement, **évoquée comme un frein aux demandes**. Dans certains cas, par solidarité avec les collègues ; dans d'autres, par refus personnel de subir la contrainte d'effectuer un plein temps alors même qu'on a choisi une réduction d'horaires :

"Parce que si on savait qu'en prenant un temps partiel, on serait remplacé, tout le monde y trouverait son compte" (...) "Pourtant, il y a des personnes qui ont des maris avec de bons salaires qui pourraient le faire, mais qui ne le font pas parce que ça apporterait un surcroît de travail aux collègues" (interviewé J).

"Oui, moi, j'aimerais bien travailler à temps partiel. Enfin, je dis j'aimerais. L'année dernière, j'étais vraiment sur le point de demander parce que j'étais à une période où j'en avais vraiment ras le bol"(...) "Financièrement, ça ne m'aurait pas tellement perturbée" (...) "Mais je ne voulais pas tomber dans la situation qu'avait connue ma soeur, qui faisait à 80% le travail d'un plein temps. Je trouvais que cela n'avait aucun intérêt" (interviewé H).

"Malgré que l'on soit à temps partiel, on peut avoir des heures supplémentaires. Donc si on est à 80% et qu'on vous donne des heures supplémentaires, c'est comme un plein temps" (interviewé B).

Section 4 - La carrière du travailleur à temps partiel ne peut, inévitablement, qu'être différente de celle des autres

De façon générale, les agents travaillant à temps plein n'imaginent pas vraiment que leurs collègues exerçant à temps partiel seraient moins motivés par leur travail. Au contraire, pour un certain nombre d'entre eux, le TTP, idéal de vie, pourrait être un idéal professionnel. L'harmonie ainsi créée entre la vie personnelle et la vie professionnelle ne pourrait être que bénéfique au travail :

"Plus on s'épanouit à l'extérieur, plus on peut réinvestir dans son travail, c'est une ouverture" (interviewé A).

"Je crois que les gens qui ont le temps partiel, même si au départ ils n'ont pas cette distance avec le travail, j'ai l'impression qu'ils l'acquièrent, c'est un avantage. Mettre une distance, ne pas être noyé, ne pas être submergé. Je pense que pour le travail, c'est un avantage, on est plus efficace certainement" (interviewé K).

"Moi je pense même qu'on peut être plus motivé par son travail quand on y est à temps partiel, du fait qu'on y passe moins de temps et que ce travail n'empêche pas d'avoir d'autres activités à l'extérieur. En y passant une journée de moins, je ne suis pas sûr que j'en ferais moins. "Si l'on peut s'épanouir à l'extérieur, on peut être bien mieux dans son travail" (interviewé I).

"Les personnes à temps partiel ne se moquent pas spécialement du travail, elles organisent aussi leur vie personnelle. Et le travail, elles doivent penser que ça se passera bien sans elles, sans pour autant s'en moquer" (interviewé L).

"Ce sont des personnes pleines d'activités. Elles sont toujours au courant de ce qui se passe. C'est même souvent elles qui organisent ces activités du fait de leur temps libre, elles font plus de choses au collège" (interviewé B).

Mais si les salariés à plein temps considèrent le plus souvent que les personnels à horaires réduits ont fait un choix qui ne semble en rien préjudiciable à leurs activités professionnelles, le sentiment prévaut qu'il est difficile de concilier TTP et évolution de carrière telle qu'elle pourrait l'être à plein temps.

Au vu des pratiques, on ne pourrait pas, a priori, mener de front et avec succès vie professionnelle et vie personnelle : **une carrière ralentie serait le résultat quasiment inévitable du TTP.**

Ainsi, bien que l'avancement soit identique, il semblerait que les responsabilités confiées diminuent, et par voie de conséquence, le travail deviendrait moins intéressant.

"Mon mari m'a dit : si tu fais ça, après tu verras, t'auras un boulot pas intéressant, ils vont te mettre au placard. Si jamais tu es à temps partiel, tu te retrouveras dans un truc qui te plaira encore moins et ça ne sera pas satisfaisant" (interviewé H).

"Je connais des personnes à mi-temps ici. Alors là, on vous laisse tout ce que les autres n'ont pas voulu faire. C'est pas de l'intérim, mais presque. Tous les dossiers intéressants, on ne leur donnera pas, ils sont traités par les personnes à plein temps" (interviewé J).

"Il peut y avoir des tâches, à la limite, si on ne peut pas les faire tous les jours, on peut les abandonner. Mais on peut aussi perdre un certain nombre de responsabilités" (interviewé I).

Or, cet état de fait (perte de responsabilités, carrière ralentie) semble, étrangement, être bien accepté et paraît même relativement normal à certains puisque le choix du TTP n'est pas celui d'un "carriériste". D'ailleurs, comment ne le serait-il pas puisque, finalement, on l'a vu, le temps partiel serait réservé à des groupes bien précis (mères de jeunes enfants souvent, sans trop de responsabilités...) et répondrait à un choix individuel fait en connaissance de cause :

"Une femme ici qui prend un temps partiel n'accédera jamais à un poste de responsabilités. La femme fait des choix. Soit elle s'occupe de sa maternité, soit elle s'occupe de sa carrière professionnelle. Les deux ne sont pas tellement compatibles" (interviewé G).

*"Je pense que pour des gens qui veulent un peu faire carrière (...), pour l'avancement, c'est sûr que c'est pas favorable de prendre un TTP" (...)
"Les gens qui sont pris dans ce système de carriériste, à mon avis, de toutes façons, n'auraient pas envie de travailler à temps partiel. Etre carriériste et travailler à temps partiel, c'est un peu contradictoire" (interviewé K).*

Ainsi, se trouvent finalement réunis divers éléments convergents, traduisant bien les difficultés psychologiques auxquelles se heurte l'aspirant éventuel au temps partiel. **Tout un ensemble de freins le conduit finalement à considérer le travail à horaires réduits comme une espèce de renoncement : renoncement à une norme acquise, reconnue, le travail à temps plein, renoncement à certaines responsabilités, voire renoncement à sa carrière.**

Dans ce contexte, tous les freins agissent de concert pour contribuer à accroître les craintes. Bien sûr, le principal obstacle cité spontanément est la baisse du salaire. Encore que les interviewés hésitant pour des raisons financières ne connaissent pas les avantages actuels du travail à 80 % et à 90 %. Mais l'aspect financier n'est pas cité par tous comme le principal frein au TTP ; il vient se surajouter à cette série d'autres obstacles qui heurtent d'autant plus profondément le postulant éventuel que son attachement personnel à son travail est fort et qu'il a le sentiment d'être difficilement remplaçable. Considérer son travail comme un tout non-divisible accroît les difficultés :

"C'est vrai que j'ai un travail que je peux difficilement diviser, c'est ça qui me gênerait. J'ai l'impression qu'on m'a confié une mission et déjà j'ai du mal à y arriver. C'est presque un devoir moral" (interviewé H).

Comment alors déposer une demande de temps partiel si cela est, dans l'imaginaire de chacun, réservé à certains groupes d'agents, si l'on sait qu'il est inévitable et admis que sa carrière en sera ralentie, si l'on pense que cette demande sera d'ailleurs refusée et que l'on comprend même l'attitude de la hiérarchie ?

CHAPITRE IV

Les attitudes de la hiérarchie face au travail à temps partiel

C H A P I T R E I V

Les attitudes de la hiérarchie face au travail à temps partiel

La perception que les agents de la fonction publique exerçant à temps plein ont de l'attitude de la hiérarchie repose, on vient de le voir, sur un double sentiment non empreint de quelque ambiguïté : d'une part, les supérieurs hiérarchiques seraient plutôt défavorables aux demandes de TTP (idée admise par 61 % des agents) ; d'autre part, les refus sont peu nombreux et la conception des nécessités de service, telle qu'elle est appliquée - même si elle ne l'est pas toujours sans soulever quelques mécontentements -, semble finalement recueillir une compréhension relative d'une majorité d'agents, dans la mesure où elle reste apparemment peu conflictuelle.

La perception que les fonctionnaires ont de l'attitude de la hiérarchie correspond-elle à la réalité des pratiques des responsables ? Ces derniers sont-ils réticents vis-à-vis du TTP et, compte tenu des textes existants, peuvent-ils vraiment l'être ? Comment gèrent-ils les demandes éventuelles et n'y-a-t-il pas, dans leur façon de procéder, quelque chose qui, sans être manifestement contradictoire avec les possibilités offertes, peut créer un "imperceptible malaise", celui qui empêchera finalement la formulation de la demande ? Enfin, le phénomène constaté de "justification" des demandes (cf. ci-dessus) correspond-t-il à la réalité des pratiques ? Voilà les quelques questions auxquelles il nous paraissait utile de tenter d'obtenir des réponses de la hiérarchie elle-même.

Bien entendu, il ne s'agissait pas, par la réalisation d'une dizaine d'entretiens, d'apprécier toutes les multiples implications que le temps partiel peut avoir sur le fonctionnement des services. Les difficultés de gestion ou d'organisation qui peuvent en résulter n'ont notamment pas véritablement été abordées. Il s'agissait plutôt d'apprécier comment l'attitude de la hiérarchie pouvait influencer sur les demandes et s'il pouvait y avoir là quelques éléments explicatifs au plafonnement du nombre d'agents travaillant à temps partiel dans la fonction publique.

Méthode utilisée

Pour ce faire, une enquête de type qualitatif a été menée auprès des responsables du personnel de trois types d'organismes : administrations centrales, municipalités, établissements hospitaliers.

Ont été ainsi interviewés des responsables des ministères des Finances, de l'Industrie, de l'Équipement, de l'Intérieur, de l'Éducation Nationale, ceux de trois municipalités (deux en province, une en région parisienne), ceux de trois centres hospitaliers (deux en province, un en région parisienne), un responsable du Sénat. Enfin, à la suite de cette première vague d'entretiens, pour compléter et chercher confirmation de certains résultats obtenus, deux interviews de chefs de service ont été réalisés dans deux ministères (Industrie et Équipement).

Quatorze entretiens ont donc été réalisés au total, dont 9 à Paris, 1 en région parisienne et 4 en province. Notons que parmi les personnes interrogées, hommes et femmes sont à peu près également répartis (huit hommes et six femmes).

*

*

*

Les résultats de cette enquête ne doivent évidemment pas être tenus pour représentatifs, ni de toutes les pratiques de gestion des demandes de travail à temps partiel dans la fonction publique, ni des attitudes de l'ensemble des responsables hiérarchiques. Avant leur présentation, deux remarques préalables méritent en particulier d'être formulées :

* Ces entretiens ont été réalisés en janvier-février 1993, c'est-à-dire **avant** que ne soient effectuées les enquêtes quantitatives et qualitatives auprès des agents travaillant à plein temps. Ces entretiens préalables avec les responsables, avaient, en effet, également pour but de permettre de finaliser le questionnaire de l'enquête quantitative. Autrement dit, les responsables interviewés n'ont pas été confrontés aux résultats de cette enquête, ni aux opinions des agents. La cohérence globale que l'on observe entre leurs attitudes et les résultats mis en avant aux chapitres II et III précédents n'en a, semble-t-il, que plus d'intérêt.

*Les enseignements que nous retirons de ces entretiens dépassent, faut-il le préciser, la teneur même des discours affichés, pour inclure les impressions de l'enquêteur au moment des interviews. Un certain décalage apparaît, en effet, entre la teneur des propos énoncés et l'impression générale qui en découle. Or, les résultats d'une enquête qualitative sont à interpréter autant par l'analyse des propos recueillis, que par le contexte dans lequel ils ont été tenus. Les hésitations, les mimiques de l'interlocuteur (ou parfois même de ses collaborateurs présents lors de l'entretien), ses temps de réflexion, les questions qu'il pose avant de livrer son opinion constituent autant de facteurs dont nous avons, bien entendu, subjectivement, tenu compte.

Trois enseignements principaux se dégagent de ces entretiens :

- Le premier concerne l'attitude de la hiérarchie face à la pratique du temps partiel. Le "caractère lisse" des propos tenus ne peut, en réalité, masquer ce qu'on appellera une certaine réticence des supérieurs vis-à-vis du TTP. En particulier, la volonté affirmée de n'inciter en rien à travailler à horaires réduits, de ne rien faire pour favoriser les demandes, conduit finalement, dans une certaine mesure, sinon à leur faire obstacle, du moins à les freiner, ne serait-ce qu'en mettant indirectement le postulant dans une situation de gêne psychologique, au demeurant admise à demi-mot par les interviewés.
- Sous l'effet du regard conjoint de leur hiérarchie et de leurs collègues, les postulants éventuels au TTP semblent être pris en tenaille entre un sentiment d'auto-censure et une certaine culpabilisation. Ces sentiments mêlés, profondément ressentis, qui peuvent conduire les salariés à repousser l'idée même d'envisager de travailler à temps partiel, sont en fin de compte admis par la hiérarchie, même si elle les considère injustifiés. Il reste qu'une idée affleure souvent : demander à travailler à temps partiel, n'est-ce pas remettre en cause la fonction considérée "épanouissante" de son travail, de son poste ?
- Enfin, pour aucun de nos interlocuteurs, il n'apparaît que le développement du TTP peut constituer une solution aux problèmes du chômage. En l'occurrence, dans le contexte économique et social actuel, cette formule ne peut permettre, aux yeux des responsables hiérarchiques enquêtés, de créer véritablement des emplois.

Section 1 - Des réticences implicites de la hiérarchie

Bien entendu, il convient d'entrée de préciser que ces réticences n'ont jamais été clairement énoncées par les différents interlocuteurs rencontrés. Au contraire, les propos tenus ont reflété le plus souvent un remarquable esprit d'ouverture et une certaine neutralité, même à l'évocation des problèmes concrets posés par l'exercice de certaines fonctions assumées à temps partiel. Cependant, quelques justifications destinées à expliquer les modalités de fonctionnement du TTP, ainsi que le rapprochement de certaines réponses ou expressions, laissent à penser que de telles réticences existent, contribuant au minimum à créer ce qu'on appellera un certain "climat de gêne".

1. Une neutralité ostentatoire

En demandant à nos interlocuteurs de nous brosser les grandes caractéristiques du travail à temps partiel au sein de leurs administrations ou de leurs services, il s'agissait, pour nous, d'identifier l'ampleur et les formes du TTP dans les administrations concernées, moins par souci statistique, que pour mieux comprendre les réponses fournies ensuite. L'aspect purement descriptif des réponses que nous sollicitons a toujours conduit à l'affichage d'un discours d'une forte neutralité, se référant expressément à la réglementation en vigueur.

La réglementation - Les faits

D'emblée, les trois grands principes qui, selon les textes de loi, régissent l'exercice du travail à temps partiel dans la fonction publique nous étaient exposés. Ce rappel visait à nous indiquer que le cadre réglementaire dans lequel peut s'exercer le travail à temps partiel est parfaitement précisé par les textes de loi, qu'il s'impose à tout fonctionnaire et qu'il ne pose pas de problèmes particuliers. Ainsi, l'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à 6 mois et supérieures à un an. La période peut, bien sûr, être renouvelée, dans les mêmes conditions, sur demande des intéressés présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours. D'autre part, les personnes qui occupent un emploi à temps plein ne peuvent, à l'issue d'une période

de travail à temps partiel, prétendre occuper une nouvelle période de TTP qu'après six mois d'exercice de leurs fonctions à temps plein. Bien sûr, les nécessités du service peuvent toujours justifier le rejet d'une demande d'exercice des fonctions à temps partiel, mais on nous a souvent précisé que ce rejet était à interpréter plutôt comme un report.

C'est ainsi qu'aux dires des responsables enquêtés, environ 10% du personnel occupent des fonctions à temps partiel. Tous nous ont rappelé que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à horaires réduits, tant dans les administrations centrales que dans les centres hospitaliers. Dans les municipalités enquêtées, les fonctions à temps partiel étaient d'ailleurs exclusivement occupées par des femmes.

Beaucoup nous ont rappelé aussi que plus on monte dans la hiérarchie de la fonction publique, plus le travail à temps partiel se raréfie. Ainsi, la catégorie C est celle qui comprend le plus de personnes travaillant à horaires réduits. Les catégories B et A se situent loin derrière. Parmi les possibilités offertes concernant la durée du travail (entre 50 et 90% du temps complet), c'est celle du 80% qui recueille le plus de faveur, et cela dans les trois catégories mentionnées. Ce 80% correspond à un congé d'une journée de travail. Cette dernière est majoritairement prise par les femmes le mercredi, jour de congé scolaire.

Les premières nuances dans ce panorama sont apparues dans certains établissements hospitaliers : des refus semblent être systématiquement opposés aux demandes de travail à temps partiel selon la formule des 80 et 90%. Bien que "les nécessités du service" soient avancées pour justifier ces refus, la raison essentielle réside le plus souvent dans des considérations financières : on sait, en effet, que le travail à 80% est rémunéré à 85% et celui à 90% l'est à 92%. Dans ces centres, les responsables préfèrent, pour les raisons évoquées et pour une commodité de gestion, des postes occupés à mi-temps. Comme nous l'a franchement avoué un responsable du personnel d'un hôpital :

"Chez nous, c'est le mi-temps ou rien. J'ai un budget à respecter. Des postes à 80 ou 90%, ce sont des trous dans ce budget... Je ne peux pas me le permettre. C'est aussi une nécessité du service..."

C'était dire que les "nécessités du service", notion sur laquelle nous reviendrons, pouvaient être invoquées à des titres fort différents. En tout cas, sa souplesse ménage une marge de manoeuvre aux gestionnaires, comme ils nous l'ont laissé entrevoir au moment d'apprécier l'importance du TTP dans leur administration :

"Si cela ne pose pas de problème, c'est que le pourcentage de personnes à temps partiel est suffisant. Si cela pose des problèmes, c'est qu'il est trop élevé !"

"Il n'y a pas de problème, tant qu'on en maîtrise les conséquences..."

Les nécessités du service peuvent donc se justifier a posteriori. En fait, il semble que pour porter leur jugement, les enquêtés se réfèrent à un seul critère : celui de la compensation du temps de travail non effectué, soit par la création d'un poste supplémentaire équivalent, soit par une répartition de ce travail dans les postes déjà existants. Hors de ce critère, et si l'on excepte les centres hospitaliers, aucune préférence marquée pour une forme spécifique de travail à temps partiel n'est véritablement affichée.

La gestion d'une demande de travail à temps partiel

Les nuances dans la position de neutralité des responsables apparaissent davantage quand on entre dans le détail de la gestion d'une demande de TTP. Les démarches que doit effectuer un salarié souhaitant exercer à temps partiel sont simples. Il doit faire une demande qu'il transmet à la hiérarchie, sous couvert de son chef de service qui émet un avis. Le salarié n'est pas tenu par les textes de justifier sa demande. Or, dans la pratique, **des justifications viennent presque toujours appuyer les demandes**. En soulignant ce fait, les personnes interrogées nous livraient un autre indice : si un postulant à l'exercice d'un poste à temps partiel s'estime, au moins moralement, contraint de se justifier, n'est-ce pas qu'il doit surmonter certains scrupules pour introduire sa requête ? Ceux-ci tiennent-ils à l'attitude de la hiérarchie ou à des motifs plus personnels ? Nous verrons plus loin quel subtil mélange s'opère.

Les demandes sont transmises au Directeur du personnel dans les administrations centrales et les centres hospitaliers, au Secrétaire général dans les municipalités, qui statuent en dernier ressort. Leur critère essentiel de décision est constitué par l'avis

du chef de service qui accompagne la demande : les responsables interrogés, en précisant que cet avis est presque toujours suivi, indiquaient donc que le rôle du chef de service se révèle déterminant dans l'accueil réservé à la demande.

Les chefs de service enquêtés le confirment :

"Le service du personnel m'a toujours suivi à 100 %."

"Je n'ai jamais été déjugé par ma Direction..."

Mais ils soulignent aussi qu'il leur arrive très rarement d'émettre un avis défavorable, et cela pour deux raisons. Soit ils n'ont aucune objection à accepter la demande et ils la transmettent avec un avis favorable, assorti cependant de la mention "sous réserve de compensation". Soit ils jugent la demande inopportune "pour nécessités du service" : plutôt que de la transmettre avec un avis défavorable, **ils tentent de convaincre le postulant de ce manque d'opportunité et d'en reporter la présentation.**

"Par prudence, je donne toujours un avis favorable à condition que le temps partiel soit compensé. Cela est surtout valable pour le travail à mi-temps."

"Si je ne suis pas d'accord, dans l'intérêt du service et pas par caprice personnel, on discute. C'est mieux. Je fais valoir des arguments et conseille au demandeur de présenter sa demande un peu plus tard. On peut même s'entendre sur une date... Cela permet de prendre ses dispositions."

Ce système permet somme toute de traiter les demandes de travail à temps partiel de manière efficace. Les délais entre la présentation de la demande et l'autorisation de travailler à temps partiel sont assez rapides (entre 15 jours et deux mois, selon que ces demandes sont traitées au cas par cas, ou qu'on y consacre des réunions pour statuer sur une série de demandes). C'est ainsi que, dans aucun des organismes ou services dans lesquels nous nous sommes rendus, on ne nous a parlé de l'existence de listes d'attentes. La pratique rapportée par les chefs de service, et illustrée par les propos ci-dessus, explique sans doute cette situation : **le postulant qui a reporté sa demande ne passe pas pour figurer sur une liste d'attente.**

2. Un déficit d'informations

Pour l'ensemble de nos interlocuteurs, les textes qui régissent le travail à temps partiel dans la fonction publique sont plutôt positifs et n'appellent pas de commentaires particuliers. L'opinion qui suit résume bien le sentiment général :

"Ces textes ont le mérite d'exister et, qui plus est, d'être clairs. Ils offrent bien des avantages aux fonctionnaires qui souhaitent travailler à temps partiel et ils prennent assez bien en compte les spécificités de certaines administrations".

Et un autre enquêté de préciser :

"Ces textes ne sont pas défavorables au temps partiel. On ne peut refuser une demande que pour "nécessités du service". Mais, même dans ce cas, si le demandeur est en désaccord avec la décision, il peut faire un recours devant la commission paritaire dont il relève..."

Les nécessités du service et les difficultés de gestion

Les seuls refus susceptibles d'être opposés à une demande de travail à temps partiel ne pouvant se justifier que par "les nécessités du service", nous avons demandé à nos interlocuteurs de nous définir cette notion. Il apparaît que chacun l'appréhende, en quelque sorte, en fonction de sa personnalité. On retrouve cependant l'essentiel des approches dans les formulations suivantes :

"C'est la continuité du service."

"C'est l'obligation d'assurer la meilleure qualité de nos services."

"Les nécessités du service sont invoquées, quand il y a impossibilité de partager le travail."

Ces définitions confirment que la notion est suffisamment large, pour pouvoir être appliquée à un grand nombre de situations et justifier, sans difficultés, un refus à une demande de travail à temps partiel. Quoique, nous l'avons vu, peu de refus sont, dans les faits, opposés à de telles demandes : celles qui risquent de se voir rejetées au titre

des nécessités du service sont "négociées" avec le responsable et, la plupart du temps, reportées à une date ultérieure.

Pour nos interlocuteurs, qui s'accommodent parfaitement de la formulation des textes en la matière (elle leur ménage une assez large marge de manoeuvre), il n'y a pas à craindre d'abus de leur part. En cas de désaccord avec une décision, le postulant à un travail à temps partiel a toujours la possibilité d'introduire un recours devant une commission paritaire qui statuera en dernier ressort.

Les responsables reconnaissent cependant que des fonctions exercées à temps partiel compliquent plus ou moins la gestion du ou des services dont ils sont en charge. Car, souvent, des fonctions assumées à 80 ou 90% ne justifient pas la création d'un nouveau poste : le travail est alors réparti parmi les postes existant. Ce surcroît de travail n'est pas toujours facile à gérer, pour des motifs organisationnels et parfois psychologiques, comme le mentionne un chef de service :

"Cela complique un peu les choses, quand un dossier doit être traité par deux personnes, dont l'une n'est impliquée que marginalement. Sans parler du travail supplémentaire que cela représente pour celle qui fait le temps plein. Il y a parfois des récriminations..."

Nos interlocuteurs ne semblent cependant pas, dans la situation actuelle, surestimer de telles difficultés. Ils considèrent globalement que celles-ci sont maîtrisables. Elles le sont d'ailleurs d'autant plus que, pour eux, si les demandes ont été acceptées, c'est que le fonctionnement du service le permettait, même si la gestion s'en trouve compliquée. Ils émettent cependant une réserve : tel ne serait pas le cas si la demande de travail à temps partiel se développait dans de grandes proportions. A notre question sur l'éventuelle existence d'un seuil à partir duquel le développement du TTP pourrait entraîner des dysfonctionnements de certains services, tous les enquêtés ont d'ailleurs répondu sans hésiter par l'affirmative, mais sans savoir vraiment où situer ce seuil.

Un principe : la non-incitation

Le jugement positif porté par l'ensemble de nos interlocuteurs sur ces textes ne présage en rien du sort réservé à leur diffusion. De fait, on peut être surpris qu'ils n'aient fait l'objet, ni d'affichage, ni de distribution auprès des salariés ou des

délégués du personnel, qu'il n'aient pas donné lieu à des réunions d'information. Certes, ils ne sont pas tenus secrets, mais seulement fournis à la demande : la personne intéressée par les possibilités de travail à temps partiel doit obtenir les informations nécessaires en effectuant une démarche personnelle auprès de sa Direction. Comme on nous l'a confié dans une administration centrale :

"Cette démarche personnelle, que l'on privilégie, repose sur le principe de volontariat en cours dans la Fonction publique..."

Cette pratique a-t-elle un effet dissuasif sur la demande de travail à temps partiel ? Il semble bien que oui, malgré les dénégations des personnes interrogées. Ces dernières ne peuvent dire avec certitude si les agents de leurs services souhaitant travailler à temps partiel ressentent une certaine gêne à effectuer la démarche. Mais le fait de ne pas assurer de large diffusion aux textes réglementaires, sans pour autant les "mettre sous le boisseau", semble le confirmer.

En fait, comme le dit un enquêté :

"Ni on l'incite, ni on le "désincite". On ne fait rien, ni dans un sens, ni dans l'autre. On attend que les demandes s'expriment d'elles-mêmes."

Et un autre, d'ajouter :

"Après tout, si une personne est vraiment motivée pour travailler à temps partiel, elle n'a pas besoin d'incitation. Elle fera, de toutes façons, sa demande."

Ainsi, cette absence même de publicité des textes relatifs à l'exercice de fonctions à temps partiel (ni affichage, ni distribution de circulaires, ni réunions d'informations) et cette insistance répétée à vouloir défendre une neutralité "indispensable pour n'inciter à rien" peut, peut-être, à elle seule, à tort ou à raison, accréditer l'idée auprès des agents que des réticences existeraient chez les supérieurs hiérarchiques en matière de TTP. En tout état de cause, on ne peut pas ne pas se demander si le demandeur potentiel, contraint à une démarche personnelle auprès de sa direction, n'en ressent pas une certaine gêne. La hiérarchie le reconnaît d'ailleurs implicitement en affirmant qu'un "cap" psychologique reste à franchir pour déposer une demande de TTP ou pour obtenir des informations précises. Pour elle, cet acte n'est qu'une façon d'affirmer et de défendre le volontariat. Pour les agents, on peut se demander s'il n'est pas en réalité un obstacle réel venant favoriser une certaine auto-censure.

Section 2 - Une auto-censure des postulants potentiels

Nous appuyant sur les conclusions de récents rapports, nous affirmions à chaque fois à nos interlocuteurs que la demande de travail à temps partiel plafonnait dans la fonction publique, alors qu'il semblait y avoir une demande encore insatisfaite. Nous leur demandions alors de nous fournir quelques explications de ce phénomène. Y avait-il, selon eux, des obstacles et/ou des freins pouvant concrètement affecter le développement du travail à temps partiel dans le secteur public ?

Le discours a dès lors insensiblement pris une tournure plus empruntée : dans l'impossibilité de reconnaître des freins matériels, d'admettre des pratiques contredisant leur neutralité affichée, nos interlocuteurs ne pouvaient qu'évoquer, de façon évasive, un éventuel frein "psychologique". En fait, il semble que le postulant à un travail à temps partiel se trouve placé sous un double regard, celui de sa hiérarchie et celui de ses pairs.

1. Le regard de la hiérarchie

Des trois possibilités évoquées pour tenter d'expliquer le plafonnement des demandes - problèmes de rémunération, évolution défavorable des carrières, réticences de la hiérarchie -, aucune n'a remporté franchement l'assentiment des interviewés. D'autant plus que des réticences avouées de la hiérarchie ou des problèmes de progression de carrière contreviendraient aux textes de loi. La seule concession admise par nos interlocuteurs était que certains postes ne peuvent être occupés qu'à temps complet et que les personnes travaillant à temps partiel ne peuvent donc y avoir accès. Certains enquêtés ont cependant reconnu que quelques fonctionnaires, notamment ceux de catégorie A, pouvaient estimer, mais à tort, que l'exercice de leurs fonctions à temps partiel pouvait compromettre la progression de leur carrière :

*"Certains peuvent craindre pour leur avancement, même si c'est injustifié.
On entre là dans les mystères de la psychologie..."*

Quant au problème des rémunérations, il convient de distinguer entre catégories de fonctionnaires et formes de travail à temps partiel. Pour ceux qui ont opté pour une formule à 80 ou 90%, la baisse de la rémunération n'est pas proportionnelle à la réduction de leur activité et n'aurait donc pas un effet dissuasif sur la demande de

travail à temps partiel. Par contre, pour les personnes envisageant un travail à mi-temps, le manque à gagner est plus important et peut affecter sensiblement le budget d'un ménage.

Les enquêtés ne reconnaissent donc pas, dans les facteurs proposés, des freins décisifs à la demande de travail à temps partiel. Ils n'en proposent d'ailleurs pas d'autres, sauf à évoquer le contexte économique difficile et les craintes, présentées comme injustifiées, qu'il peut provoquer.

"Même si la fonction publique est un secteur protégé, en ce qui concerne l'emploi des titulaires, la crise et les difficultés de l'emploi créent un climat sans doute peu propice au travail à temps partiel. Et les personnes raisonnent peut-être en fonction de la situation de leur conjoint..."

Il reste que ce type de réponses n'a pas résisté à l'évocation des cas personnels de nos interlocuteurs. En effet, pour mieux estimer leurs positions personnelles vis-à-vis du TTP, et éventuellement relativiser leurs propos, nous leur avons demandé s'ils avaient déjà envisagé de travailler eux-mêmes à temps partiel. Nous ne sollicitons plus alors le responsable ou le gestionnaire, mais le simple fonctionnaire.

Or, les réponses furent, en majorité, négatives. Parfois, ce sont les charges familiales qui ont été évoquées, bien plus souvent l'intérêt du travail, pour expliquer qu'ils ne s'étaient jamais interrogés vraiment sur le fait d'exercer leurs fonctions à temps partiel. Et si l'option avait été envisagée, elle ne fut cependant jamais suivie d'effet, au motif que l'intérêt du service n'en permettait pas la réalisation. Mais dans les deux cas, que les enquêtés aient ou non envisagé un jour de travailler à temps partiel, ils fournirent des compléments de réponse presque identiques, **se référant aux réactions de leur hiérarchie** :

"Travailler à temps partiel ? De toutes façons, on ne m'y autoriserait pas..."

"Pour moi, c'est impossible, je me demande ce que dirait ma hiérarchie."

"J'imagine la tête que ferait mon supérieur si je lui disais que je veux travailler à temps partiel !"

"Mon poste ne le permet pas. Si je voulais travailler à temps partiel, on m'en ferait changer."

Par le biais de ces réponses à une question personnelle, les enquêtés reconnaissent donc, malgré eux, l'existence de réticences de la hiérarchie à l'égard du travail à temps partiel, du moins en ce qui concerne les postes importants. Il est vrai que tous nos interlocuteurs occupaient des postes élevés ou de direction.

Par contre, les mêmes qui estiment que leurs fonctions ne peuvent être exercées qu'à temps plein, déclarent qu'ils pourraient très bien s'accommoder d'un travail à temps partiel de leurs collaborateurs, même les plus directs. Certains mentionnent même que le cas s'est déjà produit. Mais tous ajoutent la réserve d'usage : "pour autant que le service n'en soit pas perturbé".

2. Le regard des autres

Si le regard de la hiérarchie pèse sur les éventuels demandeurs, celui des "autres", des collègues, semble aussi exercer son influence. La preuve nous en est fournie par le fait que toutes les demandes d'autorisation d'occuper un poste à temps partiel sont *toujours* justifiées, alors que cela n'a jamais constitué une obligation. Les demandeurs se sentent tenus, moralement pourrait-on dire, d'expliquer les changements dans leur cycle de vie, ceux qui les contraignent à introduire une telle demande. A cet égard, certains éléments sont, sans doute, estimés socialement plus acceptables que d'autres : une demande de travail à mi-temps, émanant d'une mère de famille, pour se consacrer à l'éducation d'un enfant en bas âge, culpabilisera moins que la même demande faite pour mener un tout autre projet. Car sinon, sans cette justification, c'est la fonction considérée "épanouissante" du poste occupé qui semble mise en cause.

Quand nos interlocuteurs déclarent n'avoir jamais envisagé de travailler à temps partiel car "ils se sentent bien dans leur travail", ils avouent implicitement que travailler à temps partiel pour mener de front une autre activité souvent non marchande, c'est souligner un manque d'intérêt pour le travail en question. C'est ce type de logique, largement partagé à tous les échelons de la hiérarchie, qui semble aussi favoriser "l'auto-censure" de la demande de travail à temps partiel.

On peut bien sûr se demander si c'est s'épanouir (ou sembler s'épanouir) en dehors de son travail qui devient suspect ou si c'est de ne pas s'épanouir dans sa fonction qui l'est (puisque la demande de TTP est parfois comprise comme cela). En tout état de cause, cela paraît doublement suspect. Vis-à-vis de la hiérarchie d'abord, mais aussi des collègues qui peuvent avoir à supporter un surcroît de travail. Cela présente indéniablement des risques : au sein d'une équipe, "le regard" des autres peut marginaliser la personne travaillant à temps partiel. Mais cette marginalisation peut aussi être le reflet d'une espèce de sentiment de culpabilité.

Dans les centres hospitaliers, où le travail d'équipe est particulièrement important, nos interlocuteurs ont souligné ce phénomène :

"Un poste à temps partiel peut ne pas représenter, en lui-même, une gêne pour le service, sauf si la personne qui l'occupe se met en marge de son équipe".

Evoquer ce risque de marginalisation en ces termes n'est-il pas révélateur ? Ce qui est visé ici, c'est le sentiment développé par la personne travaillant à temps partiel, et parce qu'elle travaille à temps partiel, de ne pas faire partie intégrante de son équipe. Elle n'est pas exclue par les autres, elle s'excluerait d'elle-même, comme si elle pouvait ainsi être amenée à ne pas se sentir en droit de s'impliquer dans l'équipe. Ses collègues ne pourront alors qu'être renforcés dans le sentiment qu'elle ne trouve dans son travail qu'un intérêt secondaire, ce qui peut également être perçu, d'une certaine façon, comme un dénigrement silencieux de leur propre activité. Le regard des "autres", ou même le regard prêté aux autres, peut ainsi devenir inhibant ou porteur de difficultés.

Ainsi, la situation de travail à temps partiel, à plus forte raison la démarche pour l'obtenir, ne sont pas toujours exemptes de malaise. C'est probablement pour cette raison que les demandes d'autorisation de TTP sont toujours spontanément justifiées, même si les textes n'imposent pas une telle obligation. Ces facteurs psychologiques pourraient, bien sûr, ne pas toujours peser sur la décision de déposer une demande. Mais si l'on y ajoute les craintes de compromettre son avancement et donc l'évolution d'une carrière (craintes réputées injustifiées par nos interlocuteurs, mais indirectement mentionnées quand ils évoquent leurs cas personnels), on comprend que la conjonction de ces éléments puisse souvent aboutir à une véritable auto-censure.

Bien sûr, celle-ci peut être plus ou moins importante selon la personnalité de chaque agent, celle de son chef de service et les contraintes du service. Il est vrai aussi que les réticences à l'exercice de fonctions à temps partiel s'accroissent au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Les hésitations des responsables eux-mêmes se manifestent moins pour les catégories les moins élevées, notamment pour le personnel féminin, que pour les postes de responsabilité (et là sans différences selon le sexe du salarié).

Mais globalement, cette auto-censure, plus ou moins consciente, constitue bien un élément de fond explicatif des décalages qui peuvent apparaître entre le désir des agents de réduire leur temps de travail et le fait de déposer une demande. D'autant que le sentiment de pouvoir être utile à la société, en participant ainsi à la création d'emplois ou au partage du travail, reste un espoir qui se heurte à l'épreuve des faits. En tout état de cause, les responsables hiérarchiques enquêtés y croient peu.

Section 3 - Le développement du travail à temps partiel ne peut résoudre les problèmes du chômage

On ne peut qu'être frappé par l'unanimité de tous nos interlocuteurs sur ce point: pour aucun d'eux, le développement du travail à temps partiel ne peut constituer une solution aux problèmes du chômage. Dans le contexte économique et social actuel, il ne permet pas de créer véritablement des emplois. Cette opinion consensuelle est d'ailleurs cohérente avec le constat fait par les enquêtés : dans la plupart des cas, sauf parfois le mi-temps, les horaires d'absence ne sont pas compensés par une nouvelle arrivée.

De fait, pour nos interlocuteurs, le développement du travail à temps partiel dans le secteur public ne peut créer d'emplois, sauf à certaines conditions :

"Créer des emplois par le travail à temps partiel, c'est possible en théorie, mais cela ne l'est pas en pratique. C'est différent du partage du travail."

"Le travail à temps partiel ne débouche que sur la création "d'emplois fictifs". Seuls des postes fixes à temps partiel peuvent provoquer des embauches."

"Le développement du travail à temps partiel ne va pas sans un changement du cadre du travail lui-même. Il faudrait revoir complètement certaines notions."

Pour eux, ce n'est que si l'accent était véritablement mis sur une volonté affirmée de partage effectif du travail que le TTP pourrait constituer une des dimensions d'une politique de l'emploi. Mais ils reconnaissent que la mise en oeuvre d'un vrai partage du travail n'est pas aisée et ne progressera qu'au gré de l'évolution des mentalités, ce qui peut encore prendre un certain nombre d'années.

"Changer les mentalités et les comportements en matière de travail, cela s'apparente presque à une révolution de type copernicien..."

En attendant ce changement radical, les moyens de faire progresser le travail à temps partiel dans la fonction publique ne sont pas, aux yeux des enquêtés, très nombreux. Amender la réglementation existante ne pourrait apporter que des améliorations marginales ; la cessation progressive d'activité n'est pas une mesure extensible à l'infini et l'évolution de la carrière des fonctionnaires bénéficie déjà de toutes les garanties souhaitables. Enfin, la baisse du salaire non proportionnelle à la réduction du temps de travail est déjà en partie mise en application et constitue, en outre, une arme à double tranchant : elle peut favoriser la demande, mais aussi affecter négativement l'offre.

Reste évidemment, pour faire progresser le TTP, le réaménagement de l'organisation du travail : dans son principe, celui-ci semble emporter l'assentiment général de nos interlocuteurs, mais sans que personne ne puisse en préciser les modalités. Un seul principe général est avancé : ce réaménagement devrait aller dans un sens accru de partage du travail, partage sanctionné et organisé dans les textes. Ce qui nécessiterait une révision en profondeur du Code du Travail.

Mais, si nos interlocuteurs ont pu facilement fournir les arguments les incitant à ne pas voir dans le temps partiel une solution au chômage, ils ont été beaucoup moins disert sur ce que devraient être les modalités du partage du travail qu'ils préconisent.

Le problème est certes difficile : au-delà de ses aspects techniques, il renvoie, on l'a dit, à des changements nécessaires de mentalités et d'attitudes face au travail et à son concept même. Mais en rappelant que la mise en oeuvre du partage du travail est porteuse d'une véritable révolution, nos interlocuteurs soulignent l'éloignement de l'horizon envisageable pour la faire rentrer dans les moeurs. Autrement dit, ils évoquent un futur hypothétique et vague.

C'est ainsi que, d'un côté, le travail à temps partiel est déclaré inapte à résoudre les problèmes de l'emploi, tandis que, d'un autre côté, les conditions où il serait tenu pour efficace, restent floues et incertaines. Pour tout dire, nos interlocuteurs ne semblaient pas tellement y croire. On peut se demander s'il ne s'agissait pas là d'une autre manifestation, plus subtile, d'une certaine réticence institutionnelle à l'égard du travail à temps partiel.

Ainsi, les attitudes de la hiérarchie face au travail à temps partiel sont empreintes d'une neutralité ostentatoire, profondément cultivée, et de réticences implicites, rarement avouées. Ces réticences ne semblent pas relever d'une véritable opposition au concept de temps partiel, loin de là. Mais les supérieurs hiérarchiques ont finalement le sentiment de se trouver confrontés à une législation qui, pensent-ils, peut créer, s'ils n'y prennent garde, la désorganisation de leur service. Dans ces conditions, leur "volonté de ne rien faire" pour inciter au TTP se traduit par l'apparition, chez les agents, d'un "imperceptible malaise", favorisé par divers non-dits, à partir duquel se développent toutes sortes de craintes, de freins et d'obstacles, souvent plus psychologiques que matériels. La pratique de justification systématique des demandes, utile au postulant tout autant pour s'expliquer devant sa hiérarchie que pour légitimer son souhait devant ses collègues - et se rassurer soi-même -, est révélatrice de ce climat, au sein duquel la notion d'intérêt supposé être porté à son travail joue un rôle important. **Même l'argument pouvant justifier d'un véritable intérêt collectif au travail à temps partiel (à savoir la création d'emplois) est repoussé, car il n'apparaît vrai, dans la pratique, ni à la hiérarchie, ni aux agents.** Dans ces conditions, la diffusion du TTP semble finalement reposer sur la volonté des fonctionnaires les plus décidés - ou les plus contraints -, ceux qui en dernière instance acceptent, malgré tout, de prendre le risque de contrevenir à la norme, le temps plein, dont nous avons vu précédemment l'importance.

Mais précisément, quelle est l'opinion sur ce point de ceux qui ont "passé le cap", c'est-à-dire les agents qui travaillent à temps partiel ? Ont-ils véritablement ressenti ces difficultés avant de déposer leur demande ? C'est à la réponse à ces questions qu'est consacré le dernier chapitre du rapport.

CHAPITRE V

Les opinions des agents travaillant eux-mêmes à temps partiel

C H A P I T R E V

Les opinions des agents travaillant eux-mêmes à temps partiel

Environ 15 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel¹. Comment vivent-ils cette formule de travail ? Se sont-ils heurtés, lors de leur demande de TTP, à d'éventuels obstacles ? Ont-ils ressenti, avant de formuler leur demande, la même gêne psychologique, les mêmes craintes que celles exprimées par leurs collègues exerçant à temps plein ? Ont-ils perçu des réticences de leur hiérarchie et, encore aujourd'hui, dans leurs pratiques de travail quotidien, perçoivent-ils, chez leurs collègues ou chez leurs supérieurs, des attitudes particulières liées à la formule de travail qu'ils ont choisie ? Voilà les questions auxquelles il nous paraissait indispensable d'apporter aussi quelques éléments de réponse.

Nous avons vu en effet que, chez les agents exerçant à temps plein, divers éléments cumulés contribuent à freiner, à contrecarrer les souhaits de travailler à temps partiel. Certes, tous les individus aspirant à réduire leur temps de travail ne sont pas appelés à déposer une demande : le "doux rêve" que constitue l'espoir de davantage s'investir dans d'autres activités que sa seule vie professionnelle a un coût financier que tous les agents ne peuvent assumer. Il reste qu'un certain nombre de freins semblent influencer sur les désirs : le sentiment que la hiérarchie est plutôt défavorable aux demandes contribue à amplifier toute une série de craintes, participant d'un climat général où se cumulent les inconvénients ressentis. Les craintes sur son poste, sur son avancement de carrière, les nécessités de service, accroissent, on l'a vu, la pression psychologique du regard porté par la hiérarchie, comme par les collègues, sur le postulant, qui, souvent, renonce de lui-même à l'idée d'envisager de formuler une demande : tout concourt à lui laisser penser que le fait de vouloir échapper à la norme, le travail à temps plein, ne peut se comprendre que s'il dispose de raisons **justifiées** de prendre le risque de se singulariser.

¹ Aucune statistique précise ne fournit, pour les années récentes, le nombre total d'agents **titulaires** de la fonction publique travaillant à temps partiel. Précisons qu'il s'agit essentiellement de femmes.

Les agents travaillant à temps partiel sont-ils effectivement passés par les mêmes sentiments ? Ont-ils ressenti les mêmes craintes et pensent-ils, compte tenu de leur expérience, qu'elles étaient justifiées ? Obtenir la réponse à ces questions ne pouvait évidemment se faire par enquête quantitative. D'abord, parce que ces sujets appellent des entretiens approfondis qui doivent laisser le temps et la possibilité aux enquêtés d'exprimer, avec leurs mots, tous les sentiments nécessairement ambigus et partagés qui peuvent être les leurs dans ces domaines. Ensuite, parce qu'il était, de toutes façons, impossible de disposer, faute de base statistique précise de référence, d'un échantillon représentatif d'agents de la fonction publique travaillant à temps partiel.

Méthode utilisée

Vingt entretiens semi-directifs ont donc été réalisés, en juin 1993, auprès d'agents travaillant à temps partiel, sélectionnés directement par le CREDOC. **Cette sélection ne visait aucunement à la représentativité** : c'est la diversité des situations qui a été privilégiée.

De fait, huit des personnes enquêtées sont des agents de l'Etat (Ministère de l'Education Nationale, des Finances, de l'Industrie, de l'Equipement, de l'Agriculture), huit des agents des collectivités locales (Municipalités, départements, DDASS) et quatre des agents d'établissements hospitaliers.

Cinq sont des cadres supérieurs (catégorie A), cinq des agents de catégorie B et dix des fonctionnaires de catégorie C. Quatre exercent à 50%, un à 60%, un à 75%, douze à 80% et deux à 90%. Signalons, par ailleurs, que tous les enquêtés sont des femmes, les quelques agents masculins contactés n'ayant pas souhaité participer à ces entretiens.

Enfin, trois enquêtes ont été menées à Paris, six en région parisienne (Issy-les-Moulineaux, Saint-Germain-en-Laye, Chelles, Montfermeil, Saint-Quentin-en-Yvelines) et onze en province (Tours, Poitiers, Nancy, Nantes, Lyon)¹.

Chacun des entretiens a duré en moyenne plus d'une heure. Ils ont tous été réalisés par un seul et même sociologue.

¹ On trouvera, à l'annexe 3, une présentation sommaire des principales caractéristiques des personnes enquêtées.

Les enseignements qui se dégagent des résultats de cette approche qualitative, même s'ils ne prétendent aucunement à la représentativité, confirment totalement les conclusions auxquelles nous ont conduit les précédentes investigations, que ce soit celles menées auprès des agents exerçant à temps plein (chapitres II et III), ou celles concernant l'attitude de la hiérarchie (chapitre IV). Ils paraissent même parfois donner le sentiment que les gênes et les obstacles mis en évidence dans les chapitres précédents sont encore plus vivement ressentis qu'on pouvait le supposer. Il reste que malgré ces freins, malgré ces inconvénients, le désir et le besoin de travailler à temps partiel restent toujours vivaces une fois le cap de la demande et de la pratique passé. C'est dire qu'il s'agit là d'une attente et d'un souhait véritablement profonds, dont le développement pourrait être plus fort si certaines contraintes étaient levées.

C'est autour de trois axes principaux que peuvent s'ordonner les apports et les enseignements de cette série d'entretiens :

*Avant de passer le cap de la demande de travail à TTP, trois éléments concourent à créer un climat psychologique défavorable au dépôt même de la demande. Certes, tout n'est pas affaire uniquement de gêne psychologique : la diminution des ressources corrélative à la réduction du temps de travail constitue le premier frein, irrémédiable souvent, à l'idée d'envisager de passer au temps partiel. Mais *l'image même du TTP*, image qui semble associer l'idée que cette formule - pour ainsi dire réservée aux femmes, mères de jeunes enfants - va de pair avec une conception "peu sérieuse" de son travail, se mêle à un *fort sentiment de sous-information* sur les modalités du passage à horaires réduits, ses conséquences, qui tendent à favoriser les craintes préalables à tout changement de situation. Celles-ci sont d'autant plus ressenties que le sentiment prévaut que *l'attitude de la hiérarchie* tend aussi à favoriser une certaine "intimidation pré-demande" et que tout est affaire, en la matière, d'un certain "bon vouloir" des supérieurs (Section 1).

*La pratique du temps partiel se traduit souvent, pour les salariés concernés, par une *pression psychologique forte*, rappel fréquemment réitéré à l'agent qu'il doit être capable d'assumer son choix. Les cadres semblent être plus sensibles à cette pression, mais de façon générale, pour une bonne partie des agents, le TTP se traduit par la nécessité de continuer à assumer la même charge de travail en moins de temps. Car la plupart constatent que les horaires d'absence ne sont que très rarement compensés, que le *TTP ne crée pas d'emplois*. Dans ce contexte, on reproche surtout à la hiérarchie une absence "d'organisation du temps partiel",

d'autant que les agents travaillant à horaires réduits considèrent finalement apporter bien des *avantages à la hiérarchie* : des avantages financiers, une plus grande efficacité, une plus grande malléabilité. Il reste que si tous les agents ne considèrent pas que leur temps partiel *gêne leur évolution de carrière*, ce sentiment est, par contre, bien présent chez les cadres, même si l'on sent un certain désabusement chez eux : ce risque n'était-il pas connu dès l'instant où le choix du TTP avait été fait ? (section 2).

*Enfin, malgré ces inconvénients notables, le temps partiel est reconnu par les agents qui le pratiquent comme un véritable "*besoin*" pour leur vie personnelle : rares sont ceux qui envisagent de l'abandonner. Seule la perspective de la retraite semble inciter quelques-uns des enquêtés à envisager de retravailler à plein temps pour le calcul de leurs droits futurs. Le développement du travail à temps partiel passe, pour les agents interviewés, principalement par une *amélioration de l'information et une volonté délibérée d'organiser différemment le travail*. Seule cette gestion véritable d'une politique, voulue et coordonnée, du temps partiel permettra en effet d'empêcher que les limites du travail à horaires réduits ne soient rapidement atteintes (section 3).

Section 1 - Freins et obstacles préalables à la demande

Travailler à temps partiel, c'est manifestement être confronté, à en croire les déclarations de ceux qui sont passés par là, à une série de préventions préalables, qui constituent autant de freins et d'obstacles aux demandes. Les agents, qui en ont eux-mêmes fait l'expérience, mettent trois points principaux en avant : **les freins liés à l'image même du TTP, l'absence d'information et l'attitude de la hiérarchie.**

Certes, en premier lieu, le principal obstacle évoqué, celui-là tout à fait matériel, est la baisse de la rémunération. Comme celle-ci ne peut être toujours envisagée, bien des agents qui souhaiteraient réduire leurs horaires ne pourront y accéder :

"La diminution de salaire est trop importante pour certains ... soit, parce que ce sont des femmes seules, soit parce que le mari ne gagne pas assez ... C'est certainement la raison financière qui est primordiale" (interviewée N° 1).

"Je connais des personnes qui ont des problèmes financiers, donc qui ne prendront pas un temps partiel, parce que financièrement ça ne leur est pas possible" (interviewée N° 19).

"Je retournerai à temps complet dans quelques années pour des raisons financières ... Mais j'en aurai les moyens, je travaillerai moins" (interviewée N° 3).

"Le temps partiel est une semi-réussite puisqu'il y a plein de gens qui le voudraient, mais qui ne peuvent pas l'obtenir pour une raison financière" (interviewée N° 13).

Mais au-delà de ces raisons financières, d'autres freins jouent et se cumulent, qu'on peut résumer ainsi :

"Certains veulent travailler à temps partiel, mais ne le demandent pas : ils ont peur que ce soit pénalisant pour eux" (interviewée N° 17).

Une image dévalorisée ?

Le travail à temps partiel serait-il encore considéré comme un privilège, accordé aux femmes, mères de famille, désirant s'occuper de leurs enfants ? Pour la plupart des enquêtés, toutes de sexe féminin, c'est très souvent à la suite de la naissance d'un enfant, ou pour leurs enfants, qu'elles ont décidé de réduire leurs horaires. Mais précisément, l'idée prévaut que le TTP est essentiellement reconnu et admis **légitimement** pour les femmes, qu'il est plus facilement accepté pour des raisons telles que la garde des enfants (rôle, par habitude, attribué à la mère), tandis que les motifs de convenances personnelles (désir d'avoir d'éventuelles activités personnelles, associatives, de loisirs, de détente, etc, ...) sont mal acceptés. Comme si, encore une fois, la demande de TTP devait être assortie d'une justification obligatoire préalable la légitimant.

De fait, les hommes paraissent désavantagés. L'agent de sexe masculin qui demande à travailler à temps partiel devient, dans ce contexte, "suspect". Car c'est en même temps la conception du travail effectué qui est en cause, comme si l'absence de raisons justificatives légitimes à une demande révélait, d'une certaine façon, que le postulant s'intéresse peu à son travail, ou comme si la notion de TTP elle-même était associée à une certaine dévalorisation du travail effectué, travail qu'on ne prendrait pas alors "au sérieux".

"Cela n'intéresse souvent que les femmes, il y a très peu d'hommes qui souhaitent ça, sauf quelques cas exceptionnels. Mais surtout, eux n'ont aucune raison de demander le temps partiel, sinon ils sont considérés comme des "coinceurs de bulles" [...]..... Si c'est pour élever ses enfants, pour les femmes, il y a une certaine légitimité à travailler à temps partiel. A la limite, là ça passe. Mais pour un homme, qu'est-ce qu'il va dire ? Que c'est pour élever ses enfants ? On va lui rire au nez. Et si c'est pour aller s'occuper d'une association, d'un truc ou d'un machin ... il y a une certaine ambiguïté ... Car il y a tout le non-dit derrière ... C'est cela qu'il y a dans les mentalités. Il faut faire évoluer cette perception... C'est un autoblocage" (interviewée N° 4).

"Le problème, c'est que certains pensent que compétence et temps partiel ne peuvent aller de pair" (interviewée N° 2).

"Ce n'est pas encore rentré dans les moeurs. Il y a encore des gens qui croient qu'il faut travailler des tas d'heures pour être bon..., mais il y en a qui brassent beaucoup d'air". (interviewée N° 16).

"Travailler à temps partiel, on m'a fait sentir que ça ne faisait pas sérieux" (interviewée N° 19).

L'absence d'informations

A cette image relativement dévalorisée de l'agent qui travaille à temps partiel, vient se surajouter une absence d'informations, largement reconnue, qui favorise sensiblement les craintes préalables à toute demande.

Ainsi, bon nombre des enquêtés considèrent avoir eu très peu d'informations sur le sujet. Les renseignements obtenus sont venus surtout des collègues de travail, du bouche à oreille, de documents qu'ils se sont personnellement procurés. Et même, lorsqu'on fait la démarche d'aller demander davantage de renseignements à son service du personnel, à en croire les enquêtés, on n'obtient jamais, ou très rarement, d'informations pratiques et complètes qui permettent de prendre une décision en toute connaissance de cause.

"Ici, il doit y avoir presque un tiers de femmes qui sont à temps partiel, donc c'est difficile de ne pas connaître au moins une personne à temps partiel [...]. L'information sur le temps partiel ne circule pas de manière automatique" (interviewée N° 19).

"On est informé parce qu'il y a plusieurs autres collègues qui sont déjà à temps partiel ... Mais on ne reçoit pas d'information spécifique dessus. On est obligé de faire la démarche directement pour avoir des renseignements" (interviewée N° 20).

"C'est plus du bouche à oreille" (interviewée N° 2).

"Pour avoir des explications, comment obtenir et comment demander son temps partiel, ce sont des collègues qui étaient déjà à temps partiel elles-mêmes qui m'ont donné les renseignements" (interviewée N° 5).

C'est la qualité même des informations obtenues des services administratifs qui semble parfois en cause :

"On ne m'a pas du tout expliqué les avantages, ni les inconvénients ... On m'a juste donné les taux qui existaient, c'est tout" (interviewée N° 16).

"On ne s'est pas trop fatigué ici, on m'a donné des textes, pas tous... On ne m'a pas sorti d'explication ... On m'a juste dit : il faut remplir un papier" (interviewée N° 19).

"Je n'ai pas eu d'information complète. On m'a juste donné une fiche de liaison et on m'a dit : voilà, c'est une fiche de liaison avec le ministère, au lieu de mettre temps 100%, vous mettez temps 50%, c'est tout" (interviewée N° 20).

Pour les uns, cela est volontaire. Pour d'autres, cela tient à la surcharge des services administratifs. Toujours est-il que dans tous les cas, les attentes sont fortes.

"Si vous n'allez pas demander, on ne vous donne pas d'information sur le temps partiel. Si vous avez envie d'un temps partiel, on ne fera rien pour vous informer complètement. Et s'il n'y a pas de diffusion particulière, c'est parce qu'ils ne veulent pas l'encourager" (interviewée N° 19).

"Je pense que le problème, c'est que la circulation d'informations en général n'est pas super efficace, en particulier pour les problèmes liés au personnel. On a un service d'administration qui est débordé et puis ils ne sont pas très nombreux [...] Si bien qu'avant de passer à temps partiel, je savais le gros, mais c'est tout" (interviewée N° 2).

"Cela serait bien qu'il y ait une note de service sur les démarches à suivre" (interviewée N° 5).

"Cela serait bien qu'on explique tout ce qui accompagne le temps partiel, les différences de rémunération, les problèmes de congés, le choix du jour, les modalités du temps partiel" (interviewée N° 20).

Et ce manque d'informations sur le sujet est cause, à lui seul, de craintes, de doutes sur ce que le TTP implique, sur ce qu'il peut entraîner :

"Ceux qui hésitent à demander à travailler à temps partiel ont peur des inconvénients, mais je pense que c'est certainement dû à un manque d'informations à des bruits de couloirs, des rumeurs" (interviewée N° 17).

En tout état de cause, on remarque, à notre grand étonnement, que **les avantages financiers dont peuvent bénéficier les agents travaillant à 80% et 90% (payés respectivement 85% et 92%) ne sont souvent pas vraiment connus par ceux-là même qui pratiquent le temps partiel** : huit enquêtés sur les vingt n'en étaient toujours pas au courant au moment de l'entretien ; de plus, quatre ont déclaré l'avoir appris après le dépôt de leur demande.

La crainte du refus et le sentiment d'un certain arbitraire

De façon générale, favorisé par cette absence relative d'informations, le climat développé autour du travail à temps partiel, basé sur une "absence d'incitation" - euphémisme signifiant "réticences de la hiérarchie" -, repose, semble-t-il, sur le sentiment que le TTP est un droit relatif, concédé un peu de façon relationnelle par les responsables qui le veulent bien. De fait, l'idée première qui plane est souvent celle du refus :

"Il y a sur la demande de temps partiel une certaine intimidation pré-demande, on vous prépare à un refus [...]. Pour l'encadrement, il y a une sorte de chantage qui est fait d'intimidation de façon à ce que les gens soient gênés, plutôt qu'avoir à leur refuser : ça pose problème, c'est embêtant, on a des comptes à rendre. Ils essaient de décourager la demande des gens" (interviewée N° 19).

"Bien sûr qu'il y a des craintes : les demandeurs ont peur de la hiérarchie" (interviewée N° 17).

"Pour l'encadrement supérieur, c'est pas évident ; c'est pour cela qu'il y a des gens qui disent : cela m'intéresserait, mais je vais peut-être me faire mal voir" (interviewée N° 4).

De fait, plusieurs enquêtés estiment que "les taux de refus doivent être revus à la hausse". Car bon nombre de titulaires demandent l'avis de leur chef de service avant d'engager réellement leur demande. Et en cas de refus de celui-ci, ou même de "non-incidentation préalable", ces personnes n'engagent pas de démarche pour tenter d'obtenir gain de cause.

"Il y a des agents qui font la demande auprès de leurs supérieurs hiérarchiques qui, verbalement, leur dit : Ecoutez, non, c'est pas possible; dans tel cas, nous, on ne reçoit pas la demande" (interviewée N° 2).

"Je crois que les gens se renseignent comme moi, avant auprès du chef de service ... pour savoir si c'est la peine de faire la demande ou pas" (interviewée N° 16).

"La première demande est orale et si le responsable est d'accord, à ce moment-là, on envoie le courrier, mais qu'après" (interviewée N° 18).

Ce n'est pas que les agents contestent la notion de "nécessités de service", loin de là, mais certains estiment qu'il y a tout de même, dans l'utilisation de cette notion, quelques abus, dans la mesure où avant de l'invoquer, on ne cherche pas toujours à trouver une solution, une organisation de substitution :

"Dans certains cas, on n'imagine pas que l'administration ferme un guichet, par exemple. A ce moment-là, c'est une nécessité de service ... il faut qu'il y ait pérennité du service ... Donc, si tous les membres d'une même équipe demandent un temps partiel pour le même jour, il y en a qui vont dire non" (interviewée N° 4).

"Il faut que le service tourne bien ... ça peut peut-être gêner dans les services qui accueillent le public ... et encore, on peut s'arranger. Pour moi, les nécessités de service, ça permet de dire non en restant dans le cadre légal (...), car, il y a toujours possibilité de s'arranger" (interviewée N° 17).

"La nécessité de service, ça cache souvent : je n'ai pas envie de vous le donner, alors je brandis la nécessité de service ... C'est utilisé comme un paravent" (interviewée N° 19).

"S'ils sont déjà, au niveau du personnel, à un niveau critique et qu'il y a des demandes de temps partiel qui ne sont pas remplacées en agent - temps ..., ils peuvent considérer que le service n'est plus en mesure de tourner si une nouvelle personne demande le temps partiel. Alors qu'il y aurait des possibilités pour accepter ce temps partiel en embauchant..." (interviewée N° 20).

Et de fait, le sentiment prévaut que la personnalité du supérieur, les relations que l'on a avec la hiérarchie jouent beaucoup dans l'acceptation de la demande et le bon déroulement du TTP. Un responsable favorable au TTP s'arrangera toujours pour modifier une organisation, fera des efforts pour s'en accommoder, alors qu'un autre, défavorable à cette forme de travail, aura tendance à tout faire pour dissuader toute demande.

"Je pense que c'est la relation entre le chef et la secrétaire qui doit être bonne pour que cela soit accordé... ça se passe plus sur une relation ... qui est la base de l'acceptation" (interviewée N° 6).

"Le directeur, dès l'instant où vous êtes enceinte, vous aviez tout ce que vous vouliez ... Il est très pro-natalité. Refuser un temps partiel aurait été contraire à ce qu'il souhaite ; il voulait permettre au maximum aux femmes de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale et d'avoir le plus d'enfants possible. Ce qui a complètement changé avec le nouveau directeur" (interviewée N° 19).

"Ici, ils sont vraiment pour" (interviewée N° 2).

"Le chef de service a une personnalité assez particulière et quand elle a envie d'embêter les gens, elle les embête. Tout dépend du chef de service, ça tient à sa personnalité tout simplement [...] Mais c'est quand même malheureux qu'une demande de temps partiel dépende de la personnalité de quelqu'un ... alors que des lois existent" (interviewée N° 5).

Il reste qu'une conviction semble relativement bien ancrée dans l'esprit des enquêtés : le temps partiel est plus difficile pour le personnel d'encadrement.

"Il y a des fonctions, surtout à responsabilités, qui sont incompatibles avec un temps partiel ... surtout les temps partiels importants à cause de la charge de travail ... C'est dur de faire un travail en profondeur en quatre jours" (interviewée N° 20).

"Le personnel d'encadrement doit être disponible. S'il est relativement moins disponible, il ne peut plus assurer correctement sa fonction d'encadrement et donc son déroulement de carrière" (interviewée N° 4).

"C'est plus difficile de concilier la fonction d'encadrement avec un temps partiel, par exemple un 80% ... Un mi-temps à mon avis, c'est exclu, ne serait-ce que parce que je pense que quand on encadre, il faut assurer une certaine présence. Savoir qu'il y a un jour par semaine où le cadre n'est pas là, ça peut parfois poser des problèmes ... Moi, je l'ai vraiment ressenti quand je me suis mise à 80% : par contre, à 90%, je crois avoir trouvé une organisation de telle manière que les choses puissent être réglées avant" (interviewée N° 19).

Car pour beaucoup des agents travaillant à temps partiel, cette formule de travail est avant tout une question d'organisation :

"Je pense que toutes les fonctions sont compatibles avec le TTP ; tout est question d'organisation" (interviewée N° 2).

"Si on ne peut pas autoriser le temps partiel sur certains postes, ça veut dire que les personnes ne pourront pas, non plus, prendre de vacances. Ça veut dire qu'elles sont indispensables [...]. Donc, il n'y a pas de raison qu'elles ne puissent pas prendre un jour par semaine... Il faut faire un roulement, comme pour les vacances ... On n'est jamais indispensable. Tout poste, quel qu'il soit, peut permettre un temps partiel (interviewée N° 7).

Or, précisément, c'est cette absence d'organisation véritable du travail à temps partiel qui paraît souvent, nous allons le voir, significative de la situation actuelle aux agents qui eux-mêmes le pratiquent.

Section 2 - La pratique du TTP : un "privilège" qui a ses contreparties

Certes, avant d'en arriver à formuler une demande de TTP, le climat existant, l'attitude de la hiérarchie, les craintes pour sa carrière constituent autant d'obstacles à franchir, de risques à prendre. Les craintes ne s'arrêtent cependant pas là, à en croire les enquêtés. La mise en pratique du TTP met aussi en évidence d'autres obstacles psychologiques, divers comportements de la hiérarchie qui laissent parfois planer un doute sur les possibilités même d'obtention du renouvellement du temps partiel.

Le TTP : un privilège ou un droit ?

Travailler à temps partiel paraît être, pour certains, une véritable pression, "un combat de tous les jours" que la hiérarchie semble bien faire ressentir comme tel, comme si c'était "une faute" d'avoir fait une telle demande, comme s'il fallait sans cesse rappeler à l'agent qu'il devait être capable d'assumer son choix. En tout état de cause, l'agent à temps partiel, surtout le cadre, semble en ressentir une pression psychologique forte, chaque jour renouvelée.

"Quelque part, je me dis que je leur dois quelque chose ... Donc, c'est peut-être pour ça que je me surpasse" (interviewée N° 17).

"Cela pèse psychologiquement sur les gens parce qu'on se sent fautif d'être à temps partiel" (interviewée N° 20).

"Le temps partiel, c'est un combat de tous les jours, c'est une pression qui est quand même très présente. Ce n'est pas un droit, c'est un privilège qu'on vous accorde et il faut continuellement le justifier, continuellement prouver qu'ils ont bien fait, finalement, de vous donner un temps partiel [...]. A la limite, je me pose la question: est-ce que c'est normal qu'étant à temps partiel, on soit obligé soi-même de s'assumer, de gérer tout ça ... Moi, en tout cas, je me dis qu'après tout, être à temps partiel, c'est sans doute un petit peu un privilège que j'ai demandé et qu'on m'a accordé ... D'ailleurs, la preuve que ce n'est pas encore considéré comme un droit, c'est qu'il faut venir avec des propositions, des arrangements pour obtenir tel poste, ou telle chose" (interviewée N° 19).

Car il est vrai que souvent les enquêtés évoquent leur demande de TTP comme une **négociation** avec le chef de service : négociation sur le pourcentage travaillé, négociation sur le choix des heures d'absence, voire négociation sur le poste d'affectation.

Preuve aussi, pour certains, que le TTP s'apparente plus à un privilège qu'à un droit : les agents cadres à temps partiel restent à la disposition de leur administration cinq jours sur cinq, sans que rien ne soit changé, ne soit véritablement organisé en conséquence :

"Vous prenez votre temps partiel, mais vous vous débrouillez pour que le boulot soit fait sans problème. Il n'y a pas de directive disant : "il faut que ce soit comme ça". Non, on dit : "il ne faut pas que ça change" [...]. On vous dit, par exemple, s'il y a une réunion : "tachez de venir" et s'il y a un problème, ils peuvent m'appeler chez moi" (interviewée N° 4).

"Si vous voulez que ça marche, il faut que vous assumiez jusqu'au bout. C'est-à-dire qu'il y a des choses que vous êtes obligé de gérer à la place de l'encadrement ... On pourrait bien dire aussi les directeurs ont accepté que telle personne soit à temps partiel, il faut donc qu'eux aussi assument [...]. Mais la hiérarchie n'assume pas vraiment le fait qu'elle a accordé des temps partiels ... Ils préfèrent - c'est bien le discours qui est tenu - ne pas l'assumer, ne pas le gérer et que les cadres reviennent à temps plein" (interviewée N° 19).

Mais cela ne concerne pas seulement les cadres. De façon générale, au-delà de 60%, **on doit continuer à assumer le même travail en moins de temps**. En fait, un des gros problèmes du temps partiel consiste en une phrase : un temps de travail réduit pour une charge de travail identique.

"Les agents qui sont à temps partiel, à 80 ou 90%, leur charge de travail reste exactement identique. J'assume tout mon travail... je fais des heures supplémentaires entre midi et deux ... je me mobilise plus" (interviewée N° 4).

"Personne ne se charge de faire mon travail pendant mon absence. J'assume totalement mon poste ... Il m'arrive de faire des heures

supplémentaires, d'emmener du travail chez moi ... Ces heures supplémentaires ne sont ni payées, ni récupérées" (interviewée N° 17).

"C'est une peur de ne pas pouvoir assumer ses fonctions, son poste et ces craintes sont justifiées [...] parce qu'il n'y a pas de remplacement de temps partiel" (interviewée N° 20).

"Ce que l'on peut redouter, ce qui en pratique est vrai, c'est qu'il faut réorganiser son activité pour faire face à la même charge de travail" (interviewée N° 9).

"Quand on m'a dit clairement qu'il fallait que j'assume mon travail à 100%, je me suis demandée comment j'allais m'organiser ... Mais si je n'y arrivais pas, je savais que je pouvais reprendre à plein temps après ... ça rassure" (interviewée N° 17).

La pression apparaît d'ailleurs d'autant plus forte qu'une véritable crainte existe, celle que le renouvellement de son temps partiel soit éventuellement refusé :

"Depuis quelque temps, je ne dirais pas qu'on nous a interdit le temps partiel ... On ne me l'a pas interdit, mais en tant que responsable, on m'a fait comprendre qu'à la prochaine demande de temps partiel en septembre, je n'étais pas sûre de l'obtenir" (interviewée N° 19).

"De temps en temps, mon chef de service me dit : je serais à même de vous le refuser. Si on avait des revendications, des choses comme ça, je pense qu'elle (le chef de service) se vengerait dans ce sens là" (interviewée N° 14).

"J'ai des craintes quant à ma demande de temps partiel plus important ; c'est bien pour cela que je ne l'ai pas encore faite ... Je me dis que peut-être si je secoue un peu trop le cocotier, on risque après de me refuser ce que j'ai déjà, donc c'est pour ça que jusqu'à présent, je ne l'ai pas encore faite. Vu le contexte actuel, ce n'est pas le moment" (interviewée N° 17).

"Les craintes pour moi seraient qu'on me dise : c'est terminé, pour vous, le temps partiel ... parce que mes enfants sont déjà grands. On pourrait me demander de laisser mon temps partiel à d'autres personnes ayant des enfants plus petits" (interviewée N° 7).

Une certitude : le TTP ne crée pas d'emplois

Cette charge de travail qui reste individuellement identique alors que les horaires de présence diminuent tient au fait, constaté par chaque travailleur à temps partiel, que les horaires d'absence ne sont pas compensés. Or, ce constat porte en germe au moins deux raisons majeures de mécontentement des agents exerçant à horaires réduits. Certains parlent d'ailleurs en la matière d'une "certaine hypocrisie" de la politique menée. D'abord, parce que c'est précisément cette absence de compensation qui est souvent mise en avant par la hiérarchie pour justifier les refus de TTP, y compris pour peser sur les demandes de renouvellement. Ensuite, parce que la non-création d'emplois corrélative au développement du TTP met à bas un des arguments forts justifiant de l'intérêt collectif de ce type de formule : en l'état actuel des choses, le TTP ne semblerait pas vraiment permettre de "partager le travail".

"Le problème majeur est que le personnel n'est pas remplacé"
(interviewée N° 8).

"Le temps partiel est une semi-réussite dans la mesure où les créations d'emplois attendues n'ont pas été effectives" (interviewée N° 2).

"Moi je trouve que c'est hypocrite comme système, parce qu'on a l'impression que le temps partiel, c'est au bénéfice du budget du ministère et que ça ne crée aucun remplacement, aucune embauche supplémentaire"
(interviewée N° 20).

"Le temps partiel n'est qu'une réduction d'effectifs déguisée" (interviewée N° 9).

"On n'embauche personne parce qu'aujourd'hui, il y a des gens qui sont sous-occupés. C'est une façon de soulager les effectifs" (interviewée N° 19).

"Le temps partiel, c'est une façon de restreindre le personnel budgétairement parlant. Cela ne déblocquera pas d'emploi, à moins que les taux soient plus bas que le 80% ..." (interviewée N° 2)

"Même le 50%, ça ne semble pas être source de création d'emplois [...] Pourtant, à mi-temps, ça doit être plus simple pour embaucher une personne" (interviewée N° 16).

Et de fait, c'est bien du côté de cette non-création d'emplois qu'il faut aller chercher, selon les enquêtés, les raisons de cette charge de travail maintenue :

"Comme on recrute moins, les gens qui sont à temps partiel ont intérêt à faire tout leur travail ... en moins de temps" (interviewée N° 4).

"Ils n'ont pas les moyens de soulager notre charge de travail supplémentaire. Les moyens ne sont pas donnés : budgétairement, du point de vue attribution de postes, ça ne joue pas" (interviewée N° 20).

"Le problème est que chacun a un secteur, un poste bien défini et que, sans remplacement, personne ne peut répondre à des questions sur notre travail quand on n'est pas là" (interviewée N° 14).

Même si on reconnaît que le remplacement éventuel n'irait pas sans problèmes d'organisation :

"Quand on a un total de temps partiels, on n'arrive pas à obtenir un agent en plus ... Et prendre une personne pour compenser différents temps partiels, c'est totalement illusoire car c'est pas les mêmes niveaux, c'est pas les mêmes emplois, donc du point de vue de l'organisation, c'est pas possible" (interviewée N° 4).

Des changements dans le travail ?

Le passage au temps partiel change-t-il quelque chose dans le travail quotidien ? Le principal changement semble être, aux dires des enquêtés, précisément lié au fait que les horaires vacants ne sont pas remplacés. De fait, ceci appelle une meilleure organisation personnelle, une plus grande efficacité des agents concernés. D'ailleurs, ces agents comprennent en définitive d'autant moins le regard parfois réprobateur porté sur eux par leurs supérieurs qu'ils considèrent que cette forme de travail apporte finalement bien des **avantages à la hiérarchie** :

*D'abord, des avantages financiers et d'efficacité, chaque enquêté le reconnaît :

"Les gens qui travaillent à temps partiel sont payés moins, mais ils font le même boulot, donc c'est plutôt un avantage. Ils sont mieux organisés, donc à mon avis, c'est un gain" (interviewée N° 19).

"Les supérieurs sont largement gagnants (...). Aux assemblées générales du personnel, il a été prouvé que les agents qui travaillaient à temps partiel s'arrêtaient moins en maladie, ont un rendement supérieur aux autres parce qu'on a la même charge de travail et on arrive à la fournir" (interviewée N° 17).

"Cela leur apporte des professeurs plus détendus, moins fatigués, plus maîtres de ce qu'ils font" (interviewée N° 1).

"Cela ne change pas grand chose pour le chef de service, les dossiers sont traités" (interviewée N° 9).

* Une meilleure organisation du travail (surtout soulignée chez les cadres) :

"Le temps partiel est un facteur pour déléguer et c'est, à mon avis, quelque chose d'assez positif pour les gens qui travaillent avec vous : ils s'impliquent plus, ils ont plus de responsabilités. Dans la mesure où vous avez avec vous des gens qui jouent le jeu et sentent que ça va marcher, votre temps partiel est d'autant plus facile à gérer" (interviewée N° 19).

"Le TTP apporte une autre organisation, une autre façon de travailler, j'ai appris à gérer mon temps ... faire mon planning à l'avance ... j'ai appris à m'organiser" (interviewée N° 17).

*Voire une plus grande souplesse des salariés. Mais celle-ci est souvent contrainte car elle a fréquemment pour but d'éviter le refus de renouvellement du TTP.

"Quand j'ai été mutée à Paris, j'avais demandé 12 heures en temps partiel et le proviseur m'a dit : je suis très ennuyé parce que, moi, j'ai 15 heures"

sur les bras et si vous ne prenez pas ces 3 heures supplémentaires, je ne sais pas ce que je vais en faire : je n'obtiendrai pas quelqu'un pour 3 heures ... J'ai donc été amenée à prendre ces 15 heures ... contre mon gré" (interviewée N° 1).

"Une personne à qui on a dit : vous voulez être là, vous postulez pour ce poste, mais vous n'êtes qu'à 70%, il faudrait que vous vous remettiez à 80% ... Donc, elle l'a fait" (interviewée N° 19).

"Dans mon travail, j'ai des dates de réunions qui ne dépendent pas que de moi ; j'ai des déplacements, des impératifs et quelquefois ça tombe le mercredi et quelquefois je suis obligée de travailler le mercredi ... donc je suis obligée d'avoir une certaine souplesse" (interviewée N° 20).

* Enfin, la motivation du salarié n'est pas véritablement modifiée :

"Dans l'implication, ça ne change rien du tout" (interviewée N° 4).

"Je ne me suis pas désinvestie, bien au contraire" (interviewée N° 5).

"Le temps partiel a entraîné une implication bien plus positive ... J'étais bien plus motivée" (interviewée N° 17).

Même si les avis sont plus mitigés dans le cas du travail à mi-temps :

"L'adaptation est plus dure pour celles qui sont à mi-temps. Elles ont toujours tendance à dire : vous ne m'avez pas dit ça ..." (interviewée N° 18).

"On est moins intégré quand on est à mi-temps ... Il faut plus de temps pour s'habituer et on loupe des choses, on ne suit pas tout et puis on est mis un peu à l'écart ... du fait qu'on ne se voit pas souvent" (interviewée N° 15).

"Dès l'instant où on est à mi-temps, là oui, ... on ne peut plus, à mon avis, s'impliquer autant, mais à 90%, je pense que l'implication dans le travail ne change pas ... A 80%, à mon avis, elle ne change pas, mais il faut vraiment s'accrocher" (interviewée N° 19).

Rares sont d'ailleurs ceux qui voient, du point de vue de leur implication personnelle dans le travail, un changement négatif. Ils l'imputent alors à la surcharge de travail :

"On a moins le temps de s'investir sur certaines choses et c'est plus au niveau de l'intérêt dans son travail qu'il y a une perte parce qu'on ne peut pas compenser. Je n'arrive pas à m'investir comme je m'investissais avant, du fait qu'il n'y a pas de soulagement dans la charge de travail" (interviewée N° 20).

Enfin, les problèmes de relations négatives avec les collègues sont très rarement évoqués. Quand ils le sont, cela est lié à la charge de travail qui se répercute sur eux ...

"Vis-à-vis des collègues, ça peut gêner dans le service au niveau du travail, quand on a un travail commun. En disant : moi j'en fais plus que l'autre ... ça peut entraîner des discordes entre collègues" (interviewée N° 3).

... ou, éventuellement, cela peut être dû à une certaine jalousie :

"Il y a eu des problèmes au départ ... un peu de jalousie ... ils voudraient bien être à temps partiel, mais garder leur paye Parfois, on me dit : "Tu as de la chance, tu vas te promener l'après-midi" ... Ils croient que je suis en vacances, mais je gagne la moitié du salaire seulement" (interviewée N° 15).

Des changements dans l'évolution de carrière ?

Une des craintes principalement liées au TTP, on l'a vu, tient aux risques qu'il ferait peser sur l'évolution de carrière. Les enquêtés reconnaissent l'existence de ces craintes préalables. Dans la pratique, un assez grand nombre de fonctionnaires interviewés considèrent d'ailleurs ces craintes justifiées. Cela apparaît surtout chez les cadres travaillant à temps partiel, ou est évoqué par des agents se référant à la situation des cadres. De façon générale, ce constat d'une certaine incompatibilité relative entre évolution de carrière et TTP est effectué de façon quelque peu désabusée, comme s'il s'agissait finalement d'un choix qu'on avait préalablement fait:

"Si on veut faire carrière et qu'on est à temps partiel, il y a une incohérence. On choisit entre un déroulement de carrière et une qualité de vie et, en général, il est difficile de cumuler les deux" (interviewée N° 4).

"Ces craintes sont justifiées parce qu'il y en a qui n'ont plus de travail intéressant, par exemple à mi-temps, on vous met dans un placard" (interviewée N° 16).

"Sans doute, quelque part, il y a une certaine incompatibilité. Au niveau encadrement, quand on voit les promotions au choix, c'est rarement les gens à temps partiel qui sont choisis, alors que j'en connais qui sont des gens valables qui auraient pu, à mon avis, avoir une promotion (...). A certains moments stratégiques, c'est un obstacle ... pour certains postes par exemple" (interviewée N° 19).

"C'est-à-dire qu'on a moins le temps de s'investir et que forcément on fait moins de choses que ceux qui sont à temps plein, donc dans la concurrence à la promotion, forcément ça joue. C'est un blocage au niveau des postes-clefs" (interviewée N° 20).

"Pour les promotions au choix, c'est sûr qu'on va choisir quelqu'un qui est à temps complet ... Cela bloque un peu l'évolution de carrière ... C'est pour cela que certaines fonctions sont dites incompatibles avec un TTP" (interviewée N° 2).

"Les gens qui sont à temps partiel ne pourront jamais obtenir un poste dans la catégorie A ... Je pense que là c'est un choix à faire" (interviewée N° 14).

"Ca fait 5 ans que je suis sur le même statut, je ne bouge pas" (interviewée N° 13).

Et même s'il n'y a pas d'incompatibilité totale entre évolution de carrière et TTP, certains ressentent une nécessité accrue de se battre pour ne pas être désavantagé :

"A temps partiel, il faut que vous dépensiez plus d'énergie pour être sur le même plan d'égalité en terme de promotion. Il faut plus se battre et, en plus, ce n'est pas gagné d'avance" (interviewée N° 19).

Il reste que d'autres agents enquêtés ne voient, au contraire, aucune différence de traitement entre personnel à temps partiel et personnel à temps complet :

"On marche au même rythme ... l'évolution de carrière se joue à l'ancienneté et pour ça, une année à 80% compte une année à 100% ... Dans l'enseignement, on est promu, soit à l'ancienneté, soit au petit choix, soit au grand choix ... Mais ces choix ne sont pas influencés par le fait que certains soient à temps partiel et d'autre pas" (interviewée N° 1 - idem interviewée N° 12).

"Ici il n'y a pas de pénalité pour ceux qui sont à temps partiel, on est plus tributaire du petit nombre de places" (interviewée N° 9).

"Cela n'a rien changé pour moi d'être à temps partiel, au contraire. A chaque fois, j'ai un échelon au choix ... Donc, pour moi, ça n'a pas eu d'incidence" (interviewée N° 5).

"Non, le temps partiel ne change rien au niveau de ma carrière" (interviewée N° 3).

"Non, ça tient plus au comportement de la personne qui fait juste le strict minimum ... Elle aurait été à temps plein, ça aurait été la même chose" (interviewée N° 17).

Plus inquiets sont, par contre, les agents exerçant à mi-temps qui s'interrogent davantage sur les possibilités d'un retour éventuel à temps plein :

"Le retour au temps plein doit poser des problèmes d'adaptation pour les gens qui le font. Et ils ne sont pas toujours assurés de retrouver un temps complet, ça dépend des possibilités de l'établissement" (interviewée N° 1).

"Ce qu'on peut redouter, c'est que si on veut retrouver un poste à temps complet, on ne sait pas dans quelles conditions on retrouvera un poste et si on en retrouvera un à temps complet" (interviewée N° 15 - idem interviewée N° 11).

Section 3 - Le TTP : un besoin, des attentes et quelques craintes

Malgré tous ces inconvénients - une fois le choix fait -, le bilan apparaît somme toute positif aux agents. Non point qu'ils considèrent tous qu'il n'apparaît pas de vraies difficultés dans l'accomplissement de leur temps partiel, dans l'organisation quotidienne de leur travail, nous l'avons vu, mais parce que, pour leur vie familiale et personnelle, le TTP offre ces possibilités d'épanouissement, de détente, de "respiration" qu'ils attendaient. Par exemple :

"Pour la famille, c'est une réussite totale " (interviewée N° 12).

"Pour les femmes, c'est l'idéal" (interviewées N° 5, N° 17).

"Le temps partiel m'a permis de m'occuper de mon fils" (interviewée N° 4).

"Ca me convient parfaitement dans la conciliation de ma vie privée et de ma vie professionnelle" (interviewée N° 19).

"On est beaucoup plus décontracté, ça passe beaucoup mieux et le temps passe beaucoup plus vite ; on est moins fatigué, on est moins stressé ... on travaille mieux quand on est là aussi" (interviewée N° 5).

"Je n'ai pas de surprise ... Je trouve que c'est difficile. J'ai surtout du mal du côté organisation, parce que du côté familial, ça ne va que dans le bon sens" (interviewée N° 20).

Un vrai besoin

D'ailleurs, encore plus significatif, la plupart des enquêtés n'envisagent guère la perspective de retravailler à temps complet. Cela ne les intéresse plus : ils souhaitent pouvoir conserver cette possibilité d'horaires réduits. **Le temps partiel est, en quelque sorte, devenu "un besoin", que l'on souhaite même parfois amplifier :**

"Mon fils grandit, il aura de moins en moins besoin de moi ; mais moi, je garderai mon temps partiel" (interviewée N° 4).

"Maintenant je ne pourrais plus m'en passer. Ca serait très, très dur de retravailler à temps complet" (interviewée N° 5).

"J'espère conserver mon temps partiel le plus longtemps possible et, peut-être même, l'amplifier" (interviewée N° 17).

"Mon objectif : rester à temps partiel, et même, l'augmenter si je le peux" (interviewée N° 13).

"Je vais partir en détachement ... mais, si j'ai la possibilité de garder mon temps partiel, je le ferai" (interviewée N° 19).

"Je pense que je vais garder ce temps partiel ... et je chercherai à évoluer en même temps" (interviewée N° 20).

Et si certains envisagent de "repasser" un jour à temps complet, c'est davantage pour des raisons financières :

"Je ne retournerai jamais à temps complet ... sauf en cas de problèmes financiers" (interviewée N° 10).

"Je retournerai à temps complet dans quelques années, pour des raisons financières" (interviewée N° 3).

Pour beaucoup d'ailleurs, un des seuls éléments évoqués susceptibles de les inciter à abandonner leur temps partiel est le **problème de la retraite**. Cette question, rarement évoquée par les agents travaillant à temps plein, est à plusieurs reprises apparue d'elle-même comme un véritable sujet de préoccupation des enquêtés exerçant à temps partiel :

"Pour la retraite, une année à temps partiel ne compte pas comme une année pleine, donc votre retraite, par la suite, est diminuée d'autant" (interviewée N° 1).

"Pour la liquidation de la pension, c'est calculé au prorata, ça il faut le savoir. La retraite est basée sur le salaire qui a été donné pendant les six

derniers mois dans le grade pour bénéficier du montant maximum" (interviewée N° 2).

"Le problème des retraites fait aussi réfléchir ... Le temps partiel est un avantage qui est tout de même pénalisant, parce qu'en fait, imaginons qu'on travaille cinq ans, ça compte quatre années au niveau de la retraite ... Je retournerai à temps plein un jour, pour tous ces problèmes de retraite" (interviewée N° 9).

"Je pense qu'il faut voir à très long terme, même si je ne suis pas proche de la retraite ... Si on veut avoir une retraite à taux plein, il faut retravailler ses dix dernières années à temps complet. Je pense que ça, c'est plus un obstacle au temps partiel qu'autre chose. En tout cas, moi je sais que ça m'influencera pour reprendre à temps plein" (interviewée N° 19).

"Je travaille depuis 11 ans à mi-temps, mais ça ne fait que 5 ans et demi de retraite. C'est une des raisons pour laquelle je voudrais reprendre" (interviewée N° 11).

Des attentes

Face à ce besoin ressenti, les enquêtés sont évidemment très favorables à une politique d'incitation au TTP. Pour eux, cela passe principalement par une double action : une **amélioration de l'information** et une **volonté véritable d'organiser différemment le travail**. Dans les deux cas, ce sont aussi des changements psychologiques qu'on appelle de ses vœux. Mais il reste que les enquêtés sont peu loquaces sur les améliorations à apporter au système. Peut-être cela tient-il en partie au sentiment que l'absence de création d'emplois corrélative au développement du temps partiel constitue une donnée de fond sur laquelle on n'imagine guère que l'on puisse revenir dans la conjoncture actuelle. Les plus loquaces sont, en fait, les cadres :

Améliorer l'information :

"Il faudrait informer de manière spontanée, sans attendre la demande des employés ... Informer sur les possibilités de temps partiel : quand, comment, avantages, inconvénients. Que des personnes expliquent et aident les gens à calculer ce que cela implique, car ce n'est pas simple de tout faire intervenir dans la balance, de ne rien oublier.... Rappeler que c'est un droit et pas un privilège" (interviewée N° 19).

"Dire aux candidats qu'ils conservent les mêmes prérogatives, la même valeur, qu'ils sont aussi bien reconnus que les autres, que le temps partiel n'est pas irrémédiable" (interviewée N° 17).

"Il faudrait un vrai texte incitatif ... et primer plus les avantages" (interviewée N° 2).

Organiser le temps partiel

"Il faut, dans la politique de gestion du personnel, prévoir que le temps partiel fasse partie de l'organisation même du ministère, qu'on arrête d'en faire un privilège et que ça dépende du directeur, ... je pense qu'il faut arrêter d'en faire une question de négociation salarié-employeur. Il faudrait vraiment faire avec, s'organiser avec. Il faut gérer les temps partiels ... Tenter de réorganiser avant de dire systématiquement non" (interviewée N° 19).

"Il faudrait qu'il y ait une réorganisation qui suive les mises en place de temps partiel. Il n'y a aucune mesure d'accompagnement pour que le temps partiel soit quelque chose qui ne pèse pas sur les gens. Il faudrait une vraie gestion du temps partiel" (interviewée N° 20).

Des craintes

Mais il est vrai aussi qu'indirectement, on sent poindre, dans les réponses, le sentiment que le TTP est un "privilège" qu'on craint de perdre. De fait, l'incitation au développement du temps partiel ne risque-t-elle pas précisément, en multipliant les

demandes, de vite toucher ses limites ? Une partie des enquêtés répond très clairement par l'affirmative :

"Il pourrait y avoir d'autres temps partiels à condition que ce ne soit pas au secrétariat, par exemple, c'est une question de répartition ... Au niveau du secrétariat, c'est vrai que ça "coince". Le problème actuel, c'est que les temps partiels sont concentrés le mercredi ... donc, s'il se développe dans ce sens là, je ne suis pas sûre ..." (interviewée N° 20).

"Au niveau du secrétariat, je pense qu'il ne faudrait pas une personne de plus à temps partiel, ou alors il faudrait que ce soit un autre jour" (interviewée N° 5).

"Au laboratoire, il ne faudrait pas qu'il y ait une personne de plus à temps partiel ; ça commence à poser quelques problèmes pendant les vacances ... ou alors, ça serait possible s'il y avait une embauche" (interviewée N° 16).

"Si le temps partiel se multiplie, il y a de grandes chances pour qu'il y ait des conflits dans les choix de présence ou de non-présence ... donc là, ça deviendra conflictuel ... Quand c'est marginal ou peu important, il y a une espèce d'auto-équilibre qui se fait, et là, ça ne pose aucun problème Les unités moyennes, on arrive à faire une soudure, mais les petites unités, ça peut poser effectivement des problèmes" (interviewée N° 4).

"Le problème, c'est quand ça s'accumule, quand il y a dans un service beaucoup de gens à 90% ou même 80%" (interviewée N° 19).

Ainsi, retrouve-t-on, dans les limites que les agents eux-mêmes voient dans le développement possible du TTP - même si elles sont à relier à la crainte de ne pas voir agréer leur demande de renouvellement -, l'affirmation d'une condition essentielle à un tel développement : **gérer le temps partiel, c'est organiser le travail en conséquence ; c'est aussi nécessairement créer des emplois nouveaux en contrepartie des réductions d'horaires.**

CONCLUSION

Identifier et mesurer les attentes et les aspirations des salariés en matière de travail à temps partiel, apprécier les obstacles et les freins à cette forme de travail ne sauraient, bien entendu, se réduire à l'étude des données et analyses commentées dans ce rapport. Diverses investigations complémentaires, réalisées à partir de méthodes et de matériaux différents, portant sur d'autres secteurs d'activités, devront nécessairement être menées pour pouvoir juger de l'ensemble des attentes de la population dans le domaine et évaluer les véritables potentialités que cette forme de travail peut comporter, notamment en matière d'emploi ou de partage du travail. En particulier, seules ont été analysées ici **les aspirations et les contraintes des agents titulaires de la fonction publique**, secteur que l'on dira relativement protégé.

Mais dans ce contexte - et peut-être aussi parce qu'il s'agit de ce contexte -, les résultats obtenus montrent tout le chemin qui reste encore à parcourir pour que le travail à temps partiel acquière droit de cité, non seulement dans les esprits, mais aussi dans les pratiques. Car l'analyse effectuée ici porte sur un terrain a priori on ne peut plus favorable à cette formule de travail : il s'agit du **TTP choisi** et, dans un secteur, **la fonction publique**, où précisément il existe un véritable régime de temps partiel pour convenances personnelles -sous la seule réserve des nécessités du service-, s'apparentant pour les salariés à un **droit**, reconnu et protégé.

Dans ce contexte, l'étude des attentes des agents de la fonction publique, celle des décalages qui apparaissent entre leurs souhaits et leurs demandes effectives, l'analyse des freins et des obstacles, notamment psychologiques, auxquels ils sont confrontés apparaissent d'autant plus intéressants que l'on peut penser qu'aucune relance du TTP ne pourra être réalisée sans une véritable impulsion des principaux acteurs concernés, et, en premier lieu, de la puissance publique.

Deux types d'enseignements se dégagent de l'ensemble des investigations menées. Le premier concerne l'aspiration profonde qui semble exister, chez les fonctionnaires, vis-à-vis du travail à temps partiel. Le second est relatif aux multiples freins et blocages qui limitent l'expression des demandes.

Une véritable aspiration au temps partiel

Alors que déjà un bon dixième des salariés français (12 à 13%), tous secteurs confondus, exercent à temps partiel, 19% de ceux qui travaillent à temps plein souhaiteraient réduire leurs horaires **avec une diminution de leur salaire**. La demande de TTP semble être un peu plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé : **21% des agents titulaires de la fonction publique exerçant à temps plein expriment ce souhait**.

Les différences sont, certes, sensibles entre les hommes et les femmes. Mais si un quart des agents de sexe féminin souhaitent travailler à temps partiel, ce désir est loin d'être négligeable chez leurs homologues masculins : 17% d'entre eux l'expriment. De façon générale, on relève que l'attente de temps partiel est plus élevée chez les cadres moyens, les diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur, disposant de revenus confortables. Deux caractéristiques, outre le sexe de l'agent, exercent une influence forte sur l'expression de cette demande : **le niveau de vie du foyer et la présence d'un jeune enfant**. Un tiers des agents de sexe féminin dont le revenu annuel, dans leur foyer, est supérieur à 150 000 francs souhaitent en effet travailler à horaires réduits et 36% des femmes ayant à charge un enfant de moins de six ans.

De fait, l'aspiration au temps partiel est particulièrement importante chez les fonctionnaires de sexe féminin, mères de jeunes enfants, appartenant aux catégories moyennes et aisées, et dont le conjoint est lui-même actif.

Les formules préférées sont plutôt celles où le temps de travail est faiblement réduit (les trois quarts des demandeurs ne souhaitent pas descendre en dessous de 70%). Mais on remarque aussi que l'envie de travailler à temps partiel peut être, pour certains, plus forte que l'inconvénient de ne pas avoir totalement la possibilité de choisir la durée précise de la réduction de son temps de travail : finalement, 39% des agents souhaitant travailler à temps partiel accepteraient de travailler à **mi-temps**, même si on ne proposait que cela.

Bien entendu, l'expression de ces souhaits est fortement liée aux contraintes financières de chacun. On remarque d'ailleurs qu'il existe **une très forte sensibilité de la demande à d'éventuelles incitations financières** : l'attribution de conditions avantageuses telles qu'une diminution de salaire non proportionnelle à la réduction du temps de travail (appréciée ici à travers un exemple : un travail à 80% payé à 90%) pourrait ainsi conduire à **multiplier par deux la demande spontanée**.

Ces chiffres, dont on peut bien sûr penser qu'ils sont probablement trop élevés pour que tous les salariés intéressés passent effectivement à l'acte, montrent néanmoins combien est fort le désir de travailler à horaires réduits. Le TTP apparaît en effet à bien des agents comme une espèce de rêve, un "doux rêve", un idéal, comme cette possibilité d'épanouissement personnel, de détente ou de "respiration" qu'ils attendent. Or, malgré ce désir profond, force est de constater un véritable décalage entre les souhaits et la réalité, entre les attentes et les pratiques effectives.

Une série de freins cumulés

Ce décalage semble, pour beaucoup, tenir à l'existence d'un certain nombre de freins et d'obstacles à la formulation des demandes, freins d'autant plus difficiles à appréhender dans toute leur étendue qu'ils reposent en grande partie sur ce qu'on appellera un "certain climat" et quelques "non-dits", malaisés à cerner. Comme s'il n'existait pas **un seul** élément déterminant, constituant un obstacle absolu au travail à temps partiel, mais **une série** de facteurs se cumulant et s'enchaînant mutuellement. Les "nécessités de service" expliquent, bien entendu, pour autant qu'on puisse objectivement les apprécier, une partie des décalages qui existent en la matière entre les souhaits et la réalité. Mais, précisément, cette notion semble laisser place à une série d'interprétations ou d'attitudes révélatrices de ces multiples non-dits, de ces gênes et obstacles influant sur la formulation des demandes. Car, en fin de compte, on observe que les refus opposés par la hiérarchie sont, dans le domaine, relativement rares : souvent le salarié, craignant ou anticipant un éventuel désaccord, renonce de lui-même à l'idée de déposer une demande, renonce de lui-même à **envisager** l'idée même de la formuler.

Certes, nous n'y reviendrons pas, tous les individus aspirant à réduire leur temps de travail ne déposeront pas de demande, tout simplement parce que ce "doux rêve" a un coût financier que tous les agents ne peuvent supporter. Mais, au-delà de cet aspect, cinq freins principaux se dégagent de nos investigations : *la sous-information des agents, l'image du TTP, l'attitude de la hiérarchie, les craintes sur l'évolution de carrière, l'absence de compensation des horaires.*

Une sous-information notable des agents

Deux tiers des agents semblent avoir une connaissance plus que floue de leurs droits en matière de temps partiel : presque 4 sur 10 (39%) déclarent connaître "vaguement"

les possibilités légales offertes ; 28 % ne les connaissent pas du tout. Les raisons de cet état de fait sont à rechercher dans le choix effectué par la hiérarchie de ne "rien faire", ni pour inciter aux demandes, ni pour les désinciter. De fait, cette volonté affichée de "non-incitation", visant à privilégier "la démarche personnelle reposant sur le principe du volontariat", cette absence même de publicité des textes relatifs à l'exercice de fonctions à temps partiel peuvent à elles seules, à tort ou à raison, accréditer l'idée auprès des agents que des réticences existent chez les supérieurs hiérarchiques en matière de TTP. En tout état de cause, le demandeur potentiel, contraint à une démarche personnelle auprès de sa direction, ne peut pas ne pas en ressentir une certaine gêne, favorisant chez lui une véritable auto-censure. Dans ces conditions, c'est principalement du côté des collègues que l'on recherche les informations - en particulier ceux travaillant à temps partiel - Or, eux-mêmes, confrontés à ce même problème, ont souvent acquis la conviction que ce manque d'informations relevait d'un acte volontaire destiné à laisser planer un doute sur le sujet.

De fait, ce type de diffusion des renseignements, cette volonté de ne pas intervenir par la voie officielle, ont au moins deux conséquences négatives sur l'image du TTP et son développement : d'une part, l'absence d'informations contribue à accroître les doutes, les craintes sur ce que le TTP implique, sur ce qu'il peut entraîner, et favorise les rumeurs. D'autre part, cela tend à accréditer l'idée, fortement présente chez les agents exerçant à temps partiel, que le TTP est un "droit relatif", concédé un peu de façon relationnelle par les responsables qui le veulent bien.

Un autre phénomène apparaît relativement frappant : ce sont précisément les agents le plus sensibles à d'éventuelles incitations financières qui sont relativement le moins bien informés des possibilités offertes. Comment pourraient-ils connaître, dans ces conditions, les incitations de ce type existant déjà dans la fonction publique ? D'autant qu'une bonne partie des salariés exerçant eux-mêmes à temps partiel semblent aussi ignorer l'existence de tels avantages.

Une image plus ou moins dévalorisée du TTP

Cette image dévalorisée répond à toute une série de **présupposés**, qui montrent combien les évolutions seront lentes avant que les choses ne changent. En tout état de cause, le TTP serait supposé être plus ou moins "réservé" à certains groupes de

population, à des groupes confrontés à peu de responsabilités, voire à des individus "peu attachés à leur travail".

D'abord, psychologiquement, cette formule semble profondément liée, dans la représentation qu'en ont les agents et la hiérarchie, à une cause bien précise et à un public bien déterminé : l'image du TTP semble aller de pair avec celle d'un domaine pour ainsi dire réservé **aux femmes, mères de jeunes enfants**. Evidemment, cette conception est favorisée par le seul examen du profil de ceux qui en sont les bénéficiaires actuels.

Ensuite, à en croire les opinions en cours, toutes les mères de famille ne semblent apparemment pas touchées également par le TTP : le fait qu'elles travaillent à horaires réduits est souvent évoqué comme lié à la fonction - sans responsabilités - qu'elles exercent. Ainsi convient-on généralement que les cadres - hommes ou femmes - ne sont pas dans une situation favorable vis-à-vis du temps partiel. D'ailleurs, leurs demandes sont plus souvent refusées, leurs fonctions allant, semble-t-il, nécessairement de pair avec une présence quotidienne, celle de tous les instants.

Enfin, l'ensemble de ces éléments sont à rattacher à la conception même que chacun a de son travail et de ses fonctions. Car le demandeur de TTP paraît, d'une certaine façon, "suspect" de ne pas s'épanouir dans sa fonction, suspect même quant à l'intérêt qu'il porte à son travail, **tant compétence semble aller de pair avec présence**. Travailler à temps partiel ne "ferait pas sérieux". Tenter de renoncer à la norme, celle du travail à temps plein, huit heures par jour, cinq jours sur sept au minimum, revient alors à s'exposer à des interrogations d'autant plus fortes que le postulant lui-même est attaché à son poste et qu'il a le sentiment d'être difficilement remplaçable.

C'est bien dans ce contexte qu'il faut comprendre la pratique quasi-systématique qui semble s'être instaurée de **justification des demandes**. Comme s'il était indispensable de toujours **légitimer** le désir de travailler à temps partiel, comme s'il était difficile - inconcevable pour certains ? - de demander à travailler à horaires réduits sans raisons majeures. Ainsi, la justification des demandes ("l'alibi officiel") - justification indispensable aussi bien auprès de la hiérarchie qu'auprès des collègues - devient-elle une des façons de tenter d'éviter de culpabiliser, comme si l'existence de raisons justificatives légitimes était là pour prouver que le postulant avait toujours, pour son poste, l'intérêt que se doit d'avoir tout travailleur responsable.

L'attitude de la hiérarchie

Certes, le sentiment prévaut que la hiérarchie est plutôt défavorable aux demandes de TTP : 61% des agents travaillant à temps plein le pensent. 87% des agents de catégorie A considèrent aussi que, de façon générale, "le TTP n'est pas encouragé par la hiérarchie".

Ces réticences ressenties tiennent d'abord à la "neutralité ostentatoire" que les responsables veulent afficher. On l'a vu, la volonté affirmée de n'inciter en rien à travailler à temps partiel revient, dans une certaine mesure, à mettre le postulant dans une situation de gêne psychologique, mêlant auto-censure et culpabilisation.

Ces réticences semblent d'ailleurs bien davantage ressenties chez les agents exerçant à temps partiel, car le dépôt de leur demande se traduit souvent par la nécessité d'engager diverses négociations préalables, notamment sur le pourcentage de TTP à retenir ou sur le choix des horaires d'absence. Ensuite, parce que la crainte de non-renouvellement de son temps partiel, crainte semble-t-il favorisée par la hiérarchie, pèse fortement auprès de ces agents.

Mais ces réticences ne semblent pas relever - pour autant qu'on puisse le juger - d'une véritable opposition, systématique, de la hiérarchie au temps partiel. Il semblerait plutôt que les responsables ont le sentiment de se trouver confrontés à une législation qui, pensent-ils, pourrait créer, s'ils n'y prennent garde, la désorganisation de leur service. Dans ce contexte, leur volonté de ne rien faire pour inciter au TTP se traduit chez les agents par un "imperceptible malaise", favorisant toutes sortes de craintes, ayant précisément pour effet de limiter les demandes.

La "tâche" des responsables est facilitée en cela par deux éléments : d'une part, l'image déjà évoquée du TTP, d'autre part, le fait que les horaires d'absences ne sont pas compensés. Ces deux éléments cumulés contribuent d'ailleurs à faire en sorte que globalement, l'application de la notion de "nécessités de service" - même si celle-ci ne va pas sans soulever des réactions liées à son côté hautement subjectif - recueille une relative compréhension d'une majorité d'agents exerçant à temps plein.

Ce n'est pas que les agents considèrent vraiment que les possibilités de développement du TTP aient atteint leurs limites : 52% estiment au contraire qu'on peut encore augmenter ces possibilités dans leur service. Mais globalement, le climat général est, sur ce point, peu conflictuel puisque, finalement, rares sont les demandes refusées.

On en a vu les raisons : peu sont en fait déposées, et elles ne le sont que si l'on pense qu'elles ne risquent pas d'être repoussées.

Les risques sur l'évolution de carrière

S'il est un sentiment relativement bien diffusé, c'est bien celui du risque que le TTP ferait peser sur le déroulement de carrière : 63% des agents estiment que cette formule gêne l'évolution de carrière, influe sur l'avancement. 42% considèrent aussi que s'ils devaient exercer à horaires réduits, ils s'exposeraient au risque de ne pas garder la même fonction. Cette crainte est, au demeurant, encore plus présente chez les hommes et les cadres.

De fait, l'idée semble très souvent présente chez les fonctionnaires exerçant à plein temps que les personnels à horaires réduits ont fait un **choix**, qui repose sur l'acceptation de l'impossibilité de concilier TTP et évolution de carrière : une carrière ralentie serait le résultat quasiment inévitable de ce choix. D'ailleurs, une bonne partie - mais pas tous - des agents travaillant à temps partiel considèrent que ces craintes sont justifiées: cette confirmation est faite surtout par les cadres ou par les agents évoquant la carrière des cadres. Mais, finalement, ce constat est formulé par les salariés de façon quelque peu désabusée, comme si, lorsque l'on avait décidé de formuler sa demande, on reconnaissait avoir fait un choix définitif : une qualité de vie, plutôt qu'un déroulement de carrière.

Autrement dit, l'expression de l'aspiration à travailler à temps partiel, et la formulation d'une telle demande, apparaissent très directement liées aux craintes que l'on peut avoir sur sa carrière, comme si, pour certains, les horaires réduits étaient, certes, une possibilité ouverte à tous, mais comportaient un tel risque pour leur fonction que seuls quelques-uns - des femmes éventuellement ? - pouvaient se permettre de le prendre.

C'est ainsi que se trouvent finalement réunis divers éléments convergents traduisant les difficultés psychologiques auxquelles se heurte l'aspirant éventuel au temps partiel. Toute une série de freins le conduit à considérer le travail à horaires réduits comme une espèce de **renoncement** : renoncement à une norme acquise, reconnue, le travail à plein temps, renoncement à certaines responsabilités, voire à sa carrière. Comment, dans ces conditions, déposer une demande de TTP si cela est, dans l'imaginaire de chacun, réservé à certains groupes d'agents, si l'on sait qu'il est inévitable et admis que sa carrière en sera ralentie, si l'on pense que cette demande sera refusée et si l'on

comprend même l'attitude de la hiérarchie ? D'ailleurs, 44 % des agents travaillant à temps plein considèrent que s'ils devaient faire une demande, celle-ci serait refusée.

En définitive, la diffusion du TTP apparaît aujourd'hui surtout reposer sur la volonté des agents les plus décidés - ou les plus contraints - , ceux qui acceptent malgré tout de prendre le risque de contrevenir à la norme. La difficulté de ce choix est d'autant plus forte, d'ailleurs, qu'une véritable pression psychologique semble continuer à peser, ensuite, sur les agents ayant pris la décision de passer au temps partiel.

L'absence de compensation des horaires

Cette pression psychologique, "ce combat de tous les jours" que constitue le travail à temps partiel sont liés au fait, très souvent évoqué par les enquêtés, que le passage au TTP se traduit fréquemment, pour l'agent, par la nécessité d'effectuer la même charge de travail en moins de temps.

Celui-ci a alors le sentiment de devoir lui-même assumer, au niveau individuel, une tâche que la hiérarchie ne prend pas en charge : celle de "gérer le temps partiel", de l'organiser. Car souvent, la condition explicite au passage au TTP consiste dans le fait que "rien ne doit changer" dans le service.

Cette non-compensation des horaires conduit globalement à une série d'effets pervers qui ne peuvent qu'accroître les préventions attachées à cette forme de travail. Certains collègues des agents exerçant à horaires réduits ne considèrent-ils pas que le TTP constitue une gêne pour leur service, que leur travail en est accru ? Certains agents à temps partiel n'estiment-ils pas quelque peu avoir été pris au piège d'une politique qualifiée abruptement d' "hypocrite" ?

Mais plus lourd de conséquences, ce type de fonctionnement tend aussi à accréditer comme définitive - car il s'agit d'un constat unanime - l'idée que **le TTP ne crée pas d'emplois**. Ainsi, est mise à bas, par la pratique, un des arguments parmi ceux les plus couramment avancés pour souligner l'intérêt collectif d'un développement du TTP, celui lié au "partage du travail".

Relancer le travail à temps partiel ?

Dans ce contexte, tenter de lever cette série d'obstacles et de freins peut évidemment constituer un premier élément, probablement décisif, d'une relance du TTP dans la

fonction publique. Car deux considérations fortes subsistent, révélatrices d'une véritable demande sociale : d'une part, plus d'un fonctionnaire sur cinq souhaite personnellement travailler à temps partiel. D'autre part, malgré les inconvénients évoqués, le TTP est reconnu par les agents qui le pratiquent comme un véritable "besoin" pour leur vie personnelle : rares sont ceux qui envisagent de l'abandonner¹.

Dans ces conditions, on peut penser, à l'issue de nos entretiens, que c'est probablement autour **d'une double volonté** que pourrait être relancé le TTP dans la fonction publique : **celle d'améliorer l'information, celle "d'organiser le temps partiel"**. Dans les deux cas, cette volonté ne devrait pas se limiter à des changements matériels, mais aussi viser à des changements psychologiques. C'est dire la difficulté de la tâche.

L'amélioration de l'information devrait bien sûr concerner les possibilités légales existantes, les modalités du passage à temps partiel, les droits et les devoirs des agents, les conséquences de leur choix. Mais elle devrait aussi viser le concept même de temps partiel, sa signification et tenter de lever, tant que faire se peut, les effets de culpabilisation liés à l'image actuelle de cette formule de travail.

"L'organisation du temps partiel" est une tâche encore plus lourde par ce qu'elle implique dans les changements de comportements et d'habitudes. Elle nécessite des synergies entre services et appelle la mise en place d'une gestion plus complexe - mais plus souple - des personnels : elle suppose d'organiser véritablement le travail en conséquence.

Certes, l'amélioration de l'information et l'organisation du temps partiel doivent, bien entendu, aller de pair pour éviter que le système n'atteigne rapidement ses limites. Mais, même dans ce cas, les conditions du développement du TTP ne pourront être réunies que s'il est possible de créer **des emplois nouveaux en contrepartie des réductions d'horaires**. Cette création d'emplois corrélative au développement du TTP, seule condition à un vrai partage du travail consenti, implique bien sûr de véritables choix politiques, ceux correspondant à la volonté de mettre en place, dans la fonction publique, une politique globale et volontariste du temps partiel. On peut évidemment se demander si ce n'est pas une impulsion de ce type qui pourrait donner corps à la perspective, si souvent évoquée, de réaliser, en France, un véritable "partage du travail".

¹ Une raison avancée d'éventuelle reprise du temps plein réside cependant dans le calcul des droits à la retraite.

A N N E X E S

Annexe 1

Quelques données de cadrage sur la population des agents titulaires de la fonction publique

On trouvera ici quelques éléments généraux sur les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des enquêtés (enquête quantitative présentée au chapitre II). Rappelons que la population étudiée est celle des **agents titulaires de l'Etat (hors militaires), des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers, travaillant à temps plein** (échantillon représentatif de 704 agents enquêtés entre le 24 février et le 19 mars 1993).

Seront également fournies ici quelques indications concernant le rythme de travail de ces agents (le nombre d'heures travaillées par semaine, la pratique d'heures supplémentaires, le travail de nuit ou le week-end ...) et la pratique du travail à temps partiel.

Lorsque cela était possible, quelques informations relatives à l'ensemble de la population française ont été fournies à titre comparatif. Elles sont issues de la vague de fin 1992 de l'enquête "*Conditions de vie et aspirations des Français*".

1 - Quelques caractéristiques socio-démographiques des personnes interrogées

La répartition par sexe est identique dans la population enquêtée des agents de la fonction publique et dans l'ensemble de la population française. En revanche, si on la compare à l'ensemble des salariés français, les proportions sont inversées (tableau A1). Les fonctionnaires interviewés forment une population plus jeune que la population française (moyenne d'âge de 40 ans, contre 45 ans dans l'ensemble), mais plus vieille que celle de l'ensemble des salariés. Les agents titulaires interrogés ont entre 20 et 64 ans et sont tous occupés à temps plein.

Tableau A1
Répartition par sexe

(en %)

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française de 18 ans et plus
Homme	47,6	53,0	47,5
Femme	52,4	47,0	52,5
Total	100,0	100,0	100,0

Tableau A2
Répartition par âge

(en %)

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
35 ans et moins	31,6	46,7	36,1
36-45 ans	39,0	32,1	19,9
46 ans et plus	29,4	21,2	44,0
Total	100,0	100,0	100,0
<i>âge moyen</i>	<i>40 ans</i>	<i>37 ans</i>	<i>45 ans</i>

Les trois quarts environ des personnes interrogées "vivent en couple", c'est-à-dire qu'elles sont mariées ou vivent maritalement (tableau A3). Par opposition, on a désigné sous l'appellation "vit seul" les agents sans conjoint, célibataires, divorcé(e)s, séparé(e)s, ou veuf(ve)s. Mais cela ne signifie pas pour autant qu'ils habitent seuls dans leur logement : en effet, seulement 12% des personnes interrogées déclarent vivre seules dans leur logement (tableau A6), contre 26% d'agents sans conjoint.

La proportion "en couple/vit seul" est à peu près identique chez les agents de la fonction publique et dans la population totale. Il y a un peu moins de couples chez les fonctionnaires que dans l'ensemble des salariés, mais un peu plus de couples mariés. 83% des agents qui vivent en couple ont un conjoint actif (tableau A4). Les agents de la fonction publique appartenant à un couple bi-actif représentent finalement 61% de l'ensemble. D'ailleurs, 31% des agents titulaires vivent en couple avec un conjoint lui-même salarié de la fonction publique.

Enfin, 18% des agents de la fonction publique sont des femmes vivant seules (sans conjoint). Les hommes vivant seuls ne représentent en comparaison que 8% des effectifs.

Tableau A3
Répartition par statut matrimonial

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
			(en %)
Vit seul, dont :	26,2	22,5	29,4
. <i>célibataire</i>	14,2	14,4	15,9
. <i>séparé, divorcé, veuf(ve)</i>	12,0	8,1	13,5
En couple, dont :	73,8	77,5	70,6
. <i>marié(e)</i>	66,2	60,8	59,1
. <i>vivant maritalement</i>	7,6	16,7	11,5
Total	100,0	100,0	100,0

Tableau A4
**Situation matrimoniale et activité du conjoint
chez les agents de la fonction publique**

	%
Vit seul (sans conjoint)	26,2
En couple, conjoint actif	61,4
En couple, conjoint inactif	12,4
Total	100,0

Tableau A5
**Répartition selon la situation matrimoniale et le sexe
(fonction publique)**

	%
Homme, vit seul	8,4
Homme, en couple	39,1
Femme, vit seule	17,8
Femme, en couple	34,7
Total	100,0

Tableau A6
Nombre de personnes vivant dans le logement

(en %)

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
Une	11,5	10,1	13,6
Deux	23,0	21,8	31,6
Trois	28,0	22,3	19,6
Quatre	27,5	29,1	21,6
Cinq et plus	10,0	16,7	13,6
Total	100,0	100,0	100,0

Près de 6 fonctionnaires sur 10 ont à charge au moins un enfant de moins de 20 ans.
23 % ont au moins un enfant de moins de 6 ans.

Tableau A7
Nombre d'enfants de moins de 20 ans vivant dans le logement

(en %)

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
Aucun	41,2	41,4	60,6
Un	24,4	} 58,6	} 39,4
Deux	25,7		
Trois et plus	8,7		
Total	100,0	100,0	100,0

Enfin, 56 % des agents de la fonction publique sont accédants ou propriétaires de leur logement. Cette proportion est quasiment la même que dans l'ensemble de la population française.

Tableau A8
Statut d'occupation du logement

(en %)

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
Accédant, propriétaire	55,6	52,2	57,6
Locataire, autre	44,4	47,8	42,4
Total	100,0	100,0	100,0

2 - Quelques caractéristiques professionnelles des agents de la fonction publique

Les agents titulaires de l'Etat représentent 59% de l'ensemble des fonctionnaires ou agents titulaires¹, et la moitié d'entre eux appartiennent au Ministère de l'Education Nationale. Les agents des collectivités locales représentent 22% de l'ensemble, et ceux des établissements hospitaliers, 18%.

Tableau A9
Répartition des agents de la fonction publique

	%
Agents de l'Etat, dont :	59,3
. <i>Ministère de l'Education Nationale</i>	29,0
. <i>Autres ministères</i>	30,3
Agents des collectivités territoriales	22,4
Agents des établissements hospitaliers	18,3
Total	100,0

Au total, près de la moitié des fonctionnaires (47% exactement) appartiennent à la catégorie des employés (tableau A10). En revanche, on n'y trouve qu'un petit nombre d'ouvriers (5%). Les cadres supérieurs représentent un cinquième des effectifs et les professions intermédiaires, 29%. La répartition des différentes catégories selon le type d'administration d'appartenance est très variable : la proportion de cadres supérieurs est nettement plus élevée chez les agents titulaires de l'Etat, tandis que celle des employés l'est beaucoup plus dans les collectivités territoriales et dans les établissements hospitaliers (tableau A10)².

Tableau A10
Répartition des agents de la fonction publique par PCS

	Ensemble	Agent titulaire ... (en %)		
		de l'Etat	d'une collectivité territoriale	d'un établissement hospitalier
Cadre supérieur	19,3	29,8	5,2	2,5
Profession intermédiaire	28,6	31,7	13,1	37,8
Employé	47,3	38,2	64,3	55,8
Ouvrier	4,8	0,3	17,4	3,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Hors militaires, rappelons-le.

² Signalons que 24% des agents enquêtés n'ont pas su indiquer à quelle catégorie hiérarchique ils appartenaient.

Les agents de la fonction publique sont nettement plus diplômés que la population française dans son ensemble et même que l'ensemble des salariés (tableau A11). Plus de la moitié d'entre eux sont au moins titulaires du baccalauréat et 32 % disposent d'un diplôme d'université ou de grandes écoles.

Tableau A11
Répartition par niveau de diplôme

	Agents de la fonction publique	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
Aucun, CEP	8,7	37,5	52,2
CAP, BEP, BT	39,1	27,2	21,5
Baccalauréat	20,1	20,7	16,7
Supérieur	32,1	14,6	9,6
Total	100,0	100,0	100,0

Enfin, 47 % des fonctionnaires vivent dans des foyers dont le revenu annuel total dépasse les 150 000 Francs (tableau A13).

Tableau A12
Répartition des agents selon leur revenu mensuel déclaré

	%
Moins de 7 000 F	22,7
7 000-8 999 F	29,7
9 000-11 999 F	26,5
12 000 F et plus	17,3
non réponse	3,9
Total	100,0

Tableau A13
Répartition des agents selon le revenu annuel de leur foyer

	%
Moins de 100 000 F	16,7
100 000-150 000 F	30,2
plus de 150 000 F	46,5
ne sait pas, non réponse	6,6
Total	100,0

3 - Quelques points de repères concernant les horaires de travail, la taille du service, la pratique du temps partiel dans la fonction publique

3-1 Le service, le temps travaillé, le type d'horaires effectué

Un tiers des fonctionnaires travaillent dans des petits services de moins de 10 personnes, tandis qu'un cinquième exerce dans des services qui comptent au moins 50 personnes.

Tableau A14
Nombre de personnes dans le service de l'enquêté

	%
Moins de 10 personnes	34,4
10 à 49 personnes	43,4
50 personnes ou plus	22,2
Total	100,0

La norme, pour le temps de travail hebdomadaire dans la fonction publique, est de 39 heures : c'est le nombre d'heures déclaré par près de la moitié des agents titulaires travaillant à temps plein (47%). 22% des agents déclarent faire 40 heures ou plus et 31%, moins de 39 heures. Rappelons cependant qu'un certain nombre de professions de la fonction publique (professeurs et instituteurs par exemple) n'ont pas une présence obligatoire de 39 heures sur leur lieu de travail.

Tableau A15
Nombre d'heures de travail hebdomadaire déclaré

	%
30 heures ou moins	12,1
31-38 heures	18,9
39 heures	46,8
40 heures ou plus	22,2
Total	100,0

29% des agents de la fonction publique déclarent effectuer parfois des heures supplémentaires rémunérées. Cette pratique est plus répandue chez les fonctionnaires de l'Education Nationale (44%) et chez les agents des collectivités territoriales (39%). Un peu plus d'un quart des agents interviewés disent avoir des horaires de travail

variables. C'est surtout le cas pour les agents qui exercent dans des établissements hospitaliers.

Tableau A16

Vous arrive-t-il de faire des heures supplémentaires rémunérées ?

	%
Oui	29,4
Non	70,6
Total	100,0

Tableau A17

Vos horaires de travail sont-ils ... ?

	%
Réguliers (toujours les mêmes dans la semaine)	73,0
Variables, irréguliers	27,0
Total	100,0

Une majorité d'agents titulaires (58%) déclarent travailler le samedi. Ceci n'est finalement pas très surprenant compte tenu des professions exercées par les agents de la fonction publique : professeurs, instituteurs, employés des PTT, employés de mairie, personnels des établissements hospitaliers Un quart indique travailler le dimanche ou les jours fériés et 14% affirment le faire plus ou moins régulièrement la nuit. Dans ces deux derniers cas, il s'agit pour moitié d'agents titulaires d'établissements hospitaliers.

Tableau A18

Votre emploi exige-t-il que vous ayez à travailler plus ou moins régulièrement ... ?

	% oui
Le samedi	58,3
Le dimanche et jours fériés	25,6
La nuit (après 22 heures)	14,3

Un cinquième des agents de la fonction publique déclarent également avoir des horaires spéciaux dûs au travail en équipe. Ici encore, ce sont essentiellement des agents des milieux hospitaliers.

Tableau A19

Avez-vous des horaires spéciaux dûs au travail en équipe ?

	%
Oui	21,6
Non	78,4
Total	100,0

3-2 La pratique du temps partiel dans le passé

Au total, 13,5% des agents de la fonction publique travaillant à plein temps ont déjà exercé à temps partiel au cours de leur vie professionnelle. Dans 40% des cas, cela était par obligation. Au total, 8% des agents titulaires travaillant à temps plein ont, dans le passé, déjà travaillé volontairement à temps non complet.

Ceci ne nous donne cependant qu'une information incomplète sur la pratique effective du temps partiel volontaire dans la fonction publique, puisque l'enquête ne portait que sur les agents travaillant à temps plein. Or environ 14% des fonctionnaires travaillent à temps partiel et ceux-ci n'ont pas été enquêtés. De plus, nous ne connaissons pas le pourcentage d'agents à temps partiel qui décident, par exemple chaque année, de revenir au temps plein.

Tableau A20

Au cours de votre vie professionnelle, vous est-il déjà arrivé de travailler à temps partiel ?

	%
Oui, dont	13,5
. par libre choix	7,9
. par obligation	5,6
Non	86,5
Total	100,0

Une chose cependant est sûre : parmi les agents titulaires qui n'ont jamais travaillé à temps partiel (soit 87% des agents), très peu nombreux sont ceux qui ont déjà fait une demande de temps partiel (1,8%, cf. tableau A21). Autrement dit, à en croire ces déclarations, les refus de réduction du temps de travail sont, par voie de conséquence, relativement rares. Les entretiens réalisés mettent d'ailleurs en évidence que tous les refus ne sont certainement pas énoncés puisque souvent la demande n'est formulée que si l'on sait qu'elle sera acceptée.

Tableau A21

**Avez-vous déjà fait, dans votre carrière professionnelle,
une demande pour travailler à temps partiel ?**

(population des agents n'ayant jamais travaillé à temps partiel, soit 87% des agents)

	%
Oui	1,8
Non	98,2
Total	100,0

3-3 Quelques éléments sur les pratiques de temps partiel

37% des agents de la fonction publique travaillent dans un service où personne n'exerce à horaires réduits (tableau A22). L'absence de salariés à temps partiel dans les services des collectivités territoriales est beaucoup plus fréquente que dans l'ensemble de la fonction publique. C'est, par contre, dans les établissements hospitaliers que les proportions de salariés travaillant à temps partiel sont les plus élevées. La part d'agents exerçant à temps partiel dépend aussi fortement de la taille du service : dans les petits services (moins de 10 personnes), il est très fréquent que personne n'exerce à temps partiel (61%) ; en revanche, dans les gros services (plus de 50 personnes), ceci est bien plus rare (tableau A23).

Tableau A22

Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel dans le service de l'enquêteé
(en %)

	Agent titulaire ...			Ensemble
	de l'Etat	d'une collectivité territoriale	d'un établissement hospitalier	
Zéro	34,7	56,2	23,1	37,4
Moins de 10%	18,9	14,0	20,9	18,2
de 10% à 24%	24,9	16,8	33,5	24,6
25% et plus	12,8	10,3	16,8	13,0
Ne sait pas	8,7	2,7	5,7	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau A23

Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel dans le service de l'enquêté, suivant la taille du service

	(en %)			
	inf. à 10 personnes	de 10 à 49 personnes	50 personnes et plus	Ensemble
Zéro	61,3	29,3	16,1	37,4
Moins de 10%	2,7	20,8	37,3	18,2
de 10% à 24%	14,2	30,0	30,3	24,6
25% et plus	18,3	13,4	4,0	13,0
Ne sait pas	3,5	6,5	12,3	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Les formes de travail à temps partiel les plus courantes sont, aux dires des enquêtés, d'une part l'absence le mercredi, d'autre part le mi-temps. Les formules d'arrivée plus tardive le matin ou de départ plus tôt le soir sont peu pratiquées.

Tableau A24

Forme de travail à temps partiel la plus courante dans le service de l'enquêté

	%
Absence le mercredi	26,7
Absence un autre jour que le mercredi	5,5
Le mi-temps	20,3
Le départ plus tôt le soir	1,8
L'arrivée plus tardive le matin	1,1
Autre	7,2
Personne ne travaille à temps partiel	37,4
Total	100,0

3-4 L'alternative entre "plus de temps libre" et "plus de pouvoir d'achat"

Enfin, 6 agents titulaires sur 10 préféreraient avoir une amélioration de leur pouvoir d'achat plutôt qu'un temps libre plus long. Cette préférence pour le pouvoir d'achat est un peu plus marquée dans la fonction publique que dans la population française.

Tableau A25

De façon générale, quelle est votre préférence entre ... ?

(en %)

	Population des agents titulaires de l'Etat, d'une coll. locale ou d'un établ. hospitalier	Ensemble des salariés en exercice, tous secteurs confondus	Ensemble de la population française
Une amélioration de votre pouvoir d'achat	59,0	55,5	55,7
Un temps libre plus long	40,7	44,1	43,9
Ne sait pas	0,3	0,4	0,4
Total	100,0	100,0	100,0

Il reste que les salariées de la fonction publique penchent plus que les hommes pour l'augmentation du temps libre (c'est le cas pour 48% d'entre elles), et ce d'autant plus qu'elles vivent en couple, que le ménage a des revenus élevés ou qu'elles ont un enfant de moins de 6 ans. Les agents qui préféreraient avoir plus de temps libre sont d'ailleurs davantage attirés par le travail à temps partiel : ils y sont globalement favorables et souhaiteraient personnellement réduire leur temps de travail, même avec une diminution de salaire.

Annexe 2

**Principales caractéristiques des agents exerçant à temps plein,
déjà interrogés lors de l'enquête quantitative**

Principales caractéristiques des agents exerçant à temps plein, déjà interrogés lors de l'enquête quantitative

(12 entretiens semi-directifs)

N° d'enquête	Sexe	Age	Agent de	Profession	Situation familiale	Nombre d'enfants	Département de résidence	Revenus propres/mois	Revenus mensuels du conjoint (éventuel)
A	Femme	50 ans	Etat	Institutrice	Séparée	Sans enfants	84	9 500 F	-
B	Femme	29 ans	Etat	Professeur	Mariée	1 enfant de moins de 6 ans	91	10 000 F	8 500 F
C	Femme	39 ans	Etat	Institutrice	Mariée	3 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	51	10 500 F	8 000 F
D	Homme	32 ans	Etat	Employé	Marié	1 enfant de moins de 6 ans	92	5 400 F	7 000 F
E	Femme	42 ans	Hôpitaux	Aide-soignante	Mariée	2 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	92	8 000 F	8 000 F
F	Femme	32 ans	Hôpitaux	Sage-femme	Mariée	3 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	94	10 000 F	12 000 F
G	Femme	42 ans	Hôpitaux	Puéricultrice	Divorcée	1 enfant	75	12 000 F	-
H	Femme	34 ans	Collectivités locales	Attachée	Mariée	2 enfants	49	10 000 F	25 000 F
I	Homme	39 ans	Collectivités locales	Assistant	Célibataire	Sans enfants	92	10 000 F	-
J	Femme	55 ans	Collectivités locales	Rédacteur	Mariée	Sans enfants	94	10 000 F	15 000 F
K	Homme	53 ans	Etat	Ingénieur	Marié	2 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	92	18 000 F	15 000 F
L	Femme	50 ans	Etat	Greffier	Mariée	Sans enfants	92	7 500 F	9 500 F

Annexe 3

Principales caractéristiques des agents enquêtés exerçant à temps partiel

Principales caractéristiques des agents enquêtés exerçant à temps partiel

(20 entretiens semi-directifs)

N° d'enquêté	Sexe	Age	Agent de	Profession	% de temps partiel effectué	Nombre d'enfants	Département de résidence	Revenus propres/mois	Revenus mensuels du conjoint (éventuel)
1	Femme	57 ans	Etat	Professeur	50 %	2 enfants	78	13 000 F	Plus de 20 000 F
2	Femme	34 ans	Etat	Secrétaire	80 %	3 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	75	9 000 F	9 000 F
3	Femme	33 ans	Etat	Agent administratif	80 %	1 enfant de moins de 6 ans	78	7 000 F	14 000 F
4	Femme	47 ans	Etat	Secrétaire général	80 %	1 enfant	75	18 000 F	-
5	Femme	27 ans	Collectivités locales	Cadre moyen	80 %	1 enfant de moins de 6 ans	77	7 000 F	9 000 F
6	Femme	36 ans	Collectivités locales	Agent de bureau	80 %	2 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	37	7 000 F	10 000 F
7	Femme	43 ans	Collectivités locales	Agent administratif	80 %	2 enfants	37	7 000 F	-
8	Femme	48 ans	Collectivités locales	Agent administratif	60 %	Aucun enfant	44	Moins de 6 000 F	10 000 F
9	Femme	40 ans	Collectivités locales	Infirmière	80 %	3 enfants (3 de moins de 6 ans)	44	9 000 F	5 000 F
10	Femme	33 ans	Etat	Adjoint administratif	80 %	1 enfant de moins de 6 ans	44	Moins de 6 000 F	10 000 F
11	Femme	37 ans	Hôpitaux	Infirmière	50 %	2 enfants	93	7 000 F	7 000 F

Annexe 3

(suite)

N° d'enquête	Sexe	Age	Agent de	Profession	% de temps partiel effectué	Nombre d'enfants	Département de résidence	Revenus propres/mois	Revenus mensuels du conjoint (éventuel)
12	Femme	35 ans	Etat	Institutrice	50%	1 enfant de moins de 6 ans	93	Moins de 6 000 F	13 000 F
13	Femme	41 ans	Collectivités locales	Agent administratif	90%	2 enfants	86	Moins de 6 000 F	10 000 F
14	Femme	34 ans	Collectivités locales	Adjoint administratif	80%	1 enfant	86	7 000 F	8 000 F
15	Femme	31 ans	Hôpitaux	Secrétaire médicale	50%	2 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	54	Moins de 6 000 F	9 000 F
16	Femme	35 ans	Hôpitaux	Technicienne de laboratoire	80%	3 enfants	54	9 000 F	10 000 F
17	Femme	41 ans	Collectivités locales	Chargée d'opération	80%	1 enfant	92	13 000 F	14 000 F
18	Femme	38 ans	Hôpitaux	Infirmière	75%	3 enfants	75	7 000 F	7 000 F
19	Femme	40 ans	Etat	Responsable de Division	90%	2 enfants	69	Plus de 20 000 F	Plus de 20 000 F
20	Femme	32 ans	Etat	Responsable d'enquêtes	80%	2 enfants (dont 1 de moins de 6 ans)	69	10 000 F	14 000 F

COLLECTION DES RaPPORTS

Récemment parus :

Le recours à l'ANPE dans les stratégies de recherche d'emploi : logiques d'usage, opinions et attentes, par Isa Aldeghi, Denise Bauer, Michel Legros, N° 130, Décembre 1992.

Le budget des étudiants d'Universités et d'IUT en 1992, par Ariane Dufour, Jean-Luc Volatier, sous la direction de Georges Hatchuel, N° 131, Décembre 1992.

La perception de la santé en France, par Patricia Crouette, Michel Legros, N° 132, Mars 1993.

Premiers résultats de l'enquête de fin 1992, (Enquête "Conditions de vie et Aspirations des Français"), Département "Aspirations", N° 133, Mars 1993.

Les joueurs dépendants : une population méconnue en France (Etude exploratoire), par Armelle Achour-Gaillard, N° 134, Avril 1993.

Le temps de l'établissement : des difficultés de l'adolescence aux insertions du jeune adulte, par Denise Bauer, Patrick Dubéchet, Michel Legros, N° 135, Juillet 1993.

Premiers résultats de l'enquête de Printemps 1993, (Enquête "Conditions de vie et Aspirations des Français"), Département "Aspirations", N° 136, Juillet 1993.

Président : Bernard SCHAEFER Directeur : Robert ROCHEFORT
142, rue du Chevaleret, 75013 PARIS - Tél. : (1) 40.77.85.00

CRÉDOC

Centre de recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie