

Le temps partiel à l'épreuve

L'asmac veut promouvoir les postes à temps partiel. Avec un test sur le site web, on peut constater dans quelle mesure son propre hôpital est bien préparé au temps partiel. Une première analyse montre que le potentiel d'amélioration reste considérable.

Marcel Marti, responsable politique et communication/directeur adjoint de l'asmac

Les postes à temps partiel aussi sont décisifs pour des conditions de travail attractives. «Parmi nos membres, la demande pour le travail à temps partiel augmente depuis longtemps. Cependant, l'offre est souvent en retard. C'est pourquoi nous avons pris les choses en main», déclare Sarina Keller.

La responsable Droit au secrétariat central de l'asmac est en charge du projet Promotion du travail à temps partiel qui s'est terminé l'été dernier. Le principal constat? «Trois facteurs sont déterminants pour permettre aux hôpitaux de proposer plus de postes à temps partiel: la culture, la structure et l'organisation.» L'association a élaboré des aides concrètes dans ces domaines avec le concours de la Clinique de médecine du Centre hospitalier Bienne, du Centre interdisciplinaire des urgences de l'Hôpital cantonal de Baden et du Département de chirurgie de l'Hôpital cantonal de Winterthour. Le tout a été résumé dans un guide pour les membres, les sections et les responsables d'hôpitaux. «Il montre par exemple de quels points il faut tenir compte pour la planification des services avec les temps partiels et ce qu'il faut observer pour les femmes enceintes et les mères», explique Sarina Keller. Différents clips vidéo présentent d'autres points de vue et informations.

De plus, un petit test permet d'évaluer rapidement la situation en matière de temps partiel chez son propre employeur.

Plusieurs dizaines de personnes ont déjà fait le test. Environ 80% travaillent en Suisse alémanique, environ deux tiers sont des femmes, ce qui correspond aussi à la part des médecins-assistant(e)s qui ont répondu. Une bonne moitié travaille à plein temps et dans des hôpitaux universitaires. L'âge moyen est de 34 ans.

Promotion? Que nenni!

Lors de l'analyse intermédiaire des résultats, plusieurs points sautent aux yeux. Ainsi, près de deux tiers des participants estiment que le temps partiel n'est pas encouragé dans leur hôpital. Certains ne savent apparemment même pas que de telles solutions seraient possibles, relève Sarina Keller en se référant à un commentaire dans une réponse. Ou alors, on suscite la réprobation parce que l'on est considéré comme la cause du problème. Une personne écrit: «Parmi les 23 médecins-assistant(e)s dans l'équipe, une personne a pu réduire son taux d'occupation à 70% après des mois de négociation. Evidemment, toute l'équipe a été témoin de ce processus...» Un autre retour le résume bien: «Toléré, parfois accepté – mais pas encouragé».

Plusieurs critères doivent être remplis pour promouvoir les postes à temps partiel. Les suivants sont particulièrement mal notés lors de l'évaluation personnelle: «Il existe différents modèles de temps de travail clairement définis» et «La plupart des postes sont proposés à

temps partiel». Ce qui confirme le tableau décrit plus haut. Fait réjouissant: la planification des services semble davantage tenir compte des besoins individuels et un changement du taux d'occupation ne semble pas constituer un obstacle insurmontable.

Sarina Keller souligne cependant que l'on manque souvent de données – «apparemment en raison de la méconnaissance de la situation sur le lieu de travail». Ce qui l'étonne, vu que le thème n'est pas seulement d'actualité dans le contexte du planning familial. «Un grand nombre de jeunes médecins souhaiteraient améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en travaillant à temps partiel.»

Pas de traitement de faveur

Le peu d'égards pour les employés à temps partiel et leur situation personnelle quand il s'agit de la charge de travail vient compléter ce tableau peu réjouissant. L'information régulière sur le respect de la durée de travail contractuelle ou légale semble particulièrement problématique. Dans près de 40% des cas, elle est contrôlée – un chiffre maigre à première vue, mais le chiffre le plus élevé comparativement aux questions de la répartition des services du week-end et de nuit et de la planification des éventuelles absences du personnel.

Rien d'étonnant donc que la compatibilité entre profession et vie privée soit considérée d'un œil critique. Plus de la moitié des personnes donnent de mau-

vaises notes à leur employeur. Parmi la liste des déclarations sur le sujet, on notera en particulier: «Au travail, la fin de la journée n'est pas prévisible. On a le temps de manger et de dormir entre les services, c'est tout. Souvent, on manque de sommeil», «Il n'est pas possible de dormir et manger suffisamment» ou même «Je ne vois pour ainsi dire pas ma famille» figurent parmi les autres exemples. Entre 49 et 62% des personnes interrogées considèrent que les conditions importantes pour changer la situation, comme p. ex. un congé maternité ou paternité plus versement du salaire ou un soutien pour la prise en charge des enfants, sont remplies.

Une majorité estime toutefois que des temps partiels pourraient être conciliés avec la formation postgraduée sur leur lieu de travail. Des séquences de formation postgraduée clairement délimitées ou

structurées ou les possibilités d'apprentissage individuel ou virtuel figurent parmi les mesures utiles.

Et maintenant, Sarina Keller?

«Les résultats seront pris en compte dans le travail des sections, car nos sections sont en dialogue permanent avec les hôpitaux», répond-elle. «D'autre part, nous les intégrons dans nos mesures pour imposer le respect de la loi sur le travail et réduire la durée de travail – et dans un projet de la Haute Ecole Spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) consacré à la compatibilité entre profession et vie privée que nous soutenons.»

Nous, une formule à laquelle Sarina Keller n'appartendra bientôt plus: le 1^{er} mai 2022, elle reprend la direction de la Fondation pour la Promotion de la Formation en Médecine de Famille (FMF).

Vous trouverez plus d'informations sur le sujet sur

asmac.ch/profession-medicale-famille/promotion-du-travail-a-temps-partiel



@vsaoasmac



La possibilité de travailler à temps partiel est un facteur essentiel pour l'attractivité de l'employeur sur le marché du travail. Ce qu'un (trop) grand nombre d'hôpitaux n'ont pas encore réalisé.