



Partage de poste (jobsharing)

Pourquoi un partage de poste ?

Valoriser le temps partiel, et cela à tous les niveaux de la hiérarchie, permet d'améliorer l'égalité des chances entre femmes et hommes et de donner accès à des fonctions exigeantes et supérieures également à ceux et celles qui accordent une grande importance à un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cela devrait notamment permettre à davantage de femmes d'accéder à des postes supérieurs et d'augmenter l'attrait du temps partiel auprès des hommes. De plus, des postes qui sont normalement à plein temps peuvent devenir des postes à temps partiel grâce au partage de fonction.

Le partage de poste est également attrayant du point de vue de la gestion des connaissances, car cette forme de travail permet de valoriser les compétences des collaborateurs et collaboratrices tout en assurant un transfert des connaissances.

Qu'est-ce que le partage de poste ?

On parle de partage de poste lorsqu'au moins deux personnes partagent un poste avec des activités interdépendantes mais une responsabilité commune. Le partage d'un poste entre au moins deux personnes accroît le capital d'expérience de l'entreprise ainsi que les compétences et facilite la suppléance. Il ne faut cependant pas perdre de vue le fait que cette forme de travail requiert davantage de flexibilité, de coordination et d'organisation de la part des collaborateurs et collaboratrices et des cadres hiérarchiques.

L'employeur est-il obligé d'octroyer un partage de poste ?

Il n'existe pas de droit à cette forme de travail. L'autorité compétente prend la décision et assume la responsabilité d'autoriser le partage de poste.

Qui peut adopter cette forme de travail ?

Les collaborateurs et collaboratrices qui remplissent toutes les exigences en matière de prestations et de comportement peuvent adopter cette forme de travail. Ils doivent exécuter leurs tâches de façon fiable et structurée et avoir le sens de l'initiative. Par ailleurs, il est essentiel que la façon de penser des personnes partageant un poste soit compatible.

Quels sont les avantages d'une telle forme de travail ?

Cette forme de travail permet aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Par ailleurs, l'employeur peut profiter des divers atouts compétitifs qui découlent de cette forme de travail.

Cette forme de travail est-elle plus difficile à gérer pour le supérieur direct ou la supérieure directe ?

Le partage de poste entraîne des exigences accrues en matière de gestion (par ex. coordination, communication, aptitude à déléguer).

Quelle différence y a-t-il entre un partage de poste avec ou sans gestion du personnel ?

S'il y a partage de poste avec conduite du personnel, les partenaires ont la responsabilité commune d'un domaine (par ex. section, secteur, division), y compris de la gestion du personnel. Il faut veiller à une conception commune de la conduite.

Pour les postes sans conduite du personnel, les partenaires partagent uniquement la responsabilité des tâches liées à la fonction spécialisée. Cela n'exclut pas que, dans les

deux cas, la responsabilité et le rôle d'interlocuteur pour un dossier ou une tâche spécifique puissent être confiés, si nécessaire, à l'un des partenaires.

Le tout doit être communiqué clairement car l'employeur, les collaborateurs et les collaboratrices doivent savoir à qui s'adresser.

Comment est réglée la suppléance?

La suppléance est assurée par les partenaires du partage de poste. De ce fait, la classe salariale du poste n'est pas modifiée par la suppléance. La suppléance ne peut pas être confiée à une tierce personne. La suppléance réciproque des partenaires est réglée pendant les absences prévisibles (par ex. vacances, formations et perfectionnements, jours d'absence prévus).

Est-ce un partage de poste si les partenaires ont les mêmes horaires de travail?

La présence commune des partenaires du partage de poste se limite aux heures nécessaires aux prises de décisions communes et à l'échange d'informations indispensable à la fonction. Les jours et les moments de présence commune (par ex. séances, formations, séminaires) doivent être réglés et communiqués de manière précise à l'interne comme à l'externe. Les partenaires, en accord avec leurs supérieurs, déterminent la répartition des taux d'occupation et définissent les responsabilités communes.

Le partage de poste justifie un taux d'occupation supplémentaire de 20 % au plus. Ces 20 % supplémentaires couvrent le temps nécessaire à la suppléance, aux prises de décisions communes et à l'échange d'informations. En conséquence, le taux d'occupation maximal pour une fonction exercée en partage de poste est de 120 %.

Comment est déterminée la classe salariale d'une fonction en partage de poste?

Le profil de la fonction est le même pour tous et est évalué par l'autorité compétente en fonction des tâches, des compétences et des responsabilités. La responsabilité liée au poste ne dépend pas du nombre de personnes qui partagent le poste mais de la fonction, et n'influence donc pas l'évaluation de la fonction. Que le poste à plein temps soit occupé par une ou plusieurs personnes ne justifie pas une réévaluation de la fonction.

Cependant, les profils personnels des partenaires varient quant à leur formation et leur expérience professionnelle en rapport avec la fonction. Ces variations peuvent conduire à des différences dans les rémunérations individuelles, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire contractuelle soit atteint.

Les partenaires sont-ils évalués individuellement ou en commun?

L'évaluation des objectifs communs et individuels en matière de prestations et de comportement des partenaires au partage de poste se fait individuellement lors de l'évaluation personnelle annuelle.

Que se passe-t-il lorsqu'un des partenaires résilie son contrat de travail?

Il est essentiel que les conséquences d'une résiliation de contrat d'un des deux partenaires soient réglées dès l'engagement avec une clause particulière dans le contrat de travail.

Le partage de poste lie l'employeur et les employés ou employées par des contrats individuels de travail. Lorsqu'un des partenaires du partage de poste résilie son contrat de travail et que le partenaire restant ne désire pas augmenter son taux d'occupation ou que la recherche d'un nouveau partenaire est infructueuse, l'unité administrative essaye de chercher une solution interne pour la personne restante (par ex. un nouvel emploi, une nouvelle répartition des tâches) et doit modifier le contrat de travail en conséquence. La ou les personnes restantes n'ont pas de droit à cette forme de travail. C'est l'autorité compétente qui prend la décision concernant le renouvellement du partage de poste.

Où trouve-t-on de plus amples informations?

Les responsables des ressources humaines et le service Gestion de la diversité (OFPER) apportent leurs conseils lors de l'évaluation et la mise en place de la forme de travail choisie.