

Les enseignant.e.s à temps partiels font-ils.elles l'objet de discriminations dans les établissements du second degré en France ?

Dominique Cau-Bareille* et Catherine Teiger**

*Maître de conférences en ergonomie à l'Institut d'études du travail de Lyon (IETL), Université Lyon 2 ; Laboratoire de recherches Éducation, Cultures et Politiques, Université Lyon 2 ; Centre de Recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au Travail (CREAPT – CEE)

**Chargée de recherche au CNRS, Groupe de recherche sur l'histoire du travail et de l'orientation (GRESHTO) du Centre de recherche sur le travail et développement (CRTD) du Centre national des arts et métiers (CNAM)

Introduction

Cet article s'appuie sur les résultats d'une recherche répondant à une demande syndicale du groupe « Femmes » du SNES¹ et du SNEP², deux branches syndicales de l'enseignement regroupées au sein de la Fédération syndicat unitaire (FSU). Constatant des inégalités de carrières, de salaires entre hommes et femmes et des problèmes de harcèlement dans certains établissements touchant plus les femmes que les hommes, les responsables du groupe « Femmes » souhaitent que soit menée une recherche-action sur le quotidien du travail des enseignant.e.s en examinant les enjeux spécifiques des rapports sociaux de sexe sur leurs conditions d'emploi et d'expérience au travail.

Parmi les résultats issus de cette recherche³, s'est dégagée une problématique spécifique des enseignant.e.s à temps partiel que nous abordons ici⁴. En effet, alors que l'on aurait pu penser que leur choix de temps partiel contribuait à améliorer leur qualité de vie au travail et favorisait l'articulation des sphères de vie, ces enseignant.e.s ont évoqué très souvent des problèmes, des pressions, au sein de l'établissement, autour de leur statut. Nous souhaitons développer ces aspects peu documentés mais révélateurs de problèmes organisationnels qu'il nous semble important de sortir de l'invisibilité.

Enseigner à temps partiel en France : un temps de travail « choisi », très marginal

Dans plusieurs pays de l'Union européenne, le temps partiel est la norme d'emploi pour les femmes (80 % des femmes aux Pays-Bas, plus de la moitié au Royaume-Uni, entre 40 et 50 % en Allemagne, en Suède et en Belgique (Vogel

1. Le SNES est le Syndicat national des enseignements du second degré.

2. Le SNEP est le Syndicat national d'éducation physique.

3. L'ensemble de la recherche, avec les deux points de vue disciplinaires, a fait l'objet d'un rapport global : Cau-Bareille et Jarty (2014).

4. Seules les données issues des investigations ergonomiques sont présentées ici.

2012). Il n'en est pas de même en France où il ne représente que 24 % des salariés, hommes et femmes confondus. Le travail à temps partiel y est considéré comme de l'emploi « a-normal » (Maruani et Michon 1998) par rapport à la référence qui reste le temps plein. De fait, il est souvent un temps stigmatisé, dévalorisé. Dans l'imaginaire collectif, il concerne toujours les femmes avant tout et de manière socialement tolérante (Angeloff 2009).

Le secteur de l'enseignement ne déroge pas à cet état de fait. Les temps partiels « choisis » qui sont un cas particulier de temps partiel (voir l'encadré) y sont encore plus faibles : un peu plus d'un enseignant fonctionnaire du second degré sur dix, les femmes y ayant plus recours (15 %) que les hommes (5 %) (Hilary et Louvet 2014), ce qui est très peu comparativement à d'autres pays européens (Siniscalco 2002).

La règle commune du temps partiel dans l'enseignement public français

La règle permet l'exercice à temps partiel pour une fraction du service de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %. On distingue cependant deux configurations :

- le temps partiel « de droit » pour élever un enfant de moins de trois ans, pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant. Il est aussi de droit pour raison de santé sur avis du médecin de prévention ;
- le temps partiel « sur autorisation », pour d'autres raisons que les précédentes (préparations d'examens par exemple, désir de s'engager dans des formations ou mener une activité professionnelle en parallèle par exemple). Il peut être refusé en raison des nécessités du service.

Dans tous les cas, les enseignant.e.s peuvent faire le choix de réduire temporairement leur temps de travail avec la possibilité de revenir à temps complet lorsqu'ils le souhaitent.

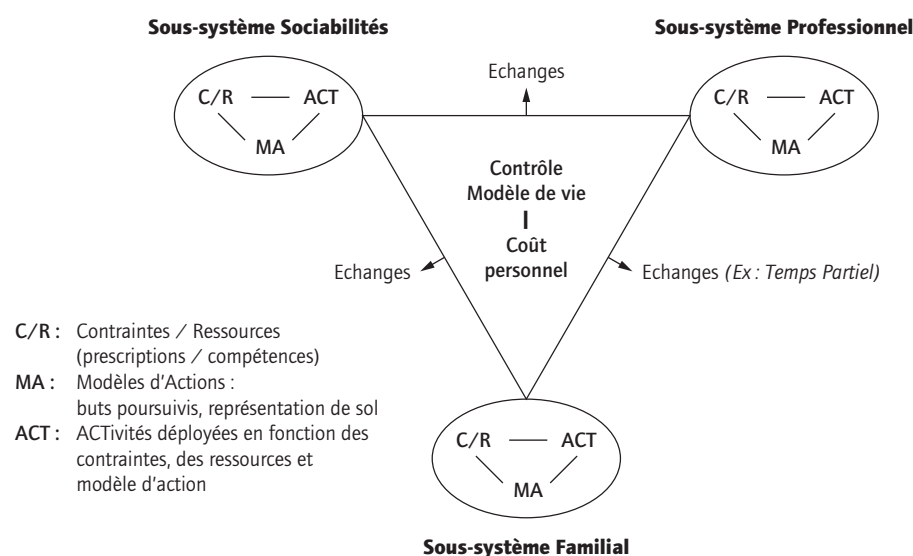
Textes de référence : Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (articles 37 à 40). Note de service 2004-065 publiée au Bulletin officiel de l'Éducation nationale n° 18 du 6 mai 2004.

Selon Ernst (2013), les enseignant.e.s titulaires à temps partiel exercent leur métier presque autant à mi-temps qu'autour de 80 % (respectivement 22 % et 25 %). Les temps réduits y culminent à 34 ans, et concernent préférentiellement des femmes avec de jeunes enfants (temps partiel de droit), ce qui laisserait penser que le temps partiel est par excellence un outil d'arbitrage travail/famille permettant de négocier une phase délicate du parcours de vie. Un second pic se situe en toute fin de carrière (temps partiel sur autorisation). Le passage à temps partiel relève alors d'une stratégie pour tenir en santé jusqu'à la retraite, tout en gardant le plaisir de travailler sans être complètement épuisé (Cau-Bareille 2016).

Méthodologie

Cette recherche s'inscrit dans une approche ergonomique permettant de développer à la fois une approche systémique de l'activité des enseignants en la situant dans ses contextes organisationnel et institutionnel, et dans une approche historique de la santé et de l'activité permettant de saisir l'évolution des formes d'engagement dans le travail au vu des modifications qui interviennent du point de vue de la santé et dans les sphères privées. Elle mobilise le modèle du système des Activités développé par Curie (2002). Ce modèle propose une approche synchronique des formes de subjectivité où chacun cherche des stratégies pour articuler au mieux les trois différents domaines de vie dans lesquels il évolue — professionnel, familial, social — et donc les parcours qui s'opèrent en chacun d'eux (voir la figure 1).

Figure 1 Schématisation du modèle du Système des Activités (d'après Curie 2002)



D'un point de vue méthodologique général, cette recherche-action, dont nous ne présentons ici que les résultats portant sur les temps partiels, relève d'une démarche qualitative. Elle s'est déroulée en trois phases : des entretiens individuels menés avec des enseignants de différents établissements, des entretiens collectifs dans des groupes de travail par discipline enseignée et des entretiens individuels dans le cadre d'une monographie réalisée au sein d'un lycée. Au total, notre échantillon de personnes ayant connu des périodes de temps partiel au fil de leur parcours professionnel est composé de 24 personnes : 18 femmes, 6 hommes.

Tableau 1 Nombre d'enseignant.e.s de notre échantillon ayant pratiqué du temps partiel au cours de leur carrière rencontré.e.s aux différentes étapes de la recherche

	Quotité de temps partiel travaillé	Phase 1 : Entretiens individuels	Phase 2 : Groupes de travail	Phase 3 : Lycée	Total
Hommes	50 %	1		1	2
	De 50 % à 80 %	1	2	1	4
Femmes	50 %	7			7
	De 50 % à 80 %	7		4	11
Total		16	2	6	24

Résultats

Les motifs de la réduction du temps de travail

Tableau 2 Raisons avancées par les enseignant.e.s ayant choisi un temps partiel dans leur parcours professionnel selon le sexe (échantillon de 24 personnes)

Motifs du temps partiel	Hommes	Femmes
S'occuper de jeunes enfants	1/6	14/18
Problèmes de santé ou de fatigue très importante	2/6	9/18
Permettre à un.e collègue de pouvoir faire l'ensemble de son service dans l'établissement		2/18
Pratiquer des activités extraprofessionnelles	2/6	2/18
Désir de se désengager professionnellement du fait d'un traumatisme professionnel	2/6	
Motif pédagogique : mieux faire son travail	1/6	2/18
Préparation de l'agrégation*		1/18

* L'agrégation est en France un concours de recrutement de professeurs soit de l'enseignement secondaire, soit de l'enseignement supérieur.

Deux motifs principaux de la réduction du temps de travail se dégagent nettement des entretiens : « s'occuper de jeunes enfants » et « problèmes de santé/fatigue », les deux arguments pouvant être combinés.

Les temps partiels parentaux⁵ sont majoritaires ; ils sont le fait principalement des femmes ayant de très jeunes enfants (< 3 ans). Il s'agit là de temps partiel « de droit » que l'administration ne peut pas refuser. Ces temps partiels peuvent intervenir dans un contexte de fatigue importante, liée à une difficulté d'articulation travail/gestion de jeunes enfants. Ces résultats sont en concordance avec la littérature sur le temps partiel (Ernst 2013 ; Jarty 2009).

5. Temps partiel légaux accordés aux parents d'enfants de moins de 3 ans.

Deux hommes avancent également cet argument mais cochent systématiquement une autre case : pour l'un « pratiquer une autre activité professionnelle » (39 ans), pour l'autre c'est aussi un motif pédagogique qui est à l'origine de sa décision : « mieux faire son travail d'enseignant » (40 ans). La dimension « prise en charge des enfants » n'est donc pas nécessairement aussi prégnante dans le choix des hommes que dans celui des femmes ; ce qui là aussi est un résultat assez classique (Jarty 2009).

Il existe aussi des temps partiels « sur autorisation » : ils concernent plutôt les enseignant.e.s en fin de carrière ou les personnes ayant des problèmes de santé, moins fréquemment des personnes souhaitant passer des concours ou qui exercent une activité professionnelle en dehors de l'établissement et/ou hors de l'enseignement. Deux hommes en fin de carrière ont également opté pour le temps partiel dans un contexte de « traumatisme professionnel » : l'un a dû affronter un élève qui lui avait craché à la figure et qui l'a désarçonné (60 ans), l'autre a été frappé par un parent d'élève en plein cours (53 ans). Le temps partiel est alors une façon de mettre le travail à distance. Des situations qui ne sont pas rares dans l'enseignement, qui touchent aussi bien des hommes que des femmes, et qui vont nécessairement influencer les choix de se maintenir ou non à plein temps.

Être à temps partiel ne signifie pas pour autant se désengager professionnellement

En grande majorité, les enseignant.e.s rencontré.e.s (90 %) disent profiter du temps libéré pour s'impliquer plus à fond dans la préparation de cours, de projets transversaux ou pour faire des recherches. « Depuis que je suis à temps partiel, je passe beaucoup plus de temps dans la semaine — quand je ne prépare pas mes cours — à faire des recherches, à faire plein de choses ; donc pour moi mon investissement il est intact. Je n'ai pas l'impression d'être différente dans mon boulot. » (F, 49 ans). Pour certains, il s'agit de prendre un temps partiel permettant de mieux faire leur métier, moins dans l'urgence, en articulant un peu mieux les différentes sphères de vie.

Nous avons également constaté que ces temps partiels sont rarement associés à une diminution de la charge de travail. « Moi je trouve que l'Éducation nationale⁶ s'en tire très bien parce que les temps partiels dans l'entreprise, oui, c'est un temps partiel. Mais dans l'enseignement, non ! Quelque part, je me dis oui, j'ai un salaire de temps partiel, mais j'aurai une retraite de temps partiel ; mais j'aurais travaillé toute ma vie à temps complet. Quand on est à 80 %, on revient vite à un temps complet parce qu'on se rend compte qu'à 80 % on est réellement payé moins et on fait un boulot considérable quand même : on fait 100 % de travail ! Le temps partiel c'est un piège. » (F, 41 ans). Cette dimension de piège des temps partiels, déjà soulignée par Vogel (2012 : 21), est rarement abordée et mise en débat, y compris syndicalement. Le problème est que souvent le choix de réduire son temps de travail n'est pas fait en connaissance de

6. Le ministère de l'Éducation nationale français.

cause et suscite beaucoup de déconvenues. Sur ce point, une information sur les risques encourus pourrait être faite par les syndicats.

Les enseignant.e.s à temps partiels n'ont donc pas le sentiment de « démériter du point de vue de leur implication professionnelle » comme l'avait déjà noté Angeloff (2009). Pourtant, ils ont souvent le sentiment d'être considérés par leur chef d'établissement ou les collègues comme des personnes qui se désengagent de leur travail et des préoccupations de l'établissement, alors que les exigences et contraintes institutionnelles sont de plus en plus tendues au fil des réformes qui touchent l'enseignement.

Des temps partiels qui posent problème dans le contexte actuel de réduction des moyens alloués aux établissements scolaires

Au sein du ministère, les réformes qui touchent l'enseignement du second degré depuis plusieurs années contribuent à une densification de l'activité de l'ensemble des acteurs scolaires, enseignants aussi bien que personnels de direction et administratifs.

Cette densification multiforme est liée à deux facteurs principaux. Le premier a trait aux moyens humains et financiers donnés aux établissements qui diminuent chaque année (la proportion d'heures supplémentaires dans les dotations horaires globales étant plus importante) et imposent aux enseignants de faire des heures supplémentaires. « Les chefs d'établissements ont vraiment besoin de donner des heures sup [plémentaires]. Il faut savoir que quand on reçoit la dotation en heures globale des établissements, on leur dit : voilà, vous avez tant d'heures. Il y a toujours une part importante d'heures sup, disons entre 8 et 10 %. Ça veut dire que si un établissement a besoin de 100 % d'heures, on ne va pas lui donner 100 heures, on va lui en donner 90. Et puis, les 10 qui sont dues aux élèves, il faut bien que quelqu'un les fasse en heures sup ; ça, c'est imposé. Or, les gens qui sont à temps partiel ne peuvent pas prendre d'heures sup. Donc, ça pose énormément de problèmes aux établissements. » (F, 36 ans).

Le second facteur est lié à une multiplication des évaluations alors que les moyens humains pour faire passer les examens ne sont pas toujours envisagés ou rémunérés. On compte donc sur la bonne volonté et la disponibilité des enseignant.e.s pour les réaliser.

La difficulté pour la hiérarchie est de faire accepter ce travail supplémentaire à des professeurs dont la charge de travail est déjà importante, alors qu'une partie d'entre eux est à temps partiel, c'est-à-dire dans l'impossibilité de faire des heures supplémentaires du fait de ce statut. Cela va donc générer des tensions.

Des conséquences multiples

Faire le choix de réduire son temps de travail va exposer ces professeurs à de multiples conséquences : des tensions avec la direction, avec les collègues de la même discipline qui doivent assurer le complément de service. Ceci peut avoir une incidence sur l'attribution des classes, leur emploi du temps et leur notation.

Tensions avec la direction

Ces professeurs vont souvent rencontrer des difficultés à faire accepter leur temps partiel. Considérés comme ayant plus de temps disponible que leurs collègues à temps plein, ils sont souvent sollicités pour réaliser des tâches supplémentaires : par exemple, être professeur principal, assurer la surveillance d'examens, accompagner des groupes d'élèves hors de l'établissement... « Celui qui demande un temps partiel, c'est quand même qu'il a envie de passer du temps avec sa famille. Il y a beaucoup de chefs d'établissements qui ne comprennent pas ça, c'est-à-dire que le collègue a moins de cours, donc il a du temps, donc on va tout lui demander : les réunions c'est pour sa pomme, les sorties bénévoles c'est pour sa pomme. Une de mes collègues à temps partiel a dit *Non, non, il n'y a pas écrit du con en gros*. Quand on est à 80 % de son temps, on est à 80 % de son salaire, on ne fait que 80 % des réunions après tout et puis on a moins de classes alors on fait 80 % des conseils de classes. Et du coup, ça n'est pas forcément bien vu par le chef d'établissement qui se dit alors : *Oh oui, à elle, on ne peut jamais rien lui demander !* » (F, 36 ans).

Il en découle des formes diverses de « représailles » mentionnées par 90 % des personnes à temps partiel rencontrées : elles se plaignent d'avoir des emplois du temps « pourris » depuis leur passage à temps partiel, d'être considérées comme la variable d'ajustement des directeurs d'école qui complètent ainsi les trous dans les emplois du temps des élèves sans tenir compte de leurs vœux. « Ils ont profité du fait que j'ai été à temps partiel pour se servir de mon emploi du temps de bouche-trou, de faire aussi bouche-trou dans les salles [de cours], parce que comme je n'étais pas là trop souvent, moins que les autres ; je les dépannais bien en faisant le complément de tout ce qui manquait. J'avais l'impression d'être un bouche-trou complètement. Je passais vraiment la dernière parce que c'était plus facile à faire un emploi du temps de mi-temps. » (F, 41 ans). En effet, leur passage à temps partiel ne leur permet pas nécessairement de libérer davantage de jours ou de demi-journées dans la semaine : « Je ne pense pas qu'ils fassent un aussi "bel emploi du temps" à un temps partiel qu'à un temps complet. Le premier jet d'emploi du temps que j'ai eu en septembre, je venais tous les jours, je faisais 2 heures le matin et 2 heures l'après-midi. » (F, 54 ans). Cette modalité de temps de travail ne favorise donc pas nécessairement un meilleur équilibre vie de travail/vie hors travail. « Je me disais tout le temps : *attention, il faut que tu te prépares, il ne faut pas que tu loupes l'heure ! Dans une demi-heure, il faut repartir*. Je savais que ma journée n'était pas finie avec les élèves, c'est ça qui est le plus dur : c'est d'être détendue quand on sait qu'il va falloir encore y retourner. » (F, 41 ans).

Ces enseignant.e.s se trouvent finalement dans des situations paradoxales. L'éclatement des emplois du temps rend l'articulation des sphères de vie et la gestion des temps plus difficiles, alors même que le motif de prise du temps partiel visait au contraire à créer les conditions d'un meilleur équilibre vie de travail/vie hors travail. D'où des pleurs, des moments de détresse à la lecture de l'emploi du temps en début d'année : « Je pense à certaines scènes de début d'année lors de l'assemblée générale de rentrée où justement les temps partiels découvrent des emplois du temps très déséquilibrés ; et les réactions sont à la hauteur... Si à la lecture de l'emploi du temps, il s'avère que les heures sont réparties de façon à ce que le temps partiel ne soit pas perçu, eh bien on a des scènes vraiment de crises de larmes le jour de la pré-rentrée, et moi je l'ai vu cette année encore. Comme par hasard, les femmes qui s'effondrent le plus, ce sont des femmes qui ont un temps partiel et qui se retrouvent avec un emploi du temps réparti sur toute la semaine. Ce qui tend à montrer que ce temps partiel est important pour elles ; et c'est leur réponse au fait de ne pas vouloir prendre plus d'heures ou de choses comme ça. » (F, 56 ans).

Les temps partiels, qui supposent un sacrifice financier, peuvent finalement être coûteux aux parents qui doivent faire garder leurs jeunes enfants tous les jours du fait d'emplois du temps morcelés.

Il en est de même pour l'affectation des responsabilités : les enseignant.e.s rencontré.e.s ont le sentiment qu'elles sont attribuées prioritairement aux temps pleins, à des personnes « sur qui on peut compter » du fait de leur investissement dans l'établissement et leur acceptation de tâches supplémentaires ; le critère temps de présence prenant le pas sur celui des compétences. 90 % des personnes à temps partiels rencontrées expliquent que concomitamment à leur décision de passer à temps partiel, la direction leur a retiré les « bonnes classes », les « classes à examen⁷ », qu'elles ne retrouveront pas nécessairement lorsqu'elles reviendront à temps plein : « J'ai perdu certains cours lorsque j'ai pris mon temps partiel [classes de Brevet technique spécialisé] que je n'ai pas récupérées à mon retour à temps plein. » (F, 42 ans).

Globalement, ces enseignant.e.s estiment être considéré.e.s et apprécié.e.s différemment que dans la période où elles.ils travaillaient à temps plein : « Une des conséquences du temps partiel, c'est la perte de considération de la hiérarchie. » (F, 32 ans). Cela s'est traduit par une diminution de leur note administrative donnée par le directeur d'école lors de leur passage à temps partiel pour trois d'entre eux. « Moi je pense que le fait d'avoir eu des enfants, d'avoir travaillé à mi-temps, a constitué un frein à ma carrière, en particulier au début. D'ailleurs, je n'avais pas de très bonnes appréciations de la part des proviseurs lorsque j'étais à temps partiel parce que je ne m'investissais pas comme ils le souhaitent. Je me souviens d'une fois où un proviseur avait mis une appréciation dans le sens qu'il avait du mal à m'évaluer parce que je n'étais pas souvent dans l'établissement. Je n'ai pas très bien pris sa remarque ; je suis allée le voir ; il a laissé l'appréciation. Je me disais : le fait d'avoir des enfants, ça m'a pénalisée ! » (F, 43 ans).

7. En France.

Ces traitements différentiels sont à l'origine de mal-être au travail, de rancœurs... et parfois d'un abandon du temps partiel. Ces situations qui s'apparentent aux risques psychosociaux (de l'ordre du harcèlement moral) sont rarement évoquées auprès des collègues ou des syndicats, laissant l'enseignant.e concerné.e seul.e face aux difficultés. En résultent des situations de souffrance réelles, des sentiments d'injustice.

Tensions avec les collègues

La pression des collègues à temps plein autour de l'affectation des classes les plus difficiles est fréquente. Les enseignant.e.s à temps partiel se retrouvent souvent à devoir accepter plus de classes difficiles eu égard à leur disponibilité supplémentaire pour récupérer après les cours. « Dans la négociation des classes, c'est des choses comme : toi tu es à temps partiel, tu as moins d'heures, ça sera sans doute moins dur pour toi si tu as un peu plus les classes de seconde. » (F, 54 ans). Il arrive également que certains collègues posent le problème de la légitimité de leur parole dans les discussions concernant la discipline enseignée : « Mon collègue me reproche assez régulièrement de ne pas être là la moitié de la semaine en gros, parce que moi, c'est ça, je ne suis là que la moitié de la semaine. Et quand il a quelque chose à me reprocher, le truc facile, c'est : de toute façon, toi c'est facile, tu n'es pas là la moitié de la semaine. (...) Oui, ça lui est arrivé de me dire en réunion que de toute façon, vu le temps que j'étais au collège, je n'étais pas concernée ! » (F, 60 ans). On perçoit ici toute la fragilité des collectifs de travail devant assurer des charges de plus en plus lourdes au sein des établissements. Le temps partiel n'est donc pas qu'un enjeu individuel ; il est aussi un enjeu collectif et organisationnel.

Hommes/femmes : les choses se jouent-elles de la même manière ?

Rappelons que les motifs du temps partiel ne sont pas identiques chez les hommes⁸ et les femmes : s'occuper des enfants est majoritaire chez les femmes, minoritaire (mais présent) chez les hommes qui mettent plutôt en avant la pratique d'activités extraprofessionnelles. Par contre, les questions de santé sont évoquées par les deux groupes.

Enfin, si l'on analyse l'impact du sexe sur le vécu du temps partiel, on constate que les problèmes d'emploi du temps, d'affectation des classes se retrouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Mais, si le temps partiel des femmes pour s'occuper de jeunes enfants s'inscrit encore dans des stéréotypes sociaux qui les légitiment, il en va différemment des hommes. « J'ai eu des remarques de la part des collègues de ma discipline d'enseignement... il y avait un peu de surprise, de jalousie : *Oui, financièrement, il peut se permettre de se mettre à temps partiel* ; la surprise aussi qu'un homme dans un foyer se mette à temps partiel. On était quatre dans ma discipline dans l'établissement ; il y en avait deux qui considéraient que ça déstabilisait le fonctionnement du service, et je ressentais pas mal de stress ; ce n'était pas très sain comme cli-

8. Vu le faible nombre d'hommes (6), ces résultats sont indicatifs et à confirmer par une étude plus extensive.

mat. » (H, 39 ans). Souvent leur démarche n'est pas bien comprise et débouche sur des remarques pas toujours très agréables de la part des collègues ou de la direction. De la même façon, le passage à temps partiel pour raison de fatigue, problème de santé, d'épuisement est moins bien admise chez les hommes. « Le temps partiel, il y a deux populations qui le prennent : les femmes en premier et les anciens, et je dis bien anciens parce que les garçons s'y mettent. Les collègues hommes qui prenaient des temps partiels, avant, c'était rarissime, et ils étaient un peu montrés du doigt : *Il prend un temps partiel parce qu'il est fatigué, parce qu'il est usé, qu'il se fait un peu chahuter par les élèves !* ; on disait ça gentiment. C'était presque dévalorisant pour un homme de prendre un temps partiel ; presque ! C'était un peu péjoratif pour nous qui étions plus jeunes. Maintenant ce qui est nouveau, c'est que nous les hommes, on le prend du fait des phénomènes d'usure : on est la première génération à dépasser les 60 ans à travailler par obligation parce qu'on nous oblige maintenant ! » (H, 60 ans).

Conclusion

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, être à temps partiel dans l'Éducation nationale ne s'accompagne pas nécessairement d'une amélioration des conditions de travail et d'une meilleure articulation des sphères de vie. Cela marginalise souvent ces enseignant.e.s dans un système scolaire pensé sur le mode du temps plein et qui connaît une évolution des exigences de présence des professeurs dans les établissements. Dans le huis clos des organisations du travail, des inégalités de traitement existent, pouvant avoir des conséquences sur l'activité même d'enseignement (classes, niveaux scolaires), sur l'organisation temporelle de l'activité (emplois du temps) et sur la santé psychique de ces enseignant.e.s à temps partiel.

Saisir ces éléments suppose d'aller voir le travail de près, d'analyser les évolutions touchant les organisations du travail, de rencontrer les enseignant.e.s, de les amener à s'exprimer sur leurs emplois du temps qui sont un sujet relativement tabou entre collègues et autour desquels se jouent des négociations avec les directions. Sans lieu d'expression de leurs difficultés au sein des établissements, des situations tendues ou abusives échappent aux représentants syndicaux locaux qui ne peuvent pas nécessairement apporter leur soutien aux enseignant.e.s concerné.e.s.

Il nous semble donc important de recréer du dialogue social au sein des écoles non seulement autour des temps de travail, mais également autour de la densification du travail que ces temps partiels révèlent, des critères d'un travail de qualité, de l'évaluation des enseignant.e.s. Cela passe par la sensibilisation des syndicats comme des directeurs d'école à cette question du temps partiel. Comme le suggère Angeloff (2009 : 81), « il importe de mettre en place un accompagnement plus personnalisé des salarié.e.s à temps partiel puisque précisément leur situation les marginalise. Cela suppose plus fondamentalement de considérer enfin le temps partiel comme une catégorie à part entière, en liaison avec la majorité du personnel à temps plein, et non plus comme à part ».

Références

- Angeloff T. (2009) Genre, organisation du travail et temps partiel, in Chappert F. (dir.) Genre et conditions de travail : mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges, Lyon, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 66-84.
- Bué J. (2002) Temps partiel des femmes : entre « choix » et contraintes, Premières synthèses 08.2, Paris, Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques.
- Cau-Bareille D. et Jarty J. (2014) Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré : rapport final, Paris, Syndicat national des enseignements de second degré.
https://www.snes.edu/IMG/pdf/rapport_final_snes_groupe_femmes.pdf
- Cau-Bareille D. (2016) Les enseignantes et enseignants sont-ils égaux face aux contraintes organisationnelles au sein des établissements du second degré?, Pistes, 18 (2). <https://journals.openedition.org/pistes/4831>
- Conseil de l'Union européenne (1998) Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, Journal officiel des Communautés européennes, L 14, 20 janvier 1998.
- Curie J. (2002) Parcours professionnels et interdépendances des domaines de vie, Éducation permanente, 150, 23-32.
- Ernst E. (2013) En 2010, 5,5 millions de salariés travaillent dans la fonction publique, Insee Première 1442, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques.
- Hilary S. et Louvet A. (2014) Enseignants de collège et lycée publics en 2013 : panorama d'un métier exercé par 380 000 personnes, in Guedj H. et Morin T. (dir.) France, portrait social, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques, 25-38.
- Jarty J. (2009) Les usages de la flexibilité temporelle chez les enseignantes du secondaire, Temporalités, 9. <https://journals.openedition.org/temporalites/1057>
- Maruani M. et Michon F. (1998) Les normes de la dérégulation : questions sur le travail à temps partiel, Économies et sociétés, Série AB, 20 (3), 125-164.
- Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, éd. 2013, Paris, Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. <http://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html>
- Siniscalco M.T. (2002) Un profil statistique de la profession d'enseignant, Paris, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.
- Vogel L. (dir.) (2012) Dossier spécial : Arrêts sur le temps de travail, HesaMag, 05, 12-39.