

Fiche d'information :

Conditions de travail - Jours de vacances

Description et objectif de l'indicateur

Indicateur : **nombre de jours de vacances par an (chefs d'exploitation)**

L'objectif de cet indicateur est de mettre en évidence la capacité de récupération et la charge de travail des cadres d'entreprise et de montrer dans quelle mesure les structures opérationnelles, les modèles de remplacement et les mesures d'organisation du travail permettent un nombre suffisant de jours de vacances.

L'indicateur mesure le nombre moyen de jours de vacances pris par an et permet d'évaluer le niveau de stress lié au travail ainsi que les risques potentiels pour la santé et l'économie de l'exploitation.

Il sert de base à des améliorations au niveau des exploitations, à des comparaisons entre les branches et à des mesures politiques visant à renforcer la durabilité sociale dans l'agriculture.

Contexte : dans l'agriculture suisse, le nombre de jours de vacances pris est manifestement bien inférieur à la norme intersectorielle : en moyenne environ 9 jours pour les chefs d'exploitation et environ 7 jours pour les agricultrices, tandis que 24 à 30 % des exploitations déclarent ne prendre aucun jour de vacances. La différence par rapport aux salariés (droit minimum légal : 20 jours) indique qu'il est nécessaire d'agir au niveau structurel.

Chiffres clés en bref

ÉLÉMENT	CONTENU
Unité	Jours/an par personne (direction)
Formule	-
Variables et paramètres	<ul style="list-style-type: none"> Jours de congé pris (jours calendaires, absences payées/non payées) Rôle (chef d'exploitation / codirection) Taux d'occupation (ETP) Facultatif : branche d'activité (culture, élevage, etc.)
Source des données par variable et paramètre	<ul style="list-style-type: none"> Exploitation : saisie des temps/absences, comptabilité, plans d'affectation/services de remplacement Secteur/branche : rapport agricole/RAIS (OFS) pour les benchmarks ; rapport du Conseil fédéral sur les revenus des familles paysannes
Mise à jour	annuelle (entreprise et benchmark sectoriel)
Qualité des données/ Lacunes/ incertitude	Autodéclaration/biais de rappel ; absence de distinction entre « jours de congé » et vacances ; différences selon le secteur d'activité/la saison ; co-direction pas toujours correctement enregistrée (AVS/enregistrement).
Plage de valeurs/ Interprétation	<i>Feu tricolore : rouge < 7 jours</i>

Pertinence (champ d'application / exhaustivité)

Acteurs tout au long de la chaîne de valeur	Utilisations
[x] Production [x] Politique/administration	[x] Rapports internes/à l'échelle du secteur [x] Pilotage/contrôle [x] Gestion des risques [x] Conformité/réglementation [x] Transparence vis-à-vis des clients

Cet indicateur comble une lacune importante dans les données relatives à la charge de travail et au repos des cadres dirigeants et permet une gestion fondée sur des preuves des mesures opérationnelles, sectorielles et politiques. Il facilite la prise de décisions en matière de solutions de remplacement, d'organisation du travail, de programmes sociopolitiques et de gestion des risques. Grâce à une différenciation plus précise des types d'absences, l'indicateur peut également être harmonisé avec des normes internationales telles que ESRS S1-15¹ et GRI 401² relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Levier d'action et horizon d'impact

Mesure (en bref)	Horizon temporel	Changement attendu de l'indicateur	Besoin d'aide
<i>Introduire la planification des congés/services et le suivi des absences (outils simples, rôles de remplacement clairs)</i>	< 1 an	+1 à 3 jours de vacances	non/facile
<i>Remplacement pendant le congé maternité et garde d'enfants (revendication de la SBLV)</i>	1 à 3 ans	+4 à 8 jours de vacances pendant les phases concernées	Oui (fonds/programmes)

Opportunités et limites de l'indicateur

- + Cet indicateur permet de mesurer la capacité de récupération et la charge de travail de la direction de l'entreprise et apporte de la transparence dans un domaine de la durabilité sociale jusqu'ici peu documenté.
- + Il permet des comparaisons à l'échelle du secteur et favorise une gestion fondée sur des données probantes des mesures visant à améliorer l'organisation du travail et les structures de remplacement.
- + Un recensement détaillé des types d'absences permet de se conformer à des normes internationales telles que ESRS S1 et GRI 401.

¹ ESRS S1 Main-d'œuvre propre

² GRI Emploi 2016

- L'indicateur ne recense que le nombre de jours de vacances et ne donne aucune indication sur la qualité réelle de la récupération ou la charge de travail pendant le reste du temps de travail.
- Forte hétérogénéité selon le secteur d'activité (p. ex. élevage), ce qui rend la comparaison difficile.
- Pas de congé minimum légal pour les indépendants. La valeur indicative de 20 jours sert de référence sociale (norme pour les employés selon l'art. 329a CO).