



Évaluation de l'horaire de travail fondé sur la confiance

en application des dispositions transitoires de la modification de la loi sur le personnel du 7 mars 2018 (article T3-1)

Rapport du Conseil-exécutif

Date de la séance du CE : 23 août 2023
Numéro d'affaire : 2017.FINPA.1391
Direction: Direction des finances
Classification : Non classifié

Table des matières

Table des matières.....	2
1. Contexte	3
2. Évaluation de l'horaire de travail fondé sur la confiance	4
2.1 Méthode	4
2.2 Résultats	4
3. Conclusion du Conseil-exécutif	5
3.1 Adaptation des modalités d'application	5
3.2 Application obligatoire du modèle aux nouvelles fonctions	6
3.3 Charge de travail et protection de la santé	8
3.4 Mesure du temps de travail consacré à des projets	9
4. Conséquences financières.....	9
5. Avis de la direction de la magistrature et des associations de personnel	10
6. Prochaines étapes	10

1. Contexte

L'horaire de travail fondé sur la confiance a été instauré le 1^{er} janvier 2020 pour certaines fonctions de l'administration cantonale et de la magistrature en application de la révision de la loi du 16 septembre 2004 sur le personnel (LPers ; RSB 153.01 ; art. 57a). Dans les dispositions d'exécution, le Grand Conseil charge le Conseil-exécutif d'évaluer l'impact de l'article 57a sur les fonctions concernées dans les trois ans suivant son entrée en vigueur et de lui en soumettre le rapport, avec une proposition dans l'éventualité où il jugerait opportun d'étendre ce modèle d'aménagement de la durée du travail à d'autres fonctions ou classes de traitement (art. T3-1 LPers).

Les modalités et le champ d'application de ce modèle sont définis aux articles 57a LPers et 136d et suivants de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1). La liste des fonctions concernées est exhaustive :

- Chancelière ou chancelier et vice-chanceliers ou vice-chancelières
- Secrétaires générales et secrétaires généraux ainsi que leurs suppléantes et suppléants
- Cheffes et chefs d'office
- Commandante ou commandant de police
- Présidentes et présidents de la Cour suprême et du Tribunal administratif ainsi que leurs juges exerçant à titre principal
- Préfètes et préfets
- Présidentes et présidents de l'APEA
- Procureure générale ou procureur général ainsi que ses suppléantes et suppléants
- Cheffe ou chef d'état-major de la direction de la magistrature
- Cheffe ou chef d'état-major du Ministère public
- Procureures et procureurs en chef
- Procureure ou procureur des mineurs en chef
- Cheffe ou chef du Contrôle des finances
- Secrétaire générale ou secrétaire général du Grand Conseil
- Déléguée ou délégué à la protection des données

À ce jour, près de 150 cadres relèvent de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Ils sont dispensés de rendre compte de leur temps de travail et doivent uniquement enregistrer leurs absences, comme les vacances. Ils peuvent choisir deux des trois prestations suivantes pour compenser leurs heures d'appoint :

- a) une allocation annuelle sous la forme d'une indemnité représentant au plus trois pour cent du traitement annuel brut,
- b) une allocation annuelle sous la forme de cinq jours de compensation au maximum,
- c) des cotisations d'épargne supplémentaires de l'employeur à la prévoyance professionnelle de trois pour cent du salaire assuré.

Toutes ces personnes bénéficient en outre du nombre maximal de 33 jours de vacances par an.

2. Évaluation de l'horaire de travail fondé sur la confiance

2.1 Méthode

En vue de l'établissement du présent rapport, l'Office du personnel a réalisé un sondage sur l'horaire de travail fondé sur la confiance auprès des cadres concernés. L'objectif était de recueillir leur expérience et leurs observations concernant l'application de ce modèle, afin d'établir si ses modalités d'application sont adéquates où s'il faut les adapter. Cette enquête a été réalisée en ligne, entre le 5 et le 22 septembre 2022, en français et en allemand. Pour augmenter la valeur probante des résultats, les personnes interrogées étaient invitées à commenter leurs réponses dans un champ prévu à cet effet. Sur les 147 personnes interrogées, 140 ont répondu, ce qui représente un taux de retour de 95 pour cent¹. Ce très bon score confère aux résultats un fort caractère probant et une bonne représentativité de l'opinion des personnes concernées.

2.2 Résultats

Globalement, la satisfaction vis-à-vis de l'horaire de travail fondé sur la confiance est relativement élevée et les personnes interrogées jugent qu'il n'y a pas lieu d'adapter ses modalités d'application sur le fond. Les résultats de ce sondage sont détaillés dans le compte rendu d'évaluation du 25 octobre 2022 (cf. annexe), auquel est annexé le questionnaire utilisé.

Synthèse des résultats :

- Les personnes interrogées sont majoritairement plutôt satisfaites (39 %), voire très satisfaites (31 %) de ce modèle. 19 pour cent sont plutôt insatisfaites et 4 pour cent sont mécontentes. 7 pour cent n'ont pas répondu à cette question.
- Les personnes interrogées estiment à une écrasante majorité que l'horaire de travail fondé sur la confiance n'a pas impacté leur motivation (71 %) ou qu'il l'a renforcée (19 %). Près de 10 pour cent déclarent qu'il l'a amoindrie.
- 88 pour cent considèrent qu'il est suffisamment souple, contre 10 pour cent d'avis contraire. 2 pour cent n'ont pas répondu à cette question.
- La majorité (61 %) trouve que l'indemnisation des heures d'appoint est adéquate alors qu'un bon tiers (36 %) la juge insuffisante, soulignant que les dispositions en vigueur défavorisent particulièrement les cadres à temps partiel appelés à travailler le week-end, les jours fériés ou les jours où ces personnes ne sont pas censées travailler. 3 pour cent n'ont pas répondu à cette question.
- Les avis sont partagés quant à l'opportunité d'étendre l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres fonctions ou classes de traitement : près de 44 pour cent contre et 46 pour cent, pour. 10 pour cent n'ont pas répondu à cette question.
- Par ailleurs, le sondage a montré que la culture de la confiance n'est pas partout de mise. En outre, il apparaît que ce modèle inquiète quant à la protection de la santé et à l'équilibre entre travail et vie privée. Les personnes interrogées appellent donc le canton de Berne à jouer son rôle de protecteur en sa qualité d'employeur.

¹ Le taux de retour net (réponse à toutes les questions) est de 88%.

3. Conclusion du Conseil-exécutif

Compte tenu des résultats du sondage, le Conseil-exécutif discerne un potentiel d'amélioration des moyens de compensation (cf. point 3.1). Étant donné qu'une majorité des personnes interrogées sont satisfaites de l'horaire de travail fondé sur la confiance, il est en outre favorable à son extension à certaines fonctions des classes de traitement (CT) 25 à 28 (cf. point 3.2). Enfin, il soutient totalement l'idée que ce modèle ne doit pas remettre en cause la protection de la santé (cf. point 3.3).

3.1 Adaptation des modalités d'application

Avec ce modèle, les heures de travail ne sont plus enregistrées, si bien qu'il n'y a plus de rattrapage possible d'heures effectuées en plus de la durée réglementaire. Les jours de repos doivent être décomptés des vacances ou des jours de compensation. Aux échelons hiérarchiques concernés, il est légitime de compter sur un investissement professionnel exceptionnel, lequel se reflète dans la rémunération et les prestations supplémentaires dont bénéficient les cadres relevant de l'horaire de travail fondé sur la confiance. L'évaluation montre cependant que les heures d'appoint ordonnées les jours habituellement non travaillés placent en particulier les cadres à temps partiel dans des situations insatisfaisantes.

Le Conseil-exécutif se refuse néanmoins à augmenter le nombre réglementaire de jours de compensation. En revanche, il entend assouplir les possibilités de compensation : les heures de travail qui sont effectuées le week-end, les jours de repos ou les jours d'ordinaire non travaillés pour faire fonctionner le service doivent pouvoir être récupérées sans avoir à les décompter des vacances ou des jours de compensation, la personne concernée étant libre de les rattraper ou non. Cette règle vaut exclusivement pour les missions nécessaires au fonctionnement du service (p. ex. en cas d'élection/votation, durant les sessions, en cas de catastrophes naturelles exceptionnelles) ; elle ne s'applique pas aux heures accomplies le week-end en raison d'un volume de travail temporairement élevé.

Le canton de Berne tient à favoriser le travail à temps partiel, même au niveau de l'encadrement. Il estime que l'attrait des conditions d'engagement est essentiel pour recruter et pour fidéliser le personnel. C'est pourquoi il lui paraît indispensable que les cadres aient la possibilité de décider eux-mêmes de récupérer ou non des heures d'appoint qu'ils ne peuvent pas éviter. Cette adaptation améliore la situation, en particulier celle des cadres à temps partiel, ce qui devrait renforcer la satisfaction vis-à-vis de l'horaire de travail fondé sur la confiance et contribuer à un bon équilibre entre travail et vie privée. Il est possible de la mettre en application sans modifier l'ordonnance sur le personnel. Cette nouvelle règle sera définie dans le mémento sur l'horaire de travail fondé sur la confiance (version du 18.12. 2019), dont la question 11 sera également actualisée :

Point ajouté au mémento : Compensation des heures d'appoint devant être effectuées pendant les jours de repos pour assurer le fonctionnement du service

Par définition, la notion d'heures accumulées au-delà de la durée réglementaire du travail et ouvrant droit à un repos compensateur équivalent n'existe plus avec l'horaire de travail fondé sur la confiance. Toute journée de repos doit être décomptée des vacances ou des jours de compensation. Cette règle ne s'applique toutefois pas aux heures d'appoint que les cadres relevant de l'horaire fondé sur la confiance doivent effectuer le week-end, les jours fériés ou les jours habituellement non travaillés pour assurer le fonctionnement du service ou sur ordre. Ces personnes jugent elles-mêmes de l'opportunité de décompter ces heures de leurs jours de vacances ou de compensation. Par contre, le travail qu'elles accomplissent le week-

end pour venir à bout d'un volume de travail passagèrement élevé ne tombe pas sous le coup de cette réglementation. Il est compensé par le biais de l'indemnisation exposée au point 6.

Actualisation de la question 11 : Pourquoi l'option « jours de compensation » a-t-elle été mise en place?

Le devoir d'assistance de l'employeur s'applique également avec l'horaire de travail fondé sur la confiance. L'employeur doit éviter toute surexploitation de ses agents et agentes. L'option « jours de compensation » est donc offerte à toutes les personnes qui préfèrent bénéficier de davantage de jours de repos plutôt que d'une indemnité plus élevée (p. ex. celles qui travaillent à temps partiel et qui doivent assumer des tâches d'encadrement). ~~La loi ne prévoit toutefois pas la possibilité d'une compensation temporelle supplémentaire – par exemple la « constitution » de jours de compensation additionnels.~~

Tableau 1 : Adaptation du mémento sur l'horaire de travail fondé sur la confiance

Les résultats du sondage n'imposent aucune autre adaptation des modalités d'application. Quelques rares personnes sont d'avis que les cadres disposant déjà de 33 jours de vacances en raison de leur âge devraient pouvoir bénéficier des trois formes d'indemnisation proposées. Or, les personnes de cette classe d'âge ont davantage d'échelons de traitement et donc une rémunération plus élevée que leurs collègues plus jeunes. L'allocation compensatrice étant proportionnelle au traitement, elle les avantage : elle est plus élevée que celle de leurs plus jeunes collègues, ce qui compense ce qui est perçu par certains comme un « désavantage ».

3.2 Application obligatoire du modèle à de nouvelles fonctions

Après que le Grand Conseil eut adopté les motions 258-2009 Fuchs (Berne, UDC) et 287-2009 Kneubühler (Nidau, PLR), la Commission des finances avait demandé, en 2016, que l'horaire de travail fondé sur la confiance soit institué pour les personnes des classes de traitement (CT) 27 à 30 et que son application facultative à tout le personnel des CT 24 à 26 soit mise à l'étude. L'obligation de travailler selon l'horaire de travail fondé sur la confiance a alors été instaurée pour certaines fonctions des classes de traitement 27 à 30 à l'occasion de la révision de la loi sur le personnel (LPers) qui a pris effet le 1^{er} janvier 2020. Simultanément, la possibilité de l'étendre ultérieurement à d'autres fonctions a été conférée au Conseil-exécutif (article 57a, alinéa 3 LPers).

L'horaire de travail fondé sur la confiance est usuel dans le secteur privé, mais aussi dans l'administration fédérale et les entreprises qui lui sont liées. Étant donné qu'il renforce le sens des responsabilités et favorise l'efficacité, il est légitime de l'étendre à d'autres fonctions d'encadrement de l'administration cantonale, d'autant plus qu'il a recueilli les faveurs de la majorité d'après les résultats du sondage. Son extension répond en outre à la volonté initiale du Grand Conseil et est explicitement mentionnée au chiffre 1 des dispositions transitoires de la révision 2020 de la LPers (art. T3-1 LPers).

Cependant, ce modèle entame sérieusement les conditions d'engagement des personnes concernées. Le Conseil-exécutif est donc d'avis qu'il doit rester réservé aux fonctions conférant beaucoup d'autonomie et une responsabilité décisive quant à la définition et à la réalisation des objectifs d'une Direction ou d'un office. Dans le canton de Berne, c'est actuellement la fonction qui détermine son application (alors que c'est la classe de traitement dans l'administration fédérale). Le Conseil-exécutif entend l'étendre selon cette même approche.

Il envisage donc de le rendre obligatoire pour certaines fonctions du deuxième échelon hiérarchique **conférant une très grande marge de manœuvre et l'entière responsabilité des résultats et de la direction**. Ce sont en règle générale les fonctions de membres de la direction d'un office ou les fonctions de direction d'une unité administrative comparable. **L'obligation de travailler selon ce modèle** s'étendra donc aux fonctions suivantes, soit à environ 160 personnes :

Classe de traitement (CT)	Intitulé de la fonction
28	Cheffe/Chef de la police judiciaire
28	Suppléante/suppléant de la commandante/du commandant de la Police cantonale
27	Direction de section 4
27	Cheffe/Chef de section la Police
27	Directrice/Directeur d'établissement I
27	Planificatrice/Planificateur des finances cantonales
27	Secrétaire générale / secrétaire général de la Cour suprême / du Tribunal administratif
26	Direction de section 3
26	Cheffe/Chef de section I Police
26	Déléguée/Délégué aux affaires ecclésiastiques et religieuses
26	Directrice/Directeur d'établissement II
26	Directrice/Directeur INFORAMA
26	Conservatrice/Conservateur du registre foncier
26	Cheffe/Chef des finances la (nouveau : Direction finances et controlling 6)
26	Direction de service juridique de Direction 1
26	Directrice/Directeur du Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee
26	Cheffe/Chef d'office régional des poursuites et faillites
25	Direction de section 2
25	Directrice/Directeur d'établissement III
25	Inspectrice/Inspecteur de la pêche
25	Cheffe/Chef des ressources humaines I (nouveau : Direction RH de direction 3)
25	Inspectrice/Inspecteur de la chasse
25	Cheffe/Chef du service de la promotion de la nature
25	Cheffe/Chef des finances I (nouveau : Direction finances et controlling 5)
25	Cheffe/Chef de centre d'expertises et d'examens I
25	Directrice/Directeur de foyer scolaire
25	Cheffe/Chef du Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme

Tableau 2 : Extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance à d'autres fonctions

Conformément à la réglementation actuelle, l'horaire de travail fondé sur la confiance vaut pour une fonction précise (signalée par un astérisque [*] à l'annexe 1 de l'OPers). Les seules fonctions considérées sont celles qui confèrent une grande marge de manœuvre et la responsabilité correspondante. La limite étant fixée à la CT 25, le modèle ne s'applique pas aux cheffes et chefs de section du deuxième niveau hiérarchique (CT 24), ce qui peut créer une inégalité de traitement au sein d'une même direction d'office. S'il était étendu à la fonction « Direction de section 1 » figurant en CT 24, il concernerait environ 120 personnes de plus.

Options examinées mais rejetées

Extension à toutes les fonctions des CT 24 à 26 avec application obligatoire

Près de 460 personnes de plus seraient concernées. L'horaire fondé sur la confiance s'appliquerait à toutes les fonctions d'une même CT, autrement dit également aux fonctions du troisième niveau hiérarchique ainsi qu'à des fonctions ne conférant pas une très grande marge de manœuvre. Cela pourrait avoir un effet démotivant et diminuer le désir de s'occuper de tâches supplémentaires (p. ex. participation à des groupes de travail). À cet échelon hiérarchique, il y a moins de tâches d'encadrement que de collaboration et il n'est guère possible de déléguer. En outre, cette extension créerait un modèle incohérent. En effet, certaines personnes des CT 27 à 30 ne relèvent actuellement pas de l'horaire fondé sur la confiance, notamment les juges ainsi que les procureures et procureurs. L'option consistant à les laisser hors du champ d'application de l'horaire fondé sur la confiance tout en étendant celui-ci à des personnes de CT inférieures est indéfendable². Elle n'est pas conforme au système actuel éprouvé, selon lequel le champ d'application du modèle dépend de la fonction.

Extension à toutes les fonctions des CT 24 à 30 avec application obligatoire

L'horaire fondé sur la confiance s'appliquerait à 700 personnes supplémentaires et, là encore, à toutes les fonctions d'une même CT. Cette option présente les mêmes inconvénients que la précédente, sauf qu'elle ne crée pas d'incohérence. Elle intégrerait les fonctions judiciaires dans le champ d'application du modèle, alors qu'elles ne le sont pas à ce jour.

Extension sur la base du volontariat (choix entre horaire fondé sur la confiance et temps de travail annualisé)

Dans l'administration fédérale, les employées et employés des classes de salaire 18 à 29 peuvent, en accord avec leur supérieur hiérarchique, appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance (art. 64b, al. 3 OPers fédérale). Les cantons de Bâle-Ville et de Lucerne appliquent une réglementation équivalente à des classes de salaire même moins élevées. Comme la mise en application de ces réglementations est décentralisée dans les départements et services, on ne dispose d'aucune information sur le nombre de personnes concernées ni d'aucun compte rendu d'évaluation de portée générale. L'administration fédérale observe que l'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance a tendance à s'intensifier. Le Conseil-exécutif s'oppose à l'instauration de ce modèle sur une base facultative. En effet, la coexistence de différentes réglementations compliquerait le système et pourrait semer la discorde au sein des équipes. En outre, le caractère facultatif pourrait avoir des effets pervers : les personnes effectuant beaucoup d'heures d'appoint auraient tendance à ne pas opter pour l'horaire fondé sur la confiance. Inversement, celles qui n'ont pas besoin de recourir aux heures d'appoint le choisiraient, ce qui augmenterait le coût pour le canton de Berne étant donné que l'horaire de travail fondé sur la confiance est assorti d'une indemnisation financière. Le Conseil-exécutif estime donc que c'est à l'employeur de définir les personnes qui travaillent selon ce modèle.

3.3 Charge de travail et protection de la santé

L'horaire de travail fondé sur la confiance repose sur la responsabilité individuelle dans l'accomplissement des tâches confiées. Les cadres qui en relèvent n'enregistrent pas leur temps de travail, à charge pour elles d'organiser comme bon leur semble leurs journées et semaines pourvu

² Justification de cette exclusion (direction de la magistrature 2018) : « La poursuite pénale et la jurisprudence sont au cœur de ces fonctions. Lorsqu'elles impliquent des responsabilités de direction, celles-ci y sont peu importantes et secondaires par rapport aux missions centrales que sont la gestion et la responsabilité des affaires. Le volume du travail très qualifié qui les constitue varie selon le nombre d'affaires à traiter et, pour ce qui concerne la gestion des affaires, en fonction de facteurs extérieurs. Elles laissent peu de place à l'aménagement individuel du temps de travail. L'horaire de

de respecter les délais. Le Conseil-exécutif est explicitement favorable à la libre organisation du temps de travail, dans le respect toutefois des règles qui le régissent et de celles qui s'appliquent aux repos. Autrement dit, les cadres appelés à organiser leur temps de travail et leurs responsables hiérarchiques doivent garder l'impératif de protection de la santé à l'esprit. Il faut régulièrement mesurer la charge de travail. La conciliation entre travail et vie privée est une importante préoccupation du canton de Berne dans son rôle d'employeur.

3.4 Mesure du temps de travail consacré à des projets

Les personnes travaillant selon l'horaire fondé sur la confiance n'enregistrent plus leur temps de travail. Elles doivent uniquement saisir leurs absences dans le système, par exemple en cas de maladie, et peuvent continuer à y noter les heures qu'elles consacrent à des projets et devant faire l'objet d'un suivi. Dans leur cas, le calcul du solde horaire y est désactivé, mais c'est la seule différence par rapport aux autres membres du personnel. De cette manière, il est possible d'éditer des états des heures consacrées à des projets.

4. Conséquences financières

Pour calculer les conséquences financières de l'instauration de l'horaire de travail fondé sur la confiance, on avait admis l'hypothèse que le travail d'appoint représentait 10 à 20 pour cent du temps de travail des cadres supérieures et supérieurs, soit environ 20 à 40 jours par an, et que les cadres moyens en cumulent moins. Il n'existe toutefois aucune mesure centralisée du travail d'appoint effectif par groupe de classes de traitement. Le tableau ci-dessous montre que le coût d'une extension de ce modèle à certaines fonctions des CT 25 à 28 serait quasiment nul dans l'hypothèse de 10 jours de travail d'appoint par an³. Il indique aussi l'économie ou le surcoût qui en résulterait avec respectivement 5 ou 15 jours de travail d'appoint par an.

Extension aux fonctions des CT 25 à 28	Coût
Nombre de personnes concernées : 160	
Somme de leurs traitements bruts	26 200 000
Allocation de 3% du traitement brut	786 000
Cotisations sociales 25%	196 500
Coût total de l'allocation	982 500
Total des traitements assurés ⁴	22 300 000
Cotisations d'épargne supplémentaires de 3% des traitements assurés (sans allocation)	669 000
Coût total de l'allocation et des cotisations d'épargne	1 651 500
Pour 10 jours de travail d'appoint moins provision disparaissant avec l'horaire de travail fondé sur la confiance ⁵	1 545 600
Coût total par an	105 900
Pour 5 jours de travail d'appoint moins provision disparaissant avec l'horaire de travail fondé sur la confiance	772 800
Coût total par an	878 700
Pour 15 jours de travail d'appoint moins provision disparaissant avec l'horaire de travail fondé sur la confiance	2 318 400
Coût total par an	- 666 900

Tableau 3 : calcul du coût comprenant une allocation de 3% du traitement plus 3% de cotisations d'épargne supplémentaires à la caisse de pension

travail fondé sur la confiance convient aux personnes exerçant des responsabilités de direction, qui peuvent gérer individuellement la majorité de leurs tâches et aménager elles-mêmes l'essentiel de leur temps de travail. » [Trad].

³ Calculs effectués selon la même formule que ceux du rapport relatif à la révision 2020 de la LPers (coûts de l'indemnisation financière moins les provisions disparaissant en raison de l'horaire fondé sur la confiance)

⁴ Traitements bruts moins déduction de coordination

⁵ Nombre de jours x durée quotidienne réglementaire du travail x salaire horaire x nombre de personnes = 10 x 8,4 x 115 x 160

5. Avis de la direction de la magistrature et des associations de personnel

La direction de la magistrature se félicite que les juges de première instance ainsi que les procureures et procureurs restent exclus du champ d'application de l'horaire de travail fondé sur la confiance. Elle s'oppose à son extension aux fonctions de secrétaire générale ou général de la Cour suprême et du Tribunal administratif.

L'APEB et le SSP sont défavorables à son extension à d'autres fonctions, mais n'y sont pas fermement opposés. Ils craignent que cela nuise à la santé des agentes et agents tout comme à l'attrait du canton de Berne sur le marché du travail. Ils pensent qu'il serait ensuite plus difficile de recruter. Ils se félicitent que les missions ordonnées puissent être compensées par des jours de repos et pensent que cela résoudra le problème des cadres à temps partiel. L'APEB trouve que le calcul des conséquences financières se fonde sur un trop grand nombre d'hypothèses et qu'il montre bien que le canton a l'intention de faire des économies grâce à l'horaire de travail fondé sur la confiance.

6. Prochaines étapes

Le mémento sur l'horaire de travail fondé sur la confiance va être actualisé conformément au point 3.1 ci-avant. La nouvelle réglementation entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Il est prévu d'étendre l'horaire de travail fondé sur la confiance aux fonctions définies au point 3.2 à compter du 1^{er} janvier 2025 au plus tard, par modification de l'annexe 1 de l'OPers. L'application de cet horaire sera obligatoire pour toutes ces fonctions, qui y seront signalées comme c'est le cas des fonctions actuellement concernées.

La Direction des finances est chargée d'évaluer l'extension de l'horaire de travail fondé sur la confiance trois ans après son instauration et d'en rendre compte au Conseil-exécutif.

Annexe

- Évaluation de l'horaire de travail fondé sur la confiance (compte rendu du 25 octobre 2022)