

Question écrite N° 3860

Temps de travail et timbrage : une situation à clarifier

Frédéric Juillerat (UDC)

Réponse du Gouvernement

Le Gouvernement privilégie une politique du personnel fondée sur la responsabilité, la confiance et l'atteinte des objectifs plutôt que sur une logique de surveillance des comportements individuels. Cette approche managériale moderne repose sur l'idée que l'engagement, l'autonomie et le sens des responsabilités constituent les meilleurs garants d'un service public efficace et de qualité.

Dans ce contexte, le Gouvernement considère que les mécanismes de contrôle doivent demeurer proportionnés et ciblés sur les obligations essentielles liées à l'activité professionnelle.

En complément aux indications ci-dessus, le Gouvernement répond de la manière suivante aux questions posées.

1. Le Gouvernement est-il conscient de cette situation et du fait que les heures effectivement rattrapées sont insuffisantes par rapport aux huit jours octroyés ?

Le Gouvernement connaît cette situation et considère qu'elle doit être appréciée globalement et non isolément, à la lumière de l'ensemble des mécanismes de compensation prévus dans l'organisation du temps de travail de l'administration cantonale.

Pendant de nombreuses années, l'administration cantonale jurassienne a appliqué une pratique interne consistant à réduire l'horaire de travail la veille des jours fériés. Cette pratique a été abandonnée depuis de nombreuses années. Aujourd'hui, l'approche privilégie davantage l'autonomie des collaborateurs dans la gestion de leur temps de travail. Plutôt que d'imposer un départ anticipé identique pour tous, l'État accorde deux jours de compensation, appelés « ponts à choix », que chacun peut utiliser en fonction de ses besoins et des nécessités du service. Cette évolution reflète une logique de responsabilisation : le cadre est fixé par l'employeur, mais une partie de l'organisation du temps est laissée à l'appréciation des collaborateurs.

Par ailleurs, les collaborateurs perdent chaque année un volume important d'heures variables sans compensation ni rémunération. En vertu de l'article 61, alinéa 1, de l'Ordonnance sur le personnel de l'État (RSJU 173.111 ; ci-après : OPer), le solde positif des heures variables ne peut excéder deux semaines de travail au 30 septembre. Toute heure dépassant cette limite est automatiquement supprimée. Chaque année, plus de 3'500 heures variables sont ainsi supprimées en application de cette disposition, ce qui représente près de deux équivalents plein temps. Ces heures ont pourtant été consacrées à l'exécution des missions de l'État et au service de la population jurassienne.

Dans ce contexte, les deux jours de pont à choix participent à un équilibre global du régime de travail. Ils constituent une forme de souplesse accordée aux collaborateurs, tout en tenant compte du fait que certains jours fériés tombent régulièrement sur des jours de repos et qu'un nombre important d'heures variables est perdu chaque année sans aucune compensation.

2. Entend-il régulariser cette situation dès 2027, en ajustant le temps de travail journalier, qui devrait s'élever à 8.15 heures ?

Non. Le Gouvernement renvoie aux explications figurant sous la question 1.

3. Ne serait-il pas opportun d'intégrer dans le système de timbrage NOVA un décompte journalier automatisé spécifique de rattrapage, afin de garantir un suivi précis et éviter qu'une telle problématique ne se reproduise ?

En vertu de l'article 42, alinéa 2, OPer, l'horaire de travail des employés de l'administration cantonale est majoré d'une heure par semaine, pour un emploi à plein temps, afin de compenser les jours de congé arrêtés annuellement par le Gouvernement.

Ce mécanisme est déjà intégré dans le système d'enregistrement du temps de travail. Les heures de rattrapage ne font donc pas l'objet d'un décompte distinct, puisqu'elles sont prises en compte directement dans l'horaire de référence de chaque collaborateur servant au calcul du temps de travail à effectuer. Le système NovaSmart assure ainsi automatiquement le suivi du temps de travail enregistré par rapport à cet horaire.

Dès lors, la mise en place d'un décompte journalier automatisé spécifique de rattrapage n'apparaît pas nécessaire. Le rattrapage fait déjà l'objet d'une prise en compte automatique dans les paramètres de calcul du temps de travail et son suivi est assuré en continu par le système.

4. Enfin, le Gouvernement envisage-t-il de rendre obligatoire le timbrage de toutes les pauses, y compris celles liées à la consommation de cigarettes ?

Non. Le Gouvernement n'envisage pas de rendre obligatoire le timbrage de toutes les pauses. Il entend privilégier une politique du personnel fondée sur la confiance, la responsabilisation des collaborateurs et la responsabilité managériale, plutôt que sur une logique systématique de contrôle des comportements individuels.

Cette orientation ne signifie toutefois pas que les collaborateurs disposent librement de leur temps de présence ni que les règles relatives aux pauses cessent de s'appliquer. La durée des pauses est fixée à 15 minutes par demi-journée. Les interruptions de travail, quelles qu'elles soient, qui excèdent cette durée doivent être décomptées du temps de travail et, par conséquent, faire l'objet de détimbrage.

Dans ce contexte, le rôle du manager n'est pas de surveiller chaque comportement, mais de garantir le cadre de fonctionnement, d'accompagner les équipes dans l'exercice de cette autonomie et d'intervenir, lorsque des dérives ou des abus sont constatés, afin de préserver l'équité, le bon fonctionnement du service et l'atteinte des résultats attendus. Il est également attendu des collaborateurs qu'ils consacrent leurs heures de présence à l'accomplissement de leurs tâches et qu'ils respectent les règles applicables en matière de temps de travail et de pauses.

Dans cette perspective, le rôle des responsables hiérarchiques évolue. Il consiste moins à intervenir dans chaque décision opérationnelle qu'à donner du sens à l'action collective, à fixer un cadre clair et à créer les conditions permettant aux équipes de remplir leurs missions. Une approche fondée sur la confiance et l'autonomie ne remet nullement en cause l'autorité. Elle repose au contraire sur une répartition plus pertinente des responsabilités, où chacun agit à son niveau de compétence tout en restant responsable de ses actes.

Dans un environnement qui nécessite adaptabilité et changement, la performance de l'organisation dépend également de la qualité des relations de confiance qui s'établissent entre les individus. Lorsque la confiance est présente, les échanges gagnent en fluidité, les décisions peuvent être prises plus efficacement et les ressources sont mobilisées de manière plus pertinente. Les organisations deviennent ainsi plus agiles, plus résilientes et mieux à même de répondre aux attentes des citoyens.

En conclusion, la politique du personnel de l'Etat évolue vers un modèle qui vise à concilier autonomie, responsabilités et exigence. Ce changement de paradigme implique que les rôles et responsabilités de chacun soient clairement définis et compris. La confiance ne signifie pas l'absence de contrôle, mais un contrôle exercé au niveau pertinent, principalement par le management et au regard du respect des règles en place, du fonctionnement du service et des résultats attendus.

Delémont, le 25 août 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JBM', with a long horizontal stroke extending to the right.

Certifié conforme par le chancelier d'Etat
Jean-Baptiste Maître