

Création de postes au sein de l'Administration communale à la suite d'une analyse menée par un groupe d'experts externe et demande de création d'un service spécifique pour les ressources humaines

(Les termes du présent document s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin)

1. PREAMBULE

L'Administration de la ville de Delémont se compose de cinq départements :

- Département cohésion sociale, jeunesse et logement ;
- Département culture, sports et écoles ;
- Département mairie et promotion économique ;
- Département énergie et eaux ;
- Département urbanisme, environnement et travaux publics.

L'Administration communale compte 194 fonctionnaires, soit 159,74 EPT, à quoi s'ajoutent 59 personnes auxiliaires à contrat à durée indéterminée et 204 personnes auxiliaires à contrat à durée déterminée (remplacements dans divers secteurs de l'Administration communale), ce qui représente au total 457 collaborateurs, soit 239 emplois plein temps (EPT).

En ce qui concerne les postes autorisés par le Législatif mais non occupés actuellement, le Conseil communal relève que ce point particulier a fait l'objet d'une réflexion au niveau du Service du personnel et des chefs de service. L'Exécutif a admis que certains postes étaient occupés par du personnel auxiliaire (remplacement et autres) et il met en exergue le fait qu'une partie des pourcentages vacants correspond aux souhaits du personnel communal qui a la possibilité, chaque année et sous réserve du bon fonctionnement du service, de diminuer son taux d'occupation entre 1 et 20%, avec garantie de le récupérer sur demande pour le début d'une nouvelle année.

Ainsi, prenant en compte les débats des commissions de la Mairie, des Finances et de la CGVC, le Conseil communal s'engage, à court terme, à présenter un état des lieux et à soumettre au Législatif les suppressions à apporter à la liste des postes autorisés. A noter toutefois que, dans le présent message, la suppression de différentes fonctions est soumise au Conseil de Ville.

A la suite d'un moratoire décidé par l'Exécutif, depuis 2008, le Conseil communal a procédé à un gel des engagements de personnel à l'exception, notamment, de postes en lien avec la Maison de l'Enfance qui sont attribués par le Canton, sur demande de la Ville, et dont les salaires sont pris à la répartition des charges. De ce fait, vu l'important développement de la ville de Delémont, que cela soit aux niveaux économique, urbanistique, social, culturel, de ses infrastructures ou de sa population qui a passé de 11'460 en 2008 à 12'490 à fin 2017, il est nécessaire d'adapter les ressources humaines de l'Administration communale aux besoins réels. Citons encore le développement de la zone industrielle qui a connu un développement important, passant de 9'050 emplois en 2005 à 12'835 en 2016. Cette évolution représente une augmentation de 3'785 emplois, soit 42 %.

Ainsi, pour répondre aux besoins, il s'avère que différentes tâches communales sont actuellement effectuées par des prestataires externes, sous forme de mandats et avec l'appui de chargés de mission, faute de ressources internes disponibles. Le Conseil communal constate également de très nombreuses heures supplémentaires et des soldes de vacances non prises, de façon répétée pour l'ensemble du personnel des secteurs dont il est question, ce qui démontre également une surcharge permanente pour répondre aux besoins dans les différents services communaux.

Par conséquent, considérant ce qui précède, le Conseil communal s'est saisi du dossier en automne 2017. Après un examen approfondi de la situation, il a décidé de mandater un bureau externe pour faire une analyse générale des besoins en personnel pour l'ensemble de l'Administration communale. Il a également décidé de faire évaluer la proposition de créer un poste spécifique de responsable en ressources humaines, vu l'importance du secteur.

De plus, pour l'ensemble des demandes de création de postes du présent message, l'analyse des besoins a été poussée jusqu'à la rédaction précise du cahier des charges de chacune des fonctions proposées. Dans ce cadre, le Conseil communal est ouvert à des partages de postes (job-sharing) comme cela se pratique dans d'autres administrations ainsi que dans le secteur privé. En ce qui concerne la formation professionnelle, y compris pour ce qui touche au perfectionnement de ses collaborateurs, le Conseil communal soutient une politique active dans ce domaine. Ainsi, ce ne sont pas moins de 11 stagiaires HES-HEG, 9 stagiaires Maison de l'Enfance, 7 apprentis employés de commerce, 4 agents en information documentaire, 3 agents d'exploitation/conciergerie et 1 apprenti électricien de réseau, qui sont actuellement en cours d'études à la Ville. Par ailleurs, le Conseil communal entend donner la possibilité, aux personnes en situation de handicap, de pouvoir occuper des postes au sein de l'administration.

Cette analyse, conduite par des experts externes à la région et sans lien avec la Ville, a ainsi permis à l'Exécutif de tirer les conclusions qui s'imposaient et de soumettre le présent rapport au Conseil de Ville en vue de la création de postes au sein de l'Administration communale, ci-dessous présentés. La création des postes permettra au Conseil communal de disposer des ressources humaines nécessaires pour mener à bien les différents développements en cours et les développements futurs et de réaliser les objectifs définis dans le cadre de son Programme de législation 2018-2022 et ceux qui suivront.

2. OBJECTIFS DU MANDAT ATTRIBUE A REFLECTA SA

Le Conseil Communal a fixé les objectifs suivants au Bureau d'analyse reflecta SA :

- analyser les besoins en personnel des services communaux en fonction des tâches attribuées par la loi ou demandées par la politique ;
- comparer les effectifs de l'administration delémontaine avec des administrations de villes ayant une taille similaire, également en tenant compte du niveau des salaires et de la thématique du 13^{ème} salaire partagé à la ville de Delémont ;
- évaluer les demandes de postes ou les demandes de titularisation pour chaque service pour 2018 et 2019 ;
- formuler des recommandations relatives aux différentes demandes de création de postes ;
- proposer l'organisation d'un service spécifique pour les ressources humaines (RH).

Les objectifs mentionnés ci-dessus ont été réalisés et ont fait l'objet d'un rapport d'évaluation final, adressé à l'Exécutif delémontain en juin 2018.

3. DEPARTEMENT COHESION SOCIALE, JEUNESSE ET LOGEMENT

A) Création de 50% de poste de chef du Service de la cohésion sociale, de la jeunesse et du logement, pour une fonction totale à 100%

Suite au départ du chef des services de la Culture et des sports, et des Affaires sociales, de la jeunesse, et du logement, à fin 2015, une réflexion du Conseil communal a conduit à la mise au concours de 2 postes de chefs de service distincts.

Chacun des deux postes a été doté de 50 % de chef de service, et de 50 % de responsable administratif, avec toutefois une mise au concours décidée par le Conseil communal de 80 % au total, soit 50 % chef de service et 30 % responsable administratif. En effet, l'Exécutif souhaitait dresser un bilan après plusieurs mois de fonctionnement. Ainsi, après 8 mois d'entrée en service, les 2 personnes nommées ont sollicité le Conseil communal pour lui faire part du constat que le cahier des charges ne correspondait pas au travail réel accompli, celui-ci étant exclusivement du travail de chef de service. En effet, la pratique a démontré que les 30 % de responsable administratif étaient exclusivement consacrés à des tâches de chef de service et non pas de responsable administratif.

Le service CSJL compte aujourd'hui cinq unités pour un total de 65 personnes fonctionnarisées, soit un total d'environ 90 personnes engagées. En 2018, la ludothèque et le CJC-SAS ont rejoint le service CSJL, donnant une charge supplémentaire au chef de service. Le suivi des unités pour que les différents objectifs posés par le Conseil de Ville et le Conseil communal puissent être atteints est conséquent. Aussi, le travail de conceptualisation de projets à buts sociaux de manière générale en est impacté de manière significative. C'est le cas pour le « mieux vivre ensemble » ou la politique du logement, par exemple. Les représentations au sein de différents groupes de travail, commissions, réseaux et institutions de la place sont elles aussi en augmentation.

Comme pour d'autres secteurs de l'Administration communale, les heures supplémentaires sont en constante augmentation, le cahier des charges actuel ne pouvant être assuré par un poste de chef de service à 50 %.

Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 43'039.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville de rétablir la situation et

- **de supprimer les 50 % de poste de responsable administratif**
- **d'accepter l'augmentation du taux d'occupation de 50 % en faveur du poste de chef de service CSJL**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Prop 30% adjoint	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop 30% adjoint	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop 30% adjoint	Abst.	Préavis
5	2	0	Favorable	4	2	0	Favorable	5	1	0	Favorable

B) Suppression de 135 % de postes d'agent administratif 2, 3 ou 4 à l'Agence AVS

En raison des nouvelles méthodes de travail, principalement l'informatisation des tâches, le 1,35 EPT d'agent administratif 2, 3 ou 4, non occupé depuis plusieurs années, n'a plus lieu d'être. Pour cette raison, avec une économie réalisée dans le passé de Fr. 103'762.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la suppression de la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire de

- **135 % de postes d'agent administratif 2, 3 ou 4 à l'Agence AVS**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité

C) Création d'un poste d'assistant socio-éducatif à l'Espace-Jeunes à 50 %

Le Gouvernement jurassien, sur préavis du Service cantonal de l'action sociale, de la Commission cantonale de l'Action sociale et de l'Assemblée des Communes Jurassiennes (AJC), a accepté le subventionnement de la création d'un demi-poste d'assistant socio-éducatif à l'Espace-Jeunes, lequel complétera l'équipe actuelle correspondant à 1,5 EPT.

De plus, cela permettra de répondre à la forte fréquentation observée ces deux dernières années et aux exigences d'encadrement nécessaires au bon fonctionnement de cette structure.

Cela permettra également d'augmenter les projets à visée communautaire en ville de Delémont, tels que les promotions citoyennes, les projets graffs et ce qui touche de manière générale au vivre ensemble. Cette requête a été traitée en parallèle d'une demande similaire faite par la Commune de Porrentruy. Ainsi, au niveau cantonal, 1 EPT, pris à la répartition des charges cantonales, est créé pour les Espaces-Jeunes de Porrentruy et Delémont.

Le profil recherché est celui d'un assistant socio-éducatif ayant essentiellement des charges d'accueil des jeunes au sein de la structure, le travail de conceptualisation restant celui des animateurs socio-culturels. La personne engagée aura la responsabilité d'épauler les animateurs socioculturels HES dans la gestion des après-midis et assurera certaines tâches administratives. Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 2'500.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste d'assistant socio-éducatif à l'Espace-Jeunes à 50 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	4	1	1	Favorable

D) Création de 20% de poste de « cuisinier 1 » à la Maison de l'Enfance

Création de 10% de poste de « cuisinier 2 » à la Maison de l'Enfance

Les postes concernant la cuisine à la Maison de l'Enfance ont été sous-évalués. Il en résulte une quantité d'heures supplémentaires extraordinaire demandant une adaptation des taux de travail afin que les repas puissent être servis aux enfants et que les tâches quotidiennes d'entretien du matériel et de respect des normes d'hygiène puissent être assurées et respectées.

Ces postes sont pris à la répartition des charges cantonales. Ainsi, pour répondre aux besoins actuels de la cuisine de la Maison de l'Enfance, avec une charge financière annuelle supplémentaire respective de Fr. 1'008.- et Fr. 378.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **20 % de taux d'occupation en faveur du poste « cuisinier 1 » à la Maison de l'Enfance**
- **10 % de taux d'occupation en faveur du poste « cuisinier 2 » à la Maison de l'Enfance**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
6	1	0	Favorable	5	0	1	Favorable	5	1	0	Favorable

4. DEPARTEMENT CULTURE, SPORTS ET ECOLES

E) Création de 50% de poste de chef du Service de la culture, des sports et des écoles, pour une fonction totale à 100%

Suite au départ du chef des services de la Culture et des sports, et des Affaires sociales, de la jeunesse, et du logement, à fin 2015, une réflexion du Conseil communal a conduit à la mise au concours de 2 postes de chefs de service distincts.

Chacun des deux postes a été doté de 50 % de chef de service, et de 50 % de responsable administratif, avec toutefois une mise au concours décidée par le Conseil communal de 80 % au total, soit 50 % chef de service et 30 % responsable administratif. En effet, l'Exécutif souhaitait dresser un bilan après plusieurs mois de fonctionnement. Ainsi, après 8 mois d'entrée en service, les 2 personnes nommées ont sollicité le Conseil communal pour lui faire part du constat que le cahier des charges ne correspondait pas au travail réel accompli, celui-ci étant exclusivement du travail de chef de service. En effet, la pratique a démontré que les 30 % de responsable administratif étaient exclusivement consacrés à des tâches de chef de service et non pas de responsable administratif.

De plus, il n'existe actuellement pas de poste de chef de service pour les écoles. En raison de ce déficit, c'est le conseiller communal en charge du Département qui fait le lien direct entre les écoles du niveau primaire et secondaire I et l'Administration communale, pour un taux d'occupation estimé à 20 %. Vu la charge de travail actuellement réalisée par les directeurs des écoles mentionnées, et les futurs projets de développement (salles de classe, halles de gymnastique), le Conseil communal est d'avis que cette fonction doit être reconnue.

Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 43'039.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville de rétablir la situation et

- de supprimer les 50 % de poste de responsable administratif au Service de la culture et des sports
- d'accepter l'augmentation du taux d'occupation de 50 % en faveur du poste de chef de service de la Culture, des sports et des écoles

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non.	Abst.	Préavis	Oui CC	Non.	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	5	0	1	Favorable	3	1	2	Favorable

F) Création de 10% de poste d'agent administratif 1 au Service de la culture, des sports et des écoles, pour une fonction totale à 60%

Création de 10% de poste d'agent administratif 1 au Service de la cohésion sociale, de la jeunesse et du logement, pour une fonction totale à 60 %

Le poste susmentionné, attribué par le Conseil de Ville à CSJL, est actuellement réparti entre les Services CSE et CSJL, comme décidé par le Conseil communal. Bilan effectué, la gestion du secrétariat CS par le taux d'occupation accordé est clairement insuffisante, celui-ci devant permettre un service à la population tant en termes de réponses au téléphone que de présence au guichet 5 jours par semaine. Ainsi, un taux d'occupation de 60 % est jugé nécessaire dans les 2 services, par le Conseil communal.

Afin de permettre la bonne gestion des tâches imparties au poste et de garantir le service à la population et le suivi des stagiaires, avec une charge financière annuelle de Fr. 21'858.-, (pour un total de 1,2 poste au lieu de 1 poste actuellement) le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la nouvelle répartition 60 % - 60 % du poste d'agent administratif 1 entre les deux services CSE et CSJL et par conséquent d'accepter la création

- de 10 % du taux d'occupation en faveur du poste d'agent administratif 1 du Service de la culture, des sports et des écoles
- de 10 % du taux d'occupation en faveur du poste d'agent administratif 1 du Service de la cohésion sociale, de la jeunesse et du logement

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non.	Abst.	Préavis	Oui CC	Non.	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	4	1	1	Favorable	4	2	0	Favorable

G) Fonctionnarisation du poste de chargé de mission du Service de la culture, des sports et des écoles à 50% et augmentation du taux d'occupation de celui-ci à 80% au total

Le poste à 50 % de chargé de mission existe sous forme de contrat à durée indéterminée depuis 2003. Il avait été accepté par le Conseil de Ville à la demande de l'Exécutif pour répondre à la surcharge de travail générée par le nombre croissant de manifestations sur territoire communal.

Par la suite, après un premier bilan en 2007, la fonctionnarisation du poste a été refusée par le Conseil de Ville par 22 voix contre 22, principalement par crainte de redondances avec le poste de manager de Ville, fonction qui n'existe plus aujourd'hui, et parce qu'une analyse de l'Administration communale était en cours.

En 2017, le poste ne répond plus aux critères d'un contrat CDI, le travail de coordination et d'organisation des manifestations étant devenu une réalité de tous les jours au Service CS, la Ville accueillant entre 70 et 80 manifestations par année. Si chacune d'entre elles ne demande pas un travail de coordination équivalent, les organisateurs passent quasi systématiquement par le Service de la culture et des sports afin d'être aiguillés sur la marche à suivre, permettant ainsi une vue d'ensemble de ce qui se passe sur le territoire communal.

Ainsi, ce poste, permettant d'assurer le lien entre la Ville et les organisateurs, de coordonner les activités des différents services communaux impliqués dans l'organisation des manifestations, est indispensable.

C'est l'une des raisons pour lesquelles la fonctionnarisation du poste est requise. L'intitulé du poste titularisé proposé est celui de « responsable des manifestations et de gestion de projets ».

Par ailleurs, force est de constater que la population de la ville de Delémont a augmenté, générant une augmentation des sociétés locales, qu'elles soient sportives ou culturelles, avec des demandes de manifestations toujours plus importantes, impliquant une gestion toujours plus professionnelle. La croissance de la ville implique également des besoins accrus en infrastructures de toutes sortes, dont les infrastructures sportives. Ainsi, développer des projets en adéquation avec les besoins et les changements sociétaux est une réalité du Service de la culture et des sports. Les ressources humaines étant aujourd'hui clairement insuffisantes au sein de ce service, avec une charge financière annuelle de Fr. 29'555.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville de soutenir une augmentation de 30 % en faveur du poste de responsable des manifestations et de gestion de projets et d'accepter la création de

- **1 poste de responsable des manifestations et de gestion de projets à 80 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Prop. 50%	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. 50%	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. 50%	Abst.	Préavis
1	5	1	Défavorable	2	2	2	Partagé	1	4	1	Défavorable

H) Création d'un poste de surveillant-concierge au Centre sportif à 100 %

La Ville de Delémont, par son Service de la culture et des sports, est membre de l'Association des piscines romandes et tessinoises (APRT). Aucune loi n'existant en Suisse en matière de surveillance des piscines, l'association a édicté des recommandations relatives à la sécurité au bord des bassins.

Avec le nombre actuel de surveillants-concierges, les directives de l'APRT ne sont pas applicables à 100 %. Afin de pouvoir atteindre un degré de 100 % de surveillance tel qu'édicte par les recommandations de l'APRT, avec une charge financière annuelle de Fr. 97'604.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste de surveillant-concierge au Centre sportif à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)					Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Prop. 50 %	Prop. 80 %	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. 50 %	Prop. 80 %	Préavis	Oui CC	Prop. 50 %	Prop. 80 %	Préavis
3	1	2	1	Favorable	2	2	2	Partagé	4	2	0	Favorable

I) Validation de l'intitulé des postes de responsable technique au Centre sportif

L'appellation d'agent technique au Centre sportif figurant dans la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire ne correspond plus ni à la pratique actuelle, ni à la fonction elle-même.

De ce fait l'appellation de « responsables techniques » pour les fonctions anciennement dénommées « agents techniques » est souhaitée. Cette modification n'engendre aucune charge financière supplémentaire.

Ainsi, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter

- **l'appellation de responsable technique au Centre sportif**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité

J) Validation de l'intitulé des postes à la Bibliothèque municipale

Une lecture attentive de la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire confirme l'obsolescence des titres mentionnés sous la rubrique de la Bibliothèque municipale. De même, la subdivision en deux unités distinctes a été supprimée en 2009.

Il est opportun d'adapter les libellés à l'évolution structurelle de la Bibliothèque municipale et aux mutations des fonctions et formations du domaine bibliothéconomique. Il s'agit de faire correspondre la liste à la réalité du jour. Ces modifications n'engendrent aucune charge financière supplémentaire. Le Conseil communal demande ainsi au Conseil de Ville d'accepter l'appellation « Bibliothèque municipale » et de répartir le personnel en 3 niveaux, confirmant la pratique actuelle, sans modification, pour un total de 5,5 postes, soit d'accepter

- **l'appellation de responsable de la Bibliothèque municipale**
- **l'appellation de responsable adjoint de la Bibliothèque municipale**
- **l'appellation de bibliothécaire**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité

K) Suppression du poste de concierge de St-Georges

Le poste ayant été transféré au Forum St-Georges, il est géré par le CCRD et n'a donc plus de raison d'être maintenu dans la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire. Pour cette raison, avec une économie réalisée dans le passé de Fr. 88'032.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la suppression de la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire de

- **1 poste de concierge de St-Georges à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité

5. DEPARTEMENT MAIRIE ET PROMOTION ECONOMIQUE

L) Suppression du poste de téléphoniste-réceptionniste à 50%

Suppression du poste de chef local de la Protection civile à 100 %

A chaque départ de collaborateurs de la Chancellerie communale, une analyse détaillée de la fonction concernée et des tâches attribuées à celle-ci a été effectuée. A cette occasion, également dans le détail, différents processus de fonctionnement ont été analysés et revus, menant à certaines rationalisations bienvenues, en particulier par la redistribution de tâches à du personnel en fonction, dont le cahier des charges a été réadapté.

Par conséquent, moyennant l'acceptation par le Conseil de Ville des créations de postes demandés ci-dessous, le Conseil communal s'engage à supprimer de la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire autorisés les fonctions qui ne répondent plus aux besoins actuels de l'Administration communale, à savoir un demi-poste de téléphoniste-réceptionniste et un poste à 100 % de chef local de la Protection civile. Pour cette raison, avec une économie réalisée dans le passé de, respectivement Fr. 42'437.- et Fr. 117'587.-, soit un total de Fr. 160'024.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la suppression de la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire de

- **0,5 poste de téléphoniste-réceptionniste**
- **1 poste de chef local de la Protection civile à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	5	0	1	Favorable	Unanimité			Unanimité

M) Mandat de délégué à la promotion de la Ville à 80%

A la suite de différents départs naturels de collaborateurs et conformément au moratoire sur l'engagement de personnel décidé par l'Exécutif, la Chancellerie communale a fait l'objet de plusieurs analyses et réorganisations des tâches. Malgré cet état de fait et l'augmentation du volume de travail qui touche tous les domaines relevant de ce service, la Chancellerie a su s'adapter, avec toutefois pour conséquence, un nombre élevé d'heures supplémentaires du personnel concerné.

Par ailleurs, les forces en présence ne permettent pas de répondre à de nouvelles tâches, en particulier pour ce qui touche la mise en place d'une politique de promotion moderne de la Ville, telle que souhaitée par le Conseil communal pour la capitale cantonale. Ainsi, force est de constater que le système a atteint ses limites et que des mesures doivent être prises.

Considérant ce qui précède et prenant également en compte les propos tenus par les représentants des commissions Mairie, Finances et CGVC dans le cadre de l'étude du présent dossier, de manière également à pouvoir répondre aux nouvelles tâches attendues pour ce qui touche en particulier la promotion et la communication de la Ville, l'Exécutif a décidé de privilégier un mandat plutôt que la création de poste, à laquelle il renonce.

En effet, le Conseil communal est persuadé qu'un mandat, pouvant au besoin être scindé entre la Promotion et la Communication et dont les pourcentages pourront être affinés, est tout à fait justifié. Il permettra notamment d'offrir une meilleure visibilité de Delémont à l'extérieur et apportera aussi un soutien en la matière aux différents services communaux. Le mandat tel que prévu assurera aussi la conception et la mise en œuvre du marketing urbain.

Le Conseil communal souhaite que le mandat soit attribué d'office pour la législature, ce qui lui permettra de dresser un bilan étayé, à fin 2022, et une prise de décision en toute connaissance de cause pour la suite. De ce fait, l'arrêté rédigé dans ce cadre, le cas échéant, engage la Municipalité jusqu'au 31 décembre 2022.

Le poste dont il est question engendrera une charge financière annuelle de Fr. 132'000.-. Au vu de ce qui précède, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter l'octroi

- **d'un mandat de délégué à la promotion de la Ville, jusqu'à la fin de la présente législature.**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	5	0	1	Favorable

N) Création d'un poste de responsable RH à 80 %

Actuellement, le Service du personnel est doté de 1,7 EPT comprenant :

- chef du personnel, taux d'occupation moyen estimé à 20 %
- responsable administratif du personnel 100 %
- agente administrative RH 50 %

Or, avec 194 fonctionnaires, soit 159,74 EPT, à quoi s'ajoutent 59 personnes auxiliaires CDI (concierges et aide-concierges, stagiaires et apprentis), 204 personnes auxiliaires CDD, ce qui représente au total 457 collaborateurs, soit 239 emplois plein temps (EPT), force est de constater que le service est sous-doté, ce qu'a déjà relevé le Législatif à plusieurs reprises. Dans ce cadre, le Conseil communal tient à souligner que si l'organisation actuelle assure les tâches confiées, la charge de travail ne laisse quasiment aucune marge de manœuvre et ne permet pas de développer une politique des ressources humaines plus dynamique, comme attendue de l'employeur et des collaborateurs.

A cela s'ajoute le fait que l'on constate objectivement que les procédures sont toujours plus nombreuses et toujours plus complexes. De plus, comme dans d'autres secteurs de l'Administration communale, les collaborateurs du Service du personnel consentent à de nombreuses heures supplémentaires pour mener à bien les dossiers dont ils ont la charge. Par conséquent, de manière à disposer d'un Service du personnel ad hoc à l'instar d'organisations comparables, en maintenant la responsabilité de chef du personnel au chancelier communal, conformément à l'article 48, al. 2 du ROCM, moyennant une charge financière annuelle de Fr. 131'994.-, le Conseil communal, demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste de responsable RH à 80 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC 80%	Prop. 100%	Abst.	Préavis	Oui CC 80%	Prop. 100%	Abst.	Préavis	Oui CC 80%	Prop. 100%	Abst.	Préavis
4	3	0	Favorable	4	2	0	Favorable	4	2	0	Favorable

O) Création de postes d'agent de police à 200 %

Dès le 1^{er} mars 2017 (suite à l'Ord. sur la collaboration entre la Police cantonale et les communes 551.12), un processus appelé "Police-Synergie" s'est mis en place. Les modifications légales apportées ont conduit à la reconnaissance quant à l'équivalence complète des polices municipales en regard de la Police cantonale, leur conférant ainsi les mêmes compétences, tout en restant rattachées à une Autorité communale.

Dès cet instant, tout agent municipal, en plus des tâches qui lui étaient déjà dévolues, s'est vu attribuer l'ensemble de celles également assurées par ses homologues cantonaux.

Composé de 14 agents et d'un commissaire, le corps de Police municipale fonctionne en tournus 24/24h et 7/7j. Le nombre d'heures consacrées à la partie administrative du travail a considérablement augmenté, occasionnant de ce fait une diminution flagrante de la réalisation d'objectifs communaux spécifiques. En ce qui concerne la pyramide des âges, on constate, parmi les agents, une très forte proportion de collaborateurs ayant atteint 50 ans. Soit 6 agents sont dans cette tranche d'âge, ce qui représente les 43 % de l'effectif.

La situation actuelle n'est plus viable à long terme et il est en effet difficile d'imaginer de continuer à contraindre du personnel atteignant tantôt 60 ans à devoir assurer des services d'interventions, qui plus est de nuit, de manière répétitive.

Ce faisant, il appert que pour palier la situation actuelle, ainsi que pour garantir à l'entité de police un développement durable, ce ne sont pas moins de 4 agents policiers qu'il est nécessaire d'ajouter au personnel actuel. Idéalement, ce nouveau personnel se devrait d'être âgé de moins de 35 ans.

Ainsi, le tournus d'intervention se verrait assuré par un personnel plus jeune et plus à même d'en supporter les inconvénients.

Ce faisant, les agents plus âgés, mais également plus expérimentés, pourraient se voir attribuer des tâches et des horaires plus administratifs, assurant de ce fait des missions communales quelque peu délaissées par la force des choses, tout en augmentant une présence régulière dans les rues de la ville, tel que le voudrait le principe de la "proximité".

Qui plus est, ces derniers, en conservant leur statut de policiers actifs, seraient toujours à même de garantir des remplacements réguliers pour les services dits "d'intervention", toutefois en limitant ces derniers de manière à les rendre supportables. Il est encore bon de relever que l'effectif de la Police municipale de Delémont n'a évolué que d'un agent supplémentaire depuis plus de 10 ans (13 en 2007 pour 14 actuellement - sans le commissaire). Ce d'autant plus que les tâches et missions nouvellement dévolues ont des répercussions drastiques sur les conditions de travail, ceci sans omettre l'évolution de la population delémontaine.

Il faut également tenir compte des changements incessants au sein de la société, lesquels ont un impact important quant au travail des policiers. Pour s'en faire une brève idée, nul besoin de statistiques, la presse et les différents réseaux sociaux illustrant et relayant très régulièrement le phénomène précité.

L'engagement d'Assistants de sécurité publique (ASP), aux prérogatives limitées, ne devrait pas être une priorité. Il est en effet important de veiller au renouvellement du corps de police, en prenant garde à la courbe des âges. Par ailleurs, le travail des ASP n'est pas celui des policiers concernés. Cette nouvelle fonction qu'est l'ASP peut tout à fait être envisagée à titre d'effectif administratif supplémentaire, mais en aucun cas au détriment de l'engagement de nouveaux agents de police suggéré.

Compte tenu de ce qui précède, tout en soulignant la charge importante de travail qui relève de la Police municipale, le Conseil communal est d'avis qu'il est trop tôt pour dresser un véritable bilan de l'opération « Police-Synergie », ce qu'il souhaite réaliser, en collaboration de la Police cantonale, pour la fin de l'année 2019, voire début 2020. De ce fait, prenant objectivement en considération l'accroissement des tâches de ce secteur, avec une charge financière annuelle de Fr. 242'561.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **2 postes d'agent de police à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis
4	3	0	Favorable	3	2	1	Favorable	4	1	1	Favorable

P) Maintien du poste de responsable de l'informatique à 100 %

Initialement le Service informatique était doté d'un informaticien responsable, poste toujours existant mais non occupé actuellement, et d'un informaticien. Or, comme la pratique l'a démontré, et prenant également en compte les propos tenus par les représentants des commissions Mairie, Finances et CGVC dans le cadre de l'étude du présent dossier, la nécessité d'occuper le poste de responsable du Service informatique s'impose. En effet, le schéma actuel qui veut que le Chef de département assume cette responsabilité oblige celui-ci à s'investir dans l'opérationnel, ce qui n'est pas son rôle. Ainsi, vu ce qui précède, le Conseil communal entend mettre au concours cette fonction actuellement vacante. Moyennant la création d'un poste d'informaticien, le service sera doté d'un responsable, de deux informaticiens et d'un stagiaire.

Les commissions n'ont pas pris position formellement, la compétence de repourvoir le poste appartenant au Conseil communal.

Q) Création d'un poste d'informaticien à 100%

Actuellement doté de 2 postes d'informaticien à 100 % et de 2 postes de stagiaires à 50 %, l'effectif du Service informatique ne suffit plus à répondre aux tâches toujours plus nombreuses découlant de l'accroissement du parc informatique, des outils, des questions de sécurité et de standards toujours plus exigeants. Certaines ont dû être externalisées, faute de ressources internes suffisantes, ce qui sera supprimé, le cas échéant.

Différents domaines du service souffrent de ce manque de personnel, notamment pour ce qui touche le soutien informatique, l'étude, la conduite et la réalisation de projets, ainsi que la sécurité. Les suppléances ne sont pas garanties comme elles devraient l'être et la situation, comme pour d'autres services communaux, génère de nombreuses heures supplémentaires. En cas d'acceptation de création d'un poste d'informaticien, un des deux postes de stagiaire ne sera pas reconduit. Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 135'851.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste d'informaticien à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	4	1	1	Favorable

R) Modification du poste d'agent administratif 2 à 100 % au Service financier en poste d'agent administratif 1 à 100 %

Actuellement, selon la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire, le Service financier dispose d'un poste d'agent administratif 1 et d'un poste d'agent administratif 2. Avec la spécialisation des tâches comptables, il est nécessaire que le chef de service puisse s'appuyer sur des collaborateurs aptes à répondre aux nouvelles exigences.

Ainsi le Conseil communal est d'avis que le poste d'agent administratif 2 au Service financier doit être transformé en poste d'agent administratif 1. Cette conclusion s'est confirmée dans le cadre de la récente mise au concours et lors des auditions des candidats à ce poste en juin dernier. Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 7'057.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter

- **la modification du poste d'agent administratif 2 à 100 % au Service financier en poste d'agent administratif 1 à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité

6. DEPARTEMENT ENERGIE ET EAUX

Le 30 mai 2005, le Conseil de Ville a fixé une stratégie claire pour les SID, à savoir diversification des prestations et extension géographique de celles-ci. Elles se sont développées harmonieusement au travers de partenariats publics et en tenant compte du développement de l'environnement énergétique régional, national et international. Citons pour exemples :

- les partenariats communaux dans le domaine de l'eau potable, allant de simples prestations ponctuelles à des conventions d'exploitation complètes des réseaux ;
- la création de SACEN SA dans un marché libéralisé, dont la direction et la comptabilité sont assurées par les collaborateurs des SID, et dont les résultats opérationnels ont permis d'économiser plus de Fr. 10'000'000.- en 5 ans, par rapport aux contrats proposés à l'époque par Youtility SA, au profit des consommateurs delémontains et, plus généralement, de tous les développements au sein de La Chartre ;
- le développement d'une Conception directrice de l'énergie (CDE) en parfaite adéquation avec la stratégie énergétique fédérale 2050, acceptée par le peuple suisse le 21 mai 2017 ;
- les constructions en progression de centrales photovoltaïques en ville, que ce soit par les SID ou par des privés.

Parallèlement au développement de ces prestations, les contraintes légales et le volume de travail n'ont cessé d'augmenter dans les différents secteurs, notamment et principalement en matière de sécurité (chantiers, contrôles électriques, procédures de manipulation, suivis financiers, etc.). Enfin, les demandes des clients sont de plus en plus nombreuses et exigeantes dans des domaines complexes. La dotation en personnel n'est plus adaptée au volume de travail actuel. Comme dans d'autres secteurs de l'Administration communale, plus de 2'000 heures supplémentaires non compressibles depuis plusieurs années et de nombreux jours de vacances en retard le démontrent. Pour assurer la sécurité lors de travaux dans les réseaux d'eau potable, d'électricité et de gaz, et afin de garantir l'approvisionnement digne d'une société moderne et conforme aux bases légales, il est nécessaire d'autoriser les SID à renforcer leurs ressources humaines dans les secteurs aujourd'hui critiques. Les postes clefs concernés font l'objet de propositions décrites ci-après. La suppléance de ces fonctions, très sensibles en cas de défaillance, sera nettement améliorée.

S) Création d'un poste d'agent administratif 1 Finances & Gestion à 100 %

Depuis plusieurs années, les SID emploient des auxiliaires. Dans le domaine administratif, il s'agit principalement de titulariser ces postes, voire de redéfinir des postes existants laissés vacants. C'est le cas de 1.4 EPT pour le service Clients.

De plus, pour le service Finances & Gestion, il est proposé, pour assister le responsable et garantir la gestion financière rigoureuse des SID, et notamment mettre les procédures du SCI à jour et suivre leurs applications dans les services, de créer un poste. Le cas échéant, le poste de stagiaire HEG à 50 % sera supprimé.

Ainsi, sans charge financière supplémentaire pour la Ville selon tableau ci-après, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste d'agent administratif 1 Finances & Gestion à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	5	0	1	Favorable

T) Création d'un poste de monteur « ouvrier SID 1 eau » à 100 %**Création d'un poste d'adjoint du chef de réseau eau, « ouvrier SID 1 » à 100 %**

Afin de permettre au Service de l'eau, très actif dans la quasi-totalité des villages de la vallée de Delémont, de mener à bien les nombreuses tâches dont il a la responsabilité, sans charge financière supplémentaire pour la Ville, selon tableau ci-après, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste de monteur « ouvrier SID 1 eau » à 100 %**
- **1 poste d'adjoint du chef de réseau eau, « ouvrier SID 1 » à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	5	0	1	Favorable	4	0	2	Favorable

U) Création d'un poste de monteur « ouvrier SID 1 Service électrique » à 100 %**Création d'un poste d'adjoint du chef de réseau électrique, « ouvrier SID 1 » à 100%**

Le Service électrique doit faire face à de nouvelles normes très contraignantes en matière de sécurité électrique. Par ailleurs, il développe de très nombreux projets de production énergétique ou de développement urbain, raison pour laquelle, sans charge financière supplémentaire pour la Ville, selon tableau ci-après, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste de monteur « ouvrier SID 1 » Service électrique à 100 %**
- **1 poste d'adjoint du chef de réseau électrique, « ouvrier SID 1 » à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	5	0	1	Favorable	4	1	1	Favorable

V) Modification du poste de responsable administratif SID à 100 % en poste d'agent administratif 1 à 100 %

Actuellement, selon la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire, les Services industriels disposent d'un poste de chef du Service clientèle et d'un poste de Responsable administratif SID. Avec la création de SACEN SA, le poste de chef du service clientèle n'a pas été repourvu. Vu l'évolution des activités du service clientèle, il sera réorganisé par l'abandon de la fonction de responsable administratif SID et son regroupement avec la fonction de chef du Service clientèle, libérant ainsi 1 EPT. Le titulaire du poste occupera dorénavant la fonction de chef du Service clientèle déjà disponible dans la dotation actuelle du département. Ce qui permettra de déclasser le poste de Responsable administratif SID en agent administratif 1. Le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter

- **la modification du poste de responsable administratif SID à 100 % en poste d'agent administratif 1, Service clients, à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	Unanimité			Unanimité	4	0	2	Favorable

Les nouveaux postes demandés ci-dessus n'auront aucune incidence financière sur les prix de l'eau potable, du gaz naturel ou de l'électricité, même si ces derniers sont particulièrement attractifs dans la région, voire même au niveau suisse. En effet, si les charges en personnel vont augmenter, elles seront intégralement compensées par des réductions d'autres positions budgétaires des comptes des SID. De plus, la suppression de fonctions d'auxiliaire (1 EPT) et de stagiaire HEG (0.5 EPT) limite les besoins nets en personnel supplémentaire. Dans le détail, le financement équilibré des ressources humaines des SID - par l'utilisation de places déjà dotées (1.4 EPT) ou la création de nouveaux postes (5 EPT) - s'effectuera directement par le compte de fonctionnement annuel dans les rubriques attribuées au personnel, et compensées par les diminutions sous les rubriques comme suit :

Créations de postes - Répercussions financières SID

1) Eau potable : chapitre 15, rubrique 1510.301.21	258'000.-
2) Eau potable : chapitre 15, rubrique 1574.380.01	-258'000.-
3) Electricité : chapitre 16, rubrique 1610.301.01	331'600.-
4) Electricité : chapitre 16, rubrique 1690.332.01 et 1631.318.12	-331'600.-
5) Gaz : chapitre 17, rubrique 1710.301.21	10'972.-
6) Gaz : chapitre 17, rubrique 1792.380.01	-10'972.-
Total des charges pour le personnel supplémentaire des SID :	0.-

7. DEPARTEMENT URBANISME, ENVIRONNEMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Contexte lié à la surcharge très importante du Service UETP

En 2009, les Services URBA et TP ont fusionné, ceci notamment afin de permettre de ramener le nombre de départements à 5 unités. Ce rapprochement, qui s'est logiquement effectué en raison des domaines très proches traités par les deux anciens services, a permis d'améliorer fortement la qualité des prestations, grâce aux synergies qui se sont mises en place et à l'étroite coordination qui s'exerce au quotidien entre tous les secteurs couverts par le Service UETP. Une des conséquences de cette fusion a été la mise en place d'une seule fonction de chef de service, au lieu de deux précédemment, sans création de postes, ce qui a rapidement conduit à une insuffisance de ressources humaines pour diriger le service et conduire les dossiers liés à l'urbanisme en particulier. Les exigences imposées par le fort développement de la ville depuis 2009 et les nouveaux enjeux liés aux grands projets qui ont été lancés (Delémont marée basse, le projet d'agglomération et ses nombreuses mesures ou encore le nouveau PAL, pour ne citer que quelques exemples) ont très rapidement conduit à une surcharge très importante des cadres du service. La mise en place de démarches participatives, qui prennent un temps important, a aussi contribué à cette surcharge. Des solutions transitoires partielles, permettant d'apporter des appuis ponctuels au Service UETP, ont été amenées par des mandats externes supplémentaires et l'engagement de chargés de mission qui ne suffisent plus actuellement.

Une augmentation des ressources humaines est donc nécessaire pour faire face aux nouveaux projets engagés et aux défis importants lancés ces dernières années et qui devront être mis en œuvre dans le futur, en particulier dans le cadre du nouveau PAL « Delémont, cap sur 2030 » qui s'inscrit dans une vision de développement durable de la ville. Ces ressources supplémentaires sont également nécessaires pour reprendre certains dossiers laissés en suspens par manque de temps et supprimer les heures supplémentaires chroniques très importantes depuis plusieurs années ainsi que le travail qui doit être fait en partie en dehors du bureau, comme pour d'autres secteurs de l'Administration communale.

Cette adaptation des ressources humaines sera aussi profitable aux cadres du service qui manquent de temps pour assumer les tâches courantes et qui sont la plupart du temps en situation de stress important, voire d'épuisement. Cela permettra de garantir des conditions de travail qui répondent aux standards habituels du point de vue de la directive 6508 de la CFST (Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail) relative aux prescriptions MSST (Médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail).

Augmentation des sollicitations internes-externes et dossiers laissés en suspens

L'optimisation de la gestion du Service UETP est une tâche continue depuis de nombreuses années. La qualité des prestations offertes, qui a largement contribué au développement de la ville dans tous les domaines (démographique, économique et au niveau des infrastructures publiques en général) est reconnue. Le service a vu les sollicitations internes, des autres services, et externes, d'autres collectivités notamment, augmenter dans de nombreux domaines : l'aide au projet aux autres services pour la concrétisation de dossiers pour les crèches, le logement, l'accueil des personnes âgées, la culture (projet de Théâtre du Jura en particulier) et la réalisation de projets de rénovation et de construction, par exemple au niveau des écoles et du sport ; la coordination des nombreux projets immobiliers et des mesures de promotion et de développement économique, en collaboration avec la Mairie ; le projet « Vieille Ville Plus » qui a déjà mobilisé un temps important et demandera à l'avenir des ressources conséquentes ; les prestations de conseil auprès d'autres communes, en particulier dans le cadre de l'agglomération.

Si les sollicitations internes et externes ont amené des charges de travail supplémentaires importantes, elles ont aussi eu pour corollaire de créer une plus grande insécurité dans la conduite des dossiers, accroissant les risques à la fois techniques et financiers liés aux nombreux projets réalisés, souvent sous une forte pression et avec des délais très courts. Cette situation a imposé de mettre plusieurs dossiers en attente, qui devront être repris. Elle n'a pas permis de faire face aux nouveaux besoins qui se sont exprimés, dans les domaines suivants en particulier où des retards importants ont été pris : planification globale et cohérente de la gestion du patrimoine, en particulier dans les domaines des routes, des ouvrages et des bâtiments avec des instruments adaptés aux standards actuels en matière de sécurité, accessibilité aux personnes à mobilité réduite, construction durable et d'énergie notamment ; réorganisation de la gestion des déchets rendue absolument nécessaire afin de faire face aux exigences de la société

actuelle et mise en place de campagnes régulières d'information et de sensibilisation ; mise à niveau et réalisation des places de jeux prévues au Plan directeur concerné ; mise en œuvre des plans directeurs, en particulier « Nature en Ville », « Mobilité douce », « Déplacements », « Stationnement » et « Affichage public » pour ne citer que les principaux ; amélioration de la gestion des espaces publics par la Voirie afin de répondre aux exigences liées aux nouveaux lotissements réalisés et aux 1'000 habitants supplémentaires qui se sont installés à Delémont depuis 2009 ; suivi rigoureux du PGEE et du domaine canalisations en général.

Demandes de création de postes

Le Conseil communal a validé l'adaptation de l'organigramme du Service UETP avec la mise en place de 3 sections : Urbanisme et Permis de construire, Bâtiment et Environnement, Travaux Publics. Ces 3 sections doivent permettre de donner plus de compétences aux responsables concernés et de décharger le chef de service de la conduite technique et opérationnelle des projets, afin de se consacrer pleinement à sa mission première, à savoir la direction du service. Le chef de service fonctionnera comme responsable de la section Urbanisme et Permis de construire. Les fonctions d'architecte, d'ingénieur et d'urbaniste communal intégreront la responsabilité de chef des sections concernées.

Les principaux domaines du service qui nécessitent des ajustements en termes de ressources humaines sont décrits ci-après.

W) Création d'un poste d'architecte adjoint à 100 % Création d'un poste d'ingénieur adjoint à 100 % Création d'un poste d'urbaniste adjoint à 100 %

Tous titulaires d'un bachelor ou d'un master dans les domaines concernés (ou formation jugée équivalente), les adjoints auront pour missions principales d'appuyer le chef de section dans la conduite des dossiers, préparer des cahiers des charges, collaborer aux études, établir des appels d'offres, suivre les travaux liés aux chantiers notamment, suppléer dans les tâches administratives le chef de section, notamment en cas d'absence de celui-ci (actuellement ces fonctions clefs ne disposent pas de remplaçant en cas d'absence).

Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 231'774.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste d'architecte adjoint à 100 %**
- **1 poste d'ingénieur adjoint à 100 %**
- **1 poste d'urbaniste adjoint à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)						Comm. Finances (6 pers. présentes)						CGVC (6 pers. présentes)					
Oui CC	Prop. 240%	Prop. 200%	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. 240%	Prop. 200%	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. 240%	Prop. 200%	Prop. refus	Abst.	Préavis
0	3	3	0	1	Défa vo-rable	0	2	3	0	1	Défa vo-rable	2	2	1	1	0	Parta gé

X) Création d'un poste de responsable Nature et paysage à 60 %

Titulaire d'un bachelors, le responsable Nature et paysage (formation spécifique nécessaire) aura pour mission d'assurer la mise en œuvre du Plan directeur « Nature en ville », de la Conception d'évolution du paysage, des chantiers communaux liés aux espaces verts, de suivre les dossiers privés sur lesquels la Municipalité a des prescriptions à faire respecter, d'appuyer la Voirie dans la gestion courante des plantations en général. Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 15'030.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste de responsable Nature et paysage à 60 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
6	0	1	Favorable	Unanimité			Unanimité	5	1	0	Favorable

Y) Création de postes d'ouvrier TP 2 pour la Voirie à 200 %

Les ouvriers TP 2 sont des voyers polyvalents qui doivent pouvoir intervenir dans tous les domaines d'activités de la Voirie. Ils peuvent avoir des profils différenciés, selon les compétences des autres ouvriers, avec des spécialisations en tant que jardinier, constructeur de route ou autres.

Ces postes liés à la Voirie, qui n'a pas connu d'augmentation d'effectif depuis plusieurs législatures, sont indispensables pour faire face à l'agrandissement et à la densification de la ville, ainsi qu'à l'augmentation des tâches dans les domaines des cours d'eau, des déchets, des places de jeux ou encore des manifestations dont le nombre a doublé ces dernières années. Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle totale de Fr. 195'206.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **2 postes d'ouvrier TP 2 pour la Voirie à 100 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	5	0	1	Favorable

Z) Création d'un poste de chef d'équipe concierges à 30 %

Le chef d'équipe concierges est le concierge responsable qui doit assurer le lien entre la responsable des concierges, qui assume cette fonction à 15 % seulement, et les 40 collaborateurs concierges afin, notamment, de gérer les commandes et distributions des produits de nettoyage, le matériel, l'application des normes et directives ainsi qu'apporter des appuis ponctuels dans tous les bâtiments, en particulier aux personnes qui travaillent seules.

Ce chef d'équipe doit permettre de décharger la responsable qui assume également la gestion des permis de construire qui fait l'objet d'une surcharge de travail très importante depuis plusieurs années en raison de l'augmentation du nombre de dossiers à traiter, au niveau de la police des constructions en particulier, et afin d'améliorer les contrôles de conformité qui ne sont que partiellement réalisés actuellement. Ainsi, vu ce qui précède, avec une charge financière annuelle de Fr. 38'570.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la création de

- **1 poste de chef d'équipe concierges à 30 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis	Oui CC	Prop. refus	Abst.	Préavis
5	1	1	Favorable	4	0	2	Favorable	4	1	1	Favorable

ZZ) Suppression du poste de dessinateur 2 à 50 %**Suppression du poste de dessinateur 3 à 60 %**

A la suite de départs naturels et en raison des nouvelles méthodes de travail, principalement l'informatisation des tâches, les 50 % de poste de dessinateur 2 et les 60 % de poste de dessinateur 3, non occupés depuis plusieurs années, peuvent être supprimés. Pour cette raison, avec une économie totale réalisée dans le passé de Fr. 111'102.-, le Conseil communal demande au Conseil de Ville d'accepter la suppression de la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire de

- **1 poste de dessinateur 2 à 50 %**
- **1 poste de dessinateur 3 à 60 %**

Comm. Mairie (7 pers. présentes)				Comm. Finances (6 pers. présentes)				CGVC (6 pers. présentes)			
Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis	Oui CC	Non	Abst.	Préavis
Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité	Unanimité			Unanimité

8. RECAPITULATIF

- A) Création de 50% de poste de chef du Service de la cohésion sociale, de la jeunesse et du logement, pour une fonction totale à 100%
- B) Suppression de 135% de postes d'agent administratif 2, 3 ou 4 à l'Agence AVS
- C) Création d'un poste d'assistant socio-éducatif à l'Espace-Jeunes à 50%
- D) Création de 20% de poste de « cuisinier 1 » à la Maison de l'Enfance
Création de 10% de poste de « cuisinier 2 » à la Maison de l'Enfance
- E) Création de 50% de poste de chef du Service de la culture, des sports et des écoles, pour une fonction totale à 100%
- F) Création de 10% de poste d'agent administratif 1 au Service de la culture, des sports et des écoles, pour une fonction totale à 60%

Création de 10% de poste d'agent administratif 1 au Service de la cohésion sociale, de la jeunesse et du logement, pour une fonction totale à 60%
- G) Fonctionnarisation du poste de chargé de mission du Service de la culture, des sports et des écoles à 50% et augmentation du taux d'occupation de celui-ci à 80% au total
- H) Création d'un poste de surveillant-concierge au Centre sportif à 100%
- I) Validation de l'intitulé des postes de responsable technique au Centre sportif
- J) Validation de l'intitulé des postes à la Bibliothèque municipale
- K) Suppression du poste de concierge de St-Georges
- L) Suppression du poste de téléphoniste-réceptionniste à 50%
Suppression du poste de chef local de la Protection civile à 100%
- M) Mandat de délégué à la promotion de la Ville à 80%
- N) Création d'un poste de responsable RH à 80%
- O) Création de postes d'agent de police à 200%
- P) Maintien du poste de responsable de l'informatique à 100%
- Q) Création d'un poste d'informaticien à 100%
- R) Modification du poste d'agent administratif 2 à 100% au Service financier en poste d'agent administratif 1 à 100%
- S) Création d'un poste d'agent administratif 1 Finances & Gestion à 100%
- T) Création d'un poste de monteur « ouvrier SID 1 eau » à 100%
Création d'un poste d'adjoint du chef de réseau eau, « ouvrier SID 1 » à 100%
- U) Création d'un poste de monteur « ouvrier SID 1 Service électrique » à 100%
Création d'un poste d'adjoint du chef de réseau électrique, « ouvrier SID 1 » à 100%
- V) Modification du poste de responsable administratif SID à 100% en poste d'agent administratif 1 à 100%
- W) Création d'un poste d'architecte adjoint à 100%
Création d'un poste d'ingénieur adjoint à 100%
Création d'un poste d'urbaniste adjoint à 100%
- X) Création d'un poste de responsable Nature et paysage à 60%
- Y) Création de postes d'ouvrier TP 2 pour la Voirie à 200%
- Z) Création d'un poste de chef d'équipe concierges à 30%
- ZZ) Suppression du poste de dessinateur 2 à 50%
Suppression du poste de dessinateur 3 à 60%

9. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES

Tenant compte de la suppression de différents mandats actuels et des postes autofinancés SID, la charge financière annuelle nette pour les créations des postes présentés ci-dessus se monte à Fr. 1'358'088.-.

10. PRÉAVIS DES COMMISSIONS ET CONCLUSIONS

Au vu des différents arguments évoqués ci-dessus, le Conseil communal constate, comme le démontrent également les résultats de l'analyse menée par reflecta SA, que le volume de travail actuel attendu des différents services communaux concernés est devenu très important, ce qui nécessite la création des postes telle que demandée, de manière à assurer l'accomplissement de toutes les tâches et de répondre au développement futur de la ville.

Par conséquent, le Conseil communal invite le Conseil de Ville à suivre sa proposition et à accepter les créations de postes, requêtes que les commissions de la Mairie, des Finance et de Gestion et de vérification des comptes, ont préavisées conformément à ce qui est indiqué dans le présent message, à la fin de chaque point concerné.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL
Le président : La chancelière :

Damien Chappuis

Edith Cuttat Gyger

Delémont, le 12 octobre 2018