

Séance du Conseil de Ville du 26 mai 2025

Préavis du Conseil communal sur les motions et les postulats

Préavis sur la motion

5.01/25

« Réorganisation structurelle de l'administration communale »

Auteur / e	Motion interpartis (Le Centre, PCSI, PS, CS-POP et VERT-E-S, PLR-PVL, UDC) Responsable de la motion : Patrick Frein		
But visé	La motion interpartis demande la réorganisation structurelle de l'administration communale basée sur la situation et le développement actuels de la Ville par le biais d'une réduction de la dotation maximale en EPT à hauteur de 175 EPT, soit une baisse de 14 EPT par rapport au nombre alloué par le Conseil de Ville (189,14 EPT). Cette réduction devra se faire en recourant le plus possible à des mesures consensuelles. Le cas échéant, elle nécessitera aussi la remise en cause de certaines prestations qui seront préalablement présentées à la Commission de gestion et de vérification des comptes.		
Préavis	Accepté / e	Refusé / e	Transformée en postulat
Motifs	Dans le cadre des analyses de fonctionnement menées en 2023 et 2024 (Audit et mesures COMPAS) le Conseil communal a pu identifier la nécessité d'optimiser le fonctionnement de l'Administration et de contribuer à l'efficacité et l'économie de ressources. Lors des exercices budgétaires 2023/24, la nécessité de procéder à des réductions d'effectifs progressives a déjà été identifiée afin de permettre une réduction des charges de fonctionnement et contribuer à résorber le déficit structurel constaté. Le Conseil communal s'était à ce titre déjà prononcé en faveur d'une réduction totale de 12 EPT, soit une dotation maximale de 177 EPT d'ici à fin 2027. Par le biais de la présente motion interpartis, des efforts supplémentaires doivent être fournis pour atteindre une réduction totale de 14 EPT et une dotation maximale de 175 EPT au sein de l'Administration. L'Exécutif a initié les premières réflexions en cours d'année 2024 et chargé plusieurs groupes de travail d'analyser diverses pistes de réorganisation afin de revoir la distribution et l'organisation générale de certaines unités au sein des Départements. Les groupes de travail ont été les suivants : - Rapprochement « Bâtiments & Concierges (Département UETP) et Gestion des infrastructures et écoles (Département CSE) - Optimisation et réorganisation de la Voirie (UETP) - Rapprochement Ludothèque (Département CSJL) et Bibliothèques (Département CSE) - Réorganisation du Service de police et de sécurité publique (Département Mairie) - Organisation et positionnement du service informatique (Département Mairie) - Stratégie d'évolution des services industriels à court et moyen terme (Département EE) Les résultats provisoires des groupes de travail démontrent que des potentiels d'optimisation ont pu être identifiés, notamment la création de synergies, la mutualisation de processus et d'outils, l'amélioration de l'organisation interne et du fonctionnement (efficacité), l'identification de nouvelles recettes possibles (contrats de prestations). Ces résultats provisoires ont été intégrés dans la feuille de route du Conseil communal, transmise à l'ensemble des membres du Conseil de Ville, concernant le redimensionnement de l'Administration et ne sont donc pas repris dans le détail ici. Des travaux sont encore nécessaires afin d'obtenir une analyse détaillée des potentiels de réduction des effectifs et de la masse salariale. Une planification des mesures de réorganisation et de réduction des EPT sera par conséquent présentée ultérieurement à l'attention de la Commission de gestion et de vérification des comptes, puis dans un deuxième temps au Conseil de Ville afin de détailler les mesures de réorganisation prévues, les réductions de postes visées et les prestations qui pourraient être supprimées par voie de conséquence. Sur la base des prévisions actuelles, le nombre d'emplois total de 189.14 EPT (selon liste des emplois validée par le Conseil de Ville) a été réduit de 5.54 unités entre 2023 et 2024. Au premier janvier 2025, la dotation totale du personnel communal est ainsi de 183.6 EPT. Au 1^{er} janvier 2026, une réduction de 1.7 à 2.2 EPT pourra être répercutée, pour un total attendu de 181.4 EPT. Cette réduction est réalisée dans le cadre de départs en retraite, de réductions volontaires du temps de travail et s'accompagne d'optimisation de processus (synergies, mutualisations, etc.).		

Conformément à la demande formulée dans la motion et aux engagements pris par le Conseil communal dans le cadre des mesures de réorganisation de l'Administration, les réductions seront menées « en recourant le plus possible à des mesures consensuelles » et en évitant de recourir à des licenciements (par le biais de suppressions de fonction). Les principaux leviers d'action consisteront donc à :

- planifier des réductions de postes dans le cadre des départs naturels,
- faciliter les réductions volontaires de taux de travail (temps partiel)
- intégrer les résultats des groupes de travail (cf. plus haut) et les économies de postes réalisables dans le cadre des réorganisations prévues.

Des réflexions seront rapidement initiées au sein des départements afin de maintenir les efforts d'optimisation et de redimensionnement de l'Administration. Ces analyses complémentaires porteront sur les axes suivants :

- analyse des prestations et des postes, identification des synergies ou optimisation internes aux services
- évaluation des suppressions ou réductions possibles d'EPT et des prestations directement concernées
- évaluation et quantification des prestations potentiellement refacturées (prestations à tiers)
- gestion des départs naturels, processus de réoccupation de postes (analyse de réduction, réoccupation partielle)

Le Conseil communal souligne qu'au-delà d'une simple réduction numérique des EPT, il sera prioritairement important de procéder à l'analyse réelle de ces réductions en termes d'impacts financiers et de considérer la balance entre les économies de charges et les recettes supplémentaires potentielles.

Ce dernier axe est primordial car il doit permettre d'identifier les potentiels de rentrées financières (par la facturation de prestations à des tiers, p.ex. déchetterie et SEOD, prestations du service informatique, etc.) qui pourront permettre de financer des postes.

La réduction attendue des postes et de la masse salariale globale se fera donc grâce à deux leviers d'action distincts : d'une part la réduction réelle d'effectifs non strictement nécessaires et d'autre part la compensation de charges par le biais d'un autofinancement (recettes liées à la facturation de prestations à des tiers).

En conclusion, l'Exécutif delémontain préavise favorablement l'acceptation de la motion et veillera à prendre les mesures pour atteindre les objectifs fixés en termes de réduction d'effectifs, tant par le Conseil communal lui-même que par le Conseil de Ville.

Le Conseil communal définira à cet effet un plan de mesures ainsi qu'une planification détaillée sur la base des analyses complémentaires qui seront menées ces prochains mois. Cette planification sera ensuite soumise à la Commission de gestion et de vérification des comptes afin de présenter les mesures prises.

L'Exécutif delémontain tient toutefois à préciser qu'il veillera à maintenir les engagements pris et que les réductions d'effectifs pourraient ne pas être appliquées si elles devaient conduire à des suppressions de fonction et au licenciement de collaboratrices et collaborateurs. Dans cette optique, le Conseil communal aura pour priorité de rechercher des mesures financières compensatoires et de trouver de nouvelles recettes (par le biais de refacturation, de contrats-ressources et de postes auto-financés). Ces recettes permettront ainsi de compenser la charge salariale des postes qui ne pourraient être réduits et de contribuer activement à la résolution de la problématique de déficit structurel.