

Séance du Conseil de Ville du 29 septembre 2025
Préavis du Conseil communal sur les motions et les postulats

Préavis sur la motion

5.04/25

« Pour une restructuration efficiente et équitable de la gouvernance, de l'organisation et des finances de la commune de Delémont : passons à des mesures concrètes. »

Auteur	Groupe UDC Responsable de la motion : Dominique Baettig		
But visé	L'auteur de la motion propose, pour augmenter l'efficience et la pertinence des mesures de restructuration indispensable, que soit constituée une Commission paritaire d'efficience comportant des membres de la Commission du Personnel (5) et des membres (6) du Conseil de Ville représentant toutes les sensibilités politiques (PS, CS-Pop Verts, Le Centre, PCSI, PLR, UDC). Selon l'auteur de la motion, cette proposition est légitimée par le fait que les membres représentatifs du Personnel seraient compétents pour négocier et trouver des solutions pratiques acceptables et que les membres du Conseil de Ville seraient les représentants de l'employeur.		
Préavis	Acceptée	Refusée	Transformée en postulat
Motifs	<p>Le Conseil communal a initié divers travaux de réorganisation afin d'aboutir à des mesures de restructuration ciblées, cohérentes et qui tiennent compte des impératifs légaux et organisationnels. La conduite de ces travaux nécessite une connaissance accrue des prestations et des conditions-cadres ainsi qu'une vision globale et transverse des enjeux et des contraintes de fonctionnement de l'administration. Ceci implique une maîtrise des processus permettant de fournir les prestations visées, une estimation correcte des ressources nécessaires à la bonne conduite des missions, la connaissance des capacités de fonctionnement et des réalités de travail des diverses unités de l'administration, le volume et la spécificité des prestations de service à fournir, le cadre et les contraintes juridico-légales, les processus de financement, de subventionnement et de répartition de charges, etc.</p> <p>Les travaux lancés par le Conseil communal ne peuvent être menés sans une démarche intégrative : la participation des responsables d'unités mais également du personnel technique et administratif concerné, en leur qualité de spécialistes de leur domaine, est une condition sine qua non. Une telle démarche implique en effet de tenir compte, et ne saurait être guidée en priorité par des visions et des sensibilités politiques, des approches uniquement partielles et un degré de connaissance globale, donc forcément lacunaire, des réalités de fonctionnement de l'appareil administratif.</p> <p>Conformément aux principes d'organisation de la commune (Règlement d'organisation de la commune municipale, art. 32 Compétences du Conseil communal), le Conseil communal est l'autorité exécutive et administrative et est par conséquent le seul représentant de l'employeur. Il est compétent pour assurer le fonctionnement de l'Administration, pour procéder au découpage organisationnel et assurer la bonne répartition des unités au sein des départements, procéder à l'engagement du personnel, etc.</p> <p>Le dispositif de gouvernance actuel est déjà doté, par le biais de la Commission de gestion et de vérification des comptes, d'un organe de surveillance qui peut se prononcer sur les principes d'organisation et la conduite de l'administration.</p> <p>Conformément aux dispositions du ROCM (art. 29, compétences du Conseil de Ville), les membres du Conseil de Ville sont des représentants du législateur et peuvent à ce titre arrêter les réglementations communales, arrêter la dénomination des départements (mais non leur constitution ni leur organisation) ainsi que la création ou la suppression d'emplois (et non l'attribution des fonctions, leurs cahiers des charges ou les éventuelles mutations ou modifications). Ils ne sont par contre pas les représentants de l'employeur, cette autorité d'ordre exécutif et administratif étant attribuée au seul Conseil communal.</p> <p>De son côté, la Commission du personnel joue le rôle de partenaire social et représente les intérêts du personnel. Le Règlement du personnel (art. 10) prévoit qu'elle soit consultée et puisse prendre position sur toute question de portée générale concernant le personnel, ses conditions de travail, ou des projets importants de portée générale et qu'elle collabore afin de rechercher les solutions adéquates (ceci inclut donc les questions de réorganisation et leurs impacts sur les membres du personnel).</p>		

Le Conseil communal tient à garantir ce processus de consultation et d'information auprès des partenaires sociaux et de la Commission du personnel en particulier, qui ont été et continuerons à être invités à soumettre des propositions concrètes et recevables. Toutefois, au vu des divers éléments et raisons évoqués plus haut, il ne revient pas à la Commission du personnel de déterminer les mesures et le Conseil communal reste l'autorité exécutive et donc compétente pour conduire des processus de réorganisation.

Une commission composée de représentants de la Commission du personnel et de membres du Conseil de Ville ne saurait donc être légitime pour définir ou réorienter l'organisation de l'administration communale, tâche qui revient à l'autorité exécutive.

L'exécutif delémontain tient à garantir le respect du cadre institutionnel et le découpage de compétences défini par les bases légales communales. Il préavise par conséquent la présente motion de façon négative et invite, avec l'empressement de circonstance, le Conseil de Ville à la refuser.