

**Séance du Conseil de Ville du 30 juin 2025**  
**Préavis du Conseil communal sur les motions et les postulats**

Développement de la motion

5.08/25

**Suppression de 14 EPT et impact sur les prestations à la population et sur l'administration : des précisions svp !**

Auteur / e	CS-POP et VERT.E.S		
But visé	<p>Par la motion 5.08/25, le groupe CS-POP et Vert-e-s souhaite obtenir des garanties et précisions relatives aux conséquences de la réduction de 14 emplois à plein temps (EPT) au sein de l'administration communale, telle qu'acceptée par le Conseil de Ville lors de l'adoption de la motion interpartis 5.01/25.</p> <p>Les motionnaires expriment la volonté que ces réductions d'effectifs soient menées dans un cadre clair et transparent, notamment en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la justification des éventuelles suppressions de prestations ;</li> <li>- la présentation préalable à la Commission de gestion et de vérification des comptes (CGVC) de tout projet de réduction touchant aux services rendus à la population ;</li> <li>- la fourniture d'un rapport explicatif pour chaque mesure de réduction, précisant les impacts sur les prestations, les services et le personnel.</li> </ul>		
Préavis	Accepté / e	Refusé / e	Transformée en postulat
Motifs	<p><b>1. Introduction</b></p> <p>Le Conseil communal comprend pleinement la préoccupation exprimée dans cette motion. Il partage la volonté d'assurer une pleine transparence sur le processus engagé et de garantir que la réorganisation de l'administration s'effectue sans détérioration des prestations offertes à la population, ni surcharge pour les collaboratrices et collaborateurs restants. La présente réponse vise à apporter les précisions demandées et à rappeler les principes, le cadre et la méthode retenus pour la mise en œuvre des mesures décidées par le Conseil communal.</p> <p><b>2. Principes généraux guidant la démarche de réduction et d'optimisation</b></p> <p>La réduction de la dotation maximale en personnel à 175 EPT s'inscrit dans une démarche globale d'optimisation du fonctionnement administratif, initiée dès 2023 à la suite des divers constats et analyses effectués, notamment dans le cadre des analyses COMPAS.</p> <p>Ces travaux ont mis en évidence plusieurs axes d'amélioration structurelle, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la rationalisation des processus et l'élimination de doublons organisationnels ;</li> <li>- la création de synergies entre services et départements ;</li> <li>- la modernisation de la gestion administrative par la digitalisation et l'automatisation de processus répétitifs ;</li> <li>- la recherche d'efficiences dans la répartition des charges de travail et la gestion des effectifs.</li> </ul> <p>L'objectif poursuivi n'est donc ni une réduction quantitative des prestations, ni une remise en cause du service public communal, mais bien un accroissement de l'efficience et de la performance organisationnelle. Le Conseil communal considère que des marges d'amélioration significatives existent, permettant d'atteindre les objectifs fixés sans dégrader la qualité des prestations ni alourdir la charge de travail du personnel.</p> <p>Les principes suivants guident ainsi la démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- préservation des prestations à la population ;</li> <li>- réduction progressive des effectifs par non-remplement de postes vacants (retraites, démissions, mutations internes) ;</li> <li>- réorganisation progressive des services afin de valoriser les compétences existantes et d'optimiser la répartition des tâches ;</li> <li>- transparence et information régulière vis-à-vis de la CGVC et du Conseil de Ville quant à l'avancement et aux impacts du processus.</li> </ul>		

### **3. Répercussions sur les prestations et sur le personnel restant**

À ce stade, aucune suppression de prestation ni dégradation qualitative n'est envisagée. Toutes les mesures mises en œuvre ou planifiées s'inscrivent dans une logique d'amélioration du fonctionnement, sans incidence directe sur le niveau ni sur la nature des services rendus à la population.

Le Conseil communal tient à souligner que les réductions d'EPT ne résultent pas de coupes arbitraires, mais d'un travail approfondi d'analyse et de réorganisation, mené en concertation avec les départements et les services.

Ces ajustements permettent de :

- supprimer certaines redondances fonctionnelles ;
- regrouper des unités exerçant des missions proches (par exemple, bâtiments et concierges, gestion des infrastructures et écoles, ludothèque et bibliothèques, etc.) ;
- déployer des solutions numériques qui libèrent du temps de travail administratif ;
- favoriser la polyvalence et la transversalité entre services.

Ces transformations visent à moderniser le fonctionnement interne de l'administration et à préserver la motivation et la stabilité du personnel. Elles s'accompagnent d'un suivi attentif des conditions de travail, afin d'éviter toute surcharge ou déséquilibre dans les équipes. Dans cet esprit, le Conseil communal réaffirme que la qualité et la continuité du service public demeurent une priorité absolue tout au long du processus.

### **4. Méthodologie de mise en œuvre et processus de suivi**

Le Conseil communal a défini une feuille de route pluriannuelle visant à planifier de manière progressive les mesures d'optimisation et de réduction d'effectifs. Cette planification repose sur :

- une évaluation des processus et des postes ;
- la gestion proactive des départs naturels (retraites, démissions, mobilités) ;
- l'analyse des opportunités de mutualisation ou de refacturation de prestations à des tiers ;
- la coordination transversale entre départements pour assurer la cohérence d'ensemble.

Les étapes majeures de ce processus feront l'objet d'un rapport à l'attention de la Commission de gestion et de vérification des comptes (CGVC), conformément à la demande exprimée par la motion. Ces rapports permettront de documenter :

- les mesures concrètes d'optimisation adoptées ;
- les éventuelles économies réalisées ;
- l'impact réel ou potentiel sur les prestations ;
- les répercussions éventuelles sur la structure organisationnelle et les effectifs.

Ce dispositif vise à apporter un suivi adéquat de la démarche, garantissant ainsi la transparence du processus. Une fois les analyses consolidées, toute proposition de suppression effective de postes (càd une modification effective du nombre total d'emplois autorisés par le Conseil de Ville) sera soumise formellement à ce dernier pour approbation. Le Conseil communal confirme ainsi qu'aucune suppression réelle de poste ne sera décidée avant la fin des travaux d'analyse et sans validation du Conseil de Ville.

### **5. Feuille de route et planification prévisionnelle des effectifs**

Dans le cadre de la planification des ressources humaines, le Conseil communal a établi une feuille de route RH permettant d'anticiper l'évolution des effectifs sur plusieurs années.

Cette planification s'appuie sur :

- la projection des départs prévisibles (retraites, fins de contrats, évolutions de carrière) ;
- la mise en relation entre ces départs et les besoins opérationnels de chaque service ;
- l'intégration des effets attendus des projets de digitalisation et d'automatisation en cours ;
- la possibilité de réaffectations internes et de montée en compétence de certains collaborateurs.

Cette approche permet d'assurer une transition maîtrisée vers la nouvelle dotation cible. Elle repose sur une gestion dynamique des postes, dans laquelle les suppressions ne sont pas le résultat d'un retrait direct, mais d'une non-réoccupation provisoire de postes vacants, le temps de mesurer les gains d'efficience réalisés.

Le Conseil communal s'engage à présenter à la CGVC une version consolidée de cette feuille de route dès que les projections auront été validées par l'ensemble des départements. Ce document constituera un outil de suivi essentiel, garantissant une vision prospective et partagée de la réorganisation administrative.

## **6. Conclusion**

Le Conseil communal réaffirme les objectifs poursuivis suivants :

- la mission de service public et la qualité des prestations communales demeurent au cœur de la stratégie de modernisation engagée, qui vise à rendre l'administration plus performante, plus réactive et plus durable ;
- toutes les mesures de réduction d'effectifs s'inscrivent dans un cadre d'optimisation organisationnelle ;
- aucune suppression automatique de prestations, ni licenciement, ne sont prévus à ce stade du processus.

Cette démarche traduit la volonté du Conseil communal de concilier responsabilité budgétaire, efficience administrative et préservation du capital humain, dans le respect des engagements pris envers la population et le personnel communal.

Enfin, le Conseil communal s'engage à informer régulièrement la CGVC et à soumettre, à terme, au Conseil de Ville toute décision formelle de réduction de postes.

Le Conseil communal préavise favorablement la motion et invite le Conseil de Ville à l'accepter.