RAPPORT DE RÉALISATION DE LA MOTION 5.01/25
« Réorganisation structurelle de l'administration communale »
Monsieur Patrick Frein, Motion interpartis (Le Centre, PCSI, PS, PLR-PVL, UDC)

RAPPORT DE RÉALISATION 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 ! »
Madame Céline Robert-Charrue Linder, Groupe CS-POP et Vert-e-s

1. Introduction et rappel du contexte

Le présent rapport a pour objet de rendre compte au Conseil de Ville de la mise en œuvre des deux motions acceptées par le Conseil de Ville de Delémont, relatives à la réorganisation et à la réduction des effectifs de l'administration communale. Il constitue le rapport de réalisation prévu par ces motions et entend répondre aux exigences de transparence et de suivi fixées par le Conseil de Ville.

1.1. Motion 5.01/25 « Réorganisation structurelle de l'administration communale »

Préavisée favorablement par le Conseil communal lors de la séance du Conseil de Ville du 26 mai 2025, la motion 5.01/25 demandait la réorganisation structurelle de l'administration communale par une réduction de la dotation maximale en emplois à plein temps (EPT) à hauteur de 175 EPT, soit une diminution de 14 EPT par rapport à la dotation alors autorisée de 189,14 EPT. Cette réduction devait être conduite en recourant le plus possible à des mesures consensuelles, sans licenciements, et en présentant préalablement à la Commission de gestion et de vérification des comptes (CGVC) tout projet de réduction touchant aux prestations à la population. Dans son préavis, le Conseil communal soulignait que, sur la base des analyses menées en 2023 et 2024 (Audit COMPAS), la dotation totale avait déjà été réduite de 5,54 EPT entre 2023 et 2024, portant les effectifs à 183,6 EPT au 1er janvier 2025. Il projetait une réduction supplémentaire de 1,7 à 2,2 EPT pour le 1er janvier 2026.

1.2. Motion 5.08/25 « Suppression de 14 EPT et impact sur les prestations »

Déposée par le groupe CS-POP et VERT.E.S et préavisée favorablement lors de la séance du Conseil de Ville du 30 juin 2025, la motion 5.08/25 visait à compléter la motion 5.01/25 en obtenant des garanties et précisions quant aux conséquences de la réduction de 14 EPT sur les prestations à la population et sur le personnel. Les motionnaires exprimaient en particulier la volonté que ces réductions soient menées dans un cadre clair et transparent, notamment la justification des éventuelles suppressions de prestations, la présentation préalable à la CGVC de tout projet de réduction touchant aux services rendus à la population et la fourniture d'un rapport explicatif pour chaque mesure de réduction, précisant les impacts sur les prestations, les services et le personnel.

Le présent rapport de réalisation présente l'état d'avancement des mesures prises, la planification prévisionnelle des effectifs sur cinq ans, ainsi que les aspects financiers liés à cette démarche.

2. Rappel des principes directeurs de la démarche

La réduction de la dotation maximale en personnel, définie à hauteur de 14 EPT, s'inscrit dans une démarche globale d'optimisation du fonctionnement administratif, initiée dès 2023 à la suite des analyses COMPAS. Ces travaux ont mis en évidence plusieurs axes d'amélioration structurelle :

- la rationalisation des processus et l'élimination de doublons organisationnels ;
- la création de synergies entre services et départements ;
- la modernisation de la gestion administrative par la digitalisation et l'automatisation de processus répétitifs ;
- la recherche d'efficiences dans la répartition des charges de travail et la gestion des effectifs.

L'objectif poursuivi n'est 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. Les principes suivants guident par conséquent la démarche :

- préservation des prestations à la population ;
- réduction progressive des effectifs par non-remplacement de postes vacants (retraites, démissions, mutations internes) ;

- réorganisation progressive des services afin de valoriser les compétences existantes et d'optimiser la répartition des tâches ;
- transparence et information régulière vis-à-vis de la CGVC et du Conseil de Ville quant à l'avancement et aux impacts du processus.

À ce stade, aucune suppression de prestations 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.

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

Le Conseil communal réaffirme que la qualité et la continuité du service public demeurent une priorité tout au long du processus. Ces transformations s'accompagnent d'un suivi attentif des conditions de travail, afin d'éviter toute surcharge ou déséquilibre dans les équipes.

3. Feuille de route et planification prévisionnelle des effectifs (2025–2029)

3.1. 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.

Le Conseil communal confirme qu'aucune suppression formelle de poste ne sera décidée sans validation du Conseil de Ville, conformément aux compétences définies par le ROCM.

3.2. Tableau de la dotation effective par département/service et par année

Tableau synthétique		Effectif de base 189.14 EPT	2024	2025	2026	2027-28	2029-30
Dép. MPE	Chancellerie et contrôle habitants	**5.8**	5.8	5.8	5.8	5.8	5.8
	Service du personnel	**4**	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5
	Service financier et informatique	**9**	8.8	8.7	8.7	8.7	8.7
	Police administrative (contrat Police cantonale depuis 1.01.2026)	**18**	16	13	7	7	7
	Sapeurs pompiers (CRISD)	**1.6**	1.6	1.6	1.6	1.6	0
	Total titulaires	**38.4**	**35.7**	**32.6**	**26.6**	**26.6**	**25**
Dép. CSJL	Service CSJL Admin	**3.55**	3.5	3.5	3.5	3.5	2.1
	Maison de l'Enfance	**39.75**	37.05	36.4	36.4	36.4	36.4
	Espace-Jeunes et CdJ	**2**	2	2	2	2	2
	Ludothèque (transfert CSE 01.2026)	**1.66**	1.65	1.65	0	0	0
	Total titulaires	**46.96**	**44.2**	**43.55**	**41.9**	**41.9**	**40.5**
Dép. CSE	Service CSE Admin	**3**	3	3	2.9	2.9	2.9
	Bibliothèque (+ Ludothèque dès 01.2026)	**5.5**	5.5	5.5	7.15	7.15	6.7
	Centre sportif	**8.5**	7.6	7.6	7.6	7.4	7.4
	Service Bâtiments (Dép. CSE depuis 01.2026)				8.75	8.75	8.75
	Total titulaires	**17**	**16.1**	**16.1**	**26.4**	**26.2**	**25.75**
Dép. UETP	Administration et technique	**10.5**	10.3	9.8	9.8	9.8	9.8
	Bâtiments et concierges (transfert CSE 01.2026)	**10.08**	9.45	8.95	0	0	0
	Voirie et cimetière	**31**	30.5	30.5	30.5	30	30
	Total titulaires	**51.58**	**50.25**	**49.25**	**40.3**	**39.8**	**39.8**
Dép. EE	Administration, services partagés et service client	**14.2**	14.1	14.1	13.4	12.9	12.9
	Secteur Eléctricité	**11**	11	11	11	11	11
	Secteur Eau et gaz	**10**	10	10	10	10	10
	Total titulaires	**35.2**	**35.1**	**35.1**	**34.4**	**33.9**	**33.9**
Total personnel titulaire (en EPT)		**189.14**	**181.35**	**176.6**	**169.6**	**168.4**	**164.95**

Le tableau ci-dessus présente la planification des effectifs par département et par service, pour la période 2025 à 2030. Il s'appuie sur la liste officielle des emplois approuvée par le Conseil de Ville et intègre les projections de réduction adoptées par le Conseil communal dans le cadre de sa feuille de route.

La dotation actuelle autorisée selon la liste des emplois est de 189.14 EPT. Pour chaque poste ou fonction, sont indiqués : la dotation de référence (EPT autorisés selon la liste des emplois), puis les effectifs budgétés pour les années 2024 à 2030, tels qu'ils résultent des mesures de réorganisation adoptées ou planifiées.

Un tableau détaillé a été établi afin de présenter le détail des postes et des réductions par département et service. Pour des questions de lisibilité, il n'est pas intégré au rapport mais est placé en annexe.

Remarque : Ces tableaux sont le fruit d'une planification établie sur la base des réalités de fonctionnement de 2025–2026. Cette planification ne tient donc pas compte des contraintes et des développements futurs auxquels l'administration devra faire face à brève ou moyenne échéance, ni de leurs répercussions sur les besoins en ressources humaines.

4. Détail et explicatif des réductions de postes réalisées ou prévues

Cette section présente, pour chaque département et service, les réductions de poste réalisées ou planifiées. Un justificatif détaillé apporte les précisions quant à la nature de la mesure (non-remplacement, réduction de taux, réorganisation), les éventuelles répercussions fonctionnelles et organisationnelles (impact sur les prestations et le personnel) ainsi que l'échéance prévue.

4.1. Département Mairie et Promotion économique (MPE)

- **Police : réorganisation du dispositif de sécurité publique / Réduction de 11 EPT**
  La réduction de dotation du service découle de la réorganisation en profondeur de la Police municipale, matérialisée par la conclusion d'un contrat-ressources avec la Police cantonale (POC) et une redéfinition de ses missions prioritaires. Ce projet a été présenté en détail à l'ensemble des groupes politiques. La restructuration entraîne une réduction significative des effectifs (-11 EPT) ainsi qu'une transformation des profils de fonction : les postes d'officiers et sous-officiers sont remplacés par des agents de police administrative (profil agent de sécurité publique ou ASP), dont la classification salariale est inférieure, générant ainsi des économies supplémentaires sur la masse salariale. Les prestations de police-secours sont maintenues et garanties par le dispositif POC ; les prestations de proximité sont quant à elles renforcées par le biais du dispositif de police administrative.

  Economie en EPT : 11 EPT
  Economie financière : équivalente à **3 EPT** (voir point 5.2)
  Délai : réalisé au 31.12.2025

- **Service du personnel**
  Le poste de Secrétaire RH est occupé à 0.8 EPT et celui d'Agent administratif à 0.7 EPT. Cette mesure fait suite à un départ en retraite et s'inscrit dans une démarche d'optimisation de l'organisation interne, appuyée par le développement des processus (digitalisation, uniformisation des pratiques, etc.). Aucune réduction n'a été imposée au personnel effectif du service, les prestations RH et le fonctionnement général sont maintenus. La dotation permet d'assumer le volume actuel et le niveau de qualité des tâches du service.

  Economie en EPT et financière : 0.5 EPT
  Délai : réalisé dès 2024

- **Service financier, impôts et cadastre**
  Les économies de postes résultent de réductions volontaires du taux d'activité, appliquées au poste de responsable du secteur comptabilité et à celui de responsable du secteur impôts et cadastre, pour un total de 0.2 EPT. Ces ajustements ont été rendus possibles par des optimisations du fonctionnement interne et des améliorations des processus du service, qui ont permis de dégager les marges nécessaires sans impact sur les prestations ni sur la qualité du travail fourni. Une analyse préalable a été conduite avant de valider chaque réduction, afin de s'assurer que l'ensemble des tâches resterait assumé dans les délais et au niveau de qualité requis.

  Economie en EPT et financière : 0.3 EPT
  Délai : 0.2 EPT en 2024 et 0.1 EPT supplémentaire en 2025

- **Pompiers - CRISD**
  La Ville de Delémont est partie prenante d'un projet de régionalisation des centres de renfort et de secours incendie à l'échelle du district de Delémont. Ce projet vise à créer une structure régionale unifiée chargée de la gestion opérationnelle et administrative des services d'incendie et de secours, dans une logique de mutualisation des moyens et d'efficience accrue. La concrétisation de ce projet impliquera, à terme, le transfert de la gestion du personnel vers cette nouvelle entité régionale. En conséquence, les postes de commandant des sapeurs-pompiers (1 EPT) et de responsable matériel (0.6 EPT), actuellement intégrés à la dotation de la Municipalité, seront supprimés de celle-ci, représentant une réduction totale de 1.6 EPT. Cette suppression n'est pas encore définie et le calendrier précis de mise en œuvre sera arrêté en fonction de l'avancement des étapes du projet.

  Economie en EPT : 1.6 EPT
  Economie financière : les répercussions financières (à savoir la nouvelle répartition des charges dans le cadre du futur fonctionnement) seront déterminées dans le cadre du projet.
  Délai : à préciser ultérieurement

4.2. Département Cohésion sociale, jeunesse et logement (CSJL)

- **Maison de l'Enfance — Secteur éducatif**
  Les mesures organisationnelles mises en œuvre au sein de la Maison de l'Enfance en matière de gestion et de planification des places d'accueil ont permis d'adapter de façon optimale l'encadrement éducatif par rapport au taux de remplissage réel. La dotation d'encadrement éducatif, calculée selon le nombre d'enfants et leur répartition par groupes d'âge, est établie en application des obligations définies au niveau cantonal. Dans ce contexte, l'occupation de 2.45 postes de personnel éducatif et 0.1 EPT de poste d'encadrement a pu être économisée dès 2023-24 déjà. La qualité de l'accueil et les prestations d'encadrement sont maintenues et la dotation optimisée permet de garantir le bon fonctionnement de la Maison de l'Enfance.
  Un projet cantonal est actuellement en cours pour redéfinir les normes d'accueil et pourrait à moyen terme apporter des évolutions quant au nombre de places d'accueil et au taux d'encadrement éducatif. Une variation future de la dotation du personnel de la MDE est prévisible : elle dépendra des nouvelles normes définies par le canton, qui ont force obligatoire. Le cas échéant, des adaptations concernant l'occupation des postes devront être apportées par le Conseil communal en temps voulu (délais non connus à l'heure actuelle).
  Les importants travaux de révision des standards de nettoyage au sein du Service bâtiments ont conduit à des réductions progressives de la dotation du personnel de nettoyage. Une réduction de 0.8 EPT est reportée au niveau des concierges de la MDE. Ces postes sont toutefois sous la conduite du Service Bâtiments et sont intégrés à la gestion globale du personnel de conciergerie.

  Economie en EPT et financière : 3.35 EPT
  Délai : réalisé dès 2025

- **Admin CSJL et Agence AVS**
  La réforme fédérale de modernisation de la surveillance du 1er pilier, entrée en vigueur le 1er janvier 2024, supprime l'obligation pour les caisses cantonales de compensation de maintenir des agences dans les communes. Au plus tard le 1er janvier 2029, les tâches fédérales AVS/AI actuellement assurées par les agences communales seront centralisées au sein de l'Établissement cantonal des assurances sociales (ECAS Jura). Dans le cadre du projet cantonal de refonte des structures communales, un groupe de travail (auquel la Municipalité est associée) a été mis sur pied afin de centraliser les prestations à vocation cantonale ou communale (prestations complémentaires, réduction des primes, allocations familiales, service de proximité, etc.).. Les fonctions dédiées à ces tâches ne pourront ainsi plus être maintenues au niveau communal et seront par conséquent supprimées des effectifs municipaux. Les modalités opérationnelles, notamment les répercussions au niveau du personnel (transfert, reprise dans la future structure cantonale/régionale) sont parties intégrantes des réflexions menées par le groupe de travail.
  L'occupation d'un poste de secrétariat CSJL à 50% (au lieu d'une dotation de 55%) explique l'économie de 0.05 EPT restante.

  Economie en EPT et financière : 1.45 EPT *(remarque : les répercussions financières en termes de répartition des charges liées à la nouvelle organisation future ne sont pas connues et donc pas prises en compte ici)*
  Délai : fin 2028 au plus tard

- **Ludothèque**
  Reprise du secteur Ludothèque au sein du Département CSE dans le cadre des travaux d'optimisation et de réorganisation, dont les résultats ont été présentés à la CGVC courant 2025 (voir sous point 4.3 – Bibliothèque municipale)

4.3. Département Culture, sports et écoles (CSE)

- **Administration CSE**
  Une diminution volontaire du temps de travail d'une collaboratrice administrative a permis une réduction d'effectif. Cette réduction n'affecte aucunement les prestations fournies au niveau du secrétariat : en effet, dans le cadre du transfert du Service Bâtiments au sein du Département CSE, des synergies ont été développées entre les services CSE, Bâtiments et CSJL, avec la mise sur pied d'un pool de secrétariat commun. Cette réorganisation permet ainsi d'assurer des suppléances et un suivi optimisé des tâches administratives.

  Economie en EPT (et financière): 0.1 EPT
  Délai : dès début 2026

- **Bibliothèque municipale**
  Une réduction de 0.46 EPT est prévue à terme et résulte du rapprochement entre la Bibliothèque municipale et la Ludothèque, qui ont été regroupées au sein d'un secteur unifié placé sous la conduite d'un seul chef de service. Ce rapprochement a permis de générer des synergies concrètes à plusieurs niveaux (adoption d'un système informatique unique pour la gestion des prêts et des collections, uniformisation des outils et des processus de travail, mise en place d'un budget commun, gestion et coordination centralisées des animations et de la communication, harmonisation des horaires d'ouverture, adaptation des profils des personnes en formation avec un encadrement allégé). Ces gains d'organisation permettront une réduction de 0.2 EPT au niveau du management et de 0.26 EPT au niveau du personnel bibliothécaire et ludothécaire. Les prestations offertes à la population sont par contre intégralement maintenues, voire développées grâce aux synergies réalisées.

  Economie en EPT et financière : 0.46 EPT
  Délai : fin 2028 – début 2029 au plus tard

- **Centre sportif**
  Une réorganisation générale de l'organigramme du Centre sportif a été menée en 2022–2023, ce qui a permis d'optimiser la dotation nécessaire pour assurer la surveillance et l'entretien des bassins et du centre sportif (suppression de doublons, adaptation des horaires, organisation des tâches, etc.). Une réduction de 0.9 EPT a pu être effectuée en deux étapes, dans le cadre de départs naturels (retraite), tout en garantissant un niveau de prestations identique. À fin 2027, une réduction supplémentaire de 0.2 EPT est également planifiée au niveau du poste de responsable du secteur Centre sportif, dans le cadre du départ en retraite du titulaire. La reprise de certaines tâches administratives au sein du secrétariat CSE, combinée à une optimisation des processus de gestion et de réservation des infrastructures (outils et processus digitalisés), permettra de dégager le gain d'efficience nécessaire et de réaliser la réduction d'effectif visée.

  Economie en EPT et financière : 1.1 EPT
  Délai : 2024 (0.9 EPT surveillant) et fin 2027 (0.2 EPT responsable secteur)

- **Service Bâtiment**
  Architecte-adjoint et concierges
  La réorganisation du Service Bâtiments et son transfert au sein du Département CSE génèrent une réduction totale de 1.33 EPT. Celle-ci a pu être réalisée ou planifiée dans le cadre de départs naturels (retraites) ou de réductions volontaires du temps de travail. Les principales mesures portent sur la réduction du poste d'architecte adjointe (-0.3 EPT dès 2025, réduction volontaire), la réduction des postes de concierge, notamment à l'Hôtel de Ville et au collège (-0.2 EPT chacun). À noter que la révision des standards et des processus de nettoyage a également permis une réduction au niveau des postes d'auxiliaires de nettoyage (-0.7 EPT entre 2025 et 2026) ; cette réduction est donnée à titre indicatif et n'est pas comptabilisée dans la réduction des effectifs, laquelle porte sur les postes de titulaires uniquement. Au-delà des économies chiffrées, cette réorganisation améliore la cohérence organisationnelle entre les départements UETP et CSE, facilite le pilotage des projets grâce à un rattachement hiérarchique simplifié, et crée des synergies durables par le regroupement des tâches administratives au sein d'un pool de secrétariat commun CSE/Bâtiments/CSJL.

Economie en EPT et financière: 1.33 EPT
Délai : 2025 (0.3 EPT architecte-adjoint), 2025 et 2026 (0.43, resp. 0.4 EPT concierges)

4.4. Département Énergie, eau / SID (EE)

- **Administration et technique**
  Dans le cadre du projet « Charte 25 » et de la centralisation progressive de prestations auprès de SACEN SA, une réduction de 0.6 EPT est prévue aux Services industriels de Delémont (SID) pour la période 2025–2027, portée à 1.1 EPT dès 2027. Cette évolution résulte de la centralisation de prestations techniques et administratives chez SACEN, qui permet d'éviter des charges en ressources humaines chez chaque gestionnaire de réseau de distribution (GRD) partenaire, ainsi que de la digitalisation des processus de facturation, de comptage et de gestion clientèle. Les charges liées à ces prestations centralisées sont autofinancées par facturation aux GRD, garantissant la neutralité financière de l'opération pour la Ville de Delémont.
  Ces réductions ont été concrétisées par le départ et le transfert auprès de SACEN de deux collaborateurs (responsable du secteur clientèle et agente administrative). Les postes sont réoccupés partiellement au sein des SID : le poste de responsable du secteur clientèle à 0.8 EPT de manière pérenne, et le poste d'agent administratif à 0.5 EPT pour une durée déterminée de deux ans, à l'issue de laquelle ce dernier sera supprimé, portant ainsi la réduction totale à 1.1 EPT.
  Des réductions volontaires du taux de travail (Responsable de projets techniques en 2025, agent administratif en 2026) permettent une réduction supplémentaire de 0.2 EPT, sans répercussion au niveau des prestations fournies par le service.

  Economie en EPT et financière: 1.3 EPT
  Délai : 0.1 EPT en 2025 (Resp. projet), 0.7 EPT en 2026 (0.2 EPT Resp. secteur clientèle, 0.6 EPT d'agents administratifs), et 0.5 EPT en 2027 (fin de contrat agent administratif)

4.5. Département Urbanisme, environnement et travaux publics (UETP)

- **Secteur Travaux publics**
  Dans le cadre d'un départ naturel, le poste d'ingénieure-adjointe (initialement occupé en partage de poste par deux personnes) a été maintenu à 50% uniquement. Cette non-réoccupation partielle, qui permet une réduction de 0.5 EPT, a été rendue possible par la réduction provisoire du volume de projets, en lien avec les mesures d'économies définies en 2023–2024. Elle pourra être maintenue pour autant que la charge de travail au sein du secteur des travaux publics permette la bonne conduite des projets. Dans le cas contraire, une réoccupation du poste sera étudiée par le Conseil communal afin de garantir le fonctionnement du service et les conditions de travail du personnel. Par ailleurs, un engagement à taux partiel au poste de dessinateur permet une économie supplémentaire de 0.2 EPT.

  Economie en EPT et financière : 0.7 EPT
  Délai : 0.2 EPT en 2024 (dessinateur) et 0.5 EPT en 2025 (ingénieure-adjointe)

  Voirie
  La réorganisation du service de la Voirie a permis une réduction d'1 EPT, réalisée dans le cadre de départs naturels et rendue possible par une optimisation de l'organisation interne : planification optimisée des activités, meilleure répartition des tâches, renforcement de la délégation opérationnelle aux chefs d'équipe et amélioration des processus de gestion. Cette réorganisation a contribué à renforcer la qualité des prestations et l'efficience du fonctionnement du service : meilleur suivi des chantiers, réactivité accrue aux sollicitations et coordination renforcée avec les autres services et partenaires. L'ensemble des prestations à la population est intégralement maintenu.

  Economie en EPT : 1 EPT
  Economie financière : 2 à 2.5 EPT supplémentaires (contrat SEOD, voir point 5.2)
  Délai : 0.5 EPT en 2024, 0.5 EPT en 2026, contrat SEOD en 2027

5. Aspects financiers, économies réalisées et compensations

La démarche de réduction et d'optimisation des effectifs produit ses effets financiers selon deux leviers distincts, comme défini dans le préavis sur la motion 5.01/25 : d'une part, les économies directes résultant de réductions réelles d'effectifs (réduction de la masse salariale) ; d'autre part, les compensations financières provenant de la facturation de prestations à des tiers, ou de recettes rendues

possibles grâce aux optimisations de fonctionnement, qui permettent de maintenir certains postes tout en réduisant la charge nette pour la Ville.

Le Conseil communal souligne ainsi que l'objectif final n'est pas seulement une réduction numérique des EPT, mais une amélioration de l'équilibre financier structurel de la Ville, conjuguant maîtrise des charges salariales et développement de nouvelles recettes.

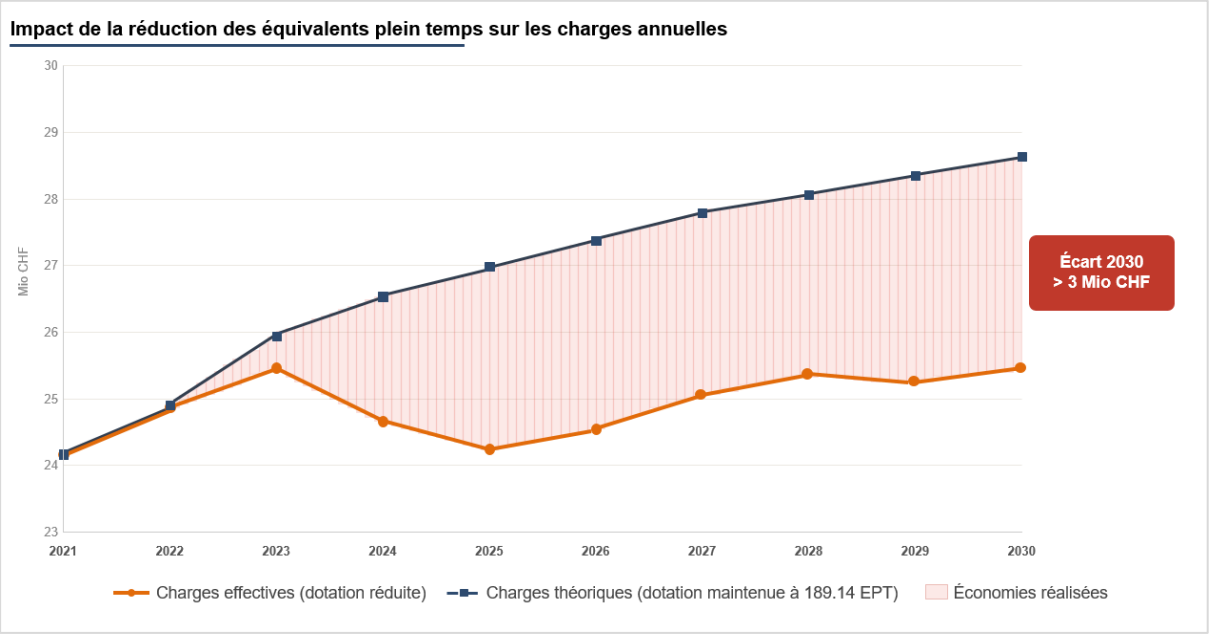
5.1. Économies directes liées aux réductions de postes

Les économies générées par les réductions d'EPT constituent principalement un frein à l'évolution de la masse salariale plutôt qu'une diminution réelle de celle-ci. L'effort consenti se traduit donc par une stabilisation des charges de personnel et non par une réduction importante de celles-ci au niveau comptable, quasi impossible à réaliser au vu du cadre légal et réglementaire en vigueur. La croissance de la masse salariale, à dotation identique, est en effet inévitable, en raison de mécanismes intrinsèques au système de rémunération communal et ce, indépendamment du nombre de postes :

- le niveau de rémunération individuel progresse automatiquement chaque année par le biais du système d'annuités (avancement par échelons salariaux annuels automatiques) ;
- les charges sociales à la charge de la Municipalité augmentent graduellement à mesure que les collaboratrices et collaborateurs avancent en âge, en particulier les cotisations à la caisse de pension, dont le taux patronal est indexé sur l'âge des assurés ;
- les salaires doivent être indexés annuellement sur le renchérissement, conformément au règlement du personnel, qui impose une réévaluation et une adaptation des salaires en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

L'objectif réaliste et atteignable fixé par le Conseil communal est donc de contenir la croissance tendancielle des charges de personnel, et non d'en obtenir une diminution nette. Des réductions plus massives d'EPT seraient incompatibles avec le maintien des prestations communales. Au niveau budgétaire, le résultat obtenu est toutefois très significatif au regard des contraintes financières structurelles de la Ville (voir tableaux ci-après).

Charges de personnel 2023–2030
Dans les tableaux ci-dessous, les réductions d'effectifs sont présentées avec leurs effets sur la masse salariale et démontrent les économies réalisées et prévues sur la période 2023 à 2030.



Évolution des charges de personnel 2021–2030 — Impact de la réduction des EPT

Comparaison entre charges effectives (dotation réduite) et charges théoriques si la dotation était restée à 189.14 EPT

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Charges effectives - Dotation réduite	24'161'377	24'870'275	25'458'252	24'659'326	24'235'568	24'545'200	25'100'000	25'400'000	25'300'000	25'450'000
Charges totales si maintien dotation maximale	24'161'377	24'870'275	25'957'810	26'195'890	26'500'000	27'280'800	27'914'000	28'242'140	28'324'000	28'505'500
Ecart de charges / Economies	0	0	0.5 mio	1.53 mio	2.26 mio	2.73 mio	2.81 mio	2.84 mio	3.02 mio	3.05 mio
Dotation max	185.44	187.44	189.14	189.14	189.14	189.14	189.14	189.14	189.14	189.14
Dotation effective	185.44	187.44	185.5	181.35	176.6	169.6	168.4	168.4	164.95	164.95

Remarque : *les charges effectives 2021 à 2025 sont reprises du rapport de la CGVC sur les comptes 2025. Les charges 2026 à 2030 sont établies selon une projection tendancielle qui intègre toutes les charges de personnel et salariales (y compris charges patronales et annuités), les autres éléments de salaire (allocations, gratifications et autres indemnités), ainsi que le renchérissement (en moyenne 1% par an).*

Sur la base des tableaux ci-dessus et des projections de masse salariale d'ici à 2030 et par rapport à une dotation maintenue à 189,14 EPT, l'impact de la réduction progressive des effectifs se traduit par une économie annuelle d'environ CHF 3 mio en 2030. Sur la période 2023 - 2030, les économies théoriques cumulées sont d'environ CHF 18 mio, pour autant que les évolutions des charges soient proches des projections effectuées (renchérissement) et que les réductions prévues puissent effectivement être réalisées selon la planification établie et sans recours à des ressources supplémentaires strictement nécessaires (voir point 6 ci-après).

5.2. Mécanismes de balance et de compensations financières, recettes générées

Le Conseil communal souligne que l'objectif final n'est pas seulement une réduction numérique des EPT, mais une amélioration de l'équilibre financier structurel de la Ville, conjuguant maîtrise des charges salariales et développement de nouvelles recettes. Conformément à la stratégie définie par le Conseil communal, une partie des postes maintenus est ainsi financée par des revenus issus de la facturation de prestations à des tiers. Les principaux mécanismes identifiés sont les suivants :

- Contrat-ressources RCJU (police) : Bien que le contrat-ressources prévoie des prestations RCJU facturées à CHF 1'440'000.- (équivalent à 12 EPT), les projections de charges futures, toutes rubriques police comprises, permettent d'entrevoir une économie estimée à env. CHF 300'000.-, incluant la réduction charges personnel restant (départ en retraite des sous-officiers et leur remplacement par des ASP) et des rentrées de recettes supplémentaire (stationnement notamment) l'équivalent de 3 ETP TTC.
- Refacturation à la Commune de Moutier : des prestations de l'architecte communal et de l'architecte-adjoint sont partiellement refacturées à Moutier (0,2 EPT et 0,1 EPT respectivement), générant des recettes compensatoires.
- Refacturation au SEOD (prestations de ramassage intercommunal par la voirie) : un contrat de prestations avec le SEOD est actuellement en cours de négociation. Si celui-ci devait aboutir, les recettes générées permettraient un autofinancement équivalent à 2 à 2,5 EPT, réduisant d'autant la charge nette du service pour la Ville. Dans l'hypothèse inverse où ce contrat ne verrait pas le jour, le Conseil communal envisage de ne pas repourvoir les postes concernés à l'occasion des prochains départs en retraite, permettant ainsi de réaliser tout ou partie de ces économies par voie de réduction naturelle des effectifs.
- Les recettes générées par les SID dans leurs différents domaines d'activités à des communes partenaires représentent environ 0.8 EPT

5.3. Bilan financier actuel et prévisionnel

Le tableau ci-après présente une vision synthétique des réductions d'effectifs planifiées à terme (entre 2029 et 2030) et de leur impact financier, exprimé en équivalents EPT financiers, c'est-à-dire la réduction réelle de charges attendue, tenant compte des mécanismes de compensation et d'autofinancement.

Tableau synthétique		Effectif de base 189.14 EPT	Effectif à terme 2029-30	Diminution EPT totale	Impact financier en équivalent EPT
Dép. MPE	Total titulaires	38.4	25	13.4	5.4
Dép. CSJL	Total titulaires	46.96	40.5	4.8	4.8
Dép. CSE	Total titulaires	17	25.75	2.99	2.99
Dép. UETP	Total titulaires	51.58	39.8	1.7	3.7
Dép. EE	Total titulaires	35.2	33.9	1.3	1.3
Totaux		**189.14**	**164.95**	**24.19**	**18.19**

Au total, la démarche engagée aboutit à une réduction de 24,19 EPT par rapport à la dotation de base de 189,14 EPT, pour atteindre un effectif de 164,95 EPT à terme. Sur le plan financier, l'impact réel en termes de réduction de charges correspond à 18,19 EPT équivalents. L'écart entre la réduction formelle d'EPT (24,19) et l'impact financier effectif (18,19) s'explique principalement par la réorganisation de la Police municipale : si celle-ci génère une réduction de 11 postes, le contrat-ressources conclu avec la Police cantonale (CHF 1'440'000.–) implique que l'économie nette de fonctionnement attendue se limite à environ CHF 300'000.–, soit l'équivalent de 3 EPT d'agent de sécurité publique.

Malgré cet écart, l'impact financier global de la démarche demeure très significatif et permettra d'atteindre largement les objectifs visés en matière de limitation des charges de personnel.

6. Évolution de la dotation, gestion et fluctuation des effectifs à l'avenir

Le Conseil communal procédera progressivement aux suppressions de postes nécessaires pour atteindre une réduction formelle de la dotation générale du personnel, qu'il soumettra au Conseil de Ville pour approbation. Ces suppressions ne seront toutefois proposées qu'une fois consolidées et dûment documentées, afin de démontrer qu'elles n'engendrent aucun impact significatif sur le fonctionnement des services et sur le respect de leurs obligations légales et réglementaires (lois fédérales et cantonales, recommandations applicables, projets de développement préalablement validés par le Conseil de Ville en lien avec des investissements, etc.).

Le Conseil communal a l'obligation de garantir le bon fonctionnement de l'administration, de faire respecter ses engagements en matière de santé au travail et de protection du personnel (loi sur le travail, RPers), et de veiller à ce que les réductions de postes ne se répercutent pas sur le personnel restant sous forme de surcharge chronique. Dans ce contexte, il n'est pas exclu que des postes réduits doivent être réoccupés afin de faire face à des pics importants de charge de travail ou à des projets d'envergure validés par le Conseil de Ville (p.ex. Arquebusiers, avenue de la Gare, développement de politiques sociales, conception directrice de l'énergie, etc.).

Les réductions appliquées à ce jour permettent d'assurer le fonctionnement courant et les prestations nécessaires. Il ne saurait toutefois être attendu une augmentation des prestations ou des projets avec la dotation actuelle. Le Conseil communal entend dès lors conserver une marge de manœuvre suffisante pour réagir aux fluctuations de charges de travail liées aux projets importants que la Municipalité devra conduire, et ne procédera qu'aux suppressions pouvant être appliquées de manière raisonnée et objectivement justifiée. La gestion future des effectifs ne sera par ailleurs pas durablement envisageable sans procéder à une modernisation et une optimisation de l'administration, qui impliquera elle-même des investissements.

À relativement brève échéance, la dynamique de réorganisation administrative prévue dans le cadre du projet de remodelage des structures communales (synergies et mutualisations, fusions à terme) dépasse le seul cadre de la réduction des effectifs. Des rapprochements entre services, le développement de synergies, la participation à des services intercommunaux ou des réflexions sur une flexibilité institutionnelle plus large sont autant de pistes qui impliquent une révision de la dotation des services concernés. À titre d'exemple, le développement de prestations dans les domaines de l'informatique, de l'eau potable ou de l'électricité fournies à d'autres communes génère des recettes financières, mais nécessite également des ressources humaines adaptées.

Au vu de ce qui précède, le Conseil communal souhaite développer une stratégie de flexibilisation des ressources, qu'il entend soumettre en temps voulu au Conseil de Ville, avec la possibilité de créer des postes dont l'autofinancement est garanti et préalablement démontré. Cet axe de développement sera

l’un des axes majeurs permettant de dimensionner et de positionner l’administration pour qu’elle puisse répondre aux défis qui l’attendent.

7. Conclusion

Le présent rapport de réalisation démontre que le Conseil communal s'est pleinement engagé dans la mise en œuvre des motions 5.01/25 et 5.08/25, dans le respect des principes de transparence, de progressivité et de préservation des prestations à la population.

Les principales mesures adoptées ou planifiées peuvent être résumées comme suit :

- une réduction des effectifs de 189,14 EPT (dotation de référence) au-delà de la cible de 175 EPT, mise en œuvre dès 2023 et 2024, la planification sur la période 2027 à 2030 restant théorique et sujette à évolutions (voir point 6) ;
- l'ensemble des réductions est réalisé ou planifié par voie de départs naturels, de réductions volontaires de taux et de réorganisations internes, sans licenciements ;
- les répercussions financières démontrent une réduction massive de l’évolution des charges de personnel depuis 2024 déjà ;
- aucune suppression de prestation à la population n'est consentie ou envisagée à ce stade ;
- des mécanismes de compensation financière (refacturations, contrats-ressources) sont mis en place pour assurer la viabilité économique du modèle ;
- la CGVC sera informée régulièrement de l'état d'avancement, et toute décision formelle de suppression de poste sera soumise au Conseil de Ville pour approbation.

Au vu du contexte institutionnel actuel, le Conseil communal doit se réserver la marge de manœuvre nécessaire pour faire face aux fluctuations de charge et aux projets d'envergure. La dotation des effectifs devra donc potentiellement être revue et adaptée pour permettre de répondre aux évolutions, aux contraintes légales et aux futurs enjeux.

Le Conseil communal réaffirme son engagement à concilier responsabilité budgétaire, efficience administrative et préservation du capital humain, dans le respect des engagements pris envers la population et le personnel communal. Il invite le Conseil de Ville à prendre acte du présent rapport de réalisation.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le président :	Le chancelier :
Damien Chappuis	Nicolas Guenin

Delémont, le 16 juin 2026

ANNEXE : Effectif Municipalité 2024 - 2030 / Liste des postes détaillés par départements et services et comparatif avec liste des emplois autorisés par le Conseil de Ville (189.14 EPT)

Département MPE

Intitulé postes par service et sous-unités		Dotation autorisée titulaires 189.14 EPT	2024	2025	2026	2027 - 2028	2029 - 2030
Chancellerie	Chef de service - Chancelier	1	1	1	1	1	1
	Vice-Chancelier.ère	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
	Responsable secrétariat Chancellerie	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
	Chargé.e de communication	1	1	1	1	1	1
	Secrétaire Conseil de Ville	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
	Archiviste / Auxiliiaire CDI		*0.2*	*0.2*	*0.2*	*0.2*	*0.2*
	Secrétaire CGVC / Auxiliaire CDI		*0.1*	*0.1*	*0.1*	*0.1*	*0.1*
Contrôle des habitants	Préposé Contrôle des habitants	1	1	1	1	1	1
	Agent administratif 1 ou 2	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
Total postes titulaires Chancellerie		*5.8*	*5.8*	*5.8*	*5.8*	*5.8*	*5.8*
Service du personnel	Chef de service (responsable RH)	1	1	1	1	1	1
	Responsable administratif du personnel	1	1	1	1	1	1
	Secrétaire RH	1	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
	Agent administratif 1	1	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7
Total postes titulaires Service du personnel		*4*	*3.5*	*3.5*	*3.5*	*3.5*	*3.5*
Service financier	Chef de service	1	1	1	1	1	1
	Responsable sectuer comptabilité	1	0.8	0.9	0.9	0.9	0.9
	Agent administratif 1 ou 2	1.5	1.5	1.4	1.4	1.4	1.4
	Responsable secteur des impôts	1	1	0.9	0.9	0.9	0.9
	Agent administratif 1 ou 2	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
Service informatique	Chef de secteur	1	1	1	1	1	1
	Informaticien	2	2	2	2	2	2
Total postes titulaires Finances et Informatique		*9*	*8.8*	*8.7*	*8.7*	*8.7*	*8.7*
Police administrative (ex. Police municipale)	Responsable Police (ex.commissaire)	1	1	0	1	1	1
	Sergent de police	1	1	1	0	0	0
	Caporal	3	3	3	0	0	0
	Agent de police (administrative)	12	10	8	5	5	5
	Responsable secrétariat	1	1	1	1	1	1
Total postes titulaires Police admin.		*18*	*16*	*13*	*7*	*7*	*7*
Sapeurs-pompiers	Commandant	1	1	1	1	1	0
	Chef matériel	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0
Total postes titulaires Sapeurs-pompiers		*1.6*	*1.6*	*1.6*	*1.6*	*1.6*	*0*
Total Titulaires MPE (en EPT)		38.4	35.7	32.6	26.6	26.6	25
Total Auxiliaires CDI mensualisés (aux. permanents, en EPT)			0.3	0.3	0.3	0.3	0.3

En rouge : *les réductions de poste par rapport à la dotation de base autorisée*
Case surlignées en bleu : *personnel auxiliaire permanent (non comptabilisé dans la dotation du personnel titulaire)*

Département CSJL

Intitulé postes par service et sous-unités		Dotation autorisée titulaires	2024	2025	2026	2027 - 2028	2029 - 2030
Service CSJL	Chef de service	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Adjoint au chef de service	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**
	Agent administratif 1	**0.55**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**
	Resp. de l'Agence AVS	**1**	**0.9**	**0.9**	**0.9**	**0.9**	**0**
	Agent administratif 1 ou 2	**0.4**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0**
	Auxiliaire		*0.25*	*0*	*0*	*0*	*0*
Total postes titulaires Admin CSJL		*3.55*	*3.5*	*3.5*	*3.5*	*3.5*	*2.1*
Maison de l'Enfance	Directrice	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Responsable secteur	**2.4**	**2.3**	**2.3**	**2.3**	**2.3**	**2.3**
Secteur administratif	Secrétaire	**1.2**	**1.2**	**1.2**	**1.2**	**1.2**	**1.2**
	Educateurs et éducatrices ES et ASE	**30.3**	**27.85**	**27.85**	**27.85**	**27.85**	**27.85**
Secteur éducatif	Auxiliaires Educateur/trices social/es		*4*	*4*	*4*	*4*	*4*
	Auxiliaire CDD, accueil extra-scolaire		*0.3*	*0.3*	*0.3*	*0.3*	*0.3*
Cuisine et intendance	Cuisinier/ère	**2.6**	**2.6**	**2.6**	**2.6**	**2.6**	**2.6**
	Aide-concierge	**2.25**	**2.1**	**1.45**	**1.45**	**1.45**	**1.45**
Total postes titulaires MDE		*39.75*	*37.05*	*36.4*	*36.4*	*36.4*	*36.4*
Espace-Jeunes	Animateurs socio-culturel	**1.5**	**1.5**	**1.5**	**1.5**	**1.5**	**1.5**
	Assistant socio-éducatif	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**
Conseil Delémontain des Jeunes	Animateur CDJ		*0.2*	*0.2*	*0.2*	*0.2*	*0.2*
Ludothèque	Responsable ludothèque	**0.5**	0.5	0.5	Transfert à CSE dès 01.01.2026		
	Ludothécaires	**1.16**	1.15	1.15			
	Auxiliaire		*0.3*	*0.3*			
Total postes titulaires EJ et Ludo		*3.66*	*3.65*	*3.65*	*2*	*2*	*2*
Total titulaires CSJL (en EPT)		**46.96**	**44.2**	**43.55**	**41.9**	**41.9**	**40.5**
Total Auxiliaires CDI mensualisés (aux. permanents, en EPT)			**5.05**	**4.8**	**4.5**	**4.5**	**4.5**

En rouge : *les réductions de poste par rapport à la dotation de base autorisée*
Case surlignées en bleu : *personnel auxiliaire permanent (non comptabilisé dans la dotation du personnel titulaire)*

Département CSE

Intitulé postes par service et sous-unités		Dotation autorisée titulaires	2024	2025	2026	2027 - 2028	2029 - 2030
Service CSE	Chef de service	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Responsable manifestations	**0.8**	**0.8**	**0.8**	**0.8**	**0.8**	**0.8**
	Agent administratif 1	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.5**	**0.5**	**0.5**
Ecoles	Agent administratif 1 ou 2	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**
	Auxiliaires (Chauffeur-coursier, patrouilleuse)		0.55	0.55	0.55	0.55	0.55
Total postes titulaires Admin CSE + Ecoles		*3*	*3*	*3*	*2.9*	*2.9*	*2.9*
Bibliothèque municipale	Responsable	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0.8**
	Responsable-adjoint	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**
	Bibliothécaires	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**3.75**
Ludothèque	Responsable ludothèque	*0.5**	*CSJL jusqu'à fin 2025 --> Transfert à CSE dès 01.26.*		**0.5**	**0.5**	**0.5**
	Ludothécaire	*1.16**			**1.15**	**1.15**	**1.15**
	Auxiliaire programme insertion AI (en EPT)				*0.3*	*0.3*	*0.3*
Total postes titulaires Biblio-Ludo		*5.5*	*5.5*	*5.5*	*7.15*	*7.15*	*6.7*
Centre sportif	Chef d'équipe	**1**	**1**	**1**	**1**	**0.8**	**0.8**
	Responsable technique	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
	Surveillants bassins/concierges	**3**	**2.1**	**2.1**	**2.1**	**2.1**	**2.1**
	Concierge	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**
Total postes titulaires Centre sportif		*8.5*	*7.6*	*7.6*	*7.6*	*7.4*	*7.4*
Service Bâtiments	Chef de service - architecte communal	*1**	* UETP jusqu'à fin 2025. --> Transfert à CSE dès 01.26.*		**1**	**1**	**1**
	Architecte adjoint	*1**			**0.7**	**0.7**	**0.7**
	Dessinateur 1 ou 2	*0.5**			**0.5**	**0.5**	**0.5**
	Agent administratif 1	*0.4**			**0.4**	**0.4**	**0.4**
	Chef d'équipe concierges	*1**			**1**	**1**	**1**
	Concierges des écoles	*5.18**			**4.35**	**4.35**	**4.35**
	Concierge Hôtel de Ville	*1**			**0.8**	**0.8**	**0.8**
	Auxiliaires nettoyage CDI (en EPT) (et en nbre personnes)				*6.15 (30 pers.)*	*6.15 (30 pers.)*	*6.15 (30 pers.)*
	Total Bâtiments	*10.08**			*8.75*	*8.75*	*8.75*
Total titulaires CSE (en EPT)		**17**	**16.1**	**16.1**	**26.4**	**26.2**	**25.75**
Total Auxiliaires CDI mensualisés (aux. permanents, en EPT)			**0.55**	**0.55**	**7**	**7**	**7**

En rouge : *les réductions de poste par rapport à la dotation de base autorisée*
Case surlignées en bleu : *personnel auxiliaire permanent (non comptabilisé dans la dotation du personnel titulaire)*

Département UETP

Intitulé postes par service et sous-unités		Dotation autorisée titulaires	2024	2025	2026	2027 - 2028	2029 - 2030
Administration et technique	Chef de service	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Responsable Secteur urbanisme et permis de construire (urbaniste-adjoint)	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Responsable Secteur travaux publics (ingénieur communal)	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Ingénieur-adjoint	**1**	**1**	**0.5**	**0.5**	**0.5**	**0.5**
	Dessinateur 1, 2 ou 3	**4**	**3.8**	**3.8**	**3.8**	**3.8**	**3.8**
	Responsable Nature et paysage	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**	**0.6**
	Resp. admin. du secr.	**0.8**	**0.8**	**0.8**	**0.7**	**0.7**	**0.7**
	Agent administratif 1 ou 2	**1.1**	**1.1**	**1.1**	**1.2**	**1.2**	**1.2**
Total postes titulaires Admin et technique		*10.5*	*10.3*	*9.8*	*9.8*	*9.8*	*9.8*
Bâtiments et Concierges	Resp. Secteur Bâtiment (architecte communal)	**1**	**1**	**1**	**Transfert à CSE dès 01.26.**		
	Architecte adjoint	**1**	**0.8**	**0.7**			
	Dessinateur 1 ou 2	**0.5**	**0.5**	**0.5**			
	Agent administratif 1	**0.4**	**0.4**	**0.4**			
	Chef d'équipe concierges	**1**	**1**	**1**			
	Concierges des écoles	**5.18**	**4.75**	**4.35**			
	Concierge Hôtel de Ville	**1**	**1**	**1**			
	Auxiliaires nettoyage CDI en EPT		*5.97*	*6.85*			
	(et en nombre de personnes)		*(30 pers.)*	*(31 pers.)*			
Total postes titulaires Bâtiments		*10.08*	*9.45*	*8.95*			
Voirie et cimetière	Voyer-chef	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**
	Chef d'équipe	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**
	Sous-chef d'équipe	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2**
	Ouvrier 1	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
	Ouvrier 2 et 3	**21**	**20.5**	**20.5**	**20.5**	**20**	**20**
Total postes titulaires Voirie et Cimetière		*31*	*30.5*	*30.5*	*30.5*	*30*	*30*
Total titulaires UETP (en EPT)		**51.58**	**50.25**	**49.25**	**40.3**	**39.8**	**39.8**
Total Auxiliaires CDI mensualisés (aux. permanents, en EPT)			**5.97**	**6.85**	**0**	**0**	**0**

En rouge : *les réductions de poste par rapport à la dotation de base autorisée*
Case surlignées en bleu : *personnel auxiliaire permanent (non comptabilisé dans la dotation du personnel titulaire)*

Département EE

Intitulé postes par service et sous-unités		Dotation autorisée titulaires	2024	2025	2026	2027 - 2028	2029 - 2030
Administration et technique	Chef de service	1	1	1	1	1	1
	Responsable des finances et gestion	1	1	1	1	1	1
	Administrateur SIT (agent technique 1)	1	1	1	1	1	1
	Dessinateur SIT (agent technique 2)	1	1	1	1	1	1
	Chef du service clientèle	1	1	1	0.8	0.8	0.8
	Responsable de projets	1	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9
	Agent administratif 1 et 2	7.2	7.2	7.2	6.7	6.2	6.2
	Releveur d'index	1	1	1	1	1	1
	Total postes titulaires	*14.2*	*14.1*	*14.1*	*13.4*	*12.9*	*12.9*
Secteur Electricité	Chef de réseau électrique	1	1	1	1	1	1
	Adjoint au chef du réseau électrique	1	1	1	1	1	1
	Chef d'équipe	1	1	1	1	1	1
	Sous-chef d'équipe	1	1	1	1	1	1
	Agent technique 1	1	1	1	1	1	1
	Ouvrier 1	4	4	4	4	4	4
	Ouvrier 2	2	2	2	2	2	2
	Total postes titulaires Secteur électrique	*11*	*11*	*11*	*11*	*11*	*11*
Secteur eau et gaz	Chef de réseau eau potable	1	1	1	1	1	1
	Adjoint au chef du réseau d'eau potable	1	1	1	1	1	1
	Chef d'équipe	1	1	1	1	1	1
	Sous-chef d'équipe	1	1	1	1	1	1
	Ouvrier 1	3	3	3	3	3	3
	Ouvrier 2	3	3	3	3	3	3
	Total postes titulaires Secteur eau et gaz	*10*	*10*	*10*	*10*	*10*	*10*
Total titulaires EE (en EPT)		**35.2**	**35.1**	**35.1**	**34.4**	**33.9**	**33.9**

TOTAUX MUNICIPALITE	Base	2024	2025	2026	2027-28	2029-30
Total de titulaires en EPT	**189.14**	**181.35**	**176.6**	**169.6**	**168.4**	**164.95**
Total auxiliaires mensualisés Municipalité en EPT		**11.87**	**12.5**	**11.8**	**11.8**	**11.8**
et en nbre de personnes		(42 pers.)	(42 pers.)	(41 pers.)	(41 pers.)	(41 pers.)

En rouge : *les réductions de poste par rapport à la dotation de base autorisée*