

Groupe CS·POP et VERT·E·S

Delémont, le 29 Juin 2026

Motion

Un outil de pilotage et des indicateurs dans le cadre de la réorganisation de l'administration

Dans son 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! », le Conseil communal indique que les mesures de réduction d'effectifs sont réalisées sans suppression de prestations à la population et sans surcharge du personnel. Allant même plus loin que ce que demande la motion interpartis 5.01/25 « Réorganisation structurelle de l'administration communale », le Conseil communal envisage une baisse, à termes, d'un peu plus de 24 EPT.

Considérant l'ampleur des transformations structurelles engagées, notre groupe estime qu'il est de la responsabilité de tout exécutif de se munir d'outils de pilotage tels qu'il en existe dans d'autres collectivités publiques et institutions parapubliques. L'objectif est de disposer d'indicateurs permettant de suivre l'évolution des enjeux financiers, de la qualité des prestations à la population et des conditions de travail du personnel.

Le Conseil communal affirme que les réorganisations engagées permettent de maintenir les prestations à la population tout en préservant la santé du personnel. Le présent dispositif vise à objectiver ces constats et à fournir des indicateurs de pilotage permettant d'en suivre l'évolution dans le temps.

Concrètement, notre groupe demande au Conseil communal de :

- Mettre en place un dispositif périodique d'évaluation des conditions de travail au sein de l'administration communale, de la charge de travail et des risques psychosociaux, pouvant notamment prendre la forme d'une enquête auprès du personnel. ;
- Structurer cette évaluation autour des axes suivants (notamment) :
 - La charge de travail perçue par les collaboratrices et collaborateurs ;
 - L'évolution des risques psychosociaux et du climat de travail ;
 - La capacité opérationnelle des services à accomplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes ;
 - Les corrélations entre les réductions d'effectifs et l'évolution de la santé organisationnelle ;
 - Le suivi d'indicateurs objectifs tels que le taux d'absentéisme (maladie), les départs volontaires, les demandes de temps partiel pour raisons de santé, le présentisme, les heures supplémentaires et les difficultés de recrutement lorsque ces données sont disponibles ;
- Garantir l'anonymat strict des données individuelles et la confidentialité des retours qualitatifs ;
- Transmettre les résultats de cette évaluation, sous forme d'un rapport de synthèse, à la CGVC et au Conseil de Ville, avec un premier état des lieux dans un délai de deux ans, puis un renouvellement au minimum une fois par législature.

Pour le groupe CS·POP et VERT·E·S

Matthieu Weissbrodt