

**Séance du Conseil général du lundi 17 février 2025****Réponse à la question écrite n° 68 du groupe UDC**

**Intitulée : « Gestion de la masse salariale dans l'administration communale de Haute-Sorne :  
demande de renseignements »**

En réponse à votre question écrite ci-dessus, le Conseil communal donne les explications suivantes :

**1. Quel est le cadre légal de la gestion de la masse salariale au sein de la commune de Haute-Sorne ?**

La masse salariale est arrêtée selon plusieurs critères. En premier lieu, le montant des EPT est défini par le Conseil général. Chacun des postes est analysé sur la base du répertoire des fonctions à l'usage des communes jurassiennes. Ce document classe les postes en fonction de la formation de base, du niveau d'exigence, de la pénibilité, de la responsabilité du poste et de l'expérience professionnelle dans un poste identique. Une classe est définie pour chaque poste de travail. L'annuité initiale tient compte de l'expérience dans une fonction identique et, sauf événement particulier, elle évolue annuellement.

C'est dans le cadre budgétaire annuel, validé par le Conseil général, que le Conseil communal, en application de la législation communale, propose les adaptations salariales, notamment en termes de renchérissement et d'octroi de l'annuité. Exceptionnellement, le Conseil communal statue sur les mesures particulières prises au niveau cantonal.

**2. Existe-t-il une grille salariale propre à notre commune ?**

Non, il n'y a pas de grille communale. C'est la grille cantonale qui fait foi.

**3. Chaque fonction au sein de l'administration a-t-elle un descriptif de fonctions/tâches correspondant ?**

Oui, il existe un descriptif par fonction ainsi qu'un cahier des charges individuel.

**4. Des entretiens individuels du personnel sont-ils menés ? Si oui, par qui et à quelle fréquence ?**

Oui, des entretiens individuels sont réalisés au moins une fois par an. Les entretiens sont menés par le supérieur hiérarchique. Ils sont transmis au Maire et au Service des ressources humaines. Ils figurent dans le dossier personnel de chaque employé communal.

**5. Existe-t-il au sein de la commune un projet pour introduire une notion de MbO (gestion des ressources humaines par objectifs reliés à un score par points), ou cet instrument existe-t-il déjà ?**

Des objectifs annuels sont fixés à chaque collaborateur de l'administration communale par le supérieur hiérarchique. Cependant, on ne peut pas parler de MbO stricto sensu. En effet, bien que ces objectifs soient évalués périodiquement, la commune n'a pas lié ces évaluations au système de rémunération. Des mesures correctrices, adaptations, formations ou soutiens sont proposés en cas de besoin.

**6. Existe-t-il des études comparatives inter-communales au sujet de ces charges avec éventuellement des ratios au sein de l'Office des communes ?**

À notre connaissance, il n'existe pas d'études comparatives inter-communales au sujet de ces charges, avec éventuellement des ratios. En raison de la particularité, de l'individualité et de la structure des administrations de chaque commune, il semble difficile de procéder à une comparaison. Le Délégué aux affaires communales et le Service cantonal des ressources humaines ne disposent pas d'un tel outil.

Bassecourt, le 17 janvier 2025

Le Conseil communal