

Message du Conseil communal au Conseil général n° 251 du 30 mars 2026

OBJET : Prendre connaissance et accepter la création, respectivement la transformation, de 3.4 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI)

1. Préambule/Objet

Le présent document a pour objet de présenter au Conseil général des éléments relatifs à l'organisation des effectifs au sein de l'Administration communale, en particulier concernant les EPT (équivalents plein temps) alloués aux différents services, les besoins en renforcement en ressources humaines, ainsi que les perspectives d'ajustement des postes à compter de 2026.

Ces demandes découlent d'une réflexion liée à plusieurs départs d'une part et, d'autre part, afin de garantir des prestations satisfaisantes et une gestion optimale des services. Il est en effet rappelé que la Commune mixte de Haute-Sorne est la deuxième commune jurassienne avec ses plus de 7'500 habitants et la plus grande au niveau territorial. Le développement de la commune et l'augmentation démographique, actuelle et future, impactent inévitablement les demandes et dossiers à traiter.

2. Introduction

La gestion des ressources humaines, avec les effectifs actuels, sont des éléments cruciaux pour assurer la continuité et la qualité des services fournis à la population. En analysant la situation actuelle, il apparaît que l'organisation et la dotation en personnel ne sont pas optimales, insuffisantes ou tout simplement inexistantes. L'objectif de ce message est de proposer des ajustements pour optimiser le fonctionnement, de garantir une gestion efficace des tâches administratives et d'offrir aux citoyens un service de qualité afin de répondre efficacement à leurs attentes.

3. Considérations générales

- A) Transformation d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 0.7 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) de 0,5 EPT pour le poste lié aux réservations de salles**
- B) Création de 0.2 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) pour un soutien administratif à la Chancellerie**

En préambule, le tableau ci-dessous présente un comparatif avec les principales communes jurassiennes au niveau de la chancellerie/secrétariat général :

EPT	Haute-Sorne	Delémont	Porrentruy	Moutier
Chancellerie	1.6	4	4.1	2.2
Contrôle des habitants	1.5	1.8	1	1.7
AVS	0.7	1.4	1.2	1.8
Informatique	0.5	3	1	2.2
RH	0.5	3.5	1.5	0.7
Stagiaires HEG	1.2	1	0	0
apprenti.e.s	1	2	2	1
Total	7	16.7	10.8	9.6

Ce comparatif met en évidence que le fonctionnement actuel repose notamment sur des stagiaires de la Haute école de gestion (HEG) pour un total de 1,2 EPT. Ces stagiaires, par nature, sont engagés pour une durée limitée (maximum 4 ans), ce qui entraîne une rotation régulière des effectifs et complique la planification à moyen et long terme. Ce mode de fonctionnement ne garantit pas la stabilité et la continuité nécessaire à une gestion optimale du service. De plus, les absences fréquentes liées à la formation et la charge supplémentaire pour l'encadrement sont des défis récurrents. En tant qu'étudiants, ces collaborateurs ne peuvent être tenus aux mêmes standards de performance et de responsabilités qu'un employé.

Face à ces constats, il est proposé de transformer le poste de 0,7 HEG (CDD) dédié aux réservations en un CDI de 0,5. La réorganisation envisagée serait la suivante :

Situation actuelle

0,5 responsable RH
0,5 HEG appui RH
0,7 HEG réservations
1,7 total

situation future

0,5 responsable RH
0,5 HEG Chancellerie
0,5 création CDI réservations
1,5 total

Au niveau de la Chancellerie, il convient de rappeler que le quota dédié a considérablement diminué ces dernières années (initialement fixé à 2 EPT). En effet, 0,4 EPT ont été redéployés : 0,2 EPT supplémentaires ont été affectés à la secrétaire de l'école primaire (employée communale) et 0,2 EPT au secrétariat des bourgeoisies. A ce jour, la vice-chancelière travaille à 60%, son prédécesseur était à 100%. Il en découle un manque de soutien au niveau administratif pour le Chancelier qui ne dispose d'aucun secrétariat.

Cette réorganisation présente plusieurs avantages :

- Renforcement de l'appui administratif auprès du Chancelier.
- Recentrer le rôle de formation et d'encadrement pour les stagiaires HEG.
- Valorisation des postes, avec une meilleure stabilité et une continuité accrue dans le service.
- La qualité de la prestation destinée à la population sera améliorée.

C) Création de 0.2 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) pour la gestion des mesures santé sécurité au travail (MSST)

La création d'un poste MSST en CDI permet de répondre aux obligations légales de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, tout en structurant une démarche de prévention efficace. Elle contribue à réduire les accidents du travail, l'absentéisme et les risques juridiques, à améliorer les conditions de travail et le climat social, et à optimiser la performance globale de l'organisation.

Les directives MSST nécessitent un suivi et une mise à jour constante. Les ressources nécessaires à cette tâche ne sont pas présente à long terme au sein du personnel administratif actuel. Ainsi, le 0.2 EPT permettra de pérenniser le travail effectué à ce jour par un CDD.

D) Création de 0.2 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) au service des finances

L'augmentation du total d'EPT de 0.2 au sein du Service des Finances s'inscrit dans un besoin urgent d'améliorer l'organisation et la gestion de ce service.

En effet, il est important de rappeler que le Service des Finances doit être géré de manière transversale avec les autres services de la commune, car la majorité des décisions prises au sein du Conseil communal affectent directement ce service. À ce jour, le Service des Finances fonctionne dans des conditions de flux tendus, ce qui limite sa capacité à anticiper les coûts et à suivre les dépenses conformément au budget arrêté.

Il est important de rappeler que le cahier des charges du Service ne cesse de s'agrandir d'année en année en raison notamment du nombre d'habitants dans la commune qui s'accroît. De plus, le volume de facturation ou refacturation diverse continue d'augmenter. Cette stratégie, c'est-à-dire, centraliser toute la facturation au Service des Finances peu importe son domaine d'activité, est actuellement la procédure dans la Commune de Haute-Sorne.

De ce fait et en raison de la surcharge de travail, le Service n'est pas capable de garantir, actuellement, un temps de réponse opportuns aux différentes sollicitations des citoyens ou venant de l'extérieures de la commune. Cette augmentation d'EPT comblera cette cadence de travail inadéquate et permettra d'optimiser la façon de travailler afin de répondre rapidement et simplement à toutes demandes externes et internes concernant une situation financière bien précise.

E) Création de 0.5 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) pour le secteur des bâtiments

Actuellement, 0.5 EPT est octroyé au Service pour gérer les bâtiments communaux et bourgeois. Avec 47 bâtiments ou objets immobiliers à gérer – allant des écoles aux halles de sports en passant par des immeubles de rendement et des loges à bétail, la ressource n'est pas suffisante. De ce fait, le responsable du secteur effectue de nombreuses heures supplémentaires et certaines tâches ne peuvent pas être réalisées. Malheureusement, le service travaille beaucoup dans l'urgence et non dans l'anticipation. De plus, l'absence du responsable liée à son taux réduit rend problématique le suivi des dossiers et la gestion des urgences tout comme les affaires courantes.

Il faut rappeler qu'aux 47 objets immobiliers viendra s'ajouter le hangar voirie-service des eaux. Nous rappelons également que des réflexions sont en cours pour les écoles (agrandissement, rénovation, nouveaux bâtiments).

Une des mesures prévues dans le label Cité de l'énergie, obtenu en juin 2024, était de réaliser un suivi énergétique des bâtiments chauffés. En plus de la consommation des chauffages, des relevés sont effectués mensuellement pour l'eau potable et l'électricité par la conciergerie et le responsable du secteur. Cette mesure et son suivi augmentent la charge de travail du responsable du secteur.

De plus, des travaux d'assainissement énergétiques sur le patrimoine immobilier communal seront en augmentation à l'avenir par le financement du fonds à vocation énergétique, en lien avec la Stratégie énergétique 2050 du Conseil fédéral.

En 2025, un CDD de 0.2 EPT pour le responsable du secteur a été octroyé. Malheureusement, l'expérience a démontré que cette ressource supplémentaire n'était pas suffisante. Certaines tâches sont restées non traitées et, à l'avenir, le parc immobilier communal et bourgeois sera fortement détérioré si ce manque n'est pas comblé.

A ce titre et pour prévenir les enjeux majeurs liés aux bâtiments communaux et bourgeois, il est proposé d'octroyer 0.5 EPT supplémentaire pour le poste de responsable des bâtiments.

F) Création de 1 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) pour le secteur environnement

Le secteur environnement comporte les projets de protection contre les crues et le ruissellement, la revitalisation des cours d'eau et plans d'eau ainsi que leur entretien, la lutte contre les plantes envahissantes, le suivi des sites pollués et le volet nature du Plan d'aménagement local (PAL) (forêt, pâturages boisés, etc.).

La planification communale pour les projets de protection contre les crues, en lien avec l'encaissement de la taxe sur la gestion des eaux de surface, prévoit la réalisation de travaux sur l'ensemble du territoire jusqu'en 2045, sans compter les projets de protection contre les ruissellements.

Le poste de responsable du secteur environnement n'existe pas actuellement dans l'organigramme communal. Le secteur est entièrement géré par le chef de Service et cela ne sera plus possible en cas de réorganisation de l'administration communale car ce dernier reprendra la gestion des Services communaux et des Travaux publics.

Depuis 2024, un bureau d'assistance au Maître d'ouvrage (BAMO) accompagne le chef de Service pour la gestion de l'entretien des cours d'eau et plans d'eau pour un coût annuel d'env. 50'000.- CHF. Certains travaux plus importants liés à la protection contre les crues sont également suivis par un BAMO pour plusieurs dizaines de milliers de francs. Malgré cet accompagnement, le chef de Service reste fréquemment sollicité.

Les sites pollués et leur assainissement feront partie des tâches du poste de responsable du secteur environnement.

Actuellement, le volet nature du PAL est peu considéré dans la gestion des tâches par manque de ressource. La création d'un poste de responsable du secteur environnement permettrait de développer ce domaine.

Par ce qui précède, il est proposé de créer un poste de responsable du secteur environnement en lui octroyant 1 EPT.

G) Transformation de 0.8 EPT en contrat à durée indéterminée (CDI) pour le secrétariat urbanisme

Actuellement, le secrétariat partagé entre les Services techniques et le Service de l'urbanisme, des bâtiments et de l'environnement fonctionne avec un 0.7 EPT en CDD pour pallier le manque de ressource. L'évolution de la charge de travail n'étant pas à la baisse, il est proposé de pérenniser ce 0.7 EPT en le transformant de CDD en CDI.

A cela s'ajoute la création d'un CDI de 0.1 EPT pour gérer les demandes de subventions liées au règlement communal relatif à l'utilisation du fonds énergétique. Le taux demandé correspond à la charge de travail liée à cette tâche à la Ville de Moutier.

4. Considérations financières

Dans le cadre de l'élaboration du budget 2026, adopté par le Conseil général du 9 décembre 2025, la masse salariale relative aux trois transformations décrites ci-dessus (points A et G ainsi que 0.2 du point E) font partie intégrante du budget de fonctionnement 2026, dans les rubriques budgétaires relatives à la masse salariale du personnel administratif.

Le coût global se répercute de la manière suivante :

EPT supplémentaires	Sur 3.4 EPT, 1.9 sont à financer (actuellement pas dans les comptes/budgets)	CHF 250'000	1 EPT = environnement 0.2 EPT = chancellerie 0.2 EPT = MSST 0.3 EPT = bâtiment 0.2 EPT = finances
EPT supplémentaires	Sur 3.4 EPT, 1.5 sont déjà financés (actuellement dans les comptes/budgets)	CHF 0	0.5 EPT = réservation 0.8 EPT = secr. urba 0.2 EPT = bâtiment
Adaptations salariales	Notamment revalorisation du chef de service de l'urbanisme, de l'environnement et des infrastructures	CHF 15'000	Largement compensé par les départs des chefs de service des finances et techniques
Total coût brut		CHF 265'000	
Mandats externes	Suppression mandat pour le suivi des plans d'entretien cours d'eau	- CHF 40'000	Compensé via l'engagement du poste ENV (1 EPT)
RPA (Robotic Process Automation)	Fin du mandat RPA en 2027	- CHF 30'000	Inutilisé et inefficace, dédite sera donnée ce printemps sous réserve décision CC
Total coût net	Estimation/arrondi	CHF 195'000	Ce qui représente 0.6% du budget communal

5. Préavis des autorités

Le Conseil communal a préavisé favorablement les 3.4 EPT et invite le Conseil général à accepter le message tel que présenté.

Haute-Sorne, le 30 mars 2026

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président :

Le Chancelier :

Eric Dobler

Alexis Schouller