



Ville de Porrentruy
Histoire Vie Nature Formation

REPONSE A LA QUESTION ECRITE INTITULEE « ADEQUATION ENTRE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE EXIGEE ET RETRIBUTION SALARIALE » (N° 1074) (PLR)

Séance du 28 mars 2019

Point n° 8

Aux questions posées, il peut être répondu de la façon suivante :

Une organisation plus efficiente au sein de l'UEI ne permet-elle pas de remplir cette mission sans ce genre de renfort ponctuel de max. 15% ?

Depuis l'ajout en 2014 dans le cadre de la campagne Super Balayeur d'une tournée de nettoyage par la voirie les dimanches en sus des interventions les six autres jours de la semaine, l'équipe de la voirie intervient 363 jours par an (exceptions : Noël et Nouvel-An). Pour leur permettre d'assumer toutes les missions qui leur étaient d'ores et déjà confiées et de mener à bien à cette nouvelle tâche, il avait alors été décidé par le Conseil municipal de revoir les horaires de l'équipe de la voirie et de recourir à des renforts pour les tournées du week-end de manière à ne pas trop « appauvrir » l'équipe en semaine avec des personnes qui seraient en récupération suite à leur engagement durant le week-end. Ainsi, chaque week-end, les équipes qui interviennent sont composées d'un employé régulier de l'équipe de voirie et d'un (en hiver) ou deux (en été) renforts.

Pour des raisons d'adéquation entre la charge de travail et la dotation de l'équipe de voirie, mais aussi pour des questions d'horaires de travail et de jours de récupération, il n'est donc pas possible de se passer de ces personnes en renfort.

La Municipalité n'a-t-elle pas envisagée le recours à d'autres formes d'engagements nécessitant vraisemblablement des compétences moins spécialisées pour un poste d'appoint ?

Le cahier des charges annexé à l'annonce n'était pas cohérent avec celle-ci. Elle aurait dû être adaptée en conséquence. En effet, selon l'annonce, il était demandé une « expérience dans l'entretien et les nettoyages », mais pas forcément une qualification de type CFC. De plus, dans l'annonce toujours, il est précisé un traitement selon les classes 1 à 2 ou 2 à 4 de l'échelle des salaires du statut du personnel municipal en fonction du profil du candidat retenu. En conclusion, une personne moins qualifiée peut être retenue pour ce poste.

Si tel n'est pas le cas, le collaborateur à engager sera-t-il traité selon les critères professionnels précisés ci-dessus ?

Au niveau de la Municipalité, le critère prépondérant permettant de déterminer la classe salariale est le diplôme. Aussi, si la personne retenue n'a pas de CFC, alors sa rémunération sera établie selon les classes 1 à 2. Pour une personne disposant d'un CFC, alors ce seront les classes 2 à 4 qui s'appliqueront. Le positionnement précis est lui dépendant de l'expérience de la personne et de l'adéquation de cette expérience avec le poste pour lequel elle est engagée.