



Au Conseil communal
De et à
1530 Payerne

PAYERNE, le 3 septembre 2025

Rapport de la Commission des finances

Préavis n° 07/2025

Règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux,

Conformément à l'article 53 al. 4 let. g du Règlement du Conseil communal, la Commission des finances (ci-après : « CoFin ») vous fait part de son avis sur le préavis cité en titre.

Pour ce faire, la CoFin s'est réunie à deux reprises.

Préambule

En principe, à chaque nouvelle législature, la Municipalité doit nous présenter ses propositions concernant le taux d'activité et les salaires du Syndic et des Municipaux selon l'art. 29 al. 3 de la Loi sur les Communes.

Analyse

Article 1^{er} :

Aucun commentaire.

Article 2 :

La CoFin estime l'analyse réalisée sur le nombre de membres de la Municipalité cohérente, en particulier grâce à l'adaptation du taux d'occupation de ceux-ci.

Article 3 :

L'étude sur la saisie du temps de travail de nos Municipaux a démontré un besoin



d'environ 410% afin de traiter les affaires communales. Ce taux d'activité est actuellement de 280%, revu à la hausse à 320% avec la nouvelle proposition de la Municipalité. La CoFin estime qu'un effort supplémentaire serait possible en augmentant le taux d'activité du Syndic à 90% et des Municipaux à 70%. Cela permet de réduire l'écart avec les besoins constatés dans l'étude réalisée et donc de mieux correspondre à la réalité du temps théorique nécessaire à l'exercice de la fonction.

La Municipalité nous a rappelé que ce taux est purement indicatif, administratif voire budgétaire et que chaque Municipal reste seul responsable de l'organisation de son temps de travail. Cet argument est bien entendu et pris en compte par la CoFin, qui reste convaincue que le taux présenté dans le règlement doit s'approcher le plus possible de la réalité du terrain ; soit de l'étude réalisée.

Article 4 :

Aucun commentaire.

Article 5 :

La CoFin n'a pas de commentaires particuliers sur les alinéas 1, 2, 4 et 5. Concernant le montant du traitement de base, et afin de ne pas grever le budget au vu de l'adaptation proposée par la CoFin de l'augmentation du taux d'occupation, elle propose de revoir le revoir à Fr. 160'000.-.

	Traitements actuels (base Fr. 150'000.-)	Traitements proposés par la Municipalité (base Fr. 185'000.-)	Traitements proposés par la CoFin (base Fr. 160'000.-)
Syndic	80% : Fr. 120'000.-	80% : Fr. 148'000.-	90% : Fr. 144'000.-
Municipalité	50% : Fr. 75'000.-	60% : Fr. 111'000.-	70% : Fr. 112'000.-
Total	Fr. 420'000.-	Fr. 592'000.-	Fr. 592'000.-

Article 6 (supprimé) :

Sur différents sujets, la Municipalité a rappelé à la CoFin que la fonction de Municipal est une fonction de mandat politique et non une fonction soumise à un contrat de travail ; en particulier lorsque la CoFin l'a interrogée sur différentes obligations de résultats, de présence, de suivi de charge de travail. Il apparaît donc surprenant qu'en revanche, cette disposition en faveur de la rémunération du personnel communal, veuille être reprise et appliquée dans la même mesure. La CoFin soutient l'exercice du mandat politique de nos Municipaux et est donc défavorable à l'octroi d'avantages prévus pour le personnel communal.



Article 6 (anc. 7) :

En suivant la même logique que l'ancien article 6 supprimé sur proposition de la CoFin, celle-ci ne juge pas opportun d'offrir les conditions réservées aux employés communaux que la Municipalité accorde elle-même en supplément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7 et 8 (anc. 8 et 9):

Aucun commentaire.

Article 9 (anc. 10):

La CoFin s'est interrogée sur la méthode de calcul des Fr. 5'000.- alloués au titre de frais de fonction, en particulier de savoir à combien se montait aujourd'hui ce montant. La Municipalité nous a expliqué ne pas être en mesure de fournir un montant consolidé et réaliste, ceux-ci étant dispersés dans différents comptes budgétaires en fonction de la nature ou de l'occasion. Ce montant est donc une réponse et une clarification quant aux frais pris en charge par la Commune conforme au benchmark réalisé.

La distinction entre « frais de représentation » compris dans l'indemnité versée et les « représentations officielles » non incluses dans cette indemnité semble floue pour la CoFin, mais la Municipalité nous a assuré que la distinction était claire au quotidien.

Articles 10 , 11 et 12 (anc. 11 , 12 et 13) :

Aucun commentaire.

Article 13 (anc. 14):

Aucun commentaire.

Article 14 (anc. 15):

La CoFin s'est interrogée sur le fait qu'aucun remboursement d'une formation défrayée par la Commune soit remboursée par le Municipal en cas de départ volontaire en cours de législature. La Municipalité nous a expliqué en premier lieu que la fonction d'élue relevant d'un mandat démocratique et non d'un rapport contractuel classique, il est peu pertinent d'établir une convention de formation assortie d'une obligation de remboursement. En deuxième lieu, que contrairement à ce qui peut se faire avec des personnes ayant la fonction d'employé, les formations suivies n'ont pas pour vocation une progression de carrière mais un renforcement des compétences utiles à l'exercice du mandat.

Afin d'éviter toute décision unilatérale concernant l'utilité dans l'exercice du mandat, la CoFin propose de soumettre à validation le choix de la formation par le collège Municipal.



Article 15 (anc. 16) **supprimé** :

La CoFin a demandé à la Municipalité comment elle justifiait une telle indemnité de départ, que la CoFin trouve formulée de manière particulièrement large.

Il faut ensuite distinguer les différents cas de figure possibles dans lesquels l'indemnité serait versée :

1. Le Municipal n'est pas réélu :
La non-réélection d'un candidat est connue environ 2 mois avant la fin du mandat et, comme mentionné par la Municipalité, il est prévu d'offrir des mesures de réinsertion avec l'art. 15 (anc. 17). Il n'apparaît donc pas justifié d'offrir une indemnité de départ à ce titre en supplément. La Municipalité avance également que cette indemnité serait une reconnaissance du service public afin d'exprimer reconnaissance de l'engagement et des responsabilités assumées durant l'exercice du mandat. Selon la CoFin, cet argument de reconnaissance du public ne tient pas dans le cadre d'une non-réélection dudit candidat.
2. Le Municipal ne se présente pas à sa réélection :
La Municipalité a avancé qu'outre le risque de non-réélection d'un élu en place, la décision de ne pas se représenter n'était parfois pas la seule décision du Municipal, mais le fruit de choix politiques au sein de son propre parti. La CoFin estime à ce stade que ce genre de manœuvre politique quant au choix de son ou ses futurs candidats, en particulier la non-présentation d'un élu en place, ne justifie pas l'octroi d'une indemnité de départ versée par la collectivité publique. De plus, cette décision est connue plus de six mois avant la fin du mandat effectif, ce qui laisse a priori le temps nécessaire à aborder une réorientation.
3. Le Municipal met fin à son mandat :
Un Municipal qui choisit de mettre fin à son mandat peut le faire d'une part en en choisissant le terme et d'autre part en ayant pu, au préalable, prendre les mesures nécessaires à sa réinsertion. Dans l'absolu, un contrat de travail pourrait d'ores et déjà être signé avec un nouvel employeur. Ce cas de figure et d'ailleurs exclu des mesures de réinsertions prévues à l'art. 15 (anc. 17). Il n'apparaît donc pas opportun non plus de lui faire bénéficier d'une indemnité de départ si celui-ci est délibéré.

Enfin, la Municipalité a mentionné que cette indemnité favorisait l'indépendance dans l'exercice des fonctions en particulier que celle-ci permettrait de réduire l'incertitude liés à l'après-mandat et donc de permettre d'aborder sereinement certaines décisions qui pourraient être impopulaires. La CoFin rappelle l'art. 9 de la Loi sur les Communes, qui précise le serment fait par chaque membre de la Municipalité et du Conseil communal, en particulier « Vous promettez d'exercer votre charge avec conscience, diligence et fidélité (...) et de remplir avec intégrité



et exactitude les diverses fonctions que la loi vous attribue (...) », et imagine que, si décision doit être prise, populaire ou non, proche des élections ou non, elle le sera.

La CoFin a interrogé la Municipalité sur les raisons qui les ont poussés à rendre cette disposition aussi large, et pourquoi ne l'avoir pas limitée à certain cas de figure. Celle-ci nous a mentionné qu'il n'existait pas de solution simple ou parfaite et qu'il apparaissait difficile d'établir une règle rigide distinguant les motifs de départ. La CoFin est en accord avec cela et propose donc sa suppression.

Article 15 (anc. 17):

Aucun commentaire.

Article 16 (anc. 18) :

Ce préavis étant présenté pour le renouvellement des autorités communales, la CoFin ne juge pas pertinent que l'entrée en vigueur du présent règlement soit arrêtée au 1^{er} janvier 2026, mais doit l'être au 1^{er} juillet 2026.

La Municipalité mentionne qu'elle souhaite bénéficier des prestations de fin de mandat prévues dans ce règlement. Cependant, comme lors du préavis n°18/2023 il n'est pas de coutume de changer les règles du jeu d'un mandat accepté en toute connaissance de cause lors de son installation. De plus, ce nouveau règlement implique non seulement une augmentation du traitement et des prestations de fin de mandat, mais également une augmentation du taux de travail de 10% pour le Syndic et de 20% pour les Municipaux, ce qui ne correspond peut-être pas à la volonté des Municipaux en place et qui se sont engagés pour des taux inférieurs.

Conclusion

Ce préavis permet finalement de mettre en évidence deux points importants. Le premier étant les résultats de la saisie des heures de nos Municipaux, faisant suite à diverses demandes du Conseil communal mais aussi la proposition de la Municipalité quant à son organisation, ses traitements et son taux d'activité.

La CoFin juge cette démarche comme encourageante, de par la création d'un règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité, qui permettra de disposer d'une base solide pour les potentielles futures modifications mais aussi apporter de la clarté sur ce qui est accordé de ce qui ne l'est pas.

Elle juge également que les réflexions menées sur l'actualisation des taux d'occupation comme des traitements démontrent un changement d'état d'esprit quant à la gestion d'une ville comme Payerne et, si tant est que le fonctionnement de milice perdure, permettra que les futurs Municipaux en place puissent accorder en toute connaissance de cause le temps nécessaire à la bonne conduite des affaires communales. Afin de tendre un peu plus vers les résultats de l'étude sur la



saisie des heures (410%), la CoFin propose d'adapter légèrement les taux d'occupation pour arriver à un taux global de 370% tout adaptant la base fixe salariale à Fr. 160'000.-, ce qui ne provoque aucun effort budgétaire supplémentaire.

Cependant, il est important de garder à l'esprit la différence entre la fonction d'un mandataire et la fonction d'un employé communal. En effet, la fonction de Municipal est et reste une fonction de mandataire politique élu et non d'un employé communal. De par cette fonction, le Municipal n'a pas d'objectifs autres que ceux qu'il se fixe lui-même de façon morale ou politique, n'a pas à rendre de compte à un supérieur hiérarchique et organise sa charge et son temps de travail par lui-même. Cela a été à maintes fois répété par la Municipalité lors de certaines questions de la CoFin, dès lors il apparaît surprenant de voir apparaître certaines dispositions prévues expressément pour les employés communaux comme les suppléments pour les allocations familiales ou l'indexation à l'IPC. La CoFin n'estime pas justifié de vouloir à la fois bénéficier des avantages du mandat et de la fonction d'employé communal, pour les postes uniquement en faveur d'une hausse de la rémunération, et a donc, dans une mesure raisonnable, amendé le règlement dans ce sens.

Concernant les prestations de fin d'exercice de mandat, si la CoFin trouve pertinent d'offrir aux Municipaux sortants des mesures de réinsertion professionnelle suite à l'exercice d'un mandat plus ou moins long, elle n'est en revanche pas favorable à l'octroi d'une indemnité de départ sous forme de capital pour les différentes raisons mentionnées dans l'analyse.

Enfin, la soumission de ce préavis étant en principe prévu pour l'organisation et le traitement de la future Municipalité, la CoFin n'estime pas justifié d'avancer la date d'entrée en vigueur dudit règlement pour des raisons de lisibilité budgétaire. La mise en œuvre de ce règlement pourra sans aucun doute être accompagnée par la future Municipalité mise en place lors de la prochaine législature.

Au vu de ce qui précède, la Commission des finances vous propose, à l'unanimité, de voter les résolutions suivantes :



Le Conseil communal de Payerne

- Vu** le préavis n° 07/2025 de la Municipalité du 7 mai 2025 ;
- Où** le rapport des commissions chargées d'étudier cette affaire ;
- considérant** que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

Décide

Article 1 amendé :	d'adopter le règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité tel que présenté ;
-------------------------------	---

Veillez croire, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, à l'expression de nos sentiments dévoués.



La Commission des finances :

Laura Macchia

Membre

Vânia Andreia Silva Reis

Membre

Sarah Neuhaus

Membre – rapporteure

Laurence Seuret

Membre

Sylvain Quillet

Vice-président

Christian Pingoud

Président

Delphine Morisset

Membre

Annexe : ment.



Payerne

COMMUNE DE PAYERNE

Règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité

Titre premier – Disposition générale

Article 1^{er} But

Le présent règlement s'applique aux membres de la Municipalité. Il arrête les modalités du nombre de membres à l'Exécutif, de leur taux d'activité, de leur traitement et de leur prévoyance professionnelle.

Titre II – Nombre de membres

Article 2 Nombre de membres

- 1 Le nombre de membres de la Municipalité est fixé par le Conseil communal, conformément à l'article 47 de la Loi sur les Communes.
- 2 La Municipalité est composée de 5 membres soit un Syndic et quatre Municipaux.

Titre III – Taux d'activité

Article 3 Taux d'activité

- 1 Le Syndic occupe un taux d'activité de ~~80%~~ 90%.
- 2 Les autres membres de la Municipalité occupent un taux d'activité de ~~60%~~ 70%.

Titre IV – Traitement

Article 4 Traitement

Le traitement des membres de la Municipalité est fixé par le Conseil communal, conformément à l'article 29 de la Loi sur les Communes.

Article 5 Montant de base et traitement individuel

- 1 Le traitement de base est l'indemnité que perçoit un membre de la Municipalité pour un taux d'activité de 100% pendant une année.
- 2 Le traitement individuel est une fraction du traitement de base correspondant au taux d'activité.
- 3 Le traitement de base correspond à un montant de Fr. ~~185'000.-~~ Fr. 160'000.-.
- 4 Le traitement de base est versé mensuellement et 13 fois l'an.
- 5 Le 13^e salaire est versé en deux parties, dont les montants sont versés respectivement avec le traitement du mois de juin et le traitement du mois de décembre, le tout au prorata de l'activité déployée durant l'année concernée.

~~Article 6~~ **Indexation**

~~Le traitement des membres de la Municipalité est indexé à l'indice des prix à la consommation (IPC) de la même façon que pour le personnel de l'Administration communale.~~

Article 7 6 Allocations familiales

- 1 Les membres de la Municipalité ont droit aux allocations familiales selon les dispositions légales en vigueur.
- ~~2 Lorsque la Municipalité prévoit d'accorder des allocations familiales complémentaires au personnel communal, les membres de la Municipalité y ont droit également.~~

Article 8 7 Charges sociales

La soumission aux charges sociales est régie par les dispositions légales en vigueur.

Article 9 8 Rémunération en cas de représentation extérieure

- 1 Les délégations au sein des entités tierces font partie du mandat politique du membre de la Municipalité.
- 2 Les tantièmes ou jetons de présence perçus par le membre de la Municipalité au sein d'une société ou entreprise, dans l'exercice d'un mandat ou la rémunération accessoire au sein d'une association ou entente intercommunale de droit public sont versés intégralement à la caisse communale.

Article 10 9 Frais liés à la fonction

- 1 Les dépenses en lien avec l'exercice de la fonction font l'objet d'une indemnisation forfaitaire annuelle. Ce forfait inclut notamment les frais de représentation, les frais professionnels et les frais de déplacement. Sont exclues les représentations officielles de la Municipalité.
- 2 Cette indemnisation forfaitaire s'élève à Fr. 5'000.- par année.

Article 11 10 Droit au traitement en cas d'incapacité de travail

- 1 Le membre de la Municipalité est assuré contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels.
- 2 Le traitement est garanti selon le régime applicable au personnel de la Commune.

Article 12 11 Indemnité de remplacement

- 1 L'indemnité de remplacement est introduite en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident, de démission ou de décès d'un membre de la Municipalité.
- 2 Le membre de la Municipalité qui, pendant plus de 60 jours consécutifs, est désigné temporairement pour se charger d'affaires dont il n'a pas la charge ordinaire a droit, prorata temporis et dès et y compris le 31^e jour, à une indemnité dont le montant est fixé par la Municipalité, ceci dans la limite du budget.

3 L'indemnité est due uniquement pendant la durée du remplacement.

Article ~~13~~ 12 Indemnité en cas de décès

En cas de décès d'un membre de la Municipalité en cours de mandat, une indemnité correspondant à 3 mois de salaire est versée à ses héritiers.

Titre V – Prévoyance professionnelle

Article ~~14~~ 13 Caisse de prévoyance professionnelle

- 1 Les membres de la Municipalité sont affiliés auprès de la caisse des Retraites populaires.
- 2 Les cotisations destinées à la prévoyance professionnelle sont prises en charge à hauteur de 8% par le membre de la Municipalité et de 16% pour par la Commune.

Titre VI – Formation

Article ~~15~~ 14 Formation à la suite de la prise de fonction et la formation continue

- 1 Pendant la législature, le membre de la Municipalité a droit à une formation en lien avec le mandat politique au sein de l'exécutif communal. Le coût maximum est de Fr. 10'000.- et pris en charge par la Commune pendant la législature. Ce montant est non cumulable.
- 2 Les formations choisies doivent être validées préalablement par les membres de la Municipalité.
- ~~2~~ 3 Ce montant est remboursé sur la base des dépenses effectives.

Titre VII – Prestations de fin d'exercice de mandat

~~Article 16 Indemnité de départ~~

- ~~1 Le membre de la Municipalité bénéficie d'une indemnité de fin de mandat, soumises aux charges sociales.~~
- ~~2 Lorsqu'il quitte ses fonctions, le membre de la Municipalité reçoit une indemnité de départ, versée sous forme de capital :
 - ~~a. après 1 à 4 ans de fonction : indemnité équivalente à 3 mois de traitement ;~~
 - ~~b. après 5 à 9 ans de fonction : indemnité équivalente à 6 mois de traitement ;~~
 - ~~c. dès 10 ans de fonction : indemnité équivalente à 9 mois de traitement.~~~~
- ~~3 Le mois de traitement correspond à 1/13 du traitement de base annuel.~~

~~4 Lorsque la personne atteint l'âge ordinaire de la retraite, elle touche la moitié de l'indemnité de départ prévue à l'alinéa 2.~~

~~5 En cas de démission pour raisons graves de santé entraînant une incapacité de travail de plus de 3 mois, le démissionnaire a droit, en plus de ce qui est prévu à l'alinéa 2 ci-dessus, à une indemnité équivalente à 6 mois de salaire.~~

~~6 L'indemnité de fin de mandat au sens de l'alinéa 2 ci-dessus n'est pas versée en cas de départ à la suite d'une condamnation pénale en lien avec l'exercice de la fonction.~~

Article ~~17~~ 15 Prestations de réinsertion

1 Le membre de la Municipalité peut bénéficier, en fin de mandat, ou à l'issue de ce dernier, de mesures destinées à maintenir ou développer son niveau « d'employabilité » sur le marché du travail.

Ces mesures peuvent notamment prendre la forme :

- a. d'une évaluation des compétences par un bureau spécialisé ;
- b. d'un soutien à la recherche d'emploi par un bureau spécialisé, lorsque le membre de la Municipalité déclare ne pas vouloir renouveler son mandat politique, dans l'année qui précède la tenue des élections générales ;
- c. des mesures de formation continue ou de formation certifiante.

2 Le membre de la Municipalité peut bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures pour autant que le montant de ces dernières n'excède pas l'équivalent de Fr. 6'000.- pour la durée de la législature.

3 Ce montant est remboursé sur la base des dépenses effectives.

4 Les mesures sont valables pour autant que :

- a. la personne n'ait pas atteint l'âge ordinaire de la retraite ou ;
- b. la personne n'ait pas d'ores et déjà un contrat de travail signé avec un employeur.

Titre VIII – Disposition finale

Article ~~18~~ 16 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} ~~janvier~~ juillet 2026.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 7 mai 2025.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :

La Secrétaire :

L. Voinçon

C. Thöny

Adopté par le Conseil communal dans sa séance du XX XXXX 2025.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

La 2^e Vice-présidente :

La Secrétaire :

C. Pina

C. Corminboeuf