Au Conseil communal
De et à
1530 Payerne

PAYERNE, le 27 août 2025

Rapport de la commission chargée d'étude

Préavis n° 07/2025

Règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux,

La commission chargée de l'étude du préavis n° 07/2025 était composée comme suit :

- Mme Charlène Padoan

- M. Yves Vodoz

- M. Jean-Claude Villiger

- Mme Emilie Losey

- M. Sébastien Pedroli

- Mme Sandra Savary

- M. Corentin Cuvit, confirmé en tant que président-rapporteur

Deux séances ont été tenues les 2 juin et 16 juillet 2025. Au cours de la première séance, Monsieur le Syndic Lionel Voinçon et Madame la Secrétaire municipale Cyntia Thöny nous ont rejoint, afin de répondre à nos questions et à nos demandes d'éclaircissement.

La commission tient à les remercier pour leur disponibilité et la clarté des explications fournies.

Analyse générale du préavis

La commission salue la volonté de la Municipalité de proposer un règlement structurant et cohérent, intégrant à la fois les aspects organisationnels et financiers du mandat exécutif. Elle reconnaît la pertinence de la démarche, notamment au regard de la saisie des heures de travail, du benchmark intercommunal et de la volonté de professionnaliser la fonction tout en préservant l'esprit de milice, cher à la tradition politique locale.

La commission a également pris acte de la position clairement exprimée par la Municipalité lors des séances : les membres de l'Exécutif sont des mandataires politiques, et non des employés communaux. À ce titre, ils ne doivent aucun compte sur leur organisation du travail, ni sur leur présence ou leurs résultats. Ils exercent leur mandat de manière autonome, à l'image d'indépendants mandatés, et sont seuls responsables de la gestion de leur temps et de leurs priorités.

Cette conception du mandat, bien que légitime, entre en contradiction avec certaines dispositions du règlement proposé, notamment celles qui prévoient des avantages similaires à ceux du personnel communal (indexation automatique, allocations familiales, indemnités de départ). La commission estime qu'il est nécessaire de clarifier cette distinction et d'éviter toute confusion entre fonction politique et statut contractuel.

Enfin, plusieurs éléments du préavis ont suscité des interrogations, des divergences d'opinion et des propositions d'amendements, que nous détaillons dans les sections suivantes.

Analyse

Article 1er :
Aucun commentaire.

Article 2 :
La commission soutient à l'unanimité le maintien d'une Municipalité à 5 membres, estimant que ce modèle garantit une gouvernance agile, une cohérence dans les dicastères et une meilleure coordination. Les membres ont unanimement reconnu que le passage à 7 membres, bien qu'offrant une meilleure représentativité, engendrerait :
. Une réorganisation lourde de l'administration.
. Des coûts supplémentaires (chefs de service, postes de travail, coordination).
. Une dilution des responsabilités et une perte de lisibilité.

Article 3 :
La commission propose une augmentation des taux d'activité pour mieux refléter la réalité du terrain :
Syndic : 90 % (au lieu de 80 %)
Municipaux : 70 % (au lieu de 60 %)

Cette proposition est fondée sur les résultats de la saisie des heures, qui montrent une charge réelle de 410 %. La Municipalité a rappelé que ces taux sont indicatifs et

administratifs, mais la commission estime qu'ils doivent refléter au mieux la réalité du mandat, notamment pour garantir l'attractivité et la transparence.

Article 4 :
Aucun commentaire.

Article 5 :
La commission propose de réduire le traitement de base à Fr. 160'000.– (au lieu de Fr. 185'000.–), ce qui permet de maintenir l'effort budgétaire à Fr. 592'000.– tout en valorisant les taux d'activité révisés :

	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):
La commission propose la suppression de l'article 6, estimant que l'indexation automatique selon l'IPC ne correspond pas à la nature politique et non contractuelle du mandat. La Municipalité a défendu cette mesure comme un alignement avec le personnel communal, mais la commission considère que le mandat politique ne doit pas être assimilé à un contrat de travail.

Article 7:
En suivant la même logique que l'ancien article 6, qui a été abrogé sur proposition de la commission, il convient de considérer que les avantages inhérents au statut d'employé communal ne doivent pas être transférés à une fonction politique. Le mandat municipal représente un engagement d'indépendant, et non une fonction salariée traditionnelle.

Article 8:
Aucun commentaire.

Article 9:
Aucun commentaire.

Article 10:
Le montant forfaitaire de Fr. 5'000.– est jugé acceptable, bien que la méthode de calcul reste floue. La commission recommande de clarifier les critères de calcul et de maintenir le forfait indépendamment du taux d'activité. La Municipalité a indiqué s'être basée sur les pratiques de Morges et du Conseil communal, mais reconnaît que les frais actuels sont dispersés et

difficilement consolidables.

Articles, 11,12,13 et 14 :
Aucun commentaire.

Article 15:
La commission propose d'ajouter une clause précisant que les formations doivent être validées préalablement par l'ensemble de la Municipalité, afin d'éviter tout abus ou décision unilatérale. Cette mesure vise à encourager la montée en compétence, tout en assurant une cohérence politique dans les choix de formation.

Article 16:
La commission propose la suppression de l'indemnité de départ prévue à l'article 16, considérant qu'elle n'est pas justifiée dans le cadre d'un mandat politique. Bien que la Municipalité présente cette indemnité comme une marque de reconnaissance pour l'engagement et les responsabilités assumées durant la législature, la commission estime que cette reconnaissance ne doit pas prendre la forme d'un versement financier systématique.

Trois cas de figure ont été examinés :

Non-réélection : Ce scénario est anticipé plusieurs semaines avant la fin du mandat. Des mesures de réinsertion sont déjà prévues dans le règlement (art. 17), ce qui rend une indemnité supplémentaire superflue. Le mandat ayant été accepté en toute connaissance de cause, la fin de celui-ci par décision démocratique ne justifie pas une compensation.

Non-représentation volontaire : Lorsqu'un élu décide de ne pas se représenter, cette décision est généralement connue plusieurs mois à l'avance. Elle peut résulter de choix personnels ou politiques internes. Dans tous les cas, le temps disponible pour organiser une transition professionnelle est suffisant, et il n'est pas du ressort de la collectivité de compenser les conséquences de ce choix.

Démission en cours de mandat : Un élu qui choisit de quitter ses fonctions peut le faire librement et, dans la plupart des cas, a déjà pris les dispositions nécessaires pour sa réinsertion. Ce cas est d'ailleurs exclu des prestations de réinsertion prévues dans le règlement. Il ne paraît donc pas opportun d'accorder une indemnité de départ dans une situation volontaire.

La Municipalité a également évoqué que cette indemnité pourrait favoriser l'indépendance dans l'exercice du mandat, en réduisant l'incertitude liée à l'après-mandat. La commission rappelle que les membres de l'Exécutif sont tenus par un serment d'intégrité et de diligence, et que les décisions doivent être prises en toute conscience, indépendamment de leur popularité ou du contexte électoral.

Enfin, la commission relève que la disposition est formulée de manière trop large, sans

distinction claire entre les motifs de départ. La Municipalité a reconnu la difficulté à établir une règle rigide, mais en l'absence de cadre précis, la commission estime que la suppression de l'article est la solution la plus équitable et cohérente.

Article 17:
Aucun commentaire.

Article 18 :
La commission propose de fixer l'entrée en vigueur du règlement au 1er juillet 2026, soit au début de la nouvelle législature. Elle considère qu'il serait injuste de modifier les règles du jeu en cours de mandat, surtout en ce qui concerne les prestations de fin de mandat.

Conclusion

Ce préavis marque une étape importante dans la structuration du fonctionnement de la Municipalité. Il témoigne d'une volonté de transparence, de professionnalisation et d'adaptation aux réalités contemporaines.

La commission reconnaît la qualité du travail fourni par la Municipalité, notamment dans l'analyse des charges, et la rédaction du règlement. Elle salue également l'ouverture au dialogue et les réponses apportées lors des séances.

Cependant, elle rappelle que le mandat de Municipal est avant tout un engagement politique, et non une fonction salariée. À ce titre, certaines dispositions du règlement doivent être adaptées ou supprimées, afin de préserver l'équilibre entre reconnaissance de l'engagement et respect du cadre démocratique.

La commission propose donc un règlement amendé, qui :

Maintient une Municipalité à 5 membres ;

Adapte les taux d'activité à la réalité du terrain ;

Ajuste les traitements sans alourdir le budget ;

Supprime les dispositions assimilant les élus à des employés ;

Clarifie les conditions de formation et de remplacement ;

Au vu de ce qui précède, la commission vous propose, à la majorité de ses membres, de voter les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Payerne

Vu le préavis n° 07/2025 de la Municipalité du 7 mai 2025 ;

Ouï le rapport de la commission chargée d'étudier cette affaire ;

Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

DÉCIDE :

Article 1 :
D'adopter le règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité **tel qu'amendé par la commission.**

Veuillez croire, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers communaux, à l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la commission :

Corentin Cuvit président-rapporteur

Payerne

MUNICIPALITE DE PAYERNE

Au Conseil communal de Payerne :

Préavis n° 07/2025

Objet du préavis

Règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité

Table des matières

1. Préambule 3
2. Saisie des heures 4
2.1. Temps dédié aux différentes entités 4
2.2. Répartition du temps dédié à la Commune 5
2.3. Répartition du temps rémunéré par des jetons de présence ou indemnités 5
3. Nombre de membres 5
3.1. Municipalité à 5 membres 6
3.2. Municipalité à 7 membres 7
4. Traitement 8
5. Objet du préavis 9
5.1. Règlement d'organisation et de traitement 10
5.2. Commentaire article par article 10
6. Conclusions 14

AU CONSEIL COMMUNAL
de et à
1530 Payerne

Madame la 2e Vice-présidente,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil communal,

1. Préambule

En vue de préparer la législature 2026 – 2031, qui s'étendra du 1er juillet 2026 au 30 juin 2031, la Municipalité a engagé une réflexion approfondie sur l'organisation de l'Exécutif communal et sur les modalités de traitement de ses membres.

Conformément à l'article 29 de la Loi sur les Communes (LC), le Conseil communal fixe, sur proposition de la Municipalité, les indemnités de la Syndique ou du Syndic et des membres de l'Exécutif. Cette décision est prise, en principe, au moins une fois par législature. Jusqu'à présent, la Municipalité soumettait un préavis spécifique à ce sujet, qui définissait notamment :

- les taux d'activité ;
- la rémunération de base ;
- les taux de cotisation au 2e pilier ;
- la prise en charge des frais inhérents à la fonction ;
- la rétribution des jetons de présence ;
- une indemnité en cas de décès.

Ces éléments ont été traités dans les préavis nos 06/2016 et 02/2021.

L'article 47 de la Loi sur les Communes (LC) stipule que les Municipalités sont composées de 3, 5, 7 ou 9 membres. Il revient au Conseil communal de fixer ce nombre, une décision qui doit intervenir au plus tard le 30 juin de l'année précédant le renouvellement intégral des autorités communales. Cette disposition est également reprise à l'article 18 du Règlement du Conseil communal.

La question du nombre de membres de la Municipalité s'est régulièrement posée au cours des dernières législatures. Auparavant composée de 7 membres, la Municipalité se compose de 5 membres depuis 2000 suite au préavis n° 02/2000 répondant à la motion de Monsieur Cédric Jomini, alors Conseiller communal. Depuis ce changement de nombre, les taux d'occupation sont toujours restés les mêmes soit 4 membres à 50 % et la Syndique ou le Syndic à 80 %.

En 2005, une motion déposée par Monsieur Roland Bucher, Conseiller communal, demandait un bilan du fonctionnement de l'Exécutif communal et de présenter toute forme d'organisation (5, 7 ou 9 membres) pour la prochaine législature. La Municipalité y avait répondu en confirmant l'organisation en place.

Avant le passage à la législature 2021 – 2026, Monsieur Franck Magnenat, Conseiller communal, a déposé un projet de décision concernant la détermination du nombre de la Municipalité. Par son préavis n° 20/2020, accepté par le Conseil communal en date du 10 septembre 2020, la Municipalité demandait de rejeter la proposition de fixer à 7 le nombre de membres à la Municipalité.

Afin de déterminer l'organisation la plus adaptée pour la prochaine législature, la Municipalité a conduit une analyse objective de la charge de travail effective. À cette fin, les heures de travail ont été enregistrées du 1er avril au 30 septembre 2024, ventilées selon différents centres de charges. Cette méthode a permis de distinguer les tâches directement liées à la Commune de celles exercées dans le cadre d'entités connexes (associations intercommunales, conseils d'administration, comités, etc.).

En complément, des analyses SWOT ont été réalisées afin d'évaluer les forces, faiblesses, opportunités et menaces des organisations possibles. Des scénarios alternatifs d'organisation ont également été envisagés, tenant compte de la structuration interne de l'administration communale. Enfin, cette réflexion a été enrichie par un benchmark auprès d'autres communes du Canton, permettant de situer la pratique locale dans un contexte plus large.

2. Saisie des heures

Comme mentionné précédemment, les membres de la Municipalité ont procédé à un enregistrement systématique de leurs heures de travail. Ces heures ont été réparties selon différents centres de charges, avec un niveau de détail allant jusqu'à l'identification de l'activité concernée (par exemple : séances, travail individuel, etc.).

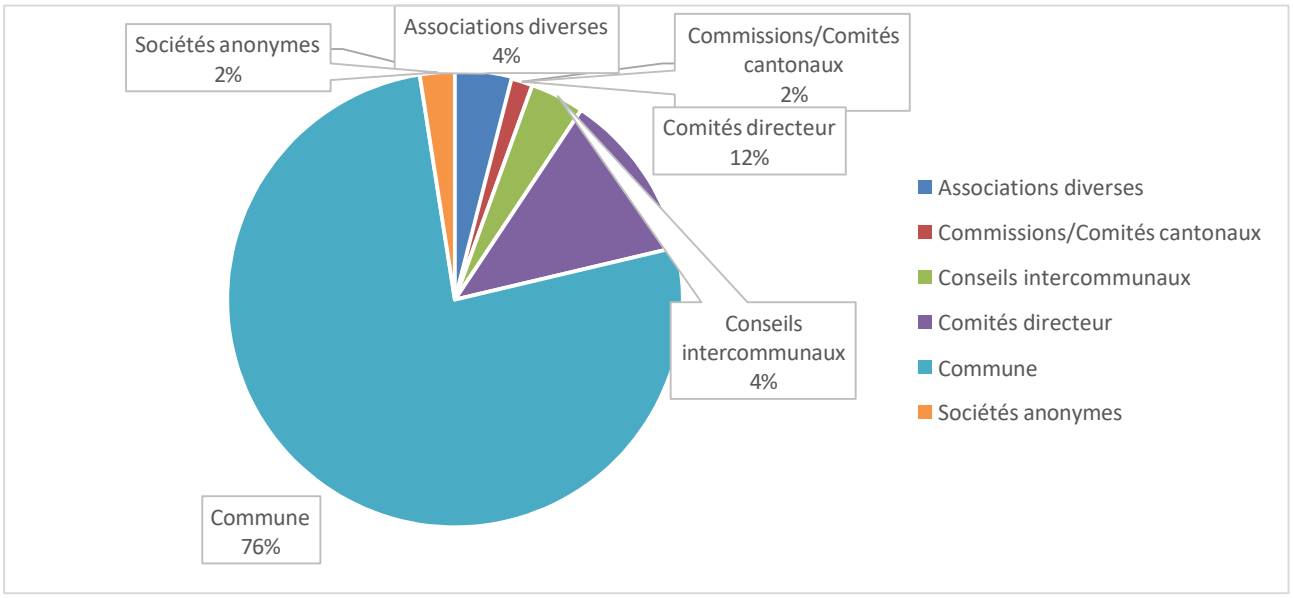
L'exercice a également pris en compte les éléments liés à une éventuelle rémunération supplémentaire, notamment les jetons de présence ou les indemnités spécifiques.

Cette analyse a permis de tirer plusieurs constats :

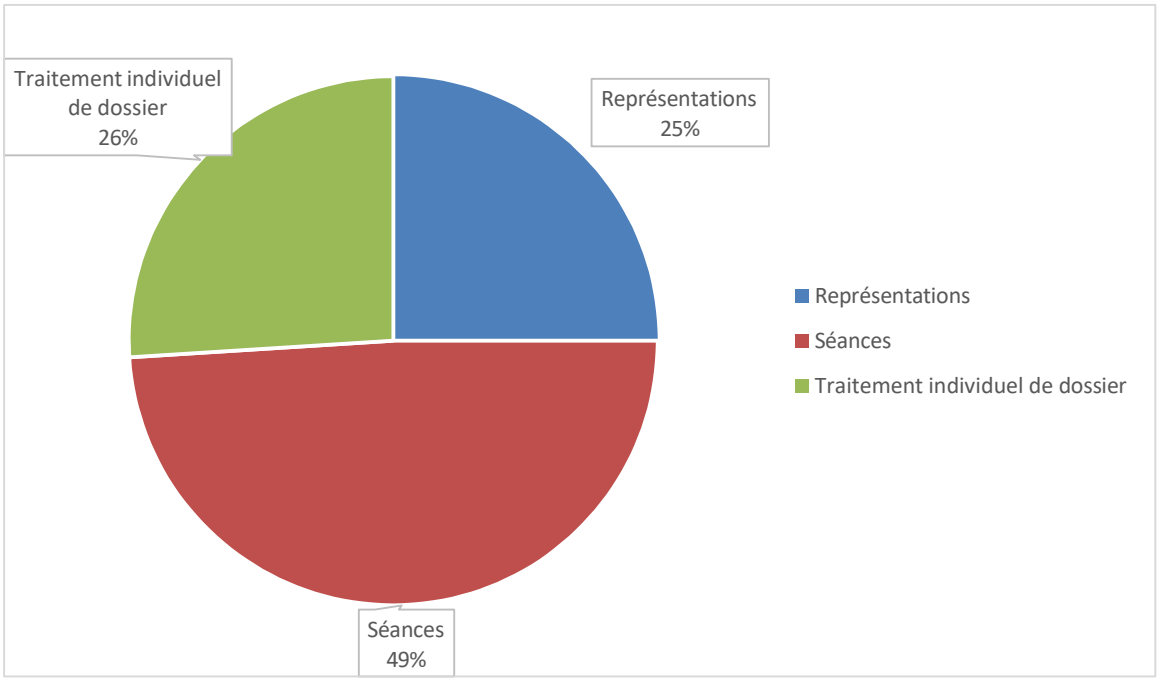
- les taux d'activité actuellement en vigueur ne suffisent pas à couvrir l'ensemble des heures réellement investies par les membres de l'Exécutif dans l'exercice de leur mandat ;
- pour absorber intégralement la charge de travail constatée, un taux global de 410 % réparti sur l'ensemble des membres serait nécessaire.

Une ventilation détaillée des tâches et du temps investi est présentée ci-après, sous forme d'indicateurs.

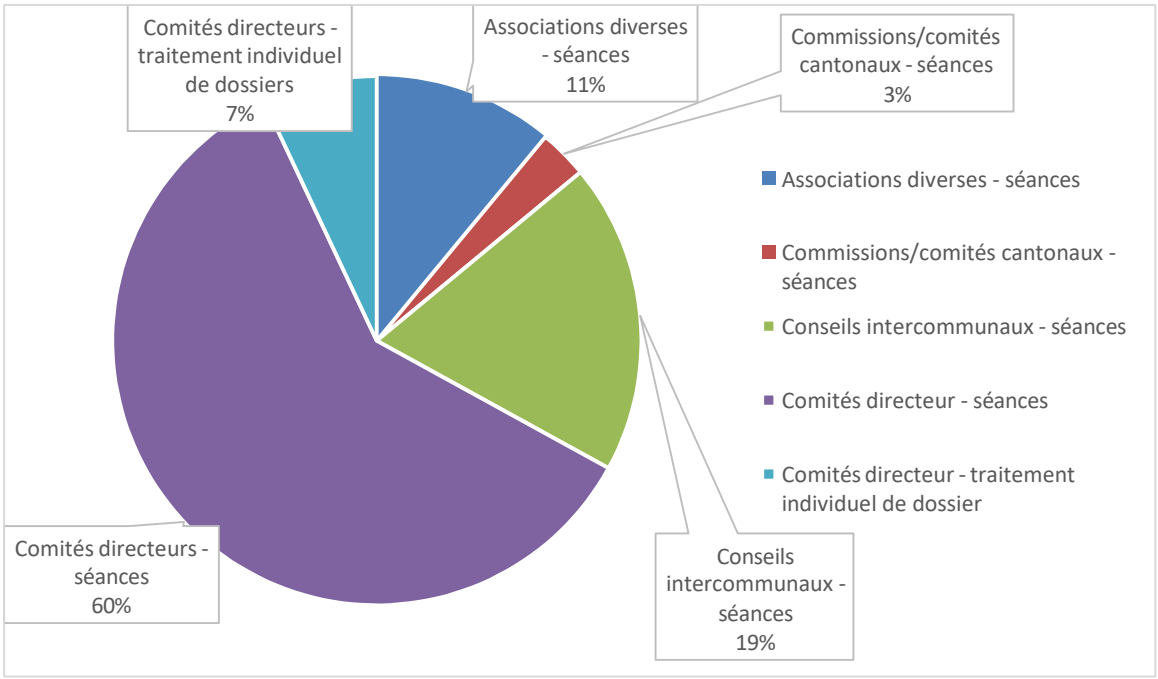
21. Temps dédié aux différentes entités



22 Répartition du temps dédié à la Commune



23 Répartition du temps rémunéré par des jetons de présence ou indemnités



3. Nombre de membres

Comme mentionné au chapitre 1, la question du nombre de membres s'est régulièrement posée ces dernières années. La Municipalité a dès lors analysé deux cas de figure, soit une organisation à 5 ou à 7 membres.

3.1. Municipalité à 5 membres

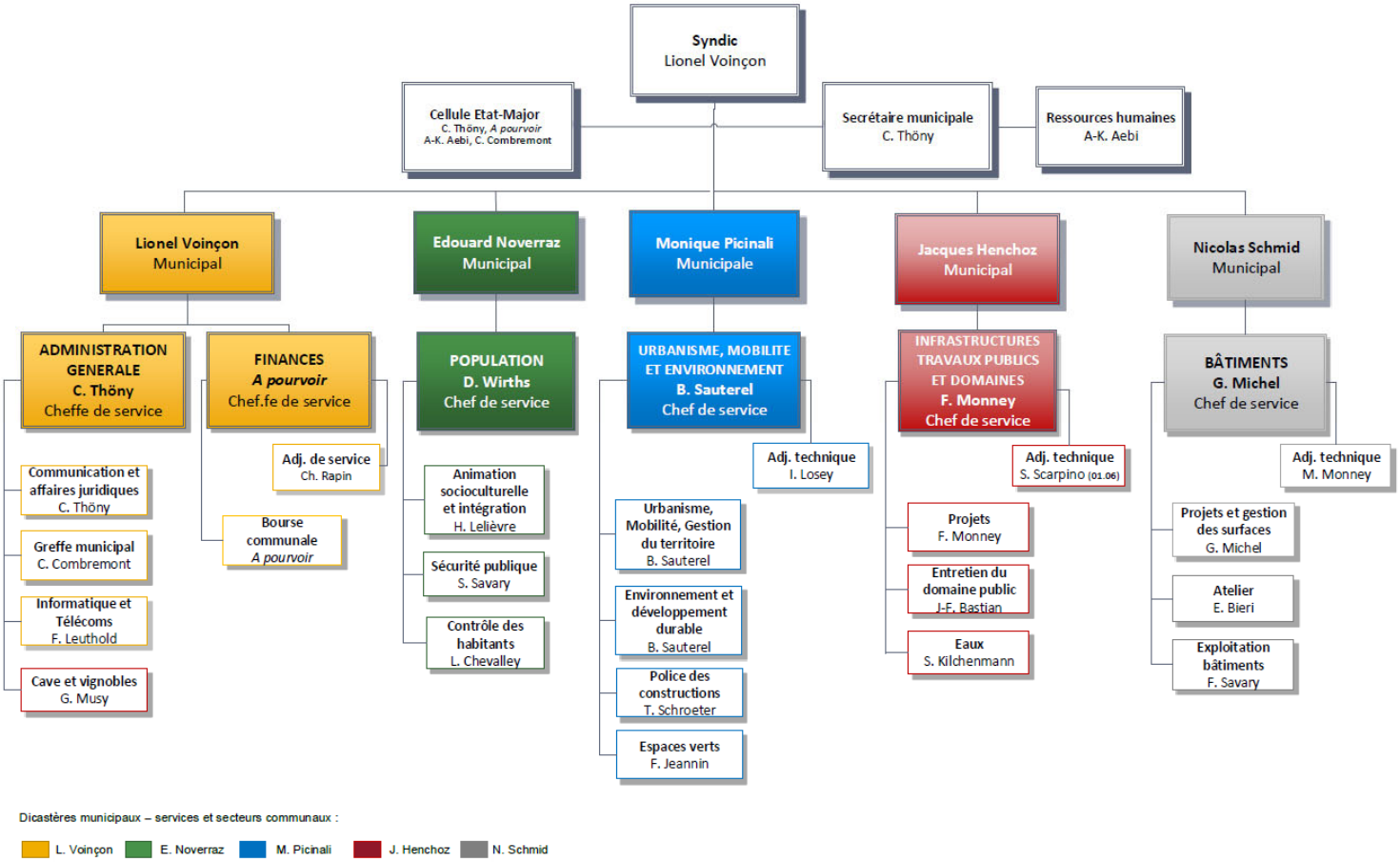
Le modèle à 5 membres permet à l'Administration communale de maintenir son organisation actuelle. Ce modèle préconise notamment qu'une Cheffe ou un Chef de service ne réponde qu'à un seul membre de la Municipalité, favorisant ainsi une chaîne hiérarchique claire et efficace.

Cette configuration présente plusieurs atouts :

- une répartition cohérente des domaines de responsabilité ;
- une organisation fonctionnelle et agile ;
- un maintien de l'équilibre entre gouvernance politique et pilotage administratif.

Cependant, pour répondre aux défis émergents, des ajustements sont nécessaires. Certains services doivent être renforcés, notamment les thématiques d'aménagement du territoire et de mobilité, la digitalisation de l'administration, les unités comptant un effectif important, tel que le service des Infrastructures, travaux publics et domaines.

Par ailleurs, certaines thématiques à ce jour peu ou non traitées, comme le développement économique, la transformation numérique ou la culture mériteraient d'être dotées de ressources dédiées afin de mieux répondre aux attentes des citoyennes et citoyens voire, dans certains cas, du Conseil communal.



Forces	**Faiblesses**
- Situation connue - Fonctionnement en place - Organisation de l'Administration communale basée sur ce modèle - Meilleures connaissances et gestion des dossiers par les membres de la Municipalité en charge - Organisation efficace et cohérence en lien avec les dicastères - Cohésion accrue - Meilleure coordination - Prise de décision rapide - Maintien des coûts - Simplification des débats	- Peu de possibilité de remplacement en cas d'absence - Charges de travail plus importante pour chaque élu - Difficulté de couvrir un large éventail de dossiers et de projets - Demande de disponibilité plus élevée - Dicastères en tiroirs, peu de choix pour les élues et élus
Opportunités	**Risques**
- Pérennisation et renforcement de l'organisation en place - Gain de temps dans la mise en place des projets en début de législature - Aucun besoin de réorganisation de l'Administration	- Augmentation du pourcentage de travail pour les membres de la Municipalité - Concentration des pouvoirs - Risques de surcharge

3.2 Municipalité à 7 membres

Dans l'hypothèse d'un passage à une Municipalité composée de 7 membres, une réorganisation de l'Administration communale s'avérerait nécessaire afin d'éviter que la direction d'un service ne soit répartie entre plusieurs membres de l'Exécutif, ce qui irait à l'encontre du principe de clarté et d'efficacité défendu par le modèle organisationnel actuel.

L'augmentation du nombre de membres pourrait, en théorie, permettre un allègement de certains dicastères, notamment ceux touchant à des enjeux émergents comme l'aménagement du territoire et la mobilité, la digitalisation de l'administration et les services aux effectifs élevés (par exemple Infrastructures, travaux publics et domaines). Cela permettrait aussi d'intégrer dans l'organisation des thématiques encore peu représentées dans l'Administration, telles que la culture.

Cependant, une telle réorganisation impliquerait une inertie significative en début de législature, en raison de la nécessité de modifier l'organigramme général qui engendrerait une correction des postes, des fonctions et des cahiers des charges associés.

Outre ces impacts opérationnels, une organisation à 7 membres engendrerait un coût supplémentaire direct. Pour maintenir le principe « un membre de la Municipalité – une Cheffe ou un Chef de service », il faudrait envisager l'engagement de deux Cheffes ou Chefs de service supplémentaires. Cela représenterait un coût minimum annuel estimé à Fr. 280'000.—, sans compter les ressources humaines nécessaires au fonctionnement des nouveaux services et la gestion des thématiques associées.

Il faudrait également anticiper les charges annexes, telles que les besoins informatiques et télécoms, l'équipement administratif ou l'aménagement de postes de travail supplémentaires.

Enfin, bien qu'un élargissement du collège exécutif puisse sembler offrir une meilleure répartition des charges, il est à craindre qu'un nombre accru de membres n'allège pas forcément la charge de travail. De plus, il peut complexifier les processus décisionnels, ralentir la gouvernance et accroître la coordination nécessaire. Une Municipalité à 7 offre plus de diversité, mais au prix d'une gouvernance plus lourde et potentiellement moins agile.

Forces	**Faiblesses**
- Répartition plus équilibrée des responsabilités et des charges de travail - Plus de diversités dans les idées, expertises et perspectives - Redondance et remplacement plus faciles - Meilleure représentabilité de la population	- Réorganisation de l'Administration - Augmentation des coûts - Processus décisionnels plus lents - Coordination complexe - Réunion de l'ensemble des membres difficile - Gouvernance plus lourde - Mise en place des projets au début de législature plus longue
Opportunités	**Risques**
- Politique : plus de chances pour les partis de placer des candidates ou candidats - Renforcement de la représentation de la population - Renforcement de certaines thématiques	- Augmentation des projets et de la charge de travail au lieu d'une division voulue à la base - Perte de repères de l'Administration communale - Dilution/confusion dans l'information, la gestion et le suivi - Plus de points de vue différents : ligne claire difficile à transmettre - Clivage - Dilution des responsabilités - Lenteur administrative

4. Traitement

Le traitement proposé pour les membres de la Municipalité a été défini afin qu'il reflète les réalités actuelles en matière d'engagement, de charge de travail et de responsabilités. L'objectif de la Municipalité est de garantir une rémunération qui soit juste, équitable et transparente, tout en permettant à toute personne, indépendamment de sa situation socio-économique, de se porter candidate à un mandat exécutif.

Dans cette optique, il est apparu fondamental d'éviter que des considérations financières puissent constituer un obstacle à l'engagement politique. Il est en effet souhaitable que les personnes intéressées à mettre leurs compétences au service de la collectivité puissent le faire sans que des considérations financières ne constituent un frein.

En parallèle, ce projet de règlement permet d'introduire une série de conditions alignées sur celles appliquées au personnel communal, notamment l'indexation automatique du traitement selon l'indice des prix à la consommation (IPC), le versement des allocations familiales, une prise en charge des frais liés à l'exercice de la fonction selon des modalités forfaitaires.

Ce traitement vise ainsi à professionnaliser davantage la fonction tout en préservant l'esprit de milice.

Tableau comparatif du traitement de la Municipalité entre les régimes actuel et proposé

	Traitement actuel (idem depuis 2011)	**Traitement proposé**	**Différence**
Traitement de base (équivalent plein temps)	Fr. 150'000.—	Fr. 185'000.— 160'000.-	Fr. 35'000.— 10'000.-
Pourcentage Syndique/Syndic	80 %	80 % **90%**	0 % **10%**
Traitement individuel Syndique/Syndic	Fr. 120'000.—	Fr. 148'000.— 144'000.-	Fr. 28'000.— Fr. 24'000.—
Pourcentage Conseillère/Conseiller municipal	50 %	60 % **70%**	10 % 20 %
Traitement individuel Conseillère/Conseiller municipal	Fr. 75'000.—	Fr. 111'000.— 112'000.-	Fr. 36'000.— 37'000.-
Frais liés à la fonction	Remboursement frais effectifs	Forfait annuel de Fr. 5'000.—	
Jetons de présence	Versé au membre de la Municipalité	Versé à la bourse communale	

Impact budgétaire

	Traitement actuel (idem depuis 2011)	**Traitement proposé**	**Différence**
Traitement effectif de la Municipalité	Fr. 420'000.—	Fr. 592'000.— 592'000.-	Fr. 172'000.— 172'000.-
Frais liés à la fonction		Fr. 25'000.—	Fr. 25'000.—
Jetons de présence	Fr. 51'700.— (arrondi 2024)	Fr. 0.—	- Fr. 51'700.—
Total	**Fr. 471'700.—**	**Fr. 617'000.—**	**Fr. 145'300.—**

L'impact budgétaire tenant compte du traitement de base, du forfait pour frais liés à la fonction et la rétribution des jetons de présence à la bourse communale est d'environ Fr. 145'000.—.

5. Objet du préavis

5.1 Règlement d'organisation et de traitement

Soucieuse d'aborder de manière cohérente et complète les différents aspects liés à l'organisation de la Municipalité et à la rémunération de ses membres, la Municipalité a souhaité établir un règlement spécifique.

Ce règlement constitue le cadre de référence et traite des éléments suivants :

- du nombre de membres ;
- du taux d'activité ;
- du traitement ;
    - montant de base ;
    - indexation ;
    - allocations familiales ;
    - charges sociales ;
    - rémunération en cas de représentation extérieure ;
    - frais liés à la fonction ;
    - droit au traitement en cas d'incapacité de travail ;
    - indemnité pour remplacement ;
    - indemnité en cas de décès ;
- de prévoyance professionnelle ;
- de formation ;
- de prestations de fin d'exercice de mandat.

Ce règlement tient compte du régime particulier de milice qui caractérise le mandat des membres de l'Exécutif. Il vise ainsi à répondre de manière adaptée et réaliste aux spécificités et aux défis qu'implique l'exercice d'une fonction exécutive communale dans ce contexte.

5.2 Commentaire article par article

Titre premier, disposition générale

Article 1er

Le règlement prend en compte les besoins actuels en matière d'organisation, de charge de travail et d'équité dans le traitement des membres de l'Exécutif. Il pourra être révisé en temps voulu, si besoin est, en fonction de l'évolution des contextes institutionnel, démographique ou budgétaire, afin de garantir sa pertinence.

Titre II, nombre de membres

Article 2

Conformément à l'article 47 de la Loi sur les Communes, le Conseil communal est compétent pour fixer le nombre de membres de la Municipalité. Toute modification à cet égard doit intervenir avant le 30 juin de l'année précédant le début d'une nouvelle législature, soit, en l'occurrence, au plus tard le 30 juin 2025 pour la législature 2026–2031.

La Municipalité souhaite maintenir un effectif de 5 membres. Cette organisation, confirmée à l'issue de réflexions détaillées (cf. chapitre 3), favorise l'agilité décisionnelle, la répartition efficace des tâches et une gouvernance stable. Elle permet également de garantir la continuité dans la mise en œuvre des projets municipaux en cours.

Titre III, taux d'activité

Article 3

Dans une optique de maintien d'un fonctionnement en milice, les taux d'activité proposés permettent aux membres de la Municipalité de concilier leur engagement politique avec une activité professionnelle ou associative parallèle.

Néanmoins, l'analyse des heures réellement consacrées aux fonctions exécutives (cf. chapitre 2) a mis en évidence une charge de travail croissante. Afin de garantir un exercice durable et efficace des mandats, l'Exécutif propose une légère augmentation du taux d'activité pour les membres, hors Syndique ou Syndic, à hauteur de 60 %. 70% Le taux de la Syndique ou du Syndic, quant à lui, est fixé à 80 %, en cohérence avec les responsabilités supplémentaires de cette fonction. 90%

Titre IV, traitement

Article 4

Conformément à l'article 29 de la Loi sur les Communes, le Conseil communal fixe les indemnités de la Syndique ou du Syndic et des membres de la Municipalité, en règle générale une fois par législature. La dernière fixation des traitements a été actée le 31 mars 2021 par le biais préavis n° 02/2021.

Ce règlement s'inscrit dans la continuité de cette décision, tout en offrant un cadre clair. Il permet ainsi d'assurer la transparence et la prévisibilité du traitement alloué aux membres de l'Exécutif.

Article 5

Comme indiqué au chapitre 4, la fixation du traitement vise à reconnaître équitablement la charge et les responsabilités assumées par les membres de l'Exécutif, tout en assurant l'attractivité de la fonction. La rémunération proposée a été pensée de manière à éviter que des considérations financières ne constituent un frein à l'engagement ou au bon exercice du mandat.

Ainsi, la Municipalité propose un traitement de base fixé à Fr. 185'000.— 160'000.- pour un taux d'activité de 100 %. Sur cette base, et selon les taux d'activité définis à l'article 3, la Syndique ou le Syndic percevra une rémunération annuelle de Fr. 148'000.— (80 %), et les autres membres de la Municipalité percevront chacun Fr. 111'000.— (60 %). 144'000.- à 90%
112'000.- à 70%

Ces montants ont été établis en tenant compte des réalités salariales actuelles observées dans d'autres communes comparables du Canton. Ils sont également supérieurs à la classe de rémunération la plus élevée en vigueur pour le personnel communal, soulignant ainsi la spécificité et la responsabilité des fonctions exécutives.

Article 6

L'indexation du traitement adopte le même mécanisme que celui appliqué pour le personnel communal. Dès lors, le traitement est adapté au 1er janvier de chaque année et est basé sur l'indice des prix à la consommation à fin septembre de l'année précédente. Comme pour le personnel, la Municipalité, peut, lors de l'établissement du budget de fonctionnement, réduire ou supprimer totalement l'adaptation au renchérissement si la situation économique générale ou les capacités financières de la Commune devaient le justifier. Le but étant au final que les indexations obtenues par le personnel soient également exercées pour les membres de la Municipalité. Supprimé

Article 7

Les allocations familiales pour les membres de la Municipalité sont également à l'image de ce qui est réalisé pour le personnel. Dès lors, le membre de l'Exécutif reçoit les allocations familiales aux conditions posées par la législation fédérale et cantonale sur les allocations familiales, cette législation faisant seule foi s'agissant de l'existence et de l'étendue desdites allocations.

En outre, la Commune verse au membre de la Municipalité qui perçoit de telles allocations familiales, une allocation mensuelle d'un montant de Fr. 20.-- par enfant et jusqu'à trois enfants au maximum. Cette allocation mensuelle est réduite au prorata du taux d'activité. Supprimé

Article 8

Sans commentaire.

Article 9

Les délégations au sein d'entités externes, telles que des sociétés, entreprises ou associations, sont considérées comme une extension naturelle du mandat politique des membres de la Municipalité. Ces missions externes sont exercées dans le cadre de la fonction politique et ne doivent donc pas entraîner de disparités de rémunération entre les membres de l'Exécutif.

En conséquence, les tantièmes ou jetons de présence perçus par un membre de la Municipalité dans le cadre de ses fonctions externes sont versés intégralement à la bourse communale. Cette mesure assure l'unité des ressources financières des membres de l'Exécutif, garantissant ainsi l'équité et la transparence dans le traitement financier de chacun, indépendamment des délégations ou responsabilités spécifiques attribuées.

Article 10

Afin de simplifier la gestion administrative et de garantir une meilleure autonomie dans l'exercice de leur fonction, les membres de la Municipalité bénéficient d'une indemnisation forfaitaire annuelle de Fr. 5'000.—.

L'indemnisation forfaitaire annuelle prévue à l'article 10 vise à couvrir les frais usuels liés à l'exercice du mandat. Il s'agit notamment des dépenses courantes telles que les frais de déplacement (trajets pour se rendre à des réunions ou visites techniques), les frais de repas lors d'activités liées à la fonction, les frais de télécommunication ou de petit matériel (impression, papeterie, etc.), ainsi que les frais de représentation dans le cadre d'activités ordinaires (rencontres informelles, participation à des événements associatifs locaux, etc.). Cette approche évite l'émission récurrente de notes de frais individuelles, ce qui représente un gain de temps pour les membres de l'Exécutif ainsi que pour l'administration communale.

Les frais liés aux représentations officielles de la Municipalité restent toutefois exclus de ce forfait et continuent d'être pris en charge séparément. Il s'agit par exemple de la participation à des cérémonies protocolaires, à des événements institutionnels formels (inaugurations, réceptions officielles, manifestations d'envergure régionale ou cantonale, etc.) ainsi que des repas organisés avec des tiers dans un cadre officiel, tels que des rencontres avec des représentants d'autres collectivités publiques, des partenaires institutionnels ou des acteurs économiques.

Cette distinction permet de simplifier la gestion des frais courants tout en assurant une couverture adéquate des engagements officiels de la Municipalité.

Article 11

Les membres de la Municipalité sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels selon la Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA).

Article 12

L'introduction d'une indemnité de remplacement vise à pallier une lacune actuelle. En effet, il n'existe à ce jour aucun mécanisme permettant de reconnaître financièrement la charge supplémentaire assumée par un membre de l'Exécutif en cas de remplacement temporaire.

Ce dispositif permet, à l'image de ce qui est prévu pour le personnel communal, de compenser équitablement un membre de la Municipalité désigné pour assurer des fonctions qui ne relèvent pas habituellement de son dicastère.

Lorsque ce remplacement s'étend sur plus de 60 jours consécutifs, une indemnité peut être versée rétroactivement à partir du 31e jour. Le montant de cette indemnité est déterminé par la Municipalité en fonction de la nature des responsabilités reprises et dans les limites du budget communal.

Article 13

Cette indemnité, déjà en vigueur dans la pratique, vise à apporter un soutien financier immédiat aux proches et héritiers réservataires d'un membre de la Municipalité décédé en cours de mandat.

Elle reflète la reconnaissance de la Commune pour l'engagement public exercé par la personne disparue.

Titre V, prévoyance professionnelle

Article 14

Les taux de cotisation au 2e pilier étant à hauteur de 8 % à la charge des Conseillères et Conseillers municipaux et de 16 % à la charge de la Commune.

Titre VI, formation

Article 15

Afin de permettre aux membres de la Municipalité d'exercer leur mandat dans les meilleures conditions, un montant maximal de Fr. 10'000.— par membre est alloué pour toute la durée de la législature à des fins de formation continue.

Les formations choisies doivent être validées préalablement par les membres de la municipalité.

Cette mesure vise à favoriser l'acquisition de compétences spécifiques en lien avec les responsabilités politiques exercées. Elle contribue ainsi à renforcer la qualité des décisions et la capacité de pilotage de l'Exécutif communal.

Le montant est remboursé sur la base des dépenses réellement engagées. Il ne peut être cumulé ou reporté d'une législature à l'autre.

Titre VII, prestation de fin d'exercice de mandat

Article 16

L'exercice d'un mandat municipal exige un investissement personnel et professionnel conséquent. Les élues et élus s'engagent souvent à plein temps, au détriment de leur vie personnelle et de leur carrière professionnelle. Une indemnité de départ représente une forme de reconnaissance légitime de cet engagement au service de l'intérêt général.

Par cet article, il est également pris en considération le risque de non-réélection qui peut générer une instabilité professionnelle et financière importante. Le versement de cette prestation est soumis à des

conditions définies dans le règlement, notamment la durée du mandat effectué et la situation professionnelle du membre de la Municipalité en fin de législature. Supprimé

Article 17

Les membres de la Municipalité mettent leur carrière entre parenthèses, voire y renoncent temporairement, pour remplir leur fonction. À la fin de leur mandat, la réinsertion professionnelle peut être difficile. Il est dès lors nécessaire de prévoir de telles prestations de réinsertion.

Titre VIII, disposition finale

le 1er juillet 2026.

L'entrée en vigueur est arrêtée au 1er janvier 2026 étant donné qu'il est jugé pertinent que l'Exécutif en place puisse bénéficier de certaines prestations notamment en matière de prestations de fin de mandat.

6. Conclusions

En conclusion, nous vous prions, Madame la 2e Vice-présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil communal, de bien vouloir voter les résolutions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE PAYERNE

vu le préavis n° 07/2025 de la Municipalité du 7 mai 2025 ;

ouï les rapports des commissions chargées d'étudier cette affaire ;

considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

DECIDE

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

Veuillez agréer, Madame la 2e Vice-présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Conseil communal, nos salutations distinguées.

Ainsi adopté le 7 mai 2025.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic : La Secrétaire :

(LS)

L. Voinçon C. Thöny

Annexe : règlement sur l'organisation et le traitement de la Municipalité

Annexe pour l'original du préavis : 1 dossier

Municipal délégué : M. Lionel Voinçon, Syndic

COMMUNE DE PAYERNE

Règlement sur l’organisation et le traitement de la Municipalité

Titre premier – Disposition générale

Article 1er 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 90 %.

2 Les autres membres de la Municipalité occupent un taux d'activité de 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. 160'000.—.

4 Le traitement de base est versé mensuellement et 13 fois l'an.

5 Le 13e 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. Supprimé

Article 7 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. Supprimé

Article 8 Charges sociales

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

Article 9 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 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 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 Indemnité de remplacement

1 L'indemnité de remplacement est introduite en cas d'une 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 d'ordinaire a droit, prorata temporis et dès et y compris le 31e 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 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 Caisse de prévoyance professionnelle

1 Les membre 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 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.

Les formations choisies doivent être validées préalablement par les membres de la municipalité

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

Titre VII – Prestations de fin d'exercice de mandat

Article 16 Indemnités de départ

1 Le membre de la Municipalité bénéficie d'une indemnité de fin de mandat, soumise 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 équivalant à 3 mois de traitement ;
b. après 5 à 9 ans de fonction : indemnité équivalant à 6 mois de traitement ;
c. dès 10 ans de fonction : indemnité équivalant 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. Supprimé

Article 17 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. de 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 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1er juillet 2026.

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 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 2e Vice-présidente :	La Secrétaire :
C. Pina	C. Corminboeuf