



PREAVIS MUNICIPAL – N° 07/2025

Conseil communal du 02 octobre 2025

Indemnités de la Municipalité et du Conseil communal

Monsieur le Président,
Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,

1	Contexte	1
2	Adaptations des indemnités de la Municipalité	2
2.1.1	Axe 1 : Indexation à l'indice des prix à la consommation.....	2
2.1.2	Axe 2 : Valorisation de la fonction.....	2
2.1.3	Axe 3 : Adaptation de la part fixe de la fonction.....	2
2.2	Définition du nouveau taux horaire	3
2.2.1	Rémunération des Représentations.....	3
2.2.2	Indemnités	4
2.2.3	Vacances	4
2.3	Affiliation à une caisse de pension.....	4
2.4	Conditions de rétribution de la Municipalité.....	4
3	Adaptation des indemnités du Conseil Communal.....	5
4	Conclusion.....	6

1 CONTEXTE

La dernière fixation des indemnités de la Municipalité et du Conseil Communal a été établie il y a 10 ans, le 23 septembre 2015, à travers le préavis municipal 13/2015. La Municipalité estime qu'il est aujourd'hui nécessaire de réévaluer les indemnités pour trois raisons principales.

Premièrement, les chiffres votés à l'époque ne prévoyaient pas d'indexation au coût de la vie (Indice IPC). 10 ans plus tard, les montants nécessitent donc d'être ajustés ne serait-ce que pour rattraper la hausse du coût de la vie de la dernière décennie.

Deuxièmement, les dernières élections à la Municipalité ont démontré que la fonction peinait à attirer de nouvelles personnes. En prévision de la législature 2026-2031 la Municipalité souhaite donc rehausser la rémunération de la fonction afin d'ouvrir le poste à une plus grande variété des profils professionnels. De plus, l'activité sous sa forme actuelle étant devenue aussi importante qu'une activité principale, l'indemnisation nécessite une revalorisation.

Enfin, les membres actifs ves de la Municipalité ne sont actuellement soumis à aucun régime de prévoyance professionnelle. Avec des taux d'engagements jusqu'à 50% cette situation est grandement défavorable pour les élu·e·s et doit être corrigée, notamment afin de prévoir le cas de figure où la Municipalité constituerait un revenu principal pour un·e élu·e.



2 ADAPTATIONS DES INDEMNITES DE LA MUNICIPALITE

La rémunération des Municipaux·ales a été validée en 2015 de la manière suivante :

- **Syndic que** : forfait mensuel de CHF 1'500.00 par mois + CHF 800.00 / an pour petit matériel
- **Municipal·e** : forfait mensuel de CHF 1'000.00 par mois + CHF 500.00 / an pour petit matériel
- **Tous·tes** : Indemnité de vacation de CHF 45.00 par heure.

2.1.1 AXE 1 : INDEXATION A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

En 10 ans, les salaires du personnel de la Commune ont été indexés annuellement d'après l'IPC pour un total de 9.2% en 10 ans. L'ajustement du salaire précité au simple coût de la vie porterait donc à environ CHF 50.00 le tarif horaire.

2.1.2 AXE 2 : VALORISATION DE LA FONCTION

Si historiquement la fonction était considérée comme une activité accessoire, force est de constater qu'il s'agit aujourd'hui d'une fonction professionnelle pleine et entière ; les séances de Municipalité, les réunions ou les séances de chantier ont de nos jours toutes lieu en journée durant les heures ouvrées.

Automatiquement, les élus·es doivent donc faire différents sacrifices professionnels et les contraintes de ces charges électives sont considérables. Comme l'indique également Yannick Moret et Consor dans son Postulat [22_POS_22](#) « Ces défis mènent parfois à des abandons en cours de mandat, voire à des renoncements à la candidature après l'examen des lourdes implications d'une telle fonction. L'acceptation d'une charge publique ne doit pas devenir un apostolat, et il est essentiel de préserver l'attractivité de la gestion des affaires publiques. »

D'un point de vue électoral, nous pensons nécessaire d'augmenter la rétribution de la fonction de Municipal. Ouvrir la porte à des profils académiques et professionnels plus variés est essentiel pour le développement communal. L'élu·e ne doit pas avoir le sentiment d'être « perdant » en s'engageant pour la vie publique.

Enfin, des décisions et des projets qui sont pleinement mûris en Municipalité donnent souvent lieu à des travaux de meilleure qualité avec des dépenses mieux maîtrisées.

2.1.3 AXE 3 : ADAPTATION DE LA PART FIXE DE LA FONCTION

La Municipalité propose au Conseil de faire évoluer la part fixe de CHF 12'000.00 à CHF 14'000.00 pour les Municipaux·ales et de CHF 18'000.00 à CHF 21'000.00 pour la syndiculture.

La part fixe couvre :

1. La participation aux séances de Municipalité dont ;
 - a. le contrôle et la validation des factures hebdomadaires afférentes à ses dicastères
 - b. la prise de connaissances de l'ordre du jour
 - c. l'étude des dossiers délégués aux autres Municipaux·ales
 - d. la présence en séance
2. La présence aux Conseils Communaux ;
3. La part intangible liée à l'exercice de la responsabilité politique (disponibilité, réflexions, devoir de surveillance, interpellations publiques, etc....).



Commune de Montanaire

Les élu·e·s qui doivent préparer des éléments liés à leurs dicastères ou à une mission ou projet spécifiques inscrivent leur travail sous forme de vacation horaire. Cette méthodologie - déjà en place - permet un bon équilibre entre les élus qui ont régulièrement des dossiers à traiter et d'autres avec des dicastères plus légers.

2.1.3.1 Gestion des absences

Afin d'établir un traitement équitable et pour parer à des absences trop nombreuses un système proportionnel est mis en place. Chaque séance de Municipalité ou de Conseil compte pour 1 unités. En fin d'année, le salaire est corrigé proportionnellement au nombre d'absences.

Exemple *L'année X, 43 séances de Municipalité et 4 séances de Conseil ont eu lieu. Total : 47.
En plus des congés, l'élu a loupé durant l'année 4 séances de Muni et 1 Conseil : total 5.*

*Son droit au salaire est donc de 42/47ème de sa prime fixe complète,
soit env. CHF 12'510.00 au lieu de CHF 14'000.00*

La Municipalité propose d'accepter 2 absences par année sans réduction de salaire. Enfin, au-delà de 5 absences annuelles en plus des vacances officielles de la Municipalité, cette dernière est libre de définir unilatéralement des mesures coercitives dans le but de préserver l'intérêt public. Cela peut par exemple passer par des retenues de salaires ou des réorganisations de dicastères.

Les cas de maladie sont traités ainsi : les Municipaux cotisent à l'assurance perte de gain en cas de maladie ainsi qu'à l'assurance accident, pour autant qu'ils effectuent plus de 8 heures de travail par semaine en moyenne. En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou accident, une indemnité journalière est versée, calculée sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois.

2.2 DEFINITION DU NOUVEAU TAUX HORAIRE

Il est aujourd'hui établi et reconnu que la nature des décisions à prendre au niveau exécutif sont assimilables à celle d'une fonction de cadre. Les enjeux sont tous importants et au-delà des affaires courantes c'est aussi la vision et la planification à long terme d'une Municipalité qui est essentielle.

Ainsi et au vu des éléments précités la Municipalité demande au Conseil Communal une rémunération horaire de CHF 57.00 de l'heure pour ses membres élu·es.

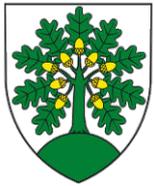
Ce montant a été déterminé à l'aide des statistiques vaudoises sur les salaires 2022 dont le salaire médian des cadres supérieurs et moyens est de CHF 11'220.00 (63.51/h) et des cadres inférieurs de CHF 8'880.00 (51.27/h). La moyenne est à CHF 57.39.

A noter que ces statistiques sont basées sur des emplois « garantis ». Avec les décomptes effectifs, si un élu rencontre une période sans mission, il ne sera pas rémunéré du tout. Bien qu'équitable vis-à-vis de la variété des heures requises dans chaque dicastère, ce manque de sécurité mérite toutefois d'avoir une valeur pécuniaire.

Enfin, la Municipalité propose que les montants du forfait et des vacations soient dorénavant indexés, aux mêmes conditions que pour les salariés de la commune.

2.2.1 REMUNERATION DES REPRESENTATIONS

L'ensembles des rémunérations obtenues dans le cadre des représentations extérieures (commissions, associations intercommunales,) doivent être reversées directement à la Bourse communale. Les Municipaux·ales sont uniquement rétribué·es au tarif défini par le règlement communal, exception faite des mandats privés sans lien avec la fonction d'élu.



2.2.2 INDEMNITES

Déplacements : Les frais de transport avec véhicule privé sont remboursés à CHF 0.70/km pour les trajets à l'extérieur du territoire communal. Pour les petits trajets à l'intérieur de la commune, les décomptes kilométriques sont radiés et les indemnités kilométriques sont forfaitisées à CHF 200.00 / année.

Petit matériel : le forfait annuel unique de CHF 650.00 couvre la participation aux frais de téléphonie mobile, connexion internet et entretien du matériel personnel (BYOD) utilisé pour les besoins communaux. Le versement de ce forfait est conditionné à la présentation d'un appareil compatible avec les standards techniques définis par la Municipalité, respectivement son informaticien. En cas de non-conformité ou d'incompatibilité, un appareil est fourni par la Commune, et le forfait de l'élue est supprimé en conséquence.

2.2.3 VACANCES

Le statut des vacances reste tel qu'actuellement, avec les vacances compensées financièrement à différents taux en fonction de l'âge des élu·e·s. Aucun bonus lié à l'ancienneté n'est applicable.

2.3 AFFILIATION A UNE CAISSE DE PENSION

Pour reprendre les termes du postulat 22_POS_22 au Grand Conseil, « *Durant toutes les années où ils et elles sont en charge, les élu·es actif·ves, doivent souvent réduire leur activité professionnelle afin de libérer le temps requis pour assumer leur charge électorale. Cette réduction du temps de travail s'accompagne d'une réduction du salaire cotisant et donc de la contribution à la prévoyance professionnelle 2ème pilier. Cette absence d'affiliation au 2ème pilier n'est certainement pas un facteur attractif pour les candidates et candidats à des charges électorales. Il est dès lors judicieux de corriger la situation.* »

Bien que le statut d'un·e Municipal·e diffère formellement de celui d'un·e employé·e de l'administration, il s'apparente en tous points à celui d'un·e salarié·e affilié·e à une caisse de pension. Pour rappel, la LPP est obligatoire pour les salariés soumis à l'AVS percevant un revenu annuel d'au moins CHF 22'680.00. Actuellement rien est prévu si un·e élu·e dépasse ce montant, ce qui pourrait s'avérer non conforme aux principes applicables à la prévoyance professionnelle obligatoire.

La Municipalité demande au Conseil d'autoriser ses membres qui le désirent et qui en remplissent les conditions légales et réglementaires de s'affilier à la Caisse de pension de la Commune aux mêmes conditions que le reste du personnel communal. (18.5%/10% à ce jour)

Alternativement, pour les membres considérés comme indépendants, majorer l'indemnité brute afin de tenir compte de l'absence de part « employeur » à la LPP. L'élue décidera ensuite lui-même de verser ou non ce montant dans son 3^e pilier, l'employeur ne pouvant le faire à sa place.

Les membres déjà au bénéfice d'une rente de vieillesse au sens de la LPP ne sont pas concernés par cette mesure, leur parcours professionnel ayant déjà donné lieu à la constitution de droits complets de prévoyance.

La prise en compte de la prévoyance professionnelle constitue un élément essentiel pour garantir l'équité et la reconnaissance de l'engagement municipal. Elle répond à la fois à une exigence légale et à la volonté de valoriser le service rendu à la collectivité.

Dans cette perspective, et en raison de l'impact attendu pour l'année 2025, la Municipalité sollicite l'approbation du Conseil pour un versement rétroactif de la prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025, sous la forme d'un dépassement de budget estimé à CHF 32'000.00.

2.4 CONDITIONS DE RETRIBUTION DE LA MUNICIPALITE

En parallèle à ce préavis, la Municipalité a défini quelques règles internes dans le but de garantir l'équité et la prévention des excès.

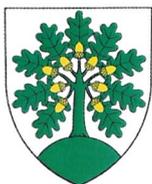


Commune de Montanaire

1. Sont rétribuées uniquement les heures effectives sur la base des timbrages réels.
2. Les timbrages doivent être commentés précisément, sous peine d'être invalidés ou corrigés si la Municipalité estime qu'ils ne correspondent pas au travail réel fourni.
3. Le-la Syndic-que et vice-syndic-que sont responsables de la validation des décomptes d'heures.
4. L'argent des représentations externes doit être reversé sur le compte communal uniquement.
5. Les heures de représentations extérieures doivent être timbrées et commentées au même titre que les heures consacrées à la commune.
6. Les vacances étant payées à l'heure, les absences pour congé ne sont pas rémunérées.
7. Les parties récréatives en fin d'assemblées peuvent être timbrées pour une durée d'une heure au maximum et uniquement si elles sont effectivement réalisées.
 - a. Sont exclues les parties récréatives pour des rendez-vous de moins d'une heure
 - b. Sont exclues les parties récréatives internes à la Municipalité

3 ADAPTATION DES INDEMNITES DU CONSEIL COMMUNAL

Le bureau du conseil propose, en conformité avec l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), qu'une adaptation d'environ 10% est appliquée. Cela amène également une revalorisation de la fonction en complément au simple IPC.



4 CONCLUSION

Au vu de ce qui précède, nous vous proposons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de prendre la décision suivante :

- vu le préavis n° 07/2025 de la Municipalité,
- ouï le rapport de la commission de gestion et des finances,
- ouï le rapport de la commission ad hoc,
- considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide

- d'accepter les indemnités de la Municipalité et du Conseil communal telles que proposées à compter du 1^{er} janvier 2026,
- d'introduire le régime de prévoyance professionnelle pour la Municipalité,
- d'accepter que la Municipalité cotise pour sa prévoyance professionnelle avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025, en dépassement de budget estimé à CHF 32'000.00,
- de financer le dépassement de budget par les liquidités courantes.

Pour la Municipalité

La Syndique

Cécile Crisinel Favre



La Secrétaire

Barbara Joliquin

Préavis adopté par la Municipalité dans sa séance du 9 septembre 2025.

Délégué de la Municipalité : Cécile Crisinel Favre, Valentin Dubach

Annexes :



Annexe

Proposition défraiement Municipalité et Conseil communal

	Actuel	Projeté	
Municipalité			
Salaire fixe Municipalité	CHF 12'000.00	CHF 14'000.00	
Salaire fixe Syndic -que	CHF 18'000.00	CHF 21'000.00	
Vacation horaire Municipalité (2026)	CHF 45.00	CHF 57.00	
<i>Montants indexés annuellement à l'IPC</i>			
Défraiement pour les déplacements hors commune	CHF/km 0.70	CHF/km 0.70	
Défraiement pour les déplacements dans la commune, par an	CHF 0.00	CHF 200.00	
Défraiement petit matériel, par an	CHF 500.00	CHF 650.00	
Défraiement petit matériel Syndic -que, par an	CHF 800.00	CHF 650.00	
Défraiement informatique début de législature	CHF 700.00	CHF 0.00	
Conseil communal			
Par conseiller -ère et par séance	CHF 60.00	CHF 65.00	
Séance du bureau, vacation horaire	CHF 35.00	CHF 40.00	
Séance de commission, vacation horaire	CHF 35.00	CHF 40.00	
Rapporteur -trice commission (organisation + rapport)	CHF 70.00	CHF 80.00	
Dépouillement votations, vacation horaire	CHF 35.00	CHF 40.00	
Président -e, forfait annuel (Conseil + préparation)	CHF 2'500.00	CHF 2'750.00	
Secrétaire, par séance	CHF 500.00	CHF 550.00	
Déplacement votation, par tournée (4 tournées par scrutin)	CHF 15.00	CHF 15.00	