



PRÉAVIS MUNICIPAL N° 16/25

Indemnités de la Municipalité pour la législature 2026-2031

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les Conseillers,

1 Introduction

En application de l'article 29 de la loi sur les communes (LC), la Municipalité vous propose de fixer les indemnités de l'exécutif pour la législature 2026-2031.

L'article 17, chiffre 14 du règlement pour le Conseil communal attribue à ce dernier la compétence de fixer, sur proposition de la Municipalité, les indemnités du Syndic et des membres de la Municipalité.

La Municipalité dépose aujourd'hui ce préavis afin que ce soit le Conseil actuel qui statue sur la rétribution applicable à la prochaine législature. Cette démarche garantit que les personnes intéressées à se porter candidates, tant au Conseil communal qu'à la Municipalité, connaissent clairement les conditions financières au moment de déposer leur candidature.

Il convient de rappeler que, dans le cadre de l'analyse des comptes 2023 et 2024, la Commission des finances avait recommandé à plusieurs reprises qu'une révision de la dotation horaire soit envisagée pour la prochaine législature.

Les chapitres suivants présentent la proposition de nouveau système de rémunération ainsi que les mesures complémentaires envisagées.

2 Proposition de rémunération de la Municipalité

Dans une démarche concertée avec la Municipalité de Saint-Prex, celle de Préverenges propose de revoir intégralement le système actuel et de remplacer les indemnités de base et les vacances par une rémunération fixe et mensuelle de l'exécutif, basée sur l'échelle des traitements du personnel communal. Fruit d'une séance de travail conjointe entre les deux Municipalités, cette solution vise à renforcer la transparence, garantir l'équité, simplifier le dispositif et assurer une rémunération proportionnée au travail effectivement fourni et aux responsabilités exercées.

Dans le nouveau règlement du personnel communal, la future grille salariale comporte 7 classes, allant de la classe 1 (sans qualification) à la classe 7 (fonctions de direction assumant d'importantes responsabilités, y compris juridiques). Afin d'assurer une cohérence interne et un traitement harmonisé, il apparaît légitime que les membres de la Municipalité soient rémunérés sur la même base que les cadres de classe 7. Les Municipaux assument en effet des responsabilités stratégiques, financières, humaines et juridiques qui engagent directement la Commune et qui, par leur portée, sont comparables – voire supérieures – à celles confiées aux cadres de direction.

Il est donc proposé d'octroyer aux membres de la Municipalité une rémunération fixe et mensuelle déterminée sur la base de la grille salariale du nouveau règlement du personnel, ainsi que sur le volume d'heures effectivement consacrées à la fonction (en moyenne 1'600 heures par an pour le syndic et 1'200 heures pour les municipaux). Ce nombre d'heures sert uniquement de référence de calcul et ne donnera plus lieu à un décompte, la rémunération étant désormais forfaitaire.

En complément de cette nouvelle base de rémunération, il est également proposé d'introduire une indemnité pour frais de travail à domicile (bureau à domicile), une indemnité de départ en cas de non-réélection et une indexation annuelle. S'agissant des frais de fonction, il est proposé de maintenir le système actuel. Ces mesures visent à garantir la cohérence et la transparence de l'ensemble du dispositif.

3 Justification

Ces dernières années, les missions assumées par la Municipalité se sont considérablement intensifiées. La diversification des politiques publiques — qu'elles concernent l'environnement, le social, la mobilité, l'enfance et la jeunesse ou encore la gestion du personnel — complexifie chaque projet et implique la participation d'un nombre croissant d'acteurs, nécessitant des concertations toujours plus larges. Dans ce contexte, la fonction de municipal n'est plus, à proprement parler, une fonction de milice : elle s'est profondément professionnalisée.

Cette évolution s'accompagne ainsi d'une professionnalisation accrue, tant pour les collaborateurs placés sous la responsabilité de la Municipalité que pour ses membres eux-mêmes. Les charges de travail qui en résultent n'ont plus rien de comparable avec celles du passé. La nature des problématiques à traiter, la complexité grandissante des procédures, la judiciarisation croissante de la société, ainsi que le déploiement des collaborations intercommunales et régionales exigent un investissement de plus en plus important. À ces contraintes s'ajoute un impact significatif sur les sphères professionnelle et privée des municipaux, leur fonction nécessitant une grande disponibilité et la participation régulière à de nombreuses séances, de jour comme en soirée.

Les membres de l'exécutif portent ainsi des responsabilités juridiques, stratégiques et opérationnelles d'une haute importance.

Le système de rémunération actuellement en vigueur présente plusieurs limites. Il ne reflète pas pleinement l'ampleur du travail fourni. En particulier, les activités relevant de dicastères à dominante interne ne sont pas prises en compte dans le calcul des vacances, alors même que la charge de travail et le temps investis sont identiques ou supérieurs à d'autres domaines. Par ailleurs le système des vacances introduit une part de subjectivité dans le décompte des heures, tout en générant une lourdeur administrative, puisqu'il requiert un suivi détaillé et chronophage des prestations effectuées.

À titre indicatif, les vacances sont actuellement fixées à CHF 60.00/heure soit, selon l'âge, CHF 66.00 à CHF 68.00/heure part vacances incluses. Le taux horaire dérivé de la nouvelle proposition se situe à CHF 75.00/heure tout compris. Compte tenu du niveau de compétences requis ainsi que de l'évolution du coût de la vie et de l'inflation depuis le début de la dernière législature, ce montant demeure raisonnable. Cette adaptation permet à la fois de maintenir le pouvoir d'achat des indemnités perçues et de mieux refléter le niveau de responsabilité liés à la fonction de municipal.

Il convient de relever que le temps de travail requis pour l'exercice du mandat a historiquement été sous-estimé, car encore pensé selon une logique de milice. Pour la législature actuelle, les rémunérations reposent sur une estimation d'environ 1'100 heures annuelles pour le Syndic (550 heures de base + 600 heures potentielles en vacation) et 850 heures pour les autres municipaux (400 heures de base + 400 heures potentielles en vacation). Or, la réalité montre un investissement nettement supérieur, tant en volume qu'en intensité : le Syndic consacre en moyenne 1'600 heures par année à sa fonction contre 1'200 heures pour chacun des autres membres de la Municipalité, soit environ 1,5x les estimations initiales. Cette situation met également en évidence les limites du système actuel, notamment la différenciation entre heures "fixes" et "variables" : une part significative des activités peut être réalisée sans ouvrir droit à des vacances, de sorte qu'un volume pouvant aller jusqu'aux 850 heures prévues pourrait, selon les cas, être rémunéré uniquement par l'indemnité de base (p. ex. 400 h), sans prise en compte adéquate de la charge effective.

Ce temps est consacré, entre autres, à :

- la préparation et la participation aux séances de la Municipalité, du Conseil communal, des commissions communales ou intercommunales (comités de direction, conseils intercommunaux), ainsi qu'à celles des fondations, associations ou avec les services cantonaux ;
- la gestion des services communaux, des finances et de l'administration dans son ensemble ;
- le pilotage des ressources humaines (recrutements, évaluations, accompagnement des collaborateurs) ;
- la préparation de dossiers et l'élaboration de projets ;
- la rédaction de préavis ;

- la communication ;
- la représentation de la Commune lors de cérémonies officielles ainsi que dans le cadre d'événements culturels, associatifs ou économiques ;
- les interactions avec les citoyens, les entreprises et les sociétés locales ;
- la lecture des procès-verbaux, la correspondance et le suivi administratif ;
- la participation à des séances d'information cantonales ou régionales ;
- les relations intermunicipales et intercommunales.

Par ailleurs, la modernisation de l'administration et des processus communaux représente un projet d'envergure nécessitant des réflexions stratégiques approfondies. En raison du manque de ressources internes et des contraintes budgétaires, cette transformation mobilise fortement les membres de l'exécutif et se déploiera sur plusieurs années. De plus, les grands projets stratégiques déjà engagés et prévus sur la prochaine décennie requièrent eux aussi une implication considérable en termes de temps et d'énergie.

Les montants proposés visent également à professionnaliser la fonction et à renforcer son attractivité. Pour une commune de la taille de Prévèrenges, le rôle de municipal constitue désormais un véritable emploi, exigeant disponibilité, expertise et continuité. Une indemnisation adaptée permet de sécuriser le temps nécessaire à l'exercice du mandat, d'attirer de nouveaux profils qualifiés et motivés, et de fidéliser les titulaires en place. Cela étant, si la rémunération ne saurait constituer à elle seule la motivation d'exercer un mandat, elle demeure un élément d'attractivité qu'il convient de prendre en considération.

Enfin, il faut préciser que l'ensemble des indemnités liées aux mandats assumés par les municipaux dans les associations régionales – qu'il s'agisse de comités de direction (CODIR) ou de conseils intercommunaux (CI) – est actuellement reversé à la Commune. Il est proposé de maintenir cette pratique.

4 Prévoyance professionnelle

Le Syndic et les membres de la Municipalité sont actuellement affiliés auprès des Retraites Populaires. Il est proposé de maintenir ce système.

À noter que les membres de la Municipalité ayant déjà atteint l'âge légal de la retraite au moment de leur entrée en fonction ne peuvent pas adhérer à cette caisse.

5 Frais de fonction

Aujourd'hui, les frais liés à l'exercice du mandat – tels que les frais de déplacement (parking, transports publics, etc.), ainsi que certains frais administratifs et de représentation – sont indemnisés sur la base de décomptes accompagnés de justificatifs. Les déplacements effectués avec le véhicule privé sont remboursés à raison de CHF 0.70 par kilomètre. L'ordinateur portable est fourni par la Commune. En revanche, certains frais comme ceux de téléphonie ou d'internet ne sont pas couverts, alors même qu'ils sont directement liés à l'activité municipale.

Il est proposé de maintenir le système actuel de remboursement sur factures, tout en adoptant comme indice de référence annuel l'indemnité kilométrique définie par le TCS (conformément au nouveau règlement du personnel). Par ailleurs, le remboursement des fournitures de bureau, ainsi que la part professionnelle de la téléphonie et de la connexion internet serait désormais couvert par l'indemnité « bureau à domicile » définie ci-après.

6 Bureau à domicile

Les municipaux ne disposant pas de bureaux au sein de l'administration, une part substantielle de leur activité doit être assumée à domicile. Cette situation – liée au manque de place dans les locaux communaux, la priorité étant donnée aux collaborateurs présents quotidiennement – nécessite l'aménagement d'un véritable espace de travail à domicile avec un espace dédié garantissant la confidentialité, du mobilier adapté et des solutions de stockage pour classeurs et documents. Cette organisation entraîne inévitablement des frais supplémentaires : électricité, imprimante, ainsi que consommables tels que le papier et l'encre. À ce jour, seuls les consommables sont refacturés de manière occasionnelle, alors que les autres frais demeurent entièrement à la charge des municipaux.

Afin de mieux refléter cette réalité et de simplifier les démarches administratives, il est proposé d'introduire une indemnité forfaitaire mensuelle de CHF 250.00, couvrant l'ensemble de ces frais, y compris la part professionnelle de la téléphonie et de la connexion internet.

7 Comparaison avec la législation actuelle

Rémunération annuelle	Préavis 2021-2026	Proposition 2026-2031
<u>Syndic</u>		
<i>Heures</i>		1600
<i>Taux horaire de référence</i>		75.00 CHF
Fixe	35,000.00 CHF	
Vacation	36,000.00 CHF	
Part vacances	9,258.40 CHF	
Total	80,258.40 CHF	120,000.00 CHF
<u>Municipaux</u>		
<i>Heures</i>		1200
<i>Taux horaire de référence</i>		75.00 CHF
Fixe	25,000.00 CHF	
Vacation	24,000.00 CHF	
Part vacances	5,507.60 CHF	
Total	54,507.60 CHF	90,000.00 CHF
<u>Syndic et Municipaux</u>		
Frais de fonction	Sur décompte	Sur décompte
Bureau à domicile	n.a.	3,000.00 CHF

L'évolution des montants s'explique principalement par la correction du nombre d'heures réellement consacrées à la fonction et par l'ajustement du taux horaire de référence, ainsi que par l'introduction d'un forfait pour le bureau à domicile.

NB : Actuellement la part vacances est calculée conformément au règlement du personnel communal et varie en fonction de l'âge du municipal. Pour la législature 2026-2031, avec le passage à une rémunération annuelle fixe, la part vacances est intégrée au salaire annuel, conformément à la pratique usuelle et à celle appliquée aux employés communaux en CDI.

Les contributions patronales à la charge de la Commune (AVS/AI/APG/AC, LAA, LPP, etc.) demeurent identiques en pourcentage de la rémunération assurée et conformes aux bases légales en vigueur, sans modification par rapport au système actuel.

8 Comparaison avec la grille salariale du règlement du personnel

Dans un souci d'harmonisation avec le règlement du personnel, il a été choisi de se baser sur la nouvelle grille salariale. La classe salariale la plus élevée, soit la classe 7, se situe entre CHF 120'000.00 et CHF 180'000.00 pour un taux d'activité à 100%.

Le salaire de référence retenu est positionné au milieu de cette rangée, volontairement en dessous du maximum. Cette approche traduit la volonté de rester prudents et mesurés, tout en assurant une juste reconnaissance des responsabilités assumées par les municipaux.

9 Indemnité de départ

Il est proposé d'introduire une indemnité de départ équivalente à six mois de salaire brut (hors frais de fonction et de bureau à domicile) pour tout municipal non réélu et ne bénéficiant d'aucun droit aux prestations de l'assurance-chômage.

À ce jour, le droit aux prestations de l'assurance chômage en cas de non-réélection n'est pas garanti. En l'absence de couverture, cette mesure vise à reconnaître l'engagement consenti et à assurer des conditions de transition correctes alors même que l'exercice du mandat conduit fréquemment à réduire son activité professionnelle principale et qu'il est désormais considéré comme une activité professionnelle à part entière. Elle permet ainsi d'assurer une certaine stabilité financière, le temps de pouvoir se réinsérer professionnellement.

Le montant plein (six mois) est acquis pour une législature complète. En cas d'entrée en fonction en cours de législature, l'indemnité est versée au prorata de la durée effective du mandat.

Cette indemnité ne s'applique pas en cas de départ à la retraite, de non-représentation ou de démission en cours de législature. Elle est versée mensuellement à compter de la fin de la législature.

10 Indexation annuelle

Actuellement, les rémunérations des membres de la Municipalité ne sont pas adaptées à l'évolution du coût de la vie. Dans un souci de cohérence avec le règlement du personnel, il est proposé de les indexer chaque année au 1^{er} janvier, en appliquant le même pourcentage que pour le personnel communal, sans toutefois pouvoir excéder l'IPC.

Conformément au nouveau règlement du personnel (art 16) :

« La Municipalité adapte les salaires le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC), l'indice de référence étant celui du mois d'octobre de l'année précédente. Si l'IPC est négatif, aucune diminution de salaire n'est répercutée. En revanche, si l'année suivante l'IPC est positif, l'augmentation est calculée en considérant la moyenne des deux années précitées. La Municipalité peut renoncer en tout ou partie à l'adaptation. »

11 Montants à la charge de la Commune

Dans la mesure où le Conseil communal accepte la proposition de la Municipalité, les indemnités annuelles et cotisations annuelles à la charge de la Commune pour la législature 2026-2031 se monteraient à CHF 632'371.20 comme détaillé dans le tableau suivant:

Traitements et indemnités de la Municipalité			Nouveau TOTAUX
Pour les années 2027 à 2031			
	Syndic	Municipaux	
Indemnité fixe annuelle	120,000.00	360,000.00	480,000.00
<i>Part employeur AVS en %</i>	6.6120	6.6120	
<i>Part employeur acc. prof en %</i>	0.1970	0.1970	
<i>Part employeur acc. non-prof en %</i>	0.9550	0.9550	
<i>Cotisations AF</i>	2.6200	2.6200	
<i>Part employeur PG maladie en %</i>	1.8600	1.8600	
Part employeur AVS	7,934.40	23,803.20	31,737.60
Part employeur assurances accidents prof. et non-prof.	1,382.40	4,147.20	5,529.60
Part employeur perte gain maladie	2,232.00	6,696.00	8,928.00
Cotisations allocations familiales (AF)	3,144.00	9,432.00	12,576.00
Part employeur LPP (env. 19.5%)	23,400.00	70,200.00	93,600.00
TOTAL des charges	38,092.80	114,278.40	152,371.20
TOTAUX : indemnités et ch. sociales	158,092.80	474,278.40	632,371.20

Note : Les frais de bureau à domicile pour un total de CHF 15'000.00 ne sont pas inclus dans le tableau ci-dessus.

En comparaison avec le système actuel, cela consiste en une augmentation de CHF 247'071.20 par an, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

Traitements et indemnités de la Municipalité	Nouveau TOTAUX	Ancien	Différences Par an
Pour les années 2027 à 2031		Montants au budget 2026	
Montants pour 12 mois			
Indemnité fixe annuelle	480,000.00	298,500.00	181,500.00
TOTAL des charges	152,371.20	86,800.00	65,571.20
TOTAUX : indemnités et ch. sociales	632,371.20	385,300.00	247,071.20

12 Financement

Les montants des indemnités annuelles, les cotisations d'assurances AVS, accident, perte de gain maladie et LPP à la charge de la Commune, soit le montant global de CHF 632'371.20 seront portés aux budgets 2027 par le chapitre 0120 Municipalité. Chaque année, ces montants seront indexés annuellement selon les conditions définies sous le chapitre « Indexation annuelle ».

Les frais de fonctions pour un montant annuel de CHF 15'000.00 seront également portés au budget. Ces derniers ne sont pas sujets à l'indexation annuelle.

En ce qui concerne l'exercice 2026, l'augmentation des indemnités annuelles, les cotisations d'assurances AVS, accident, perte de gain maladie et LPP à la charge de la Commune ainsi que les frais de bureau à domicile, représentant un montant supplémentaire (non inclus dans le budget 2026) de CHF 131'035.60 fait l'objet d'une demande de crédit supplémentaire demandé dans le cadre du présent préavis.

13 Conclusion

Au vu de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE PRÉVERENGES

- vu le préavis municipal n° 16/25 du 3 novembre 2025,
- ouï le rapport de la commission chargée de son étude,
- considérant que cet objet a été porté régulièrement à l'ordre du jour,

DÉCIDE

D'arrêter le régime suivant pour les traitements et les indemnités de la Municipalité pour la législature 2026-2031 :

1. Indemnités forfaitaires pour la Municipalité

Syndic

Indemnité annuelle fixe	CHF	120'000.00
Cotisations à la charge de la Commune	CHF	38'092.80

Municipaux

Indemnité annuelle fixe par Municipal	CHF	90'000.00
Cotisations à la charge de la Commune	CHF	28'569.60

Municipalité

Indemnités annuelles fixes totales	CHF	480'000.00
Cotisations à la charge de la Commune	CHF	152'371.20
Total MUNICIPALITÉ	CHF	632'371.20

2. Frais de fonction

Frais de fonction	Sur décompte
Frais de bureau à domicile par Municipal	CHF 3'000.00

3. Affiliation à la LPP

De poursuivre l'affiliation des membres de la Municipalité à une institution de prévoyance LPP aux conditions de la législature 2021-2026.

4. Indexation annuelle

D'indexer chaque année les rémunérations du Syndic et des Municipaux à l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) (base octobre de l'année précédente) ;

5. Indemnité de départ

De verser une indemnité correspondant à 6 mois de l'indemnité forfaitaire en cas de non-réélection du Syndic ou d'un Municipal candidat pour une nouvelle législature pour tout municipal non réélu et ne bénéficiant d'aucun droit aux prestations de l'assurance-chômage

6. Financement

D'accepter la demande de crédit supplémentaires d'un montant de CHF 131'035.60 pour l'année 2026 et d'inscrire les dépenses aux budgets annuels 2027 et suivants.

DIT

- Que ces dépenses seront couvertes par les avoirs en compte de la Commune.

Approuvé par la Municipalité dans sa séance du 3 novembre 2025.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic :

La Secrétaire adjointe :

Guy Delacrétaz

Maude Ferrari

Préavis n° 16/25

Délégués de la Municipalité :

Mme Karine Storm-Devolz et M. Hervé Nusbaumer

Proposition de date pour la première séance de la Commission :

Mardi 18 novembre 2025 à 18h30

Lieu :

Foyer du Château

Annexe :

- Tableau comparatif des rémunérations versées dans d'autres Communes vaudoises

Préverenges, le 3 novembre 2025

ANNEXE

COMPARAISON AVEC D'AUTRES COMMUNES

À noter que les chiffres ci-dessous se rapportent aux législatures passées et que nous ne disposons pas de visibilité sur les propositions des autres communes pour la nouvelle législature 2026–2031, à l'exception de la commune de Saint-Prex.

Rémunération d'un Syndic (montant en francs suisses) 2016-2026							
Commune (Nb Habitants)	Revenu annuel 100%	Taux activité réel	Revenu annuel réel	Indemnités forfaitaires par an	Rémunération variable	Jetons de présence et indemnités	Indemnité non réélection
Aubonne (3800 hab.)	126'708.-	70%	88'695.-	1'500.-	(0.70 ct/km) séances hors Commune	Reversé à la Commune	Aucune
Prangins (4200 hab.)	135'000.-	70%	94'500.-	Aucune	Aucune	Reversé à la Commune	Aucune
Rolle (6500 hab.)	157'360.-	60%	94'416.-	1'200.-	Aucune	Reversé à la Commune	Aucune
Echallens (5725 hab.)	162'500.-	80%	130'000.-	8'000.-	Aucune	Reversé à la Commune	Forfait 6 mois
Morges (17800 hab.)	189'553.-	80%	151'642.-	7'500.-	10'000.- Président Codir	Reversé à la Commune	3 à 6 mois
Saint-Prex (6000 hab.)	90'000.-	80%	72'000.-*	12'000.-	voir ci-dessous	Reversé à la Commune	Aucune
2026-2031			112'000.-	12'000.-			
Préverenges 2021-2026 (5300 hab.)	90'000.-	80%	80'258.-	selon décompte	voir ci-dessous	Reversé à la Commune	Aucune

* dont Fr. 36'805.- de rémunération variable à St-Prex et Fr. 36'000.- à Préverenges

Rémunération d'un-e Municipal-e (montant en francs suisses) 2016-2026							
Commune (Nb Habitants)	Revenu annuel 100%	Taux activité réel	Revenu annuel réel	Indemnités forfaitaires par an	Rémunération variable	Jetons de présence et indemnités	Indemnité non réélection
Aubonne (3800 hab.)	126'708.-	50%	63'354.-	1'500.-	(0.70 ct/km) séances hors Commune	Reversé à la Commune	Aucune
Prangins (4200 hab.)	135'000.-	60%	81'000.-	Aucune	Aucune	Reversé à la Commune	Aucune
Rolle (6500 hab.)	157'360.-	40%	62'944.-	1'200.-	Aucune	Reversé à la Commune	Aucune
Echallens (5725 hab.)	137'500.-	40%	55'000.-	6'000.-	Aucune	Reversé à la Commune	Forfait 6 mois
Morges (17800 hab.)	189'553.-	60%	113'731.-	7'500.-	4'000.- Membre Codir	Reversé à la Commune	3 à 6 mois
Saint-Prex (6000 hab.)	90'000.-	60%	54'000.-*	10'000.-	voir ci-dessous	Reversé à la Commune	Aucune
2026-2031			84'000.-	10'000.-			
Préverenges 2021-2026 (5300 hab.)	90'000.-	60%	54'508.-	selon décompte	voir ci-dessous	Reversé à la Commune	Aucune

* dont Fr. 24'402.- de rémunération variable à St-Prex et Fr. 24'000.- à Préverenges