



COMMUNE DE

St-Légier-La Chiésaz

LA MUNICIPALITE

**AU CONSEIL COMMUNAL
DE ST-LEGIER-LA CHIESAZ**

PREAVIS No 12-2016

**concernant la rémunération de
la municipalité**

Date proposée pour la 1^{ère} séance de commission :
le lundi 5 septembre 2016, à 19h30

en la salle de la Municipalité
route des Deux-Villages 23

St-Légier-La Chiésaz, le 25 juillet 2016

Madame la présidente,
Mesdames et Messieurs les conseillères et conseillers,

Généralités

Entré en vigueur en 2000, l'article n° 29 de la Loi sur les Communes (LC) impose aux conseils communaux de fixer les indemnités des syndics et des municipaux, en principe au moins une fois par législature.

En ce qui concerne la commune de St-Légier - La Chiésaz, la situation actuelle est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2006, début de la législature précédente. Elle prévoit une rémunération fixe et une rémunération variable. Depuis le 1^{er} juillet 2011, les membres de la municipalité sont affiliés à un fonds de prévoyance.

Travaux liés à la fonction de syndic ou de municipal

Comme dans le secteur privé, la gestion des affaires publiques devient toujours plus pointue et délicate. La complexité des dispositions légales que la commune est tenue de faire appliquer requiert toujours plus d'attention et de disponibilité des élus, qui doivent indiscutablement consacrer toujours plus de temps à la gestion des affaires publiques, que ce soit au niveau communal, intercommunal ou régional.

L'estimation du taux d'activité de chaque membre de la municipalité est difficile. Ce taux peut varier en fonction du dicastère, même si la municipalité s'est efforcée de maintenir un certain équilibre dans le découpage des charges de chacun. Les différences éventuelles sont plus ou moins équilibrées par la rémunération variable.

Cependant, l'expérience démontre que le taux d'activité du syndic est de l'ordre de 70% et que celui des municipaux est de l'ordre de 45%.

Cela signifie que le syndic ou le municipal ne peut pas prétendre à l'intégralité de la rémunération professionnelle qu'il pourrait obtenir s'il n'occupait pas cette fonction, qu'il soit d'ailleurs salarié ou indépendant.

Enfin, il faut aussi conserver une certaine attractivité à la gestion des affaires publiques. Même si la motivation d'un candidat à la municipalité n'est pas financière a priori, elle doit rester connectée à la réalité : l'emprise temporelle des activités communales sur une semaine de travail de 5 jours ou 42,5 heures doit être reconnue et rémunérée. L'engagement politique et les responsabilités liées ne devraient pas appauvrir celui qui accepte d'y consacrer, en moyenne, au minimum la moitié d'une semaine de travail.

Les propositions municipales

La municipalité propose de maintenir le système de rémunération actuel, qui se décompose en 2 formes de rémunération, soit:

Rémunération fixe

La rémunération fixe est réputée couvrir les travaux de base liés à la fonction, aux responsabilités qu'elle implique, à savoir :

- ⇒ les séances de la municipalité,
- ⇒ l'étude et la préparation des dossiers courants à traiter lors de chaque séance municipale,
- ⇒ les réunions avec son ou ses chefs ou responsables de service, et avec le personnel de son dicastère.

La municipalité propose de maintenir cette rémunération fixe annuelle à :

CHF 40'000.- , pour le syndic, (remboursement de frais non compris, forfait CHF 6'000.-)

CHF 25'000.- , pour les municipaux (remboursement de frais non compris, forfait CHF 4'800.-)

Rémunération variable

Cette rémunération variable (ou vacations) est réputée couvrir les séances de travail (hors les séances couvertes par la rémunération fixe), à savoir, entre autres :

- ⇒ la rédaction des préavis et rapports,
- ⇒ les séances de commissions, de groupes de travail,
- ⇒ les séances du conseil communal,
- ⇒ les séances des commissions intercommunales,
- ⇒ les réunions de chantiers,
- ⇒ les études et travaux liés à l'élaboration d'un dossier spécifique,
- ⇒ les réunions avec des mandataires, fournisseurs, propriétaires, opposants, etc,
- ⇒ les séances de conseils d'administration, de conseils intercommunaux et de comités de direction dont les honoraires sont versés à la caisse communale,
- ⇒ les réceptions et représentations, notamment les manifestations publiques (exemples : assemblée d'une association/club, manifestation culturelle, giron de jeunesse, partie officielle, etc...),
- ⇒ les journées de formation ou d'informations.

L'expérience démontre que ces séances représentent en moyenne de l'ordre de 900 heures par année pour le syndic et 600 heures par année pour les municipaux. Ce total d'heures est une moyenne sur les cinq années de la législature écoulée.

Le tarif de cette rémunération variable s'élève à CHF 65.- par heure.

Ce montant est en relation équivalente avec la classification du plus haut salarié (sans 13^{ème}), prévue par l'échelle des traitements du règlement sur le statut du personnel communal, divisé par 2'210 heures.

La rémunération relative à la fonction de membre du comité de direction d'une association de communes (par exemple le SIGE) est versée directement au service des finances.

Elle fera cependant l'objet d'une information dans le cadre de la présentation des comptes annuels de la commune.

La rémunération décrite ci-dessus ne tient pas compte des remboursements de frais, tel que le prévoit le règlement adopté par l'ACI (administration cantonale des impôts).

Prévoyance professionnelle

Introduite en 2011, l'affiliation des membres de la municipalité qui entament une activité au sein du collège municipal est importante et permet d'assurer la compensation, au niveau du deuxième pilier, du manque de couverture lié à un taux d'activité professionnel réduit durant leur mandat.

Propositions de rémunération pour la législature 2016-2021

		Situation <u>actuelle</u> 65.-/heure	Proposition <u>2016-2021</u> 65.-/heure
Rémunération fixe	syndic	40'000.-	40'000.-
	municipaux = 4 x CHF 25'000.-	100'000.-	100'000.-
Rémunération variable (estimation)	syndic = 700 h., portée à 900 h.	45'500.-	58'500.-
	municipaux = 4 x 500 h. portée à 600h.	<u>130'000.-</u>	<u>156'000.-</u>
Sous-total (soumis LPP)		315'500.-	345'500.-
Charges sociales	8.75 % AVS, AI, APG, AC, AF, etc.	28'000.-	30'500.-
LPP (15%) + risque pur (basés sur les primes 2016)		56'790.-	70'500.-
Remboursement des frais (ACI)		25'200.-	25'200.-
Total estimatif :		<u>425'490.-</u>	<u>471'700.-</u>

