

Belmont, le 19 septembre 2024

---

**Préavis n° 12/2024  
Au Conseil Communal**

**Indemnités des membres de la Municipalité :  
Augmentation du taux d'occupation de deux  
Conseillers municipaux et adaptation des  
indemnités de l'ensemble du collège  
municipal conformément à l'échelle des  
salaires du Règlement du personnel entré en  
vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

## TABLE DES MATIERES

1. Préambule .....	3
2. Réorganisation en Directions et charge de travail .....	3
3. Harmonisation du taux et des indemnités des Municipaux.....	5
4. Adaptation des indemnités à l'échelle des salaires du RPAC.....	6
5. Conclusions .....	7

Au Conseil Communal de Belmont-sur-Lausanne

Monsieur le Président,

Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers,

## 1. Préambule

L'article 29, al. 1 et 3) de la Loi sur les communes (LC ; BLV 175.11) stipule que le Conseil est appelé à se prononcer sur la proposition municipale d'adapter les indemnités accordées au Syndic et membres de la Municipalité au moins une fois par législature.

La dernière décision de votre Conseil relative à la rétribution du.de la Syndic.que et des membres de la Municipalité a été prise lors de la séance du 3 mars 2021 (préavis n° 03/2021), pour la législature 2021-2026 et vous proposait de passer à un système forfaitaire unique, dans un but de transparence et de simplicité. Ce qui avait largement été accepté par votre Conseil.

Pour mémoire, depuis le milieu des années 1980, le système qui avait été mis en place séparait le travail des membres de la Municipalité en deux volets. Le premier, couvrant de manière forfaitaire et égale à hauteur de 15% tout l'aspect politique (séances de Municipalité, délégations et représentation dans les différents organes politiques, associations intercommunales, Conseils d'administration); le second volet dit de « gestion », avec un taux différencié selon les dicastères, de 27 % à 69% hors syndiculture, comprenant toutes les tâches liées à la conduite des divers services rattachés aux différents dicastères, à la rédaction de préavis, rapports (y compris du rapport de gestion), élaboration et suivi des dossiers, séances de coordination avec le personnel, etc. Par ailleurs, un ajustement annuel était effectué sur la base d'un décompte d'heures effectives en fin d'année, avec paiement d'heures supplémentaires.

Enfin, était également appliquée une différence d'indemnités en fonction du nombre d'années consacrées à la chose publique locale, que ce soit au niveau du Conseil communal ou de la Municipalité, ce qui, avec les différentiels de taux, créait des écarts très importants du revenu annuel d'un.e Conseiller.ère municipal.e (hors syndiculture) pouvant varier de CHF 33'533.- à CHF 78'707.- (chiffre base budget 2021).

## 2. Réorganisation en Directions et charge de travail

Au 1<sup>er</sup> juillet 2021, la nouvelle Municipalité a procédé à la répartition des dicastères. Cette répartition a fait l'objet de remaniements, suite à une réflexion du collègue nouvellement élu. Pour ce faire, cinq directions ont été créées, comprenant chacune les différents dicastères et services rattachés. En termes de lisibilité et de communication, ce remaniement nous a permis également d'avoir un organigramme très précis et pour chaque service.

Fournir et promouvoir des prestations de qualité, efficaces et adaptées à l'évolution des besoins de nos habitantes et habitants a constitué d'emblée un objectif majeur de cette législature durant laquelle un certain nombre de nos cadres, en poste depuis de très nombreuses années, ont pris une retraite méritée. Ce changement de cap passe par une optimisation des processus de travail et le recrutement de collaborateurs et collaboratrices aux profils et compétences métiers adaptés à la transition souhaitée par la Municipalité, à l'évolution de notre commune, aux exigences et aux missions de notre administration.

C'est pourquoi, parallèlement à la révision du règlement du personnel qui datait de trente années, la Municipalité a mené de larges réflexions avec les différents services quant à l'organisation future des différentes directions.

Cela a également nécessité plusieurs séances de travail – toujours en mode participatif Municipalité – Services, afin de mettre en évidence les problématiques rencontrées, les besoins, les ajustement et changements à faire.

Des séances thématiques du collège municipal d'une journée sont désormais organisées au trimestre.

Mieux comprendre c'est aussi mieux anticiper. D'ici à la fin de législature nous aurons atteint la taille dite « critique » des 4'000 habitant.e.s. Si notre population a doublé en vingt ans, les tâches ont augmenté elles de manière exponentielle, se sont complexifiées et notre position péri-urbaine engage la Municipalité dans un grand nombre d'associations, projets et politique intercommunaux qui demandent une implication forte des élus et une vision stratégique et politique transverse.

En 2026, le collège municipal sera renouvelé, tout comme le Conseil communal. Les personnes nouvellement élues, que ce soit lors d'une démission en cours de législature comme nous l'avons vécue, ou lors des futures élections de mars 2026 en vue du renouvellement des autorités communales, notre administration doit être à même de fonctionner sereinement, car ce sont nos collaboratrices et collaborateurs qui doivent être force de proposition et les garants du « savoir », de la continuité et du bon fonctionnement de notre administration. La Municipalité doit absolument pouvoir s'appuyer sur les équipes en place pour prendre ses décisions, et mener à bien les missions qui sont les siennes dans l'exercice de son mandat.

Belmont a la chance de travailler en bonne intelligence et en partenariat avec les communes du district, notamment par le biais d'associations intercommunales. Les échanges et synergies entre nos communes et les excellentes relations avec nos collègues Syndics.ques et Conseiller.ère.s municipaux.pales permettent des échanges fondamentaux et riches, parfois une mutualisation des ressources, ainsi qu'un partage d'informations qui sont essentiels. Notre représentation au sein des différentes commissions de Lausanne-Région, au Conseil des 50, ainsi qu'au Conseil d'administration des TL notamment, nous permettent d'interagir et de prendre part aux décisions qui ont un impact au niveau régional et cantonal.

Les relations avec le Canton doivent être maintenues et développées. C'est pourquoi, il est également très important de participer et d'échanger avec les instances cantonales lorsque des forums, formations ou journées d'informations sont organisées pour les communes. Si nous avons pu renforcer notre représentativité dans les organes régionaux et cantonaux, nous participons activement chacune et chacun à la vie du district ; les enjeux à venir en termes de ressources humaines, de rénovations de bâtiments, d'enclassements scolaires, de places d'accueil, de mobilité et durabilité, de cyberadministration, d'entretien de nos réseaux électriques, d'eau et routiers, sont d'autant de projets et de défis auxquels la Municipalité se consacre activement.

### 3. Harmonisation du taux et des indemnités des Municipaux

En acceptant le préavis n° 03/2021, le Conseil a décidé de fixer les indemnités des membres de la Municipalité sur la base d'une estimation d'un taux d'occupation de 70% pour la Syndique ou le Syndic, de 50% pour les membres de la Municipalité en place depuis plus de deux législatures et de 40% pour les autres membres de la Municipalité.

En outre, les Directions de la DUD (Urbanisme et domaines) et de la DTSI (Travaux et Services industriels) ont été considérées comme étant plus importantes en termes de charge de travail, raison pour laquelle un compromis de taux différencié avait été trouvé (50%).

Cependant, depuis le début de l'année 2024, ce taux différent n'est plus en adéquation avec la réalité de nos deux collègues, MM. les Conseillers municipaux Cuche et Favre, respectivement en charge de la DJAS (Jeunesse et social) et de la DFMI (Finances, mobilité et informatique), de par leurs nombreuses responsabilités et implications dans des organes politiques régionaux, qui viennent s'ajouter à la charge de leur direction respective.

Concernant M. le Conseiller municipal Damien Cuche, ses mandats dans les diverses commissions tant cantonales que régionales, en lien avec le social, la jeunesse, le sport, la santé, ainsi que la présidence de l'Association régionale d'actions sociales du district, sans compter les nombreux projets à l'étude concernant l'accueil de jour, l'organisation scolaire avec les communes de l'Entente Pully et Paudex, impactent fortement le taux de 40%.

Le siège qu'occupe de M. le Conseiller municipal Jean-Claude Favre au Conseil d'administration des tl, dont il préside depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 la Commission d'audit et risques, représente une charge de travail non négligeable que son taux de 40% ne couvre pas. Ce nouveau mandat représente des jetons de présence pour un montant de CHF 14'000.-, montant reversé à la bourse communale.

Même s'il est clair et implicitement admis qu'un mandat d'élu dans un exécutif communal comporte une part non négligeable de service à la collectivité pour laquelle les heures ne sont pas rémunérées, il est toutefois essentiel que l'estimation du taux et la rémunération des Conseiller.ère.s municipaux.pales reflètent au mieux l'engagement qui est pris au profit des collectivités, avec des indemnités en lien avec la charge et les responsabilités conséquentes qui leur incombent. Sans quoi, il deviendra compliqué, voire impossible de convaincre ou d'attirer des profils susceptibles de s'engager dans un mandat politique au profit de la collectivité, prenant un risque de mettre entre parenthèses tout ou partie de leur carrière professionnelle, avec la nécessiter de devoir mettre en place une réorganisation entre travail, vie personnelle et familiale.

« *Recherche élus désespérément!* » C'est ainsi que le journal *Le Temps*, en collaboration avec *La Télé* a intitulé le débat organisé en juin 2023 sur le désengagement politique au niveau communal - que l'on retrouve aussi dans d'autres cantons. Quelque 161 élus dans des exécutifs ont quitté leur fonction prématurément depuis le début de la législature 2021-2026, tandis que plus de 300 municipaux.ales ont jeté l'éponge lors de chacune des deux législatures précédentes, selon les chiffres fournis par le Département des institutions, du territoire et du sport (DITS).

Enfin, il est important de relever que la semaine du collège municipal compte sept jours et ne peut absolument pas se calquer sur des règles de travail normées. Samedis, dimanches, jours fériés, vacances...c'est un engagement qui se vit 365 jours par an, que chacune et chacun organise selon ses obligations, responsabilités et la conduite de son mandat.

#### **4. Adaptation des indemnités à l'échelle des salaires du RPAC**

Avec l'entrée en vigueur du nouveau RPAC (Règlement du personnel de l'administration communale) au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les montants des indemnités acceptés par votre Conseil lors de la présentation du préavis n° 03/2021 ne sont plus d'actualité. En effet, ces derniers ont été établis sur la base de l'échelle des salaires du personnel communal de l'ancien RPAC de 1993, soit le maximum de la classe 16 – Chef.fe de service.

A l'entrée en vigueur du nouveau RPAC au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (préavis n° 06/2022), la Municipalité a renoncé à présenter un préavis à votre Conseil pour se mettre en conformité avec la nouvelle échelle des salaires du personnel communal.

En vous demandant d'accepter une augmentation du taux d'occupation pour MM. les Conseillers municipaux Damien Cuche et Jean-Claude Favre, il convient dès lors de se mettre en conformité avec l'échelle des salaires du personnel communal en vigueur et d'adapter leurs indemnités, ainsi que celles du collège dans son ensemble, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dès lors, vous trouverez ci-après les montants adaptés des indemnités du collègue municipal conformément à l'échelle des salaires en vigueur, soit le maximum de la classe 5 – Chef.fe de service :

- pour le.la Syndic.que un montant brut annuel sans les charges pour un taux d'occupation estimé à 70% : CHF 107'589.30.- ;
- pour les autres membres de la Municipalité, un montant brut sans les charges pour un taux d'occupation estimé à 50% : CHF 76'849.50.- ;
- indexation au renchérissement, conformément au statut du personnel communal.

Toutes les conclusions du préavis n° 03/2021, pages 8, chiffres deux à cinq restent inchangées.

L'augmentation du taux d'occupation, ainsi que l'adaptation des indemnités à l'échelle des salaires du personnel communal en vigueur, représentent un montant de CHF 414'987.30.-, soit un dépassement de CHF 46'747.30.- au budget 2024, compte 102.0.3001.00 Municipalité / traitements (charges patronales exclues). Ce montant est réparti de la manière suivante :

- environ CHF 28'000.- pour l'augmentation du taux d'occupation de MM. les Conseillers municipaux Cuche et Favre ;
- et environ CHF 18'000.- pour l'adaptation de l'ensemble de la Municipalité à la nouvelle échelle salariale du RPAC.

## 5. Conclusions

Vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

Le Conseil Communal de Belmont-sur-Lausanne

- Vu le préavis municipal n° 12/2024 du 19 septembre 2024 « Indemnités de la Municipalité : Augmentation du taux d'occupation de deux Conseillers Municipaux, adaptation des indemnités de l'ensemble du collège municipal conformément à l'échelle des salaires du Règlement du personnel entré en vigueur au 1er janvier 2023 »,
- Oûi le rapport de la Commission des finances,
- Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

### d é c i d e

1. d'octroyer à la Municipalité à titre d'indemnités, pour la fin de la législature 2021-2026, un montant annuel brut avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sans les charges patronales, de CHF 107'589.30.- en ce qui concerne le.la Syndic.que et de CHF 76'849.50.- pour les autres membres de la Municipalité, montants pouvant être indexés au renchérissement, conformément au statut du personnel communal.
2. pour le surplus, les conclusions du préavis n° 03/2021, chiffres deux à cinq, restent inchangées.

Direction de l'Administration générale et de la Sécurité publique  
Nathalie Greiner

Approuvé par la Municipalité dans sa séance du 23 septembre 2024.

### Au nom de la Municipalité

La Syndique  
  
Nathalie Greiner



Le Secrétaire municipal  
  
Grégoire Vagnières