

Rapport de la commission chargée d'étudier le

**Préavis N° 10 - 2016**

au conseil communal relatif à  
la fixation de la rémunération et autres indemnités du Syndic et  
des membres de la Municipalité pour la législature 2016-2021

Conseil communal  
de et à  
1008 Prilly

Monsieur le Président,

Mesdames les conseillères communales, Messieurs les conseillers communaux,

La commission chargée d'étudier le préavis N°10-2016 s'est réunie le lundi 2 mai de 20h00 à 21h45 dans la composition suivante : Messieurs Pascal Delessert, Youri Hanisch, Christian Maillard, Jan Mrazek (Rapporteur), Olivier Pilet, David Stauffer (confirmé Président) et Alexis Twinomugisha Buchana. La Municipalité était présente dans son intégralité.

Le présent rapport rend compte des discussions qui ont eu lieu et est constitué de trois parties. En premier, un rappel par Monsieur le Syndic Alain Gillièron des grandes lignes du préavis ; en deuxième les échanges entre les commissaires et la Municipalité ; finalement les délibérations de la commission et ses conclusions.

**Introduction**

La situation de la Municipalité de Prilly n'est pas à plaindre, mais force est de constater que l'écart entre le taux théorique et la réalité vécue au quotidien n'a fait que grandir et a atteint un niveau qui nécessite un réajustement.

**Pourquoi changer maintenant ?**

Il y a deux réponses à cette question :

1. Dès lors que la fin de la législature approche, il faut fixer le cadre et définir

les conditions pour celle à venir.

2. Cette obligation est doublée d'une volonté de faire le point sur ces conditions. L'engagement des membres de la Municipalité pour la collectivité doit être évalué de façon honnête. Ceci doit être fait en pensant aux fonctions elles-mêmes et non aux personnes qui les assument actuellement, ceci afin d'avoir une situation claire pour les personnes qui seront amenées dans le futur à reprendre ces postes. Comme exemple on peut citer la situation particulière de Monsieur le Syndic Alain Gillieron qui est à la retraite et dont le temps à disposition de la commune est dès lors moins contraint que lorsqu'il travaillait.

### Pourquoi changer ?

Les arguments en faveur du changement sont notés en page 1 du préavis. Un certain nombre de points sont rappelés ci-dessous, sans hiérarchie établie :

- Le nombre de préavis augmente fortement. Cette augmentation n'est pas le fruit d'une volonté de faire pour faire, mais un besoin réel lié aux enjeux auxquels la commune fait face.

Ceci est doublé d'une complexité grandissante des projets et, pour une bonne part, de leur assise intercommunale. Cette complexité est peu dépendante de la taille de la commune dès qu'un seuil est franchi, à l'exception, au niveau vaudois, de Lausanne et éventuellement Yverdon.

A noter que pour les différentes structures intercommunales (SDOL, POL, ASIGOS, ...), il y a un grand nombre de séances auxquelles il est important d'être présent afin de défendre les intérêts de la commune.

- Comparaison n'est pas raison, mais il faut noter que les indemnités actuelles de la Municipalité de Prilly n'est pas excessive en regard de ce qui se fait dans d'autres communes, même si la comparaison telle que présentée en page 2 du préavis ne tient pas compte de plusieurs différences de pratique.
- Le montant de l'indemnité part du poste le plus élevé de la grille des salaires de l'administration communale, auquel est appliqué un taux d'occupation. C'est de ce taux qu'il faut dès lors parler et c'est là que se trouvent les propositions de modification.

La fonction de Municipal·e est politique et un investissement réel est attendu. On ne cherche pas à compter les heures effectuées, mais il doit y avoir une forme d'adéquation entre les conditions annoncées et la réalité.

Les estimations basées sur l'année 2015 (voir annexes du préavis, page 3) indiquent

un taux de 60% (100%) pour les Municipaux (Syndic). Le préavis propose d'augmenter les taux de 45% (60%) à 55% (75%).

#### Quelques précisions techniques :

- *Montant :*

Les montants figurant dans le préavis et dans le présent rapport sont les montants bruts, y compris le 13ème salaire, sans tenir compte de la part patronale de la cotisation au deuxième pilier.

La somme est versée en 12 mensualités. Le montant correspondant au 13ème salaire est inclus dans ces 12 mensualités.

- *Fonds fin de mandat :*

Chaque année, pour chaque membre de la Municipalité, un versement d'un salaire mensuel et effectué sur un fonds. Le montant total est reçu au départ du Municipal. Un maximum de 15 années est pris en compte. Ce fonds doit permettre de faciliter le retour à une vie professionnelle.

- *Cotisation LPP :*

Dès lors que les Municipaux ne sont pas des salariés, c'est un autre contrat qui doit être conclu pour la LPP. En l'occurrence actuellement avec la Caisse Populaire, alors que les employés sont affiliés à la CIP. La part patronale s'élève à 16%.

#### Questions des commissaires et discussion avec la Municipalité

Ci-dessous sont récapitulés les points sur lesquels les commissaires ont voulu avoir des précisions et des réponses de la Municipalité. Les propos sont réorganisés par thématique.

#### Grille(s) des salaires

Le préavis précise que le salaire du Syndic et des Municipaux est calqué sur le salaire le plus élevé de la grille des salaires. Ceci n'est pas le cas dans toutes les communes, certaines décident par exemple de majorer ce montant de 10%.

Par contre le préavis ne précise pas quelle grille est utilisée. Pour la situation actuelle (préavis, page 1), le salaire le plus élevé à 100% est de environ Fr. 173'700.-, alors que la proposition qui est faite (préavis, page 2) correspond à un salaire à 100% de environ Fr. 154'800.-. La différence vient de la modification durant cette législature de la grille des salaires (grille évolutive qui se base sur le marché du travail, d'où la remarque au point 1 des conclusions du préavis).

L'augmentation proposée pour la Municipalité peut dès lors être numériquement résumée comme-ci :

		Salaire 100%	Pourcentage	Salaire	Ecart absolu	Ecart relatif
<b>Syndic</b>	Actuel	173'700	60 %	104'208	<b>+ 11'892</b>	<b>+ 11,4%</b>
	Proposition	154'800	75 %	116'100		
<b>Municipal·e</b>	Actuel	173'700	45 %	78156	<b>+6'994</b>	<b>+8,9%</b>
	Proposition	154'800	55 %	85'150		
<b>Municipalité</b>	Actuel	173'700	240 %	416'832	<b>+39'868</b>	<b>+9,6%</b>
	Proposition	154'800	295 %	456'700		

A noter que ces montants ne tiennent compte ni de la cotisation LPP, ni des indemnités pour vacation, ni du versement sur le fonds de fin de mandat.

Au vu de la baisse de la grille salariale, que se passerait-il si ce préavis n'était pas accepté ? La grille a été introduite avec le principe de ne pas péjorer les situations acquises. Dès lors, ceci s'appliquerait certainement aussi pour la nouvelle proposition que la Municipalité devrait présenter au conseil.

#### Conciliation entre le mandat politique et la vie professionnelle, familiale, ...

Discuter du taux d'occupation des membres de la Municipalité, c'est aussi questionner le statut du politicien de milice au niveau d'un exécutif communal. Sur ce point les commissaires ont posé plusieurs questions sur l'organisation des Municipaux pour concilier leurs différents engagements. Ces questions avait déjà été posées par la COGEST lors de son analyse de l'exercice 2013 et les réponses de chacune et chacun se trouvent à la page 35 de leur rapport et en annexe du présent.

Les points principaux peuvent être résumés comme suit :

- Les 5 membres actuels de la Municipalité ont la chance d'avoir une situation leur permettant une certaine flexibilité, soit parce que leur employeur est conciliant, soit parce qu'ils sont indépendants. Ceci conduit aussi à certains choix professionnels.
- La charge de travail totale est très importante, avec un impact non-négligeable sur la vie privée. Il est nécessaire de faire des choix pour ne pas entamer son capital santé. Cette information doit être transparente pour toute personne voulant dans le futur faire le choix d'une candidature à la Municipalité.
- Le cumul d'une activité professionnelle et d'un mandat à la Municipalité est rendu compliqué aussi parce que une part importante du travail doit être fait durant les heures de bureau.
- Il ne faut pas négliger les problèmes qui peuvent survenir en fin de mandat, que ce soit comme employé pour augmenter son pourcentage ou comme

indépendant de faire tourner à nouveau son entreprise à un régime plus élevé. Ceci est d'autant plus délicat que souvent la fin de mandat intervient plutôt vers la fin de la carrière professionnelle.

Ces éléments ont suscité beaucoup de réactions et de réflexions de la part des commissaires, dont plusieurs ont été dites en présence de la Municipalité. Par simplicité, tous ces propos sont relatés dans la partie « délibérations ».

### Organisation

Au vu des éléments mentionnés précédemment, une autre question se pose, serait-il pertinent de passer la Municipalité de 5 à 7 membres ?

Cette modification ne pourrait évidemment intervenir que pour la prochaine législature, mais la question est intéressante (sans dire que ce serait nécessairement la solution).

### Taux d'occupation du Syndic

Actuellement, la situation du Syndic est particulière sur deux plans. Premièrement il est Municipal depuis plusieurs années et connaît dès lors bien les rouages tant de la commune que des autres instances avec lesquelles il doit collaborer. Deuxièmement, il est à la retraite et consacre dès lors beaucoup plus de temps à sa fonction. La question logique qui s'en suit est de savoir si un taux de 75% serait suffisant pour quelqu'un qui n'aurait pas ces atouts en main. La réponse du Syndic est claire : non.

Le Syndic insiste pour que toutes les questions soient posées afin que la décision puisse être prise avec tous les éléments en mains. Ensuite, la Municipalité se retire et laisse la commission à ses délibérations.

### Délibérations :

La commission est reconnaissante de la disponibilité et la transparence de la Municipalité. Les discussions et les réflexions des commissaires portent sur des plans très différents, mais néanmoins très importants au regard du fonctionnement de la commune.

### Impact financier

La proposition qui est soumise à notre conseil a un impact financier non-négligeable. Comme le précise le point 2 des conclusions, c'est une augmentation annuelle de Fr. 50'400.-, soit Fr. 252'000.- sur la législature.

### Montant de l'indemnité

Le choix de calquer l'indemnité sur la classe la plus élevée semble cohérente n'est pas remise en question. Les montants perçus ne sont pas négligeables, mais ce n'est pas pour devenir riche non-plus que les personnes choisissent de s'engager dans un poste d'exécutif. A cela il faut ajouter que la fonction génère aussi beaucoup de faux frais qui, cumulés, ne sont pas négligeables.

Dans le cas d'espèce, il y a également le changement de grille salariale, qui fait que le taux d'activité augmente de 22,9%, mais le montant total n'augmente « que » de 9,6%.

### Contrôle

Ce préavis propose d'augmenter le taux d'activité des membres de la Municipalité. Pourtant, rien ne permet de vérifier ce taux d'activité. Comment dès lors garantir que cette augmentation sera réellement utilisée à bon escient ? Les avis sur la questions sont partagés.

Au final, la position majoritaire souligne qu'il faut faire confiance à la Municipalité. De plus, si le travail devait ne pas être fait correctement, cela se verrait dans le fonctionnement du service, dans les préavis, ... Le conseil, entre autre par l'entremise de sa COGEST, a la possibilité de suivre ces questions. Et enfin, une personne n'est pas élue pour faire un certain nombre d'heures, mais pour faire avancer la commune au mieux, avec comme toile de fond un programme politique.

### Conciliation avec la vie professionnelle

Deux aspects différents sous-tendent ce point.

1. Il est évident qu'un engagement dans un exécutif communal demande une grande énergie et aura un impact sur tous les plans. Mais il est nécessaire de donner des conditions permettant d'assumer cette fonction. Au-delà d'une certaine charge de travail, la qualité de vie est trop affectée, de même que potentiellement la santé, sans parler de l'efficacité et la qualité du travail effectué qui diminuent également.

Globalement, la commission est d'avis que le taux total (professionnel + Municipalité) ne devait excéder 130% en moyenne annuelle.

2. Les pourcentages mentionnés dans ce préavis (55% - 75%) sont incompatibles avec une activité professionnelle à 100% au regard de la remarque précédente. Mais ces pourcentages sont même élevés pour trouver des personnes dont l'activité professionnelle permet de libérer autant de temps (même si on vise de travailler significativement au-delà de 100%). Ceci ouvre un débat de fond sur le statut de politicien de milice.

D'ailleurs, plusieurs communes (surtout les plus petites, pour le moment ?) peinent à trouver les candidat·es nécessaires pour occuper ces postes.

Vote

Le président met au vote les conclusions du préavis. Celles-ci sont acceptées par 6 voix pour et 1 abstention. La commission accompagne son vote du message ci-dessous.

Message de la commission

- La charge de travail supportée par la Municipalité est reconnue et le soutien apporté au préavis veut valoriser cet engagement.
- Cette augmentation des taux doit être perçue comme un changement de donne et implique de la part des membres de la Municipalité une forme d'obligation morale de baisser leur taux d'activité professionnelle.
- Une réflexion plus large sur la composition de la Municipalité semble nécessaire, avec en particulier l'étude de l'option avec 7 élu·es, mais également une variante avec des taux variables entre Municipaux et la question de la mise à 100% du Syndic.

Ces points devraient être étudiés de façon non-partisane et en début de législature.

## Conclusions

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

Le Conseil communal de Prilly

- vu le préavis municipal N° 10-2016,
- ouï le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet,
- considérant que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide

1. d'octroyer à la Municipalité, pour la législature 2016-2021, à titre de rémunération, un montant annuel brut, sans les charges patronales, de Fr. 116'100.- (75%) en ce qui concerne le Syndic et de Fr. 85'150.- (55%) pour les Municipaux, montants pouvant être indexés en corrélation avec l'évolution possible de la grille salariale applicable au personnel de l'Administration communale ;
2. d'accepter une augmentation totale des postes 101.3001 à 101.3050, à hauteur de Fr. 25'200.- en 2016, pour 6 mois, et de Fr. 50'400/an pour les budgets futurs de la législature 2016-2021;
3. de porter à Fr. 5'000.- par année le montant de l'indemnité octroyée au Syndic et aux Municipaux pour vacations et autres frais de représentation, impliquant une augmentation du poste 101.3060 de Fr. 5'000.- en 2016, pour 6 mois, et de Fr. 10'000/an pour les budgets futurs de la législature 2016-2021.

Au nom de la commission chargée d'étudier cet objet :

Le Président

Le Rapporteur

David Stauffer

Jan Mrazek

Annexe : extrait du rapport de la COGEST sur l'exercice 2013