

Préavis n° 700

Traitements et indemnités de la Municipalité pour la législature 2026-2031

Délégué municipal

M. Antonio Vialatte, Syndic

Grandson, le 26 janvier 2026

Table des matières

1. Préambule
2. Disponibilité et responsabilités
3. Historique et cadre actuel des traitements et indemnités
4. Rémunération de la Municipalité
5. Eléments de contexte et principes d'indemnisation
6. Mandats externes
7. Aspects financiers
8. Conclusions

1. Préambule

En application de l'article 29 de la loi sur les communes (LC) et de l'article 17, chiffre 15, du règlement du Conseil communal, ce dernier fixe, sur proposition de la Municipalité, les indemnités du Syndic et des membres de la Municipalité pour la législature 2026–2031.

Conformément à la pratique usuelle et dans un souci de transparence démocratique, la Municipalité estime opportun que les conditions d'indemnisation applicables à la prochaine législature soient adoptées par le Conseil communal avant les élections. Cette démarche permet à toutes et tous de ne pas être juge et partie, et également aux candidates et candidats d'évaluer leur engagement en toute connaissance de cause.

Le présent préavis s'inscrit dans une volonté de continuité institutionnelle, de lisibilité du système d'indemnisation et d'adaptation mesurée aux réalités actuelles de la fonction municipale dans une commune de la taille et de la complexité de Grandson. Il a également pour but de mettre en œuvre les dispositions légales, de se conformer à leur contenu et de proposer au Conseil communal le résultat des réflexions de la Municipalité sur le sujet.

2. Disponibilité et responsabilités

La vie politique communale est marquée par la complexité croissante des dossiers à traiter, par l'engagement important des membres de la Municipalité au sein des associations intercommunales, ainsi que par leur participation à divers conseils d'administration, comités directeurs ou fondations. À cela s'ajoutent des attentes toujours plus élevées de la part de la population.

Depuis plusieurs années déjà, la fonction de membre de la Municipalité ne peut plus être assimilée à une activité accessoire à caractère honorifique. Dans une commune de la taille de Grandson, l'exercice d'un mandat de syndic ou de municipal implique un engagement conséquent, difficilement compatible avec l'exercice simultané d'une activité professionnelle à plein temps.

En ce qui concerne la fonction de syndic, celui-ci est fortement impliqué dans le cadre de dossiers ou de projets communaux d'importance, en particulier ceux liés au développement économique et urbanistique. En plus de la conduite de son dicastère, le syndic préside la Municipalité, représente la Commune lors de manifestations d'intérêt général et est également fortement sollicité au sein d'organismes intercommunaux et régionaux, ainsi que dans le cadre des relations avec les services cantonaux et les partenaires institutionnels.

Concrètement, l'engagement des membres de la Municipalité couvre un large éventail de tâches, allant de la conduite politique et du pilotage des services communaux à la gestion des ressources humaines, au suivi de projets structurants, ainsi qu'à la représentation institutionnelle et aux relations avec la population et les partenaires institutionnels.

La charge de travail est en constante augmentation, notamment en raison de la complexité croissante des dossiers, de l'évolution démographique et des enjeux stratégiques, organisationnels et économiques auxquels la Commune est confrontée. À cela s'ajoutent les contraintes importantes que ce mandat impose tant sur la vie professionnelle que sur la vie privée des personnes concernées.

L'engagement requis varie par ailleurs selon les dicastères et les périodes. À des phases plus calmes peuvent succéder des exercices marqués par des projets majeurs ou des imprévus, entraînant une augmentation significative de la charge de travail. L'exercice d'un mandat municipal requiert dès lors une grande disponibilité, impliquant fréquemment des séances en

soirée ainsi qu'une présence régulière en dehors des horaires usuels, y compris durant les fins de semaine.

Il convient toutefois de relever qu'une part du mandat municipal relève d'un engagement au service de la collectivité, pour lequel le temps investi ne peut ni ne doit être intégralement comptabilisé.

Par ailleurs, la judiciarisation croissante des procédures et des décisions communales implique une responsabilité juridique et financière accrue pour l'exécutif. Les décisions prises par la Municipalité engagent de plus en plus fréquemment la Commune et ses autorités, nécessitant une préparation rigoureuse des dossiers, une vigilance constante et, le cas échéant, le recours à des compétences spécialisées.

Dans ce contexte, les membres de la Municipalité sont appelés à assumer des décisions portant sur des investissements importants et des choix stratégiques ayant des effets durables sur le développement communal.

3. Historique et cadre actuel des traitements et indemnités

La situation actuelle est fondée sur la décision du Conseil communal du 12 novembre 2020 dont les conclusions fixent, pour la législature 2021-2026, les indemnités des membres de la Municipalité comme suit :

- | | | |
|--|-----|----------|
| • Indemnité forfaitaire annuelle du Syndic | CHF | 13 000.- |
| • Indemnité forfaitaire annuelle des Municipaux | CHF | 10 000.- |
| • Vacations et séance de Municipalité, par heure | CHF | 43.- |
| • Indemnités de déplacement, par kilomètre | CHF | 0.75 |
| • Indemnités de vacances 10.64 % | | |
| • Affiliation à une caisse de pension sur la base d'une cotisation paritaire | | |

Il est par ailleurs relevé que la dernière réévaluation globale de la rémunération de la Municipalité remonte au 16 décembre 2010, par le biais du préavis n° 502 :

Le Conseil communal de Grandson, vu le préavis de la Municipalité, ouï le rapport de sa Commission, considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour décide :

Article premier : Indemnités des membres de la municipalité pour la législature 2011-2016 comme suit :

Traitement annuel du syndic :	CHF	13'000.-- au lieu de 10'000.--
Traitement annuel des municipaux :	CHF	10'000.-- au lieu de 7'000.--
Vacations et séances de municipalité, par heure :	CHF	43.-- au lieu de 35.--
Indemnités de déplacement, par KM :	CHF	0.75 au lieu de 0.65
Et indemnités de vacance à 10,64% au lieu de 8.33%		

Depuis le début de la législature en cours, soit dès le 1er juillet 2021, les cotisations sociales obligatoires (AVS/AI/APG, AC et LPCFam) sont directement déduites des indemnités versées aux membres de la Municipalité, conformément au cadre légal en vigueur.

Les membres de la Municipalité sont affiliés à la caisse de pensions Profelia, spécialisée dans la prévoyance des domaines public, parapublic et privé, et gérée par les Retraites Populaires. La répartition des cotisations s'effectue à raison de 50 % à charge de l'assuré et de 50 % à charge de la Commune. L'affiliation concerne les membres de la Municipalité dont le revenu déterminant

dépasse le seuil d'entrée, y compris ceux ayant atteint l'âge légal de l'AVS au moment de leur entrée en fonction, pour autant qu'ils ne renoncent pas expressément à cette affiliation.

4. Rémunération de la Municipalité

La rémunération des membres de la Municipalité repose sur le maintien d'un système de milice, fondé sur un équilibre entre l'engagement au service de la collectivité et une reconnaissance financière adaptée à la réalité du mandat.

Même si la motivation première à l'exercice d'une fonction municipale ne saurait être financière, il demeure important de garantir une attractivité suffisante afin de permettre à un large éventail de candidates et de candidats de s'engager dans la gestion des affaires publiques.

Pour la législature 2026-2031, l'exécutif communal propose dès lors de maintenir un système d'indemnisation reposant sur une combinaison entre :

- une indemnité fixe annuelle
- une rémunération horaire pour le temps effectivement consacré à la fonction
- une simplification des frais accessoires

4.1 Indemnités fixes annuelles

Les indemnités forfaitaires actuellement en vigueur correspondent à celles fixées pour la législature 2016–2021 et n'ont pas été adaptées depuis plusieurs législatures. Dans ce cadre, le présent préavis propose un ajustement mesuré des indemnités forfaitaires, tenant compte de l'évolution des conditions de la fonction municipale et de l'élargissement des attentes et sollicitations liées à cette fonction.

Les indemnités forfaitaires annuelles ont pour objectif de couvrir la disponibilité générale, les responsabilités institutionnelles ainsi que les charges liées à l'exercice du mandat municipal qui ne peuvent être directement quantifiées. Afin de refléter la nature transversale de la charge de travail des membres de l'exécutif et d'éviter toute interprétation restrictive, le système proposé ne repose plus sur une liste détaillée d'activités incluses.

Dans le nouveau dispositif, les indemnités forfaitaires intègrent désormais le temps consacré aux séances ordinaires et extraordinaires de la Municipalité réunie *in corpore*, qui faisaient jusqu'ici l'objet d'une indemnisation distincte. Ces séances constituent une composante essentielle du fonctionnement de l'exécutif communal et concernent l'ensemble des membres de la Municipalité, indépendamment des dicastères. Leur intégration dans l'indemnité fixe permet de reconnaître cet engagement sans introduire une logique de décompte détaillé, tout en garantissant une équité de traitement entre les membres du collège municipal.

Le volume annuel de ces engagements est estimé à environ 145 heures, sur la base des données observées durant la présente législature, avec un taux de participation moyen de 98 %. Ces heures sont intégrées dans l'indemnité forfaitaire annuelle sur la base d'un tarif horaire volontairement réduit de CHF 45.-. Ce choix permet de reconnaître l'engagement collectif du collège municipal sans assimiler la fonction à une activité salariée, tout en garantissant une approche proportionnée et respectueuse des deniers communaux.

Les montants proposés sont dès lors les suivants :

- | | | |
|---|-----|----------|
| • Indemnité forfaitaire annuelle du Syndic : | CHF | 25'000.- |
| • Indemnité forfaitaire annuelle des Municipaux : | CHF | 20'000.- |

Ces indemnités forfaitaires couvrent également les indemnités de déplacement, les charges liées à l'utilisation d'un bureau à domicile ainsi que les frais administratifs courants ne pouvant être attribués de manière précise à une activité spécifique. Aucun remboursement séparé n'est dès lors prévu pour ces postes, ce qui permet une simplification des contrôles et des décomptes et favorise une gestion plus efficiente dans un contexte d'augmentation continue des processus administratifs.

En outre, l'indemnisation des membres de la Municipalité pour leur présence aux séances du Conseil communal est incluse dans ce forfait annuel.

4.2 Rémunération horaire

Le tarif horaire n'ayant pas été adapté depuis 2011, il est proposé de l'ajuster afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, ainsi que des exigences et de la charge accrues liées à l'exercice de la fonction municipale.

Il est dès lors proposé de porter le tarif horaire de CHF 43.- à CHF 50.- par heure. À ce montant s'ajoute la part relative aux vacances, de 10.64%, calculée selon les dispositions usuelles.

5. Eléments de contexte et principes d'indemnisation

Le système d'indemnisation proposé s'inscrit dans le maintien d'un modèle de milice, fondé sur un équilibre entre l'engagement au service de la collectivité et une reconnaissance financière adaptée aux responsabilités assumées.

L'objectif n'est pas de professionnaliser la fonction exécutive communale, mais de garantir des conditions permettant aux membres de la Municipalité d'exercer durablement leur mandat, de dégager le temps nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches et d'assurer une gouvernance de qualité.

Le dispositif retenu vise également à préserver l'attractivité des fonctions exécutives communales, afin de permettre à des personnes aux profils variés, disposant des compétences et de l'expérience requises, de s'engager au service de la collectivité.

Dans un souci de clarté, de transparence et de proportionnalité, le système proposé repose sur des principes simples et lisibles, applicables de manière équitable à l'ensemble des membres de la Municipalité, tout en tenant compte de la responsabilité collective et solidaire de l'exécutif dans la conduite des affaires communales.

Il est précisé qu'aucune indexation automatique des indemnités et rémunérations de la Municipalité n'est prévue pour la législature concernée. Toute adaptation ultérieure demeurerait de la compétence du Conseil communal.

6. Mandats externes

Les indemnités perçues par les membres de la Municipalité dans le cadre de mandats exercés au sein d'associations intercommunales, régionales ou d'autres entités, notamment au sein de comités de direction ou de conseils d'administration, sont intégralement reversées à la Commune. Il est proposé de maintenir cette pratique, qui s'inscrit dans un souci de transparence et d'équité.

7. Aspects financiers

L'adaptation du système d'indemnisation de la Municipalité entraîne une augmentation limitée des charges, dont l'impact financier demeure modeste au regard du budget global de la Commune, estimé dans une fourchette comprise entre CHF 24'000.- et CHF 29'000.-.

Cette évolution pourra être absorbée dans le cadre de la gestion financière ordinaire, sans remise en cause des équilibres budgétaires, ni nécessité de recourir à une demande de crédit spécifique.

8. Conclusions

Il va de soi que chaque membre de la Municipalité demeure pleinement conscient de sa responsabilité dans l'utilisation mesurée et rigoureuse des deniers communaux. À ce titre, une attention particulière continuera d'être portée à la maîtrise du temps consacré aux vacances, aux représentations et aux tâches liées à l'exercice du mandat, dans un esprit de proportionnalité et d'efficience.

Le système d'indemnisation proposé pour la législature 2026–2031 ne vise en aucun cas à fonctionnariser la fonction de municipal, ni à l'assimiler à un emploi à taux d'activité fixe. Les dicastères présentent en effet des charges de travail très variables selon les périodes, les projets et les responsabilités assumées, ce qui rendrait inéquitable un modèle fondé sur des pourcentages de présence.

Le choix d'un dispositif reposant sur des indemnités clairement définies, complétées par une indemnisation horaire, permet au contraire de garantir équité entre les membres de l'exécutif, transparence pour le Conseil communal et la population, tout en préservant l'esprit de milice qui caractérise l'engagement politique communal à Grandson.

