

N° 15/3.24

[PRÉAVIS N° 40/11.23](#)

RÈGLEMENT SUR LE STATUT FINANCIER DES MEMBRES DE LA MUNICIPALITÉ

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1 PRÉAMBULE

La commission chargée de l'étude de l'objet cité en titre s'est réunie les 22 novembre 2023, 9 janvier 2024 et 30 janvier 2024. Elle était composée de Mesdames et Messieurs Patricia Da Rocha, Vincent Duc, Frédéric Eggenberger, Olivier Kaluzny, Marc-Alain Tièche, Maria Grazia Velini ainsi que Michael Francescato, président-rapporteur.

La commission remercie chaleureusement Madame la Syndique Mélanie Wyss, Madame la Municipale Laetitia Morandi, Monsieur le Municipal Vincent Jaques ainsi que Monsieur le Secrétaire Municipal Giancarlo Stella pour leur présentation, leurs explications ainsi que les réponses apportées.

2 CONTEXTE

La Municipalité a constaté que la réglementation actuelle se limitait à reprendre certaines dispositions de la loi sur les communes et n'était plus au goût du jour. D'autres dispositions paraissent superflues et certaines thématiques ne sont pas abordées ou sont réglées uniquement par des directives internes.

La Municipalité a donc décidé de réviser l'ensemble de la réglementation communale en la matière, sur la base de deux nouveaux règlements distincts, l'un, sous sa propre responsabilité concernant son organisation interne et le second, objet du présent préavis et sous la responsabilité du Conseil communal concernant la question de la rémunération des membres de la Municipalité ainsi que des indemnités perçues par ceux-ci et des congés.

La Municipalité relève que ce sujet doit être présenté au Conseil communal une fois par législature mais que cela n'avait pas été fait lors de la précédente. Cet objet est déposé précisément en milieu de législature afin de profiter des expériences accumulées lors des deux années précédentes.

Une comparaison des traitements et indemnités de plusieurs organes exécutifs romands a été présentée par la Municipalité mais force est de constater que chaque Commune dispose de son propre système, de ses propres particularités. Il est donc compliqué, voire impossible d'effectuer une comparaison stricte avec d'autres villes.

3 PRINCIPALES THÉMATIQUES

3.1 *Augmentation de la charge de travail*

La Municipalité fait le constat d'une complexification constante de son activité en termes de lois, de finances, d'enjeux, de groupes d'intérêts etc. La situation de Morges, en tant que ville-centre de son district mais également pôle de l'agglomération Lausanne-Morges implique certaines responsabilités, notamment concernant les infrastructures ou les manifestations qui impactent fortement la charge de travail des membres du collège.

La charge de travail induite par le travail dans un exécutif communal ne saurait être comparée à celle d'un travailleur lambda. La fonction impose en effet une disponibilité de tous les instants et bien souvent en dehors des horaires de bureau.

La proposition municipale d'augmenter le taux d'occupation des Municipaux à 60% relève d'une pesée d'intérêt entre la charge de travail réelle mais également le souhait de maintenir la possibilité d'une activité professionnelle parallèle. Un taux d'occupation plus élevé empêcherait ceci et remettrait en question le système de milice. Une minorité de la commission aurait d'ailleurs souhaité le maintien du taux actuel afin de favoriser une activité professionnelle parallèle.

Face à la non-représentativité d'un taux d'occupation, la commission a proposé d'abandonner toute référence à ceci et de n'évoquer qu'un salaire en lien avec la responsabilité de municipal et la charge mentale qu'implique cette fonction. Cette proposition n'est toutefois, pour différentes raisons, pas envisageable.

La commission a également questionné la municipalité sur sa charge de travail et l'efficacité de son organisation. La Municipalité indique qu'un logiciel informatique a permis d'accélérer le traitement de certains dossiers et de gagner du temps en séance de Municipalité mais que les nombreuses discussions enrichissaient les projets et ne sauraient être sacrifiées. De plus, pour une bonne partie de la fonction, il s'agit avant tout d'être au contact de la population, des partenaires et d'autres élus, en cas de manifestation ou autres, afin de représenter les intérêts de la Commune mais aussi d'être au plus proche des préoccupations. Enfin la Municipalité admet qu'il y a une part non négligeable d'engagement politique qui nécessite un certain feu sacré.

Madame la Syndique précise qu'elle ne prévoit pas d'augmentation de son taux d'activité d'ici à la fin de la législature, bien que le nouveau règlement le permettrait.

La commission admet une augmentation de la charge de travail de manière générale et approuve l'augmentation de l'enveloppe maximale en EPT, notamment en lien avec les réflexions du chiffre 3.2 ci-dessous.

La commission souhaite toutefois amender l'article 3 afin d'empêcher la situation qui verrait certains municipaux prendre plus d'importance que d'autres avec un taux d'occupation supérieur.

L'article 3 est amendé comme suit :

Art. 3, al. 2 [...] La décision de la Municipalité doit respecter les principes suivants :

- Le total des sept postes ne dépasse pas 460% ;
- Le poste de Syndic·que peut être fixé entre 80% et 100% ;
- Chacun des six postes de municipaux est fixé au minimum à 60% ;
- **Sauf situation exceptionnelle, les pourcentages des six postes de municipaux sont équivalents.**

3.2 *Rémunération en cas de représentation extérieure*

Le travail intercommunal est fort disparate d'une association, entente ou administration à une autre. Alors qu'un conseil d'administration d'une entreprise est clairement orienté sur le stratégique, un conseil de direction intercommunal est plus opérationnel avec une charge de travail plus élevée.

La répartition de ces organes entre les membres de l'exécutif en début de législature vise à garantir une charge de travail équitable entre tous les Municipaux, en appréciant également la charge des dicastères. Il s'agit d'une décision collégiale. La Municipalité estime juste de ne pas inclure ce travail dans le forfait de base du municipal afin de valoriser le travail intercommunal.

La commission en revanche ne partage pas cet avis et souhaite une réelle équité de traitement entre les sept membres. Après avoir eu accès aux décomptes de salaires des membres de la Municipalité, qu'elle ne peut partager pour des raisons de confidentialité, la commission s'étonne de la différence d'indemnités perçues par les municipaux. Actuellement il y a un facteur 6 entre le montant le plus bas et le montant le plus élevé.

La commission part du principe que si un dicastère est plus petit, car de nombreuses tâches sont effectuées par une association intercommunale, il n'est pas correct que le municipal en question touche le même salaire de base mais une indemnité plus élevée que ses collègues.

La commission amende donc l'article 6 ainsi :

Art. 6, al. 3 Les tantièmes ou jetons de présence perçus par la ou le membre de la Municipalité au sein d'une société ou entreprise, dans l'exercice d'un mandat ou la rémunération accessoire au sein d'une association ou entente intercommunale de droit public sont versés intégralement à la caisse communale, **sans droit à une contrepartie**.
Les alinéas 4 et 5 sont supprimés sans remplacement.

3.3 Indemnités forfaitaires

La Municipalité ne dispose à ce jour d'aucune indemnité forfaitaire et ses membres se font rembourser leurs dépenses sur la base des quittances. La volonté du nouveau système est de laisser une marge de manœuvre aux municipaux et de simplifier le traitement administratif par les collaborateurs de la Ville.

La commission a cherché à savoir quelles prestations entraient dans ce cadre. La Municipalité a confirmé que toutes les dépenses en lien avec des déplacements, des repas ou des besoins professionnels (matériel informatique, abonnement de téléphone ou internet, ...) étaient incluses dans ce forfait.

La commission accepte cette nouvelle manière de pratiquer mais revoit à la baisse les montants, (baisse de CHF 2'500 pour la Syndic·que et de CHF 2000 pour les municipaux), pour tenter d'être équivalent avec la pratique d'autres villes vaudoises de taille comparable, surtout considérant que le salaire de base fait partie de la moyenne haute. La commission insiste également sur le fait que ce forfait doit couvrir toutes les dépenses en lien avec l'activité de municipale, sauf les représentations officielles de la Municipalité.

La commission amende donc l'article 9 ainsi :

Art. 9, al. 2 Cette indemnisation forfaitaire s'élève à :
- Syndic·que: CHF **5'000.00**
- Municipaux·ales : CHF **3'000.00**

3.4 Droit au traitement en cas de suspension

La commission propose d'ajouter un nouvel article au règlement afin de clarifier le droit au traitement en cas de suspension d'un membre du collège municipal. Bien que le risque soit faible, les dernières « affaires » de Vevey et de Nyon montrent que cette éventualité peut se produire et qu'il convient dès lors de la prévoir. La commission propose un article qui permet de garantir les intérêts de la Ville au cas où un membre de la Municipalité devait être suspendu pour une longue durée suite à l'ouverture d'une instruction pénale, tout en prévoyant un « délai d'attente » afin de respecter la présomption d'innocence du municipal suspendu.

La commission ajoute donc un article 11 nouveau comme suit :

Article 11 - Droit au traitement en cas de suspension

¹ En cas de suspension par le Conseil d'Etat consécutive à l'ouverture d'une instruction pénale, la Municipalité peut, après un délai de carence de 6 mois, suspendre le traitement du Municipal concerné.

² Dès lors que la suspension est levée, le droit au traitement est restauré avec effet rétroactif, sauf en cas de condamnation pénale en lien avec l'exercice de la fonction.

Les articles 11 (ancien), 12 (ancien), 13 (ancien) deviennent ainsi les articles 12 (nouveau), 13 (nouveau) et 14 (nouveau).

3.5 **Prévoyance professionnelle**

Sur demande de la Commission, la Municipalité a sollicité le gérant du plan de prévoyance pour des informations complémentaires. Il apparaît qu'il n'y a qu'un plan de prévoyance pour tous les membres de la Municipalité et que la distinction précédente entre « indépendant » ou « salarié » n'existe plus. Cette différence ne serait d'ailleurs plus à faire aujourd'hui. La Municipalité propose d'amender l'article 12 nouveau (11 ancien) et la Commission soutient cette proposition :

Art. 12, al. 1 **Les membres de la Municipalité sont au bénéfice de prestations de prévoyance professionnelle.**

3.6 **Formation continue en lien avec le mandat**

La commission a discuté de la pertinence de la prise en charge d'une formation personnelle par la Commune, ainsi que de la possibilité de ne prendre en charge qu'une partie des coûts, avec une participation du municipal concerné.

Si les membres de la commission sont de l'avis que les municipaux doivent avoir certaines compétences avant d'être élus, ils doivent également, après la distribution des dicastères pouvoir acquérir certaines compétences plus techniques et précises en lien avec les thématiques propres.

Ceci n'étant pas remis en cause par la commission, et au vu des montants concernés, la commission accepte la proposition municipale telle que formulée et renonce à demander une participation personnelle, estimant que l'investissement en temps représente déjà une contrepartie du municipal concerné.

3.7 **Indemnité de départ et prestations de réinsertion**

Les prestations en cas de départ et de réinsertion ont suscité des discussions nombreuses en commission. Cette dernière se rallie à la proposition municipale qui justifie l'indemnité de départ par le besoin d'avoir un Municipal concentré jusqu'aux derniers jours par son mandat et de ne pas devoir travailler avec un effectif réduit les trois derniers mois entre les élections et le début de la législature. De plus, la situation juridique actuelle est floue concernant un éventuel droit au chômage pour un membre du collège non réélu.

Si la commission partage son point de vue et estime juste de verser une indemnité de départ, aussi en tant que remerciement pour les services rendus à la population, elle souhaite néanmoins simplifier la proposition en supprimant le critère de l'ancienneté et surtout ne pas discriminer les personnes ayant atteint l'âge de la retraite. Après discussion avec la Municipalité il apparaît également que l'alinéa 3 ne correspond pas à la volonté municipale et qu'il s'agit d'un traitement individuel et non de base.

L'article 14 (nouveau) est amendé ainsi :

Art. 14 al. 2 Lorsqu'elles ou ils quittent leurs fonctions, **après au minimum 1 année de fonction**, les membres de la Municipalité reçoivent une indemnité de départ, versée sous forme de capital, **équivalent à trois mois de traitement.**

Al. 3 Le mois de traitement correspond à 1/12 du traitement **individuel** de base.

L'alinéa 4 est supprimé.

En revanche, la commission ne peut adhérer à l'idée des prestations complémentaires pour réinsertion. Elle estime qu'il est de la responsabilité individuelle des membres de la Municipalité de prévoir leur avenir. Chaque municipal est conscient que son temps passé à l'exécutif est limité et qu'il peut prendre fin abruptement en tout cas à chaque fin de législature. Elle estime également qu'avec l'expérience acquise pendant leur mandat mais également le traitement reçu, les forfaits de frais et le remboursement pour des formations continues, les membres de l'exécutif bénéficient d'une situation confortable qui n'est pas un obstacle à la reconversion professionnelle.

La commission propose ainsi de supprimer l'article 14 (ancien).

Article 14 (ancien) – Prestations pour réinsertion

Supprimé

4 CONCLUSION

La commission a procédé à l'examen minutieux du projet de règlement sur le statut financier et indemnités des membres de la Municipalité. Elle s'est penchée sur le rôle de la Municipalité en philosophant sur la bonne balance à trouver entre la face stratégique et politique et la face plus opérationnelle de gestion des affaires courantes. Peut-être existe-t-il un potentiel de gain d'efficience de la conduite des affaires et une possibilité de délégation accrue envers les cadres de l'administration et la Municipalité est invitée à faire sa propre introspection sur la question.

Toujours est-il que la commission reconnaît l'implication importante et la charge de travail des sept membres du collège municipal, de même que la nécessité d'une indemnisation adéquate.

Cette indemnisation globale doit cependant également prendre en compte les réalités de la santé financière de la commune et de la situation économique générale. Le paquet global proposé par la Municipalité semble conséquent à la commission qui propose un rééquilibrage d'ensemble, tout en veillant à ce que les municipaux soient traités de manière égale et que la quasi-unanimité de ceux-ci ne perde rien avec le projet de règlement tel qu'amendé.

Dans le détail, la commission unanime vous propose d'accepter le projet de règlement avec les amendements suivants :

Art. 3, al. 2 [...] La décision de la Municipalité doit respecter les principes suivants :

- Le total des sept postes ne dépasse pas 460% ;
- Le poste de Syndic·que peut être fixé entre 80% et 100% ;
- Chacun des six postes de municipaux est fixé au minimum à 60% ;
- **Sauf situation exceptionnelle, les pourcentages des six postes de municipaux sont équivalents.**

Art. 6, al. 3 Les tantièmes ou jetons de présence perçus par la ou le membre de la Municipalité au sein d'une société ou entreprise, dans l'exercice d'un mandat ou la rémunération accessoire au sein d'une association ou entente intercommunale de droit public sont versés intégralement à la caisse communale, **sans droit à une contrepartie.**
Les alinéas 4 et 5 sont supprimés sans remplacement.

Art. 9, al. 2 Cette indemnisation forfaitaire s'élève à :

- Syndic·que: CHF **5'000.00**
- Municipaux·ales : CHF **3'000.00**

Article 11 (nouveau) - Droit au traitement en cas de suspension

¹ En cas de suspension par le Conseil d'État consécutive à l'ouverture d'une instruction pénale, la Municipalité peut, après un délai de carence de 6 mois, suspendre le traitement du Municipal concerné.

² Dès lors que la suspension est levée, le droit au traitement est restauré avec effet rétroactif, sauf en cas de condamnation pénale en lien avec l'exercice de la fonction.

Art. 12, al. 1 Les membres de la Municipalité sont au bénéfice de prestations de prévoyance professionnelle.

Art. 14 al. 2 Lorsqu'elles ou ils quittent leurs fonctions, **après au minimum 1 année de fonction**, les membres de la Municipalité reçoivent une indemnité de départ, versée sous forme de capital, **équivalent à trois mois de traitement.**

Al. 3 Le mois de traitement correspond à 1/12 du traitement **individuel** de base.

L'alinéa 4 est supprimé.

Article 14 (ancien) – Prestations pour réinsertion

Supprimé

Avec ceci, il est permis de prendre en compte l'augmentation de la charge de travail des municipaux, de compenser les frais nécessaires à la fonction, tout en admettant que le travail intercommunal fait partie intégrante de la fonction. Enfin il est reconnu qu'investir dans des formations continues apporte une plus-value pour la Ville, au contraire de prestations de réinsertion qui sont de l'ordre de la responsabilité individuelle.

En lien avec la date des débats, la commission propose in fine un ultime amendement :

Art. 15 al. 2 Le présent règlement entrera en vigueur le 1er **juillet** 2024.

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

LE CONSEIL COMMUNAL DE MORGES

- vu le préavis de la Municipalité,
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

1. d'approuver le nouveau règlement sur le statut financier et indemnités des membres de la Municipalité, tel qu'amendé aux chiffres 3, 6, 9, 10, 11 nouveau, 12 nouveau, 14 nouveau, 14 ancien et 15 ;
2. de dire que les conséquences financières du nouveau règlement seront portées en comptes pour 2024 et inscrites au budget dès 2025, sur les comptes N° 10100.3001.00, N° 10100.3030.00 et N° 10100.3040.00 ;
3. de fixer l'entrée en vigueur de ces dispositions au 1^{er} juillet 2024.

au nom de la commission
Le président-rapporteur

M. Francescato