

Présidence :

Groupe "Les Verts"

.....



Groupe Socialiste

.....

.....

MUNICIPALITÉ

PREAVIS N° 90-2015

AU CONSEIL COMMUNAL

Groupe PLR

.....

.....

Fixation des indemnités du/de la Syndic/que et
des membres de la Municipalité pour la
législature 2016-2021

Groupe "Fourmi Rouge"

.....

.....

Date proposée pour la séance de la Commission :

Mardi 12 janvier 2016, à 20 h.00

A l'Hôtel-de-Ville, Salle de la Municipalité

Groupe UDC

.....

30 novembre 2015

P R E A V I S No 90-2015

Fixation des indemnités du/de la Syndic/que et des membres
de la Municipalité pour la législature 2016-2021

Renens, le 30 novembre 2015

AU CONSEIL COMMUNAL DE R E N E N S,

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

1. Préambule

Pour rappel, l'article 29 de la Loi sur les communes a la teneur suivante :

"Sur proposition de la municipalité, le conseil communal fixe les indemnités du syndic et des membres de la municipalité.

Sur proposition du bureau, il fixe celles des membres du conseil, du président et du secrétaire du conseil et, cas échéant, de l'huissier.

Cette décision est prise, en principe, une fois au moins par législature."

De son côté, le règlement de la Municipalité prévoit à son article 70, alinéa 1 :

"Le montant global des traitements et des indemnités de la syndique et des autres membres de la Municipalité sont fixés par le Conseil communal selon l'article 29 de la loi sur les communes. Pour la législature 2011-2016, le préavis No 92 du 4 octobre 2010 fait foi. Les montants nécessaires figurent au budget annuel de fonctionnement."

Dans ce sens, le préavis No 92-2010 – Fixations des indemnités du/de la Syndic/que et des membres de la Municipalité pour la législature 2011-2016, a régi la législature en cours.

Le présent préavis a pour but, dans le respect de la loi, de faire le point sur la situation actuelle et de faire des propositions afin que le Conseil communal puisse, principalement, fixer les indemnités du/de la Syndic/que et des membres de la Municipalité pour la législature 2016-2021.

Les changements proposés pour la prochaine législature consistent en une adaptation des taux d'activité du/de la Syndic/que, de 80 à 100 %, et des Conseillers municipaux, de 50 à 60 %. Il propose également d'introduire une assurance indemnité perte de gain pour les Conseillers municipaux.

Table des matières

1. Préambule	1
2. Introduction et rappel	2
3. Situation actuelle - Législature 2011-2016	3
3.1 Traitement de base.....	3
3.2 Vacations.....	3
3.3 Taux d'activité.....	3
3.4 Indemnités diverses.....	4
3.5 Indemnité de réinsertion professionnelle en cas de non-réélection	4
4. Propositions pour la législature 2016-2021	4
4.1 Nouveau traitement de base.....	4
4.2 Vacations.....	6
4.3 Indemnités diverses.....	6
4.4 Indemnité de réinsertion professionnelle en cas de non-réélection	7
4.5 Introduction d'une indemnité perte de gain en cas de maladie	7
5. Conclusions	8

2. Introduction et rappel

Le présent préavis fait suite à ceux qui ont été déposés pour chaque législature dans le cadre de la loi modifiée en 1999 par le Grand Conseil et chargeant le Législatif de fixer, sur proposition de la Municipalité, les indemnités et les conditions d'accomplissement de leur mandat pour les membres de la Municipalité.

A Renens, ce sont des préavis qui ont été déposés devant le Conseil communal, respectivement en 2001, 2005 et 2010. Les taux d'activité des Conseillers municipaux ont ainsi évolué de 33 % en 1996 à 40 % en 2001, et 50 % en 2010. Pour le/la Syndic/que, le taux de 80 % existe depuis 2002.

Le préavis de 2010 avait en outre aligné l'indexation au coût de la vie des élus à l'Exécutif en conformité avec l'échelle communale des salaires et ancré le fait que l'ensemble des vacations touchées par les Conseillers municipaux dans le cadre de leur activité politique est reversé à la Commune, en incluant donc celles touchées dans le cadre des sociétés anonymes. Il avait de plus introduit une indemnité de réinsertion professionnelle en cas de non-réélection.

Le présent préavis fait le point sur le fonctionnement actuel, sur la réalité des taux d'activité des élus à l'Exécutif et sur leurs conditions d'activité. Il fait au Conseil communal des propositions argumentées pour modifier ces taux et les rapprocher de la réalité pour la législature 2016-2021 et, par ailleurs, pour combler une lacune mise en évidence durant cette législature lors d'une absence de longue durée pour maladie d'un Conseiller municipal, à savoir l'absence d'assurance indemnité perte de gains pour les membres de l'Exécutif.

3. Situation actuelle - Législature 2011-2016

3.1 Traitement de base

Au début de cette législature, la rémunération de base des membres de la Municipalité a été indexée à la hausse du coût de la vie avec comme référence l'échelle des traitements communaux.

Cette indexation a permis de corriger la différence de traitement correspondant au nombre d'années où les hausses dues au coût de la vie n'avaient pas été appliquées et de respecter la règle consistant à dire que les traitements de la Municipalité correspondent au maximum de la classe 26 de la classification des fonctions du personnel communal, soit au niveau des salaires maximum des chefs de service.

Selon l'échelle actuelle des salaires, le traitement annuel brut, sans les charges sociales, est de Fr. 135'899.--, 13^{ème} compris, pour la Syndique (à 80 %) et de Fr. 84'937.--, 13^{ème} salaire compris, pour les Conseillers municipaux (à 50 %), représentant une masse salariale annuelle brute de Fr. 645'521.-- pour 2015. Le montant total avec les charges sociales s'élève à Fr. 806'900.--.

3.2 Vacations

En ce qui concerne les vacations, tous les jetons de présence ont été dès cette législature versés à la Bourse communale, y compris ceux en relation avec les sociétés anonymes. Cette rétrocession de vacations a représenté une recette globale de Fr. 56'959.20.-- en 2014.

3.3 Taux d'activité

Afin de se rapprocher de la réalité du travail fourni par les Conseillers municipaux ainsi que de leur engagement, qui alourdit très fortement leur vie professionnelle extérieure et leur vie privée, le taux d'activité de chacun d'entre eux avait été augmenté en 2011 de 10 % pour passer de 40 % à 50 %.

En revanche, le taux d'activité de 80 %, appliqué à la Syndique depuis la législature 2002-2005, est resté inchangé.

Si les taux actuels correspondent mieux à l'activité de base de chaque membre de la Municipalité, ils restent "théoriques" et dépassés si l'on considère l'investissement général que chacun/e doit aujourd'hui déployer pour assumer pleinement ses responsabilités de gestion, de présence, de travail de synthèse et de réflexion, de contacts et de communication. Chaque Conseiller municipal lors de sa prise de fonction a été confronté au fait que l'activité réelle est plus élevée que le taux annoncé, et que la conciliation avec la vie professionnelle est complexe. Les solutions trouvées sont multiples et personnelles, mais ne sont pas sans conséquence sur l'activité professionnelle, celle de Conseiller municipal ou sur la vie privée.

Il est utile de rappeler que la rémunération des élus à l'Exécutif n'est pas à proprement parler un salaire, mais bien une indemnisation pour un mandat politique (pas de contrat de travail en particulier). Mais la fixation d'un taux d'activité est une nécessité vis-à-vis de la LPP d'une part et donne un référentiel utile d'autre part.

3.4 Indemnités diverses

Actuellement, les indemnités suivantes sont octroyées.

Le Conseiller municipal qui assume, en tournus et pendant une année, la vice-présidence de la Municipalité touche pour assumer cette fonction une indemnité annuelle de Fr. 1'000.--.

Une indemnité annuelle forfaitaire de Fr. 2'400.-- est versée à chaque membre de la Municipalité pour couvrir les frais occasionnés dans le cadre de sa fonction. Cette indemnité comprend les frais de téléphone, de déplacement, et les frais courants et ordinaires (papier pour impression à domicile, petits frais de boissons et de repas dans le cadre de la fonction).

Par ailleurs, chaque membre de la Municipalité reçoit un forfait de Fr. 500.-- par année pour ses frais d'acquisition et d'entretien de matériel informatique personnel mais indispensable dans le travail (ordinateur, imprimante, Natel, tablette), aucun matériel informatique standardisé n'étant, pour le moment, mis à disposition.

Des frais de formation particuliers et occasionnels sont également pris en charge par voie budgétaire.

3.5 Indemnité de réinsertion professionnelle en cas de non-réélection

Dès la législature 2011-2016 et selon le préavis No 92-2010, une indemnité de réinsertion professionnelle en cas de non-réélection pourra être attribuée. Celle-ci ne sera versée qu'en cas de non-réélection et pour autant que la personne ne soit pas en âge AVS. Elle ne sera donc pas versée en cas de départ décidé, planifié, mais seulement si la personne se représente, n'est pas réélue et doit donc réorienter rapidement sa vie professionnelle. Cas échéant, il est prévu le versement d'un montant correspondant à :

- 2 mois de traitement après 1 législature
- 4 mois de traitement après 2 législatures
- 6 mois de traitement après 3 législatures.

Le principe de ce versement est difficile à budgétiser, car il peut ne pas être utilisé du tout ou au contraire, utilisé pour plusieurs personnes et de façon différenciée. Dès lors, un fonds "Fin de mandat" a été constitué dès 2011 et est alimenté chaque année par voie budgétaire (pour l'instant Fr. 5'000.--) afin de pouvoir verser ces indemnités le moment venu. A fin 2014, ce fond disposait de Fr. 17'500 --.

4. Propositions pour la législature 2016-2021

4.1 Nouveau traitement de base

Force est de constater que, face aux nombreux dossiers en cours à Renens, le poids de la fonction de Syndic/que ou de Conseiller municipal est de plus en plus conséquent et que le champ d'activités de la Municipalité requiert pour chacun davantage d'investissement.

Le/la Syndic/que et les Conseillers municipaux doivent assumer leur fonction, gérer la direction politique de leur service, représenter la Municipalité ou leur service à de nombreuses séances et assumer une fonction de représentation.

Les séances de Municipalité et leur préparation, dans leur dicastère ou générale, peuvent être évaluées à plus d'une journée de travail. Une part importante du temps du Conseiller municipal est aussi consacrée à la conduite des affaires de sa direction, que ce soit en collaboration avec le chef de service, dans diverses séances internes ou externes, par exemple dans les instances intercommunales liées à son service. Le traitement des dossiers devient plus complexe, plus transversal, et des séances de coordination internes ou externes ont tendance à s'intensifier.

Les séances intercommunale ou régionale tendent également à augmenter en nombre et en fréquence, dans tous les domaines d'activités et pour tous les membres de la Municipalité. De nouvelles structures ou de nouveaux projets s'ajoutent aux anciens, ou se complexifient et nécessitent un engagement plus soutenu.

Les activités de représentations à l'extérieur font partie également des tâches incontournables d'un élu à l'Exécutif. Elles peuvent être à l'intérieur de la Commune, où la présence est appréciée voire exigée par les sociétés et partenaires locaux, mais elles se passent aussi à l'extérieur, par exemple auprès d'instances comme l'Union des Communes Vaudoises ou Lausanne Région ou dans le cadre du district.

Au vu de ce qui précède, et en particulier sur l'inadéquation du taux d'activité théorique annoncé et la pratique, la Municipalité a décidé de demander au Conseil communal une adaptation des taux de travail du/de la Syndic/que et des Conseillers municipaux.

Elle a pris cette décision après une large discussion, qui a aussi évoqué la question du nombre de Conseillers municipaux. Elle n'a à ce sujet pas modifié la position prise lors des différentes réflexions menées les trois dernières législatures et n'a donc pas fait de proposition au Conseil communal dans ce sens. Théoriquement, un passage à 5 Conseillers municipaux à plein temps (5 EPT) ou à 100 et 80 % (4.2) peut être séduisant; mais il aboutirait de fait à une professionnalisation de la fonction. Relevons que la tendance dans les villes va d'ailleurs plutôt en sens inverse, avec un passage de 5 à 7 membres, ce qui permet aussi une meilleure représentativité des partis.

La question du montant de l'indemnité a également été évoquée, avec une possibilité de le majorer par rapport à l'échelle actuelle basée sur la classe 26 au maximum, identique au maximum alloué aux chefs de service. Cette option n'a pas été retenue, la Municipalité ne demandant pas en soi une augmentation de ses indemnités, mais bien leur adéquation avec le temps réellement consacré. Pour rappel, le préavis de 2010 situait à l'époque le montant des indemnités des membres de l'Exécutif plutôt dans la moyenne inférieure des rémunérations des autres villes. Les comparaisons sont, ceci dit, difficiles à faire vu les spécificités propres à chaque ville, comme le remboursement ou pas de la totalité ou d'une partie des vacances, indemnités diverses, matériel informatique mis à disposition ou non, indemnité de départ, etc.

Ce préavis propose donc au Conseil communal d'augmenter le taux d'activité du/de la Syndic/que à 100 % et des Conseillers municipaux à 60 %.

Syndic/que

Le/la Syndic/que verrait donc son taux de travail passer de 80 à 100 %. Relevons que ce taux n'a pas été modifié depuis 2002, date à laquelle il avait passé de 75 à 80 %. Il n'a pas correspondu, et de manière devenue de plus en plus évidente ces dernières années, à la charge de travail réelle, cette charge étant estimée à un plein temps largement rempli et débordé. Son adaptation tient compte en particulier des tâches particulières de représentation de la Ville à tous les niveaux régionaux, intercommunaux, comme le groupe de pilotage SDOL et sa représentation dans le cadre du PALM et des projets des axes forts, le Bureau intermunicipal des Syndics du district, Lausanne Région, l'Union des Communes Vaudoises, avec en particulier son Groupe des villes,

l'accompagnement politique au niveau local et régional de grands projets comme la Gare, le tram, Malley. Il se justifie aussi par l'ensemble de la charge de travail impliquant d'une part, la gestion d'un service, mais aussi la préparation et la responsabilité des séances de Municipalité et des coordinations entre services, de l'accompagnement de grands projets dans lesquels la responsabilité de toute la Municipalité est engagée.

Les projets à venir ne vont pas faire baisser cette charge, raison pour laquelle la Municipalité propose ce passage à 100 %, comme cela existe depuis très longtemps pour Yverdon, 2^{ème} ville du canton et bien sûr à Lausanne.

Conseillers municipaux

En ce qui concerne les Conseillers municipaux, l'augmentation proposée est donc de 10 %, avec un passage de 50 à 60 %. L'augmentation du temps de travail estimé a, dans ce cas-là, été constante, avec un passage de 33 à 40 % en 2002, et de 40 à 50 % en 2011.

En comparaison, les villes d'Yverdon et de Montreux, fonctionnent avec une Municipalité à 7 membres et ont également des taux de 60 % pour leurs Conseillers municipaux (à 100 % pour Lausanne).

Le temps de travail total des membres de la Municipalité serait ainsi réévalué d'un équivalent plein temps (EPT) actuel de 3.2 à 4, soit de 0.8 équivalent plein temps (EPT).

En conséquence, les nouveaux traitements de la Municipalité seraient les suivants, selon l'échelle actuelle des salaires :

Pour le/la Syndic/que à 100 %, le traitement annuel brut, sans les charges sociales, serait de Fr. 169'874.--, 13^{ème} compris et de Fr. 101'925.--, 13^{ème} compris, pour les Conseillers municipaux à 60 %. La masse salariale brute totale dès le 1^{er} juillet 2016 s'élèverait à Fr. 781'424.--, soit un montant de Fr. 135'903.-- supplémentaire par rapport au traitement actuel. Le montant total avec les charges patronales s'élève à Fr. 976'779.--, soit une augmentation finale de Fr. 169'879.--.

Le tableau annexé permet de comparer les montants actuels aux montants futurs proposés.

4.2 Vacations

Il est proposé de maintenir le système actuel, à savoir une rétrocession directe de tous les jetons de présence (associations intercommunales et sociétés anonymes) à la Bourse communale. Ce mode de faire fonctionne à la satisfaction générale. Il met à égalité des représentations dans des sociétés anonymes ou dans des organismes intercommunaux divers, parfois indemnisées de façon très différente et qui ne tiennent pas compte forcément des responsabilités. Il évite aussi un certain nombre de démarches administratives. Au budget 2016, le montant de cette rétrocession est estimé à Fr 61'000.--.

4.3 Indemnités diverses

Le statu quo est proposé pour ces indemnités.

Vice-présidence : indemnité annuelle de Fr. 1'000.--.

Indemnité annuelle forfaitaire pour couvrir les frais occasionnés de la fonction : Fr. 2'400.-- pour chaque membre de la Municipalité.

Forfait annuel pour les frais de matériel informatique (ordinateur, imprimante, Natel, tablette) ainsi que les frais d'entretien : Fr. 500.-- pour chaque membre de la Municipalité, puisqu'aucun outil informatique n'est mis à leur disposition, chacun étant responsable de son équipement personnel.

Tous ces frais sont pris en charge par voie budgétaire, y compris d'éventuels frais de formation. La Municipalité règle les modalités pratiques liées à ces frais dans le cadre de ses directives internes.

4.4 Indemnité de réinsertion professionnelle en cas de non-réélection

Précisons qu'il ne s'agit pas d'une indemnité de départ, mais bien d'une indemnité en cas de non réélection. Il est proposé de maintenir cette prestation telle quelle, en précisant qu'elle s'applique aussi en cas d'une élection complémentaire en cours de législature, soit :

- 2 mois de traitement après 1 législature
- 4 mois de traitement après 2 législatures
- 6 mois de traitement après 3 législatures et plus.

Le fonds "Fin de mandat" dispose donc de Fr. 17'500.-- à fin 2014. La situation sera réévaluée à fin 2016, et son alimentation révisée éventuellement en fonction de son utilisation ou non cette fin de législature.

4.5 Introduction d'une indemnité perte de gain en cas de maladie

Dans le cadre de leur fonction, les membres de la Municipalité ne sont actuellement pas au bénéfice d'une assurance perte de gain en cas de maladie. En cas d'incapacité de travail, ils perçoivent leur indemnité jusqu'au moment de la reprise de leur activité ou de leur démission, mais ne sont pas couverts dans ce cas, même si celle-ci a lieu pour des raisons de santé.

Le présent préavis propose d'assurer les membres de la Municipalité pour ce risque, ce qui leur donne la possibilité de rester affilié à titre individuel en cas de maladie de longue durée au moment de la fin de mandat politique. La cotisation de cette prestation sera assumée par la Ville de Renens, de manière identique aux fonctionnaires. Le taux de prime à hauteur 0.77 % est entièrement pris en charge par la Ville et couvre 80 % du salaire, payable dès le 91^{ème} jour durant 730 jours. Les 90 premiers jours sont payés par la Ville. Pour être complet, il y a lieu de préciser que, dès le 151^{ème} jour d'incapacité, la Caisse intercommunale de pensions (CIP) peut intervenir à titre d'invalidité temporaire, réduisant ainsi l'indemnisation de l'assureur maladie. Le coût de cette prestation est estimé annuellement à Fr. 6'000.--.

5. Conclusions

Par ce préavis, la Municipalité estime justifié de proposer au Conseil communal une augmentation des taux d'activité des membres de la Municipalité en général et du/de la Syndic/que en particulier. En effet, la mission s'est "professionnalisée" en fonction de sa diversité et de sa complexité, ainsi que du nombre toujours plus important de dossiers à traiter et elle nécessite des compétences et un sens aigu des responsabilités. La reconnaissance du temps de travail effectivement consacré est importante, même si, il est bien clair, qu'un mandat politique n'est pas un emploi où l'on compte ses heures et nécessite une part d'engagement envers la collectivité, non directement rémunérée.

Cette adaptation permet aussi de conserver une certaine attractivité à la gestion des affaires publiques et de permettre, pour celles et ceux qui vont reprendre le flambeau lors des prochaines législatures, que la rémunération de leur mandat à l'Exécutif soit connectée, autant que faire se peut, à leur charge de travail et leurs responsabilités.

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité prie le Conseil communal de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

C O N C L U S I O N S

LE CONSEIL COMMUNAL DE R E N E N S,

Vu le préavis No 90-2015 de la Municipalité du 30 novembre 2015,

Où le rapport de la Commission désignée pour étudier cette affaire,

Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

D E C I D E

- D'accepter, pour la législature 2016-2021, l'augmentation de 20 % du taux d'activité du/de la Syndic/que et de 10 % du taux d'activité des Conseillers municipaux; ceci représente une charge supplémentaire annuelle avec les charges sociales de Fr. 169'879.--.
- D'octroyer à la Municipalité pour la législature 2016-2021, à titre de rémunération, un montant annuel brut, sans les charges patronales, de Fr. 781'424.--, 13^{ème} compris, ce qui représente pour le/la Syndic/que : Fr. 169'874.-- (100 %) et pour les Conseillers municipaux : Fr. 101'925.-- (60 %), montants indexés au coût de la vie sur le même modèle que le personnel communal, soit l'indice suisse des prix à la consommation d'octobre.
- D'accepter l'introduction d'une indemnité perte de gain en cas de maladie pour les membres de l'Exécutif, selon les mêmes modalités que le personnel communal.

Approuvé par la Municipalité dans sa séance du 27 novembre 2015.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :

Le Secrétaire :

Marianne HUGUENIN (L.S.) Nicolas SERVAGEON

Annexe : Tableau "Traitement de la Municipalité" – Situation actuelle et proposition

Membres de la Municipalité concernés : Mme la Syndique
M. Jean-François Clément
M. Olivier Golaz

