

**Adoption du règlement concernant le traitement  
et la prévoyance professionnelle des membres  
de la Municipalité (RTPPM)**

Monsieur le Président,  
Mesdames les Conseillères communales,  
Messieurs les Conseillers communaux,

## 1. Objet du préavis

Le présent préavis a pour objectif de fixer les modalités liées au traitement et à la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité dans un règlement communal.

## 2. Préambule

L'article 29 de la Loi sur les communes (LC) précise :

*« 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. »*

Depuis septembre 2001, les services cantonaux ont encore précisé que l'ensemble des éléments de rémunération doivent être pris en compte dans le débat et apparaître dans les comptes communaux.

Cette précision a été encore renforcée dans le cadre des travaux menés entre 2023 et 2025 relatifs à la refonte de la Loi sur les communes, qui introduit une distinction entre rémunération et indemnité jugée « primordiale pour la qualification de revenu au sens des législations fiscales et sociales »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> « Rapport explicatif de l'avant-projet de Loi sur les communes », DICIRH, page 7

## Règlement type du Canton

Historiquement, les modalités de rémunération des autorités communales sont fixées par préavis. Cependant, le Tribunal cantonal a relevé que la procédure applicable pour modifier cette rémunération n'est pas prévue dans la loi ce qui, au fil des années, a provoqué de nombreuses incertitudes juridiques, dont la plus célèbre reste l'affaire ayant opposé en 2016 la Municipalité d'Yverdon-les-Bains à son Conseil communal, tranchée par la Cour constitutionnelle du Tribunal cantonal<sup>2</sup>.

Afin de pallier ces incertitudes, les services cantonaux ont ainsi préconisé de supprimer le régime actuel et de prévoir, en lieu et place, que la rémunération des élus soit fixée dans un règlement approuvé par le Conseil communal sur la base d'un préavis municipal.

Bien que la révision de la Loi sur les communes n'ait pu, comme initialement prévu, entrer en vigueur pour le début de la législature 2026-2031, la Direction des affaires communales et droits politiques a établi à l'attention des communes, en juillet 2025, un projet de règlement type qui a servi de base à la présente proposition.

## 3. Rappels historiques

### Situation actuelle

La situation actuelle est fondée sur la décision du Conseil communal du 8 octobre 2015, dont les conclusions étaient les suivantes :

- une enveloppe globale annuelle de CHF 220'000,00 sans treizième salaire, à se répartir entre les membres de la Municipalité, est accordée pour la législature 2016-2021 (période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2021), sans indexation au coût de la vie ;
- des frais de représentation pour un montant global de CHF 25'000,00, soit un montant de CHF 5'000,00 par membre de la Municipalité, est accordé pour la législature 2016-2021 (période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2021) ;
- autoriser l'affiliation facultative des membres de la Municipalité à une caisse de prévoyance professionnelle, aux mêmes conditions que les employés communaux, cela dès le 1<sup>er</sup> juillet 2016. La cotisation à la charge de la Commune sera, dans un tel cas, déduite de la rétribution annuelle de l'intéressé.

Dans le cas où l'intéressé peut justifier d'une activité professionnelle à temps partiel ou être sans emploi, la part patronale sera prise en charge par la Commune ;

- les indemnités, vacations et jetons de présence provenant de représentations des membres de la Municipalité, agissant au nom de la Commune, sont versées au Service des finances. Exceptionnellement, et après avis à la Commission des finances, la Municipalité pourra rétrocéder à l'intéressé les montants reçus lorsqu'il est engagé à l'extérieur, pour des tâches particulières de longue haleine, au-delà d'une simple participation à quelques séances durant l'année.

Pour rappel, le préavis relatif 62/2015 basait les calculs de rémunération sur un taux d'occupation de 17 heures par semaine pour le Syndic et de 14 heures par semaine pour les Municipaux.

---

<sup>2</sup> Affaire CCST.2016.0005

## Préavis 06/2021

Le 25 novembre 2021, votre Conseil a traité le préavis municipal 06/2021 qui couvrait à la fois la rétribution des fonctions de Syndic et de Municipal, ainsi que de celle des Conseillers communaux, membres du Bureau et scrutateurs.

Si la seconde partie de ce préavis a pu être traitée, la première a été retirée par la Municipalité au vu, en particulier, du rapport de la Commission des finances qui concluait à un refus des propositions municipales, couplé à une suggestion « d'engager, toute affaire cessante, une procédure urgente d'examen ou d'audit de sa gouvernance afin de lui permettre de revenir avec un dossier circonstancié de première force qui pourra emporter l'adhésion de notre Conseil avec le confort voulu et nous le souhaitons de manière indiscutable »<sup>3</sup>.

## Situation à fin 2025

Vous l'aurez constaté par vous-même, la Municipalité n'a pu, pendant cette législature, répondre à l'injonction de la Commission des finances au vu des nombreux dossiers qui se sont succédé depuis 2021. Les taux d'activités mentionnés ci-dessus, largement sous-estimés au regard de la réalité, n'ont en effet pas permis aux membres de la Municipalité de dégager le temps nécessaire à la réalisation d'un audit sur le fonctionnement de son autorité.

Malgré cela, la Municipalité tient à présenter à votre Conseil une nouvelle version de ce préavis, basée sur son expérience des dernières années. Il lui paraît en effet indispensable que les candidats à l'élection de mars 2026 puissent se déclarer en pleine connaissance des réalités de la fonction et soient à même de profiter de conditions raisonnablement attrayantes pour l'exécution de leur mandat électoral.

## 4. Rôles et fonctions de la Municipalité et de ses membres

À l'orée de cette nouvelle législature, votre Municipalité peut définir ses rôles et fonctions selon plusieurs points de vue :

### Aspects légaux

Les attributions de la Municipalité sont principalement définies dans la Loi sur les communes, qui précise les domaines suivants<sup>4</sup> :

1. *l'administration des services publics, y compris celle des services industriels ;*
2. *l'administration des biens communaux, l'administration du domaine public et des biens affectés aux services publics ;*
3. *la nomination des collaborateurs et employés de la commune, la fixation de leur traitement et l'exercice du pouvoir disciplinaire ;*
4. *les tâches qui leurs sont directement attribuées par la législation cantonale.*

Cette définition, déjà très étendue, est encore complétée par une « compétence générale résiduelle » qui lui attribue l'ensemble des compétences communales, à l'exception de celles attribuées légalement à une autre entité.

---

<sup>3</sup> « Rapport de la commission des Finances : préavis municipal no 06 /2021 » du 17 novembre 2021, page 3

<sup>4</sup> Loi du 28 février 1956 sur les communes (LC), article 42.

Plus loin dans la même loi, il est précisé que la Municipalité « *peut se diviser en sections ou directions* » à qui certaines attributions peuvent être réparties<sup>5</sup>. C'est le cas à Romanel-sur-Lausanne, où chaque membre de la Municipalité se voit attribuer un dicastère dont il est responsable. La Municipalité reste toutefois une autorité collégiale<sup>6</sup>, à savoir dans laquelle les décisions sont prises par la majorité du collège et sont défendues par l'ensemble des membres. Par la suite, l'ensemble du collège porte la responsabilité et doit assumer lesdites décisions.

La Municipalité est également l'employeur – au sens du droit du travail – de l'ensemble du personnel communal.

Enfin, la loi énumère<sup>7</sup> les différentes formes existantes de collaborations intercommunales (ententes, associations intercommunales, ...) au sein desquelles les membres de la Municipalité sont nommés ou élus.

### **Aspects fonctionnels**

Le rôle et la fonction des membres de la Municipalité varient considérablement d'une commune à l'autre et même d'une personne à l'autre, dépendant du dicastère, de l'organisation de chacun, de la présence – ou non – d'employés communaux subordonnés et du niveau de connaissance et d'expérience de l'élu.

En 2025 à Romanel-sur-Lausanne, de manière très synthétique, les aspects fonctionnels du rôle de membre de la Municipalité peuvent se regrouper dans les catégories suivantes :

#### Vision stratégique et détermination des objectifs

- Création et suivi du programme de législature et du plan des investissements
- Proposition et validation du budget de fonctionnement, explication des écarts financiers lors de la clôture des comptes
- Détermination des objectifs attribués aux services
- Élaboration du rapport de gestion et réponses aux questions de la Commission de gestion
- Suivi et contrôle

#### Séances de Municipalité

- Élaboration, en collaboration avec le responsable de service, des points à porter en séance de Municipalité
- Prise de connaissance des dossiers à traiter et de l'ordre du jour
- Participation active à la séance hebdomadaire
- Suivi des tâches résultant des décisions prises

#### Relations avec le Conseil communal

- Élaboration des préavis
- Gestion des séances de commissions
- Prise de connaissance des documents produits par le Conseil communal
- Participation active aux séances du Conseil communal
- Réponse aux sollicitations des membres du Conseil communal
- Informations et communications au Conseil communal

---

<sup>5</sup> LC, article 66.

<sup>6</sup> LC, art 65b

<sup>7</sup> Articles 107a et suivants LC

#### Suivi du fonctionnement quotidien du dicastère

- Séances hebdomadaires avec les responsables de service
- Signature des factures et suivi du budget
- Traitement des informations entrantes (courriels, courriers, téléphones)
- Prise de décision dans la limite des délégations de compétences accordées
- Remplacement des collègues absents au besoin

#### Suivi des projets du dicastère

- Participation actives aux séances de suivi de projet
- Suivi des projets et contrôles réguliers
- Prise de décisions dans les limites accordées
- Rapports réguliers à la Municipalité et aux partenaires

#### Gestion des ressources humaines

- Participation au recrutement des membres du service
- Entretiens de fin d'année, fixation et suivi des objectifs
- Participation aux séances RH, aux colloques d'équipes, aux sorties du personnel
- Entretiens réguliers et informels avec les employés

#### Travaux menés par la Municipalité

- Participation active aux séances liées aux travaux directement gérés par la Municipalité
- Présentation des sujets de sa compétence à ses collègues
- Rôle de vice-syndic tournant

#### Implication dans les collaborations intercommunales

- Participations aux comités directeurs, commissions, conseils intercommunaux ou assemblées générales des entités intercommunales du dicastère
- Participation aux séances des groupes de travail intercommunaux

#### Réponses aux invitations et représentation

- Participation aux réceptions et invitations officielles (invitation d'autres communes, visite de la Préfecture, journée des communes, réception des nouveaux habitants, etc.)
- Représentation de la Municipalité aux assemblées ou séances des groupements, sociétés, associations et organismes communaux et régionaux
- Participation aux évènements organisés par la commune

### **Aspects informels**

En sus de la longue liste énumérée ci-dessus, les membres de la Municipalité doivent également faire preuve d'une disponibilité de tous les instants, tant pour les employés communaux que pour les habitants ou les différents partenaires.

La tâche de Municipal ne se limite en aucun cas aux horaires de bureau, bien au contraire : c'est bien souvent en soirée que se tiennent les séances intercommunales ou que les élus peuvent dégager du temps pour se plonger dans un dossier dont ils doivent prendre connaissance, ceci bien souvent au détriment de la vie sociale ou familiale.

## Aspects spécifiques à la syndication

Outre l'ensemble des éléments énumérés ci-dessous, le Syndic doit également assurer un certain nombre de tâches que lui confie spécifiquement la loi<sup>8</sup>, à savoir :

- Présidence de la Municipalité et des séances de Municipalité
- Droit de surveillance et de contrôle sur toutes les branches de l'administration
- Surveillance de la rédaction et de la tenue du procès-verbal des séances
- Responsabilité de la bonne tenue des archives communales
- En charge spécifiquement de l'exécution des lois, décrets et arrêtés
- Dénonciation au Ministère public des infractions constatées, et au Préfet des menaces à l'ordre public
- Signature des actes de la Municipalité

C'est pour permettre l'exécution de ces différentes tâches que l'allocation de temps attribuée au Syndic est généralement supérieure à celle de ses collègues.

## Évolution du rôle et de la fonction

Si l'on procède à une comparaison sur une période de 30 ans, on constate que la charge de travail au sein d'une Municipalité vaudoise a considérablement augmenté : parce que le nombre et la variété des sujets de décision augmentent continuellement, parce qu'il y a de plus en plus de services et autres institutions à diriger et parce que les décisions à prendre s'inscrivent dans un contexte toujours plus complexe d'autorités, de commissions et de groupes organisés.

Voici quelques exemples permettant d'illustrer ce changement :

- l'accueil de l'enfance (préscolaire et parascolaire) prend désormais beaucoup d'importance, jusqu'à représenter plus de la moitié de l'effectif du personnel communal ;
- l'aménagement du territoire et l'urbanisme impactent de plus en plus le travail des Municipalités. L'ensemble des planifications (planifications directrices, planification générale et planifications de détail) doivent être revues tous les 15 ans. Les processus sont devenus particulièrement longs et nécessitent aujourd'hui une très large coordination avec les autorités cantonales sur un grand nombre de thématiques touchant le territoire (foncier, environnement, mobilité, énergie, etc.).
- Le droit des marchés publics se complexifie, que ce soit en matière de constructions, de fournitures et de services. Un suivi adéquat des procédures nécessite une connaissance approfondie de cette thématique et complexifie les dossiers, la Municipalité devant prendre un nombre important de décisions (cahier des charges, critères, adjudications, évictions, exclusions, recours, etc.).
- Dans quasiment tous les domaines de compétence communale, la Municipalité constate une large augmentation du traitement juridique des dossiers ; les oppositions, dénonciations à la préfecture, contestations et recours augmentent très largement.
- La gestion des crises qui s'ajoutent les unes aux autres (urgence climatique, pandémie COVID-19, mouvements de personnes, ...) ;
- la cybersécurité : les communes de Rolle, de Montreux et d'Aubonne (récemment) ont subi tour à tour une cyberattaque. Le défi est de taille et, sans aucun doute, contribue à modifier profondément les priorités en la matière.

---

<sup>8</sup> Articles 72 et suivants LC

## 5. Propositions formulées dans le règlement

Comme mentionné plus haut, la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC) préconise, pour le début de la prochaine législature, l'adoption par le Conseil communal d'un règlement dédié, en lieu et place du préavis traditionnel, afin, d'une part, de pouvoir couvrir l'ensemble des sujets et, d'autre part, d'assurer une base réglementaire solide dans un domaine sensible.

Le règlement présenté à votre Conseil s'appuie en grande partie sur le règlement type proposé par le canton et aborde les éléments suivants :

### **Fixation des taux d'activités et montant de la rémunération**

La détermination du taux d'activité des membres de la Municipalité reste bien entendu un des éléments centraux de ce règlement.

Il s'agit également d'un des plus difficiles à déterminer, l'occupation des membres de la Municipalité variant considérablement en fonction du dicastère, des projets en cours, des périodes de l'année. De plus, une part considérable du temps nécessaire à l'exécution des tâches décrites plus haut est prise en soirée ou pendant les week-ends. Enfin, l'aspect « disponibilité informelle » ne peut se traduire en heures ou en pourcentage d'activité.

La Municipalité a cependant déterminé un taux d'occupation de référence à 50 % pour le Syndic et à 35 % pour chacun des Municipaux ; une disponibilité inférieure ne permet simplement pas d'assumer complètement le rôle.

Cependant, afin de pouvoir refléter les variations décrites plus haut, la Municipalité propose de fixer dans le règlement un total de 1,9 ETP, et de laisser aux membres élus le soin de se répartir cette dotation et d'en informer le Conseil communal afin de permettre une certaine flexibilité reflétant la réalité du terrain.

En ce qui concerne le montant de la rémunération, la Municipalité propose de suivre le règlement type du canton qui prévoit que « *le traitement de base correspond à 100 % du traitement le plus élevé prévu par l'échelle des traitements du personnel communal* ». Ce montant sera indexé chaque année, comme c'est le cas pour les salaires des employés communaux.

### **Indemnités de remplacement**

Le projet de règlement introduit une nouvelle notion d'indemnités de remplacement qui peuvent être allouées, dès le 31<sup>ème</sup> jour, aux membres de la Municipalité qui prennent en charge tout ou partie du dicastère d'un collègue absent.

Ces indemnités ne doivent pas avoir d'influence sur le budget et seront compensées par le versement d'indemnités journalières par les assurances (voir paragraphe suivant).

### **Assurances sociales, paiement du salaire en cas d'empêchement**

La question des assurances sociales et du droit au salaire en cas d'empêchement de travailler représente l'un des plus importants ajouts de ce règlement. Cette question n'est en effet actuellement pas réglée précisément et dépend, au cas par cas, d'une décision municipale.

Le projet de règlement propose d'appliquer, pour l'ensemble des assurances sociales, les règles définies pour le personnel communal.

Cette mesure permet, d'une part, de clarifier une situation actuellement floue et, d'autre part, d'assurer une certaine prévisibilité en cas d'incapacité ou de décès d'un membre de la Municipalité en fonction.

### **Caisse de pension**

Les membres de la Municipalité sont actuellement affiliés à la même caisse de pension que le personnel communal et aux mêmes conditions.

Le projet de règlement ne modifie pas cet état de fait et pérennise cette mesure, déjà en vigueur depuis de nombreuses années.

### **Jetons de présence et représentations extérieures**

Comme mentionné plus haut, les jetons de présence perçus par les membres de la Municipalité dans le cadre de représentations extérieures au sein d'entités tierces publiques ou privées sur mandat, sont actuellement reversés intégralement au Service des finances.

Le projet de règlement prévoit de modifier cette pratique en reversant intégralement au membre de la Municipalité les montants qu'il perçoit dans ce cadre. La Municipalité juge en effet cette méthode plus cohérente et probablement plus incitative pour les élus qui souhaitent s'impliquer dans des fonctions intercommunales ou régionales.

### **Frais liés à la fonction**

Deux modifications sont apportées au mécanisme de prise en charge des dépenses liées à la fonction : le remboursement de frais effectifs (au lieu du forfait actuellement en place) et la possibilité de modifier le montant global dans le cadre du budget afin de pouvoir s'adapter en cas de besoin.

Pour le reste, ce point ne propose pas de changement à la situation actuelle, qui donne satisfaction.

### **Formation, indemnités de départ et prestations de réinsertion**

La question de l'« après-Municipalité » devient, au fil du temps, un sujet très sensible pour l'ensemble des communes. En effet, il est de notoriété publique que nombre d'élus doivent consentir à une diminution de leur temps de travail pour pouvoir prendre en charge leur fonction communale ; cette diminution peut parfois même s'accompagner d'un retard dans l'avancement au sein de l'entreprise.

Il apparaît donc important que la période pendant laquelle l'élu exerce sa fonction de membre de la Municipalité puisse être correctement compensée, et que les compétences acquises ou développées pendant cette période fassent l'objet d'une reconnaissance avérée dans le monde du travail.

La Municipalité propose donc, sur ce thème, de mettre en place trois types de mesures distinctes :

- la création d'une indemnité de départ, progressive en fonction du nombre d'années de fonction ;
- le droit à une formation, en lien avec le mandat politique, prise en charge par la Commune sur la base de dépenses effectives
- le droit à des mesures de réinsertion dans le marché du travail (évaluation de compétences, soutien à la recherche d'emploi ou formation continue), remboursées par la Commune sur la base des dépenses effectives.

### **Entrée en vigueur**

Pour des raisons de simplification administrative et financière, la Municipalité souhaite fixer une entrée en vigueur du nouveau règlement au 1<sup>er</sup> janvier 2026, ce qui éviterait de devoir appliquer des régimes financiers distincts pour les deux moitiés de l'année.

## 6. Impact financier

Le tableau ci-dessous détaille, tant que faire se peut, l'impact financier qu'aura l'adoption du règlement sur les budgets futurs :

Mesure	Impact
Rémunération	Augmentation d'environ CHF 84'000,00 par an
Assurances sociales	Nouveaux postes pour environ CHF 24'000,00 par an
Caisse de pension	Aucun impact au budget
Jetons de présence	Remboursement aux membres de la Municipalité, montant estimé à CHF 11'000,00 par an.
Frais de représentation	Aucun impact au budget, mais remboursement sur frais effectifs seulement (impact possible sur les comptes)
Formation	Création d'une ligne budgétaire de CHF 10'000,00 par an, utilisée uniquement pour remboursement de frais effectifs
Indemnités de départ	Création d'une provision (variable selon l'ancienneté des membres de la Municipalité). Pour 2026 uniquement, création d'une ligne budgétaire pour régler les indemnités de départ des membres de la Municipalité non-réélus
Prestations de réinsertion	Création d'une ligne budgétaire de CHF 6'000,00 par an, utilisée uniquement pour remboursement de frais effectifs

Le projet de budget 2026 présenté par la Municipalité<sup>9</sup> prend en compte l'ensemble de ces mesures.

---

<sup>9</sup> Préavis municipal 90/2025 : Budget 2026

## 7. Conclusions

L'adoption de ce nouveau règlement permet de clarifier et préciser les modalités de traitement des membres de la Municipalité, tout en mettant à jour les conditions de rémunération, restées identiques depuis plus de 10 ans. Cet acte doit permettre en particulier aux futurs candidats de connaître précisément les conditions qui s'appliquent au poste de membre de la Municipalité de Romanel-sur-Lausanne pour les prochaines années.

Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous demande, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères communales, Messieurs les Conseillers communaux, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

### LE CONSEIL COMMUNAL DE ROMANEL-SUR-LAUSANNE

- vu le préavis municipal N° 91/2025 adopté en séance de Municipalité du 3 novembre 2025 ;
- ouï le rapport des commissions consultées ;
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;

#### DECIDE :

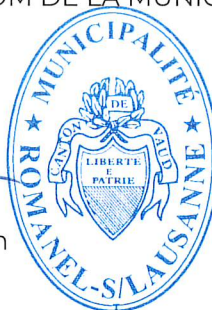
1. d'accepter le préavis municipal N° 91/2025 tel que présenté ;
2. d'adopter le règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité (RTPPM) tel que proposé.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :



Claudia Perrin



Le Secrétaire :



Nicolas Ray

Romanel-sur-Lausanne, le 3 novembre 2025

Déléguée municipale : Mme Claudia Perrin, Syndique

Annexe : Projet de règlement

