

Préavis municipal n° 92 relatif au règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité pour la législature 2026-2031

Municipaux responsables : Mme Christine Girod, Syndique

M. Gilles Davoine, Municipal

Gland, le 2 mars 2026

Table des matières

Table des matières	2
Préambule	3
Les activités de la Municipalité	3
Les activités collégiales.....	3
La gestion d'un dicastère	3
La complexité des dossiers.....	4
La disponibilité et les responsabilités	4
La disponibilité	4
Temps consacré à la fonction.....	5
La responsabilité des membres de la Municipalité.....	5
La rémunération.....	5
Situation actuelle	5
Propositions de la Municipalité.....	6
Fixe annuel	7
Vacations	7
Allocations forfaitaires pour frais.....	7
Charges sociales	8
Assurance-accidents et maladie perte de gain	8
Prévoyance professionnelle (LPP)	9
Indemnité de départ	9
Conclusion	9

Monsieur le Président,

Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

Préambule

Selon les dispositions de l'art. 29 al. 1 LC et de l'art. 16 al. 14 de son règlement, le Conseil communal fixe notamment les indemnités du Syndic et des membres de la Municipalité sur proposition de la Municipalité. En règle générale, cet objet est porté à l'ordre du jour soit au terme, soit au début d'une législature.

Dans le cas présent, la Municipalité privilégie la première solution afin de permettre aux candidates et candidats de connaître les conditions financières en cas d'élection à la Municipalité.

Pour la première fois, la Municipalité introduit un règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité. Lors de précédente législature, la rémunération de la Municipalité était fixée par un préavis de début de législature pour toute la durée du mandat politique. La Municipalité souhaite pérenniser les grands principes de la rémunération et de la protection sociale par l'entrée en vigueur d'un règlement. Au début de chaque législature et conformément à la loi sur les communes, les indemnités du Syndic et des membres de la Municipalité seront soumises à l'approbation du Conseil communal.

Le règlement repose sur un modèle élaboré par la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC) de l'Etat de Vaud en décembre 2025 en vue de la prochaine législature communale. Il représente les pratiques courantes des communes vaudoises et recommandées par le Canton. Ce règlement-type est un modèle et n'a aucun caractère obligatoire. Chaque commune reste donc entièrement libre de l'utiliser, de l'adapter ou de modifier les articles selon ses besoins et ses réalités locales. Cependant, même en cas de modifications, les communes demeurent tenues de respecter le droit fédéral en vigueur, en particulier les dispositions applicables en matière d'assurances sociales. Les règlements communaux ne peuvent donc pas s'écarter des exigences prévues par les lois supérieures. Enfin, les règlements ne font pas l'objet d'une approbation par le Canton. Ils demeurent sous la compétence communale.

Toute désignation de personne, de statut, de fonction ou de profession utilisée dans le présent document s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

Les activités de la Municipalité

Evoquée chaque année dans le rapport annuel de gestion, les multiples tâches de la Municipalité se résument comme suit :

- Les rencontres du Collège municipal ;
- La gestion d'un dicastère ;
- Les représentations au sein des organisations intercommunales et régionales.

Les activités collégiales

Elles correspondent :

- Aux séances hebdomadaires de la Municipalité, soit une moyenne de 48 réunions par année qui débutent le lundi à 14h00 et se terminent en règle générale à 19h00 ;
- Aux réunions avant ou après séances municipales qui permettent à l'Exécutif de rencontrer des mandataires, des groupes particuliers ou de discuter de sujets spécifiques ;
- Aux 14 séances extraordinaires consacrées au traitement de sujets spécifiques, tels que l'élaboration du budget, l'étude des comptes, l'aménagement du territoire, la révision d'un règlement, la présentation de différents projets, etc.

La gestion d'un dicastère

Le Syndic ou le Municipal consacre une part importante de son temps à la conduite des affaires de son dicastère en collaboration avec les Chefs des services et leurs collaborateurs, les commissions, les instances intercommunales ou régionales, sociétés anonymes, fondations, etc. ou à titre individuel.

Il s'agit notamment :

- D'étudier les dossiers, élaborés et contrôlés par les services communaux, destinés à être présentés aux séances de Municipalité et le cas échéant, au Conseil communal ;
- De participer à de nombreuses séances concernant divers sujets avec les commissions du Conseil communal, les autorités des communes voisines, les comités ou l'administration des instances régionales ou intercommunales, les autorités ou les services cantonaux, des citoyens, des promoteurs, des architectes, des urbanistes, des ingénieurs ou tout autre partenaire externe concerné ou mandaté pour les affaires publiques ;
- De conduire la réalisation d'un projet ;
- De contrôler et gérer l'application des décisions municipales et cantonales.

Le Syndic

En sus de son rôle de responsable d'un dicastère, le Syndic :

- Préside la Municipalité ;
- Veille à l'exécution des lois, décrets et arrêtés cantonaux et fédéraux ;
- Contrôle l'Administration ;
- Engage la Commune par sa signature, conjointement avec le Secrétaire municipal ;
- Représente la Ville lors de manifestations d'intérêt général.

Il exerce le rôle de porte-parole de la Municipalité.

Les représentants au sein des organisations intercommunales et régionales

Les relations extérieures de la Commune demeurent importantes. Pour de nombreuses tâches d'intérêt public, la commune vaudoise prise dans sa réalité géopolitique d'aujourd'hui n'est plus l'unité de réalisation la plus efficiente. Elle doit s'allier avec ses voisines, parfois sur de larges périmètres, pour concrétiser des projets ou mettre des services à disposition de ses habitants.

De plus, la Ville de Gland est située au cœur d'une région économique forte, à croissance constante. Les collaborations intercommunales y sont nombreuses et l'apport d'une Ville de plus de 14'000 habitants est important. Il est impératif que la Ville de Gland puisse faire entendre sa voix dans chacune des institutions dans lesquelles elle est représentée et participe pleinement au développement de toute la région.

Ainsi, la Commune est représentée, par l'intermédiaire des membres de la Municipalité, au sein de multiples commissions, comités ou associations intercommunales et régionales, sociétés anonymes, fondations, etc., dont les activités sont liées à la gestion communale, aux projets communaux et régionaux ou qui sont au bénéfice d'une délégation de compétences. De plus, les membres de l'Exécutif peuvent participer de manière régulière ou ponctuelle à des commissions et des groupes de travail mis sur pied par les instances régionales, par la Préfecture ou par les départements cantonaux.

La complexité des dossiers

Le traitement d'un dossier devient de plus en plus complexe. Les Municipaux se retrouvent continuellement en face de multitudes dispositions légales à respecter, de procédures à suivre, de déterminations à produire, d'informations à trier, de renseignements à solliciter, d'interlocuteurs à rencontrer.

La disponibilité et les responsabilités

La disponibilité

La charge de Syndic ou de Municipal est difficilement compatible avec l'exercice d'un emploi régulier. Il est nécessaire d'être disponible et trouver le temps nécessaire à l'exercice de ce mandat. En effet, les séances avec les secteurs privés ou publics se déroulent généralement en journée, durant les horaires de bureau classiques, mais également en soirée.

Si le Chef de service prépare et collabore à la présentation des dossiers, accompagne le Municipal dans ses démarches, celui-ci n'est pas habilité à prendre des positions politiques et par conséquent, il ne peut décharger le Municipal de sa présence aux multiples séances de travail.

Temps consacré à la fonction

L'estimation du taux d'activité de chaque membre de la Municipalité est difficile. Ce taux peut varier d'un dicastère à l'autre même si la Municipalité s'est efforcée de maintenir un certain équilibre quant à la répartition des tâches et charges de chacun.

Cependant, l'expérience nous permet d'estimer le taux d'activité à 80% pour le Syndic et à 60% en moyenne pour les Municipaux pour la législature 2021-2026. A la fin de la législature 2016-2021, le taux d'activité était estimé à 60% pour le Syndic et à 50% pour les Municipaux. La Municipalité constate un accroissement significatif des affaires à traiter en volume et en complexité.

La responsabilité des membres de la Municipalité

Les articles 41 et suivants de la Loi sur les Communes traitent des attributions conférées à la Municipalité et correspondent à de très nombreuses responsabilités de la part de ses membres tant sur le plan légal qu'au niveau de la gestion des affaires communales, l'administration des services publics, des biens communaux, nomination des fonctionnaires et employés de la Commune, etc.

Indépendamment de ses obligations en tant que responsable d'un dicastère, le Syndic assume des obligations spécifiques mentionnées dans la partie 2.2.1 de ce document. Il engage la Commune par la signature d'actes officiels.

A Gland, la Municipalité est à la tête d'une organisation de 250 collaborateurs (personnel fixe et auxiliaire) et administre un budget d'environ 82 millions de francs.

La rémunération

Il importe de conserver une certaine attractivité à la gestion des affaires publiques. Même si, à priori, la motivation d'un candidat à la Municipalité n'est pas financière, cette rémunération doit rester connectée à la réalité. Assumer cette charge requiert d'importants sacrifices, tant sur les plans professionnels (réduction du taux d'activité et donc du salaire, diminution des chances d'avancement, entrave à une extension de son entreprise, engagement de personnel supplémentaire, etc.), familial qu'au niveau des loisirs.

Le mode de traitement :

Les deux possibilités sont les suivantes :

- 1) Le traitement sous la forme d'un montant annuel fixe, complété de vacations liées aux tâches municipales mentionnées précédemment ;
- 2) Le traitement forfaitaire annuel, lequel comprend la totalité des activités des membres de la Municipalité.

La Municipalité demeure favorable au maintien de la pratique actuelle, à savoir celle correspondant à la première solution. L'autre possibilité n'encourage pas le dynamisme et peut générer un certain abstentionnisme.

Situation actuelle

Les indemnités actuelles du Syndic et des membres de la Municipalité sont les suivantes :

Fixe annuel	Syndic : Municipaux :	CHF 75'833.35 CHF 52'000.-
Vacations	Tarif horaire :	CHF 50.-
Débours	Syndic : Municipaux :	CHF 5'000.- CHF 4'200.-

Cette rémunération a été arrêtée par le Conseil Communal dans sa séance du 25 mars 2021.

Les membres de la Municipalité ont droit aux allocations familiales communales dans la même mesure que le personnel communal.

Les membres de la Municipalité sont actuellement assurés auprès de la Caisse intercommunale de pensions (CIP) dans la même mesure que le personnel communal.

En revanche, les membres de la Municipalité ne sont actuellement pas couverts par une assurance contre les accidents et la maladie

Propositions de la Municipalité

Comme mentionné en préambule, la Municipalité propose l'instauration d'un règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité, établi sur la base d'un modèle élaboré par l'Etat de Vaud, pour pérenniser les grands principes de la rémunération et prestations sociales. Au début de chaque législature et conformément à la loi sur les communes, les éléments variables de la rémunération du Syndic et des membres de la Municipalité seront soumis à l'approbation du Conseil communal.

De plus, la Municipalité propose d'adapter la rémunération par une revalorisation des vacations au tarif horaire de CHF 60.- contre CHF 50.- actuellement. Par ailleurs, il est proposé d'indexer la rémunération de base d'un coefficient similaire à l'indexation des salaires des employés de l'Administration de 2021 à 2026. Ce niveau de rémunération est en relation avec les responsabilités et les tâches que requièrent une ville de notre importance et de son évolution future. Il correspond aux indemnités attribuées aux membres des exécutifs des communes de notre importance. La rémunération a pour but de revaloriser la fonction de Municipal et de récompenser l'investissement en temps et en énergie de l'exécutif milicien qui sacrifie une partie de sa carrière professionnelle au profit de la collectivité publique et de la population.

Ainsi, la proposition de la Municipalité est la suivante :

Fixe annuel	Syndic : Municipaux :	CHF 80'952.- CHF 55'510.-
Vacations	Tarif horaire :	CHF 60.-

Le traitement annuel fixe est versé en 13 mensualités selon les modalités du règlement du personnel de la Ville de Gland, soit un douzième chaque mois plus un demi treizième salaire versé en juin et un demi treizième salaire versé en novembre.

En outre, pour la première fois, il est prévu que le traitement des membres de la Municipalité soit indexé à l'indice des prix à la consommation (IPC) de la même façon que pour le personnel de l'Administration communale.

Pour une année complète, l'impact financier est estimé à CHF 123'450.-, soit CHF 74'450.- en rémunération et CHF 49'000.- en charges sociales, dont CHF 9'900.- en contributions patronales AVS/AI/APG, CHF 14'550.- en contributions à la LPP, CHF 12'300.- en primes d'assurances accidents et CHF 12'250.- en primes d'assurances maladie perte de gain.

Prenant effet avec la nouvelle législature, soit une demi-année en 2026, l'impact financier est globalement estimé à CHF 57'700.-, soit CHF 37'250.- en rémunération et CHF 20'400.- en charges sociales, dont CHF 3'300.- en contributions patronales AVS/AI/APG, CHF 5'300.- en contributions à la LPP, CHF 5'900.- en primes d'assurances accidents et CHF 5'900.- en primes d'assurances maladie perte de gain. Ces charges additionnelles font l'objet d'une demande de crédits complémentaires au budget de fonctionnement 2026, comme suit :

	Libellé	Budget 2026 approuvé CC	Crédits complémentaires	Budget 2026 amendé
01200	Exécutif			
01200.3000.00	Salaires des autorités et commissions	630'000.00	37'250.00	667'250.00
01200.3001.00	Palements aux autorités et commissions	30'200.00	0.00	30'200.00
01200.3040.00	Allocations pour enfants et allocations de formation	1'650.00	0.00	1'650.00
01200.3050.00	Cotisations patronales AVS, APG, AC, frais administratifs	41'950.00	2'450.00	44'400.00
01200.3052.00	Cotisations patronales aux caisses de pensions	112'000.00	5'300.00	117'300.00
01200.3053.00	Cotisations patronales aux assurances-accidents	0.00	5'900.00	5'900.00
01200.3054.00	Cotisations patronales aux caisses d'allocations familiales	16'650.00	850.00	17'500.00
01200.3055.00	Cotis. patr. assurances d'indemnité journalière maladie	0.00	5'900.00	5'900.00
01200.3059.00	Autres cotisations patronales	600.00	50.00	650.00
01200.3090.00	Formation et perfectionnement du personnel	10'600.00	0.00	10'600.00
01200.3099.00	Autres charges de personnel	20'000.00	0.00	20'000.00
01200.3109.00	Autres charges de matériel et de marchandises	3'800.00	0.00	3'800.00
01200.3130.00	Prestations de services de tiers	42'500.00	0.00	42'500.00
01200.3170.00	Remboursements de frais effectifs	500.00	0.00	500.00
01200.3900.00	Imputations internes - Matériel informatique	450.00	0.00	450.00
01200.3910.00	Imputations internes - Prestations de services informatiques	27'200.00	0.00	27'200.00
Total		938'100.00	57'700.00	995'800.00

Fixe annuel

La rémunération fixe annuelle comprend :

- Les séances de Municipalité du lundi après-midi ;
- La préparation des dossiers de son dicastère (une heure par dossier) ;
- La préparation de l'ordre du jour avec les services et le secrétariat municipal ;
- L'étude des dossiers présentés par les autres dicastères pour la séance de Municipalité ;
- Les rencontres avec le Bureau du Conseil ;
- Les conférences de presse en amont du conseil communal ;
- Les séances du Conseil communal ;
- Les assemblées des syndics du district ;
- La préparation des discours et de divers textes (présentation de la Commune, souhaits de bienvenue, etc.).

Vacations

Les vacations concernent les autres tâches, à savoir notamment :

- Les réceptions et représentations communales ou récréatives (exemples : assemblée d'une association ou d'un club, manifestation culturelle, giron de jeunesse, partie officielle, etc.) ;
- Les séances avec les commissions du Conseil communal ;
- Les séances et travaux liés à la gestion d'un dicastère ;
- Les travaux et études liés à l'élaboration d'un projet spécifique ;
- Les séances entre Municipaux pour un sujet commun ;
- Les participations aux séances des commissions intercommunales ou cantonales non rémunérées ;
- Les rencontres avec d'autres municipalités pour traiter d'un sujet commun ;
- Les journées de formation ou d'informations.

Allocations forfaitaires pour frais

Dans le cadre de leur activité de leur mandat, les membres de la Municipalité engagent des frais représentation ou d'entretien des relations publiques. Il est parfois impossible ou très difficile d'obtenir les justificatifs de ces frais de représentation et menues dépenses. Pour des raisons pratiques, les membres de la Municipalité peuvent recevoir une allocation forfaitaire annuelle pour frais (débours).

L'allocation forfaitaire pour frais demeure inchangée par rapport à la législature précédente. Elle couvre toutes les menues dépenses n'excédant pas CHF 50.- par événement, chaque dépense étant considérée comme un seul événement. Les diverses dépenses échelonnées dans le temps ne peuvent donc pas être additionnées, même si

elles ont été occasionnées par une seule et même mission professionnelle (par exemple, lors d'un déplacement professionnel ; interdiction du cumul). Les bénéficiaires de l'allocation forfaitaire pour frais ne peuvent donc pas demander le remboursement des menues dépenses n'excédant pas CHF 50.-.

Sont en particulier des menues dépenses au sens du présent règlement complémentaire :

- Les invitations de partenaires publics à de modestes repas au restaurant ;
- Les invitations de partenaires publics à des repas à la maison, quel que soit le montant des frais, mais à l'exclusion d'un service traiteur ;
- Les cadeaux offerts à l'occasion d'invitations de relations publiques, tels des fleurs et des bouteilles ;
- Les collations (les dîners et les soupers pris lors de déplacement professionnels peuvent cependant faire l'objet d'une note de frais) ;
- Les pourboires (pour que l'on puisse déterminer si l'on a affaire à une menue dépense, les pourboires peuvent être ajoutés au montant de la facture) ;
- Les appels téléphoniques professionnels à partir d'un appareil privé ;
- Les invitations et cadeaux faits à des membres du personnel ;
- Les contributions versées à des institutions, des associations, etc. ;
- Les dépenses accessoires sans quittance, faites pour et avec des relations publiques ;
- Les menues dépenses faites lors d'entretiens et de séances ;
- Les déplacements en tram, bus et taxi ;
- Les taxes de stationnement ;
- Les déplacements professionnels effectués avec le véhicule privé dans un rayon de 30 kilomètres autour de la Commune ; et
- Les frais de porteurs et de vestiaire.

Les présentes dispositions font l'objet d'un règlement des remboursements de frais approuvé par l'Administration cantonale des impôts (ACI). Toute modification ou tout remplacement du règlement des remboursements de frais doit être préalablement soumis à l'ACI pour agrément.

Charges sociales

Font partie du salaire déterminant soumis aux cotisations AVS, AI et APG, le revenu des membres des autorités de la Confédération, des cantons et des communes.

Les personnes qui continuent d'exercer une activité lucrative après avoir atteint l'âge de la retraite bénéficient d'une franchise de CHF 1'400.- par mois soit CHF 16'800.- par an ; les cotisations sont prélevées sur la partie du revenu de leur activité lucrative qui dépasse ces montants. Si la personne travaille simultanément pour plusieurs employeurs, la franchise s'applique à chaque emploi.

Assurance-accidents et maladie perte de gain

Lors des législatures précédentes, les Municipaux n'étaient pas couverts en cas d'accident. En effet, en vertu de l'art. 2 al. 1 let. H de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA), ne sont pas assurés à titre obligatoire les personnes, telles que les membres de parlements, d'autorités ou de commissions, qui exercent sans contrat de service une activité dans l'intérêt public, pour cette activité.

Bien que de telles couverture d'assurances ne sont pas obligatoires, elles sont fortement recommandées. En effet, en cas d'accident ou de maladie de longue durée, les Municipaux ne seraient couverts que sur la partie de leur autre activité professionnelle. Sachant que le taux d'activité du Syndic est estimé à 80% et celui des membres de la Municipalité de 60%, cela constitue une part prépondérante de leur activité pour laquelle ils ne seraient pas assurés.

La protection des membres de la Municipalité contre les risques induits par des pertes de revenus en cas d'absence de longue durée pour cause d'accidents ou de maladie est cruciale et recommandée par le Canton via son règlement-type de décembre 2025. En effet, il est fortement conseillé de couvrir les élus pour assurer le maintien de leur rémunération lors d'absences de longue durée, dans le but d'éviter une précarisation financière des élus municipaux, de leur assurer une sécurité financière et une tranquillité d'esprit en toute circonstances. De bonnes conditions d'assurances contribuent également à l'attractivité des mandats politiques.

Prévoyance professionnelle (LPP)

Les membres de la Municipalité sont assurés auprès de la Caisse intercommunale de pensions (CIP). Les cotisations et les prestations découlent des statuts et du règlement de prévoyance de la CIP. A titre indicatif, le taux de cotisation, part employeur, est identique à celui appliqué pour le personnel communal et a évolué comme suit :

Cotisations	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Assurés	8.0%	7.5%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%
Employeur	19.5%	19.0%	20.0%	19.5%	19.5%	19.5%

Indemnité de départ

Un mandat politique comporte certains risques (un salarié n'a pas la certitude de retrouver son plein emploi à l'issue d'une période de législature ; un indépendant doit se trouver un remplaçant qu'il ne pourra pas licencier du jour au lendemain en reprenant son activité ou devra limiter le nombre de ses clients sans garantie de la retrouver avec effet immédiat), la Municipalité souhaite instaurer, comme proposé dans le règlement-type cantonal, une indemnité de fin de mandat, selon les modalités suivantes.

Lorsqu'ils quittent leurs fonctions, les membres de la Municipalité reçoivent une indemnité de départ équivalente à 3 mois de traitement, versée sous forme de capital, après un mandat d'une législature au moins (soit 5 ans).

De plus, en cas de démission pour raisons graves de santé entraînant une incapacité de travail de plus de 6 mois, le démissionnaire a droit, en plus de ce qui est prévu ci-dessus, à une indemnité équivalente à 3 mois de traitement.

Par ailleurs, dans le même esprit, il est prévu de préserver les compétences et l'« employabilité » sur le marché du travail des membres de la Municipalité par des mesures de formation continue (au maximum CHF 5'000.- par Municipal), ainsi que de mesures de réinsertion, telles qu'évaluation de compétences et soutien à la recherche d'emploi.

Conclusion

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité propose au Conseil communal de prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL

vu Le préavis municipal n° 92 relatif au règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité pour la législature 2026-2031 ;

ouï le rapport de la commission des finances ;

considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour ;

d é c i d e

- I. - d'accepter le préavis municipal n° 92 relatif au règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité pour la législature 2026-2031 ;
- II. - d'accepter le règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité et son annexe

- III.
- de fixer les indemnités annuelles des membres de la municipalité pour la législature 2026 - 2031 comme suit :

Fixe annuel	Syndic : Municipaux :	CHF 80'952.- CHF 55'510.-
Vacations	Tarif horaire :	CHF 60.-
Débours	Syndic : Municipaux :	CHF 5'000.- CHF 4'200.-

- IV.
- d'accorder à la Municipalité des compléments au budget de fonctionnement 2026 représentant au total une augmentation de charges de CHF 57'700.- ;
- V.
- la situation financière de la Commune est dès lors arrêtée comme suit :

	CHF
Excédent de charges prévu au budget 2026	1'453'850.-
Charges supplémentaires selon préavis n° 92	57'700.-
Excédent de charges selon budget et crédits complémentaires	1'511'550.-

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :

Le Secrétaire :

C. Girod

L. Nizzola

Annexes :

- 1) Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité
- 2) Annexe au règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité
- 3) Annexe relative à la situation financière de la Commune

Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité

Préambule

Toute désignation de personne, de statut, de fonction ou de profession utilisée dans le présent document s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 1 - But et champ d'application

¹ Le présent règlement s'applique aux membres de la Municipalité et arrête les modalités de leur traitement et de leur prévoyance professionnelle.

Art. 2 - Nombre de membres

¹ La Municipalité est composée de sept membres, soit un Syndic et six Municipaux.

Art. 3 - Traitement

¹ Le traitement des membres de la Municipalité comprend une rémunération de base fixe complétée par des vacations, soit une rémunération variable pour le temps consacré à l'accomplissement de tâches non comprises dans la rémunération de base fixe.

² La rémunération de base fixe comprend :

- Les séances de Municipalité du lundi après-midi ;
- La préparation des dossiers de son dicastère (une heure par dossier) ;
- La préparation de l'ordre du jour avec les services et le Secrétariat municipal ;
- L'étude des dossiers présentés par les autres dicastères pour la séance de Municipalité ;
- Les rencontres avec le Bureau du Conseil ;
- Les conférences de presse en amont du conseil communal ;
- Les séances du Conseil communal ;
- Les assemblées des syndics du District ;
- La préparation des discours et de divers textes (présentation de la Commune, souhaits de bienvenue, etc.).

³ Les vacations concernent les autres tâches, à savoir notamment :

- Les réceptions et représentations communales ou récréatives (exemples : assemblée d'une association ou d'un club, manifestation culturelle, giron de jeunesse, partie officielle, etc.) ;
- Les séances avec les commissions du Conseil communal ;
- Les séances et travaux liés à la gestion d'un dicastère ;
- Les travaux et études liés à l'élaboration d'un projet spécifique ;
- Les séances entre Municipaux pour un sujet commun ;
- Les participations aux séances des commissions intercommunales ou cantonales non rémunérées ;
- Les rencontres avec d'autres municipalités pour traiter d'un sujet commun ;
- Les journées de formation ou d'informations.

⁴ La rémunération de base fixe ainsi que le taux horaire des vacations, présentés annexe, sont fixés par le Conseil communal, conformément à l'article 29 de la loi sur les communes.

Art. 4 - Indexation

¹ Le traitement des membres de la Municipalité est indexé à l'indice des prix à la consommation (IPC) de la même façon que pour le personnel de l'Administration communale.

Art. 5 - Allocations familiales

¹ Les membres de la Municipalité ont droit aux allocations familiales selon les dispositions légales en vigueur.

² Les membres de la Municipalité ont droit aux allocations familiales complémentaires dans la même mesure que le personnel communal.

Art. 6 - Assurance contre les accidents et la maladie

¹ Les membres de la Municipalité sont assurés contre les risques d'accidents et maladie professionnels et les accidents non professionnels conformément aux dispositions de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA). En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, le droit aux indemnités au sens de l'article 3 du présent règlement est garanti conformément au régime applicable au personnel communal.

Art. 7 - Prestations en cas d'incapacité pour autres motifs

¹ En cas de maternité, paternité, adoption, absences due à la qualité de proche aidant ou d'enfant malade, ou protection civile, service civil, service militaire ou d'avancement, les membres de la Municipalité ont droit aux indemnités au sens de l'article 3 du présent règlement dans la même mesure que le droit au traitement du personnel communal.

Art. 8 - Traitement en cas de décès

¹ Lors du décès d'un membre de la Municipalité, le droit au traitement est prolongé d'un mois, respectivement de deux mois si la durée de la fonction accomplie a été de plus de cinq ans, si le défunt laisse un conjoint ou un partenaire enregistré au sens de la loi fédérale sur le partenariat, ou des enfants de moins de 25 ans dont il avait la charge.

Art. 9 - Indemnité de remplacement

¹ Le membre de la Municipalité qui est désigné temporairement pour se charger d'affaires dont il n'a pas la charge d'ordinaire, en remplacement d'un autre membre de la Municipalité, est rémunéré par les vacations effectuées.

² Les remplacements ne donnent pas droit à une indemnité supplémentaire car le Municipal remplaçant est rémunéré par les vacations effectuées dans le cadre dudit remplacement.

Art. 10 - Suspension du salaire

¹ En cas de suspension du mandat prononcée par le Conseil d'Etat en vertu de l'art. 139b LC, le traitement du Municipal concerné est également suspendu.

² En cas de levée de la suspension, le droit au traitement est restauré.

Art. 11 - Mesure de réinsertion

¹ Le membre de la Municipalité peut bénéficier, en fin de mandat, ou à l'issue de ce dernier, de mesures destinées à maintenir ou développer son niveau « d'employabilité » sur le marché du travail. Ces mesures peuvent prendre la forme :

- a) d'une évaluation des compétences par un bureau spécialisé ;
- b) d'un soutien à la recherche d'emploi par un bureau spécialisé, lorsque la ou le membre de la Municipalité déclare ne pas vouloir renouveler son mandat politique, dans l'année qui précède la tenue des élections générales ;
- c) de mesures de formation continue ou de formation certifiante.

Art. 12 - Caisse de prévoyance

¹ Les membres de la Municipalité sont affiliés à une caisse de prévoyance reconnue conformément à la législation fédérale. Celle-ci est désignée en annexe.

² Les cotisations destinées à la prévoyance professionnelle du membre de la Municipalité sont prises en charge selon les statuts et règlements de la caisse de prévoyance dans la même mesure que le personnel communal.

³ Un Municipal ne peut pas déroger à l'assujettissement à la LPP ni prétendre à une compensation financière en lieu et place de la cotisation de l'employeur même si l'assujettissement n'est pas obligatoire (par exemple : moins de 25 ans ; retraités actifs).

Art. 13 - Représentations extérieures

¹ Les délégations des membres de la Municipalité au sein d'entités tierces publiques ou privées font partie du mandat politique.

² La Municipalité communique chaque année au Conseil communal la liste des activités des associations, ententes intercommunales, sociétés commerciales et conseils d'administration ou autres établissements de droit public ou privé au sein desquels elle délègue l'un ou l'autre de ses membres.

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 acquis au Syndic ou membre de la Municipalité, étant entendu que ce dernier n'est pas payé par des vacations.

Art. 14 - Frais liés à la fonction

¹ Les dépenses en lien avec l'exercice de la fonction font l'objet d'une indemnisation forfaitaire annuelle. Ce forfait inclut notamment les frais de représentation, les frais professionnels et les frais de déplacement. Sont exclues les représentations officielles de la Municipalité.

² Dans le cadre de leur activité de leur mandat, les membres de la Municipalité engagent des frais représentation ou d'entretien des relations publiques. Il est parfois impossible ou très difficile d'obtenir les justificatifs de ces frais de représentation et menues dépenses. Pour des raisons pratiques, les membres de la Municipalité peuvent recevoir une allocation forfaitaire annuelle pour frais (débours).

³ L'allocation forfaitaire pour frais couvre toutes les menues dépenses n'excédant pas CHF 50.- par événement, chaque dépense étant considérée comme un seul événement. Les diverses dépenses échelonnées dans le temps ne peuvent donc pas être additionnées, même si elles ont été occasionnées par une seule et même mission professionnelle (par exemple, lors d'un déplacement professionnel ; interdiction du cumul). Les bénéficiaires de l'allocation forfaitaire pour frais ne peuvent donc pas demander le remboursement des menues dépenses n'excédant pas CHF 50.-.

⁴ Sont en particulier des menues dépenses au sens du présent règlement complémentaire :

- Les invitations de partenaires publics à de modestes repas au restaurant ;
- Les invitations de partenaires publics à des repas à la maison, quel que soit le montant des frais, mais à l'exclusion d'un service traiteur ;
- Les cadeaux offerts à l'occasion d'invitations de relations publiques, tels des fleurs et des bouteilles ;
- Les collations (les dîners et les soupers pris lors de déplacement professionnels peuvent par contre faire l'objet d'une note de frais) ;
- Les pourboires ;
- Les appels téléphoniques professionnels à partir d'un appareil privé ;
- Les invitations et cadeaux faits à des membres du personnel ;
- Les contributions versées à des institutions, des associations, etc. ;
- Les dépenses accessoires sans quittance, faites pour et avec des relations publiques ;
- Les menues dépenses faites lors d'entretiens et de séances ;
- Les déplacements en tram, bus et taxi ;
- Les taxes de stationnement ;
- Les déplacements professionnels effectués avec le véhicule privé dans un rayon de 30 kilomètres autour de la Commune ; et
- Les frais de porteurs et de vestiaire.

⁵ Les montants de frais de représentation forfaitaires, présentés annexe, sont fixés par le Conseil communal, conformément à l'article 29 de la loi sur les communes.

⁶ Les présentes dispositions ainsi que les montants de frais de représentation forfaitaires font l'objet d'un règlement des remboursements de frais approuvé par l'Administration cantonale des impôts (ACI). Toute modification ou tout remplacement du règlement des remboursements de frais doit être préalablement soumis à l'ACI pour agrément.

Art. 15 - Formation

¹ Pendant la législature, le membre de la Municipalité a droit à une formation en lien avec le mandat politique au sein de l'exécutif communal et dont le coût, d'au maximum CHF 5'000.- par année, est pris en charge par la Commune. Ce montant est remboursé sur la base des dépenses effectives.

Art. 16 - Indemnité de départ

¹ Le membre de la Municipalité bénéficie d'une indemnité de fin de mandat, soumise aux charges sociales.

² Lorsqu'ils quittent leurs fonctions, les membres de la Municipalité reçoivent une indemnité de départ équivalente à 3 mois de traitement, versée sous forme de capital, après un mandat d'une législature au moins (soit 5 ans).

³ En cas de démission pour raisons graves de santé entraînant une incapacité de travail de plus de 6 mois, le démissionnaire a droit, en plus de ce qui est prévu ci-dessus, à une indemnité équivalente à 3 mois de traitement.

⁴ Le mois de traitement correspond à un douzième du traitement individuel annuel total (base fixe et vacations) de l'année précédente.

⁵ L'indemnité de fin de mandat au sens de l'alinéa 2 ci-dessus n'est pas versée en cas de départ à la suite d'une suspension ou d'une révocation, au sens de la LC.

CHAPITRE II – Dispositions finales

Art. 17 – Entrée en vigueur

¹ La Municipalité est chargée de l'exécution du règlement.

² La date de son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2026, sous réserve d'adoption par le Conseil communal et d'approbation par le chef du département concerné. L'article 94 al. 2 de la loi du 28 février 1956 sur les communes est réservé.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 23 février 2026.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :

Le Secrétaire :

C. Girod

L. Nizzola

Adopté par le Conseil communal de Gland dans séance du 7 mai 2026.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président :

La Secrétaire :

S. Freuler

K. Teixeira Ferreira

**Annexe au règlement concernant le
traitement et la prévoyance
professionnelle des membres de la
Municipalité**

Préambule

L'annexe au règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité fixe les montants variables dont les principes sont arrêtés dans ledit règlement.

La numérotation des articles fait référence aux articles du règlement.

Complément à l'art. 3 - Traitement

La rémunération de base fixe ainsi que le taux horaire des vacations pour la législature 2025-2031 sont comme suit :

Fixe annuel	Syndic : Municipaux :	CHF 80'952.- CHF 55'510.-
Vacations	Tarif horaire :	CHF 60.-

Complément à l'art. 15 - Caisse de prévoyance

Les membres de la Municipalité sont affiliés à la Caisse intercommunale de pensions (CIP) conformément au régime applicable au personnel communal.

Complément à l'art. 17 - Frais liés à la fonction

Les indemnisations forfaitaires pour la législature 2025-2031 s'élèvent à :

Débours	Syndic : Municipaux :	CHF 5'000.- CHF 4'200.-
----------------	--------------------------	----------------------------

Les montants de frais de représentation forfaitaires font l'objet d'un règlement des remboursements de frais approuvé par l'Administration cantonale des impôts (ACI). Toute modification ou tout remplacement du règlement des remboursements de frais doit être préalablement soumis à l'ACI pour agrément.

Préavis n° : 92 / 2026 Montant : CHF (TTC) 0.00

Préavis municipal n°92 relatif au règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité pour la législature 2026-2031

Estimation des revenus et charges de fonctionnement annuelles				CHF
- Charges d'exploitation additionnelles annuelles (année complète, dès 2027) :				155'300.00
- Charges d'exploitation additionnelles pour l'année 2026 (6 mois) :				75'700.00
Total annuel net				155'300.00
Situation financière				CHF
Plafond en matière d'endettement et de risques pour cautionnements				175'000'000.00
Valeur des cautionnements à risque à ce jour (valeur nominale pour mémoire : CHF 6'720'747.-)				0.00
Quote-part à l'endettement d'ententes inter-communales				217'992.25
Endettement à ce jour	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025 (Provisoire)	
Endettement au bilan				
Engagements courants	4'412'560.06	5'337'035.46	5'954'860.92	
Passifs transitoires	4'268'648.71	2'168'001.62	756'806.28	
Emprunts à court et long terme	92'000'000.00	106'000'000.00	129'000'000.00	
Total endettement au bilan	100'681'208.77	113'505'037.08	135'711'667.20	
Engagements hors bilan				
Préavis en cours acceptés par le Conseil communal (hors investissements du patrimoine financier et part du patrimoine administratif financé par des taxes affectées)			128'373'369.52	
Travaux facturés et payés à ce jour			-81'853'361.60	
Total engagements hors bilan			46'520'007.92	
Total endettement brut				182'231'675.12
Déduction des actifs du patrimoine financier et de la part du patrimoine administratif financé par des taxes affectées				
Disponibilités de la bourse à ce jour				2'629'046.21
Débiteurs et comptes courants à ce jour				8'729'062.40
Placements du patrimoine financier à ce jour				39'422'301.48
Actifs transitoires à ce jour				1'046'317.19
Part du patrimoine administratif financé par des taxes affectées à ce jour				17'489'105.79
Solde disponible à ce jour				61'866'165.70
Préavis faisant l'objet de la présente demande de crédit d'investissement				0.00
Autres préavis relatifs à une demande de crédit d'investissement en cours				
Préavis municipal n° 93 relatif à la demande de crédit d'investissement pour la rénovation de la place de jeux du Ruttet et l'agrandissement du DDP n° 657			665'000.00	
Total des préavis relatifs à une demande de crédit d'investissement en cours			665'000.00	
Solde disponible à ce jour compte tenu de tous les préavis relatifs à une demande de crédit d'investissement en cours				61'201'165.70