

Rapport de la Commission des finances

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

Gland, le 8 juin 2026

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

La Commission des finances (ci-après : COFIN), composée de :

M.	Nicolas Pellet	PLR, 1 ^{er} membre
M.	Jérôme Frachebourg	GDG, rapporteur
M.	Sébastien Bertherin	GDG
M.	Alain Bringolf	GDG
Mme	Angelita Galvez	PS-Les Verts-e-s
Mme	Iulica Gorgoni	PS-Les Verts-e-s
M.	Jean-Daniel Guillod	UDC
M.	Evan Lock	GDG
M.	Rasul Mawjee	PLR

s'est réunie les 23 et 30 mars, 20 et 23 avril, 13 mai, 1^{er} et 8 juin 2026.

Excusé-e-s

Le 23 mars 2026 : Iulica Gorgoni.

Le 30 mars 2026 : -.

Le 20 avril 2026 : Alain Bringolf

Le 23 avril 2026 : Sébastien Bertherin et Jean-Daniel Guillod

Le 13 mai 2026 : Sébastien Bertherin

Le 1^{er} juin 2026 : Sébastien Bertherin

Remerciements

Les membres de la COFIN remercient Madame Christine Girod-Baumgartner, Syndique, et Messieurs Gilles Davoine, Municipal, et Julien Ménoret, Chef du Service des finances, de l'économie et des sports, pour la qualité des informations fournies dans le cadre des réponses écrites à leurs questions ainsi que lors des séances du 30 mars et du 23 avril 2026.

Cadre légal général

Selon les dispositions de l'art. 29 al. 1 LC et de l'art. 16 al. 14 de son règlement, le Conseil communal fixe 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 a privilégié 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 propose un règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité dans le but d'en pérenniser les grands principes. 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'État 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. Cependant, les communes demeurent tenues de respecter le droit fédéral en vigueur, en particulier les dispositions applicables en matière d'assurances sociales. Enfin, ce règlement ne fait pas l'objet d'une approbation par le Canton. Il demeure sous la compétence communale.

Préambule

La principale nouveauté du préavis consiste en la soumission par la Municipalité au Conseil communal d'un règlement « *concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité* ». La COFIN est favorable à un tel dispositif réglementaire qui permet de pérenniser les grands principes de la rémunération et des prestations sociales.

La COFIN constate que les propositions de la Municipalité comportent de nombreux avantages nouveaux pour cette dernière :

- augmentation de la rémunération fixe ;
- augmentation du tarif horaire des vacances ;
- indexation des traitements à l'Indice des prix à la consommation (IPC) ;
- assurance contre les accidents et la maladie ;
- traitement en cas de décès ;
- financement de mesures de réinsertion ;
- prise en charge des cotisations destinées à la prévoyance professionnelle ;
- financement de formation en lien avec le mandat politique

La COFIN estime que les prestations susmentionnées vont de pair avec la professionnalisation toujours croissante de la fonction de membre de la Municipalité.

Mode de traitement

Ainsi qu'indiqué dans le préavis, deux modes de traitement sont possibles :

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

A noter que le règlement-type de la DGAIC cite en exemple un mode de traitement analogue à celui du chiffre 2 ci-dessus (pas de système de vacances). Il laisse cependant les municipalités libres d'en prévoir d'autres.

La Municipalité indique pour sa part préférer le premier mode de traitement qui est celui pratiqué actuellement car le second « *n'encourage pas le dynamisme et peut générer un certain abstentionnisme* ».

Il est intéressant de constater qu'historiquement la fonction de municipal était une fonction accessoire. Les membres de la municipalité exerçaient en effet une activité professionnelle principale, la charge communale étant accomplie à côté, le soir ou le week-end. Les vacances constituaient dès lors une rémunération à l'acte. Les « *vacations* » (du latin *vacans* : temps libre) étaient une rétribution versée pour des heures consacrées à la charge de municipal et prises sur les loisirs ou le travail principal. Avec la professionnalisation de la fonction, qui ne peut plus être considérée comme une

activité accessoire dans les grandes communes, la part du traitement fixe a pris toujours plus d'importance en comparaison des vacances. Ainsi, les grandes communes ne versent en grande majorité qu'un traitement fixe à leur municipalité.

Dance contexte, la COFIN estime que le système pratiqué jusqu'à ce jour et proposé par la Municipalité pour la prochaine législature est compliqué et peu transparent. Il est en effet difficile de se faire une idée de la rémunération totale touchée par chaque membre de la Municipalité. Les vacances sont en effet « noyées » dans le compte 01200.3000.00 « Salaires des autorités et commissions » au même titre que la rémunération fixe. De plus, la distinction entre les activités comprises dans la rémunération de base fixe et celles étant indemnisées sous forme de vacances n'est pas des plus aisées (page 7 du préavis et art. 3 al. 2 et 3 de la proposition de Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité).

En outre certaines des activités considérées à ce jour comme des vacances relèvent pour la COFIN de l'activité normale de base d'un municipal et de la gestion d'un dicastère et devraient être incluses dans la rémunération fixe, par exemple :

- 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.

Outre la détermination de ce qu'est une vacation ou pas (quid par exemple des « réceptions et représentations communales ou récréatives » mentionnées à l'art. 3 al. 3 de la proposition de règlement ?) se pose la question d'une validation formelle du bien-fondé de ces heures de vacation et du contrôle de ces heures de vacances, ceci dans un souci de transparence tant pour le Conseil communal que pour la population.

La Municipalité a répondu à la COFIN comme suit à ce propos : « *Les vacances sont compilées mensuellement par le Service des finances qui contrôle qu'il n'y a pas de doublon, d'erreur de date ou de report. Toutefois, il n'y a pas contrôle formel du bien-fondé des vacances. Les paiements sont libérés par le Municipal et le Chef de service en charge des finances.* ».

La COFIN s'est également étonnée de la grande différence des heures de vacation entre les différents membres de la Municipalité. La fourchette de ces heures de vacances s'étend en effet pour l'année 2025 de 550 à 1'097 par membre de la Municipalité. La part des vacances dans la rémunération totale peut aller ainsi de 34,92 % jusqu'à 50,24% en fonction du municipal concerné Ces chiffres amènent la COFIN à se poser la question de la répartition des charges de travail entre les différents dicastères et/ou de l'engagement respectif des membres de la Municipalité.

Sur le plan budgétaire, le système actuel se solde également par un dépassement régulier au fil des années du compte 01200.3000.00 « Salaires des autorités et commissions » (voir tableau ci-dessous). Ce dépassement résulte uniquement de la sous-budgétisation systématique des vacances.

Année	Budget	Comptes	Dépassement
2022	588'000.-	630'768.-	42'768.- (7.27%)
2023	588'000.-	630'648.-	42'648.- (7.25%)
2024	613'000.-	628'653.-	15'653.- (2.55%)
2025	613'000.-	662'368.-	49'368.- (8.05%)

Enfin, il ressort du comparatif avec 13 autres grandes communes (Aigle, Blonay-Saint-Légier, Ecublens, La Tour-de-Peilz, Lutry, Montreux, Morges, Nyon, Payerne, Prilly, Pully, Renens, Vevey), remis par la Municipalité à la COFIN que seule celle d'Ecublens semble pratiquer un tel système mixte entre traitement fixe et vacances.

Au vu de ce qui précède, la COFIN était favorable à la suppression du système des vacances en faveur d'un traitement uniquement fixe, étant précisé que le but de la COFIN n'était pas de baisser la rémunération globale de la Municipalité mais de mettre en place un système plus transparent et mieux

adapté à la réalité professionnelle actuelle. La COFIN souhaitait également mieux sécuriser le budget en évitant les dépassements systématiques.

Après avoir entendu les arguments de la Municipalité lors de sa séance du 23 avril 2026 et notamment l'attachement de cette dernière au système actuel (voir lettre du 4 mai 2026 adressée à la COFIN par la Municipalité figurant en annexe), la COFIN propose de maintenir un système mixte entre traitement fixe et vacances avec les deux objectifs suivants :

- ajustement de la part des vacances dans la rémunération globale selon une répartition 80%-20% ;
- plafonnement du montant des vacances par le biais de la fixation d'une enveloppe globale des indemnités non dépassable.

La COFIN estime que ces adaptations constituent un compromis responsable entre la position de la Municipalité et la position de base de la COFIN.

Montant actuel de la rémunération

Comme déjà mentionné, le système actuel ne permet que difficilement de se rendre compte de la rémunération exacte des membres de la Municipalité. A titre d'éclairage pour le Conseil communal, la Cofin s'est livrée aux calculs qui suivent.

La rémunération actuelle se compose d'un montant annuel fixe de CHF 75'833.33 pour la Syndique et de CHF 52'000.- pour les autres membres de la Municipalité.

Viennent s'ajouter à ce montant une indemnité forfaitaire annuelle pour les dépenses en lien avec la fonction (« *Débours* ») de CHF 5'000.- pour la Syndique et de CHF 4'200.- pour les autres membres de la Municipalité ainsi que le remboursement des vacances au tarif horaire de CHF 50.-.

Le chiffrage de ces activités de vacances n'est pas aisé à la simple lecture des comptes ou du budget. En effet, il faut procéder par soustraction à l'intérieur du compte 01200.3000.00 « *Salaires des autorités et commissions* ». Le budget 2025 prévoit un montant de CHF 613'000 pour ce compte (CHF 630'000.- pour le budget 2026), ce qui donne lieu au calcul suivant :

Traitement fixe syndique	CHF 75'833.33
Traitement fixe autres membres (CHF 52'000 x 6)	CHF 312'000.00
Total traitement fixe	CHF 387'833.33

Par différence, on obtient le budget annuel pour les vacances :

Budget 2025	CHF 613'000.-
./. Traitements fixes	CHF 387'833.33
Vacations	CHF 225'166.67 8 (CHF :32'166.67 par Municipal)

Il ressort des documents mis à la disposition de la COFIN par la Municipalité que les vacances réelles pour l'année 2025 se montent à CHF 274'535.00 (CHF 39'219.29 en moyenne par membre de la Municipalité), soit un dépassement de CHF 49'368.33. A noter que l'absence momentanée d'un secrétaire municipal a pu entraîner une augmentation de la charge de travail de la Municipalité et par conséquent du volume des vacances

Ainsi, le traitement 2025 moyen pour les membres de la Municipalité se présente comme suit :

	<i>Syndique (80 %)</i>	<i>Équivalent 100%</i>	<i>Membre (60 %)</i>	<i>Équivalent 100%</i>
Traitement fixe	CHF 75'833.33	CHF 94'791.66	CHF 52'000.-	CHF 86'666.67
Vacations	CHF 39'219.29	CHF 49'024.11	CHF 39'219.29	CHF 65'365.48
Total	CHF 115'052.62	CHF 143'815.78	CHF 91'219.29	CHF 152'032.15
Débours	CHF 5'000.-	CHF 6'250.-	CHF 4'200.-	CHF 7'000.-
Total	CHF 120'052.62	CHF 150'065.78	CHF 95'419.29	CHF 159'032.15

A noter que les traitements ci-dessus ont été calculés sur la base d'un montant moyen de CHF 39'219.29 de vacances par municipal. En réalité, il existe une grande disparité du nombre d'heures de vacation entre les membres de la municipalité. De ce fait, le traitement réel d'un municipal en 2025 varie de 83'737.50 à CHF 108'700.-, ce qui représente un traitement moyen de CHF 95'419.29. Le traitement de la syndique s'élève quant à lui à CHF 135'683.33.

Enfin, les membre de la Municipalité conservent également pour eux les jetons de présence qu'ils touchent pour leurs activités de représentation (voir ci-après).

Représentations extérieures

Le projet de règlement soumis par la Municipalité pérennise le système actuel et prévoit en son art. 13 al. 3 que « *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 vacances* ».

La Municipalité a fourni à la COFIN la liste de ces représentations :

- Sociétés anonymes/fondations versant des jetons de présence pour le conseil d'administration/conseil de fondation (NB : aucun tantième n'est versé) :
 - SAPAN ;
 - SADEC ;
 - SEIC ;
 - Fondation La Côte CMS.
- Associations intercommunales versant des jetons de présence pour le Comité directeur et le Conseil intercommunal :
 - SDIS Gland-Serine ;
 - RAT.
- Associations intercommunales versant des jetons de présence pour le Comité directeur mais pas pour le Conseil intercommunal (rémunération via les vacances des communes) :
 - Région de Nyon ;
 - Protection civil, ORPC ;
 - APEC ;
 - ARAS ;
 - Clinique dentaire.

La COFIN a également demandé à la Municipalité le montant total annuel que représentaient ces jetons de présence pour l'ensemble des membres de la Municipalité. Sa réponse a été la suivante : « *La Municipalité ne dispose pas de ces éléments, les municipaux étant rémunérés de manière séparée, tout comme d'ailleurs le sont les conseillers communaux lorsqu'ils vont à une séance du SDIS, de l'APEC ou autres* ».

Par ailleurs, il ressort du comparatif précité avec 13 grandes communes (Aigle, Blonay-Saint-Légier, Ecublens, La Tour-de-Peilz, Lutry, Montreux, Morges, Nyon, Payerne, Prilly, Pully, Renens, Vevey),

remis par la Municipalité à la COFIN que les membres des municipalités rétrocèdent tous, sauf ceux d'Ecublens et Lutry, les jetons de présence qu'ils touchent.

Informations diverses

Les informations suivantes ont été obtenues de la Municipalité aux questions posées par la COFIN. Les réponses de la Municipalité figurent en caractères italiques.

- Aux articles 6 « Assurance contre les accidents et la maladie » et 7 « Prestations en cas d'incapacités pour d'autres motifs » du Règlement, il est renvoyé aux « indemnités au sens de l'article 3 du présent règlement ». Ce renvoi ne concerne-t-il que la rémunération fixe ou la rémunération fixe additionnée des vacances ?

Les deux, soit, le traitement fixe additionné des vacances. Il convient de noter que ceci n'est pas à choix, tout comme pour la LPP, c'est le salaire AVS, qui fait foi.

- Aux articles 6 « Assurance contre les accidents et la maladie » et 7 « Prestations en cas d'incapacités pour d'autres motifs » du Règlement, il est renvoyé au régime applicable au personnel communal. Que prévoit le Règlement du personnel communal à ce propos ?

Le Règlement du personnel communal se trouve sur le site internet de la commune <https://www.gland.ch/ma-ville/reglements-communaux>

Les articles 56, 57 et 60 sont applicables. En bref, le traitement est payé à 100% pendant 2 ans en cas de maladie ou d'accident.

- A l'article 8 du Règlement « Traitement en cas de décès », il est fait allusion à la prolongation d'un mois du « droit au traitement ». Que faut-il entendre par « traitement » ? S'agit-il uniquement de la rémunération fixe ou du traitement tel que défini à l'article 16 alinéa 4 ?

Les deux, le traitement fixe additionné des vacances. Comme mentionné ci-dessous, pour toutes les assurances sociales (AVS, LPP, LAA, IJM, etc), le salaire AVS fait foi.

- Concernant l'article 11 « Mesure de réinsertion », ne faudrait-il pas définir un montant maximum en fonction de la durée du mandat et/ou de l'âge du municipal ? Ne faudrait-il pas fixer une durée maximale pour le soutien ? Un objectif de résultat, par exemple la prise d'un nouveau travail fixe ou temporaire, ne devrait-il pas être fixé ?

Un seul cas de restriction pourrait s'appliquer : un municipal qui a atteint l'âge légal de la retraite ne devrait pas bénéficier de mesures de réinsertion. Pour tous les autres cas, nous ne voyons pas la nécessité de restreindre les mesures de réinsertion.

L'objectif attendu implicitement est de trouver un travail et les mesures de réinsertion s'arrêtent naturellement lorsque le municipal trouve un travail.

- Concernant l'article 15 « Formation », le montant annuel cumulé équivaut à CHF 25'000.- par législature. Ne vaudrait-il pas mieux fixer un montant maximum par législature qui pourrait être inférieur ?

C'est une possibilité, mais c'est ensuite compliqué de mettre un montant au budget. Une division par année apparaît plus adaptée.

- Qu'en est-il des frais de formation si le municipal quitte la Municipalité en cours de formation. Doit-il rembourser quelque chose ?

Oui, en cas de formations conséquentes, une convention est établie et comprend une clause de remboursement en cas de départ anticipé.

- A l'instar de ce qui se fait dans le privé, une convention de formation sera-t-elle signée s'il s'agit de formations importantes ?

Oui, en cas de formations conséquentes, une convention est établie et comprend une clause de remboursement en cas de départ anticipé.

- Concernant l'indemnité de départ (art. 16), la Municipalité argumentait de la manière suivante dans le préavis 94/2021 : « *Bien que l'acceptation d'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 ne juge pas pertinent d'octroyer une telle indemnité, car telle n'est pas vraiment la pratique dans les communes vaudoises et de moins en moins la pratique dans le secteur privé.* ».

Cette approche est radicalement opposée à celle du présent préavis. Comment s'explique ce revirement ?

La Municipalité se rend compte que c'est de plus en plus la pratique dans les communes vaudoises et que cela est recommandé par le Canton via le règlement type. Toutefois, ce règlement-modèle cantonal préconise une indemnité de départ progressive, ce qui rémunère la longévité dans la fonction. La Municipalité de Gland s'est distancée du modèle et de la position du Canton en proposant un montant fixe qui a une vocation de mesure de réinsertion professionnelle en assurant un revenu couvrant une période de 3 mois.

Vœu

Afin que le montant des vacances apparaisse clairement dans les comptes dans le compte la COFIN émet le souhait que le compte 01200.3000.00 « *Salaires des autorités et commissions* » soit scindé en deux rubriques distinctes séparant la rémunération fixe des vacances.

Amendements du règlement

La COFIN propose plusieurs amendements du règlement soumis par la Municipalité **dans l'annexe 3 jointe au présent rapport**, dont notamment l'introduction de deux nouveaux articles (art. 4 et 5). Ces nouveaux articles entraînent un changement de la numérotation des articles suivants. Les amendements y sont signalés **en rouge**.

Les principaux amendements sont commentés ci-après.

Article 3 – Traitement

Le nouveau texte a été repris du règlement-type de la Direction des affaires communales et droits politiques de l'État de Vaud de novembre 2025 (art. 3).

Article 4 – Enveloppe globale (nouveau)

Le nouveau texte a été repris du règlement-type de la Direction des affaires communales et droits politiques de l'État de Vaud (art. 4 al. 1).

Article 5 – Répartition de l'enveloppe globale (nouveau)

Le nouvel alinéa 1 fixe la répartition de l'enveloppe globale décidée par le Conseil communal entre rémunération fixe et vacances.

Le nouvel alinéa 2 ancre le principe du non-dépassement de la part de la rémunération consacrées aux vacances.

Les activités listées aux alinéas 3 et 4, correspondant aux alinéas 2 et 3 du règlement proposé par la Municipalité, ont été réparties différemment entre rémunération de base et vacances. Plusieurs activités considérées comme des vacances ont ainsi été intégrées dans le traitement de base. La COFIN estime qu'elles font partie des activités de base de la gestion d'un dicastère dans le cadre d'une activité professionnelle exercée à 60/80 %. De ce fait, elles sont intégrées à la rémunération fixe.

Le nouvel alinéa 5 octroie au Conseil communal la compétence de fixer la répartition de l'enveloppe globale, la rémunération fixe ainsi que le taux horaire des vacances.

Article 11- Indemnité de remplacement

Un nouvel alinéa 3 a été ajouté pour prévoir la possibilité du dépassement de l'enveloppe des vacances en cas de remplacement d'un membre de la Municipalité.

Article 13 – Mesures de réinsertion

Un « s » a été ajouté au mot « mesure » dans le titre de l'article.

Article 17 – Formation

Un nouvel alinéa 2 a été ajouté pour prévoir, en cas de formation conséquente, l'établissement d'une convention de formation avec une clause de remboursement en cas de départ anticipé.

Article 18 – Indemnité de départ

Un renvoi plus précis à l'alinéa précédent a été ajouté.

Article 19 - Entrée en vigueur

Cet amendement a été demandé par la Municipalité, le règlement type cantonal comportant une erreur qui a été reprise dans la proposition de règlement de la Municipalité. En effet, le Département ne doit pas approuver pas le règlement.

Amendements de l'annexe au règlement

La COFIN propose plusieurs amendements à l'annexe au règlement soumise par la Municipalité **dans l'annexe 4 jointe au présent rapport** qui appellent les commentaires qui suivent.

Enveloppe globale

Le montant de l'enveloppe globale est le montant prévu au budget 2026 accepté par le Conseil communal pour le compte 01200.3000.00 « Salaires des autorités et commissions », soit CHF 630'000.-

Répartition de l'enveloppe globale

La répartition entre rémunération fixe et vacances s'est faite selon la clé de répartition 80%/20%.

Rémunération fixe

La COFIN s'est basée sur les données suivantes pour ce calcul :

- taux d'activité syndic : 80% (base = préavis 92) ;
- taux d'activité municipal : 60 % (base = préavis 92) ;
- total des taux d'activités : 4,4 ETP (0.8 + (6 x 0.6) ;
- traitement 1 ETP à 100% = CHF 114'500.- (CHF 503'800.- / 4,4 ETP) ;
- traitement fixe syndic = CHF 114'500.- x 0.8 = **CHF 91'600.-** ;
- traitement fixe municipal = CHF 114'500.- x 0.6 = **CHF 68'700.-**.

Ce qui donne à titre de comparaison le tableau récapitulatif suivant :

	<i>Traitement fixe actuel</i>	<i>Préavis 92</i>	<i>Proposition COFIN</i>
<i>Syndic</i>	CHF 75'833.35	CHF 80'952.-	CHF 91'600.-
<i>Municipal</i>	CHF 52'000.-	CHF 55'510.-	CHF 68'700.-
<i>Total</i>	CHF 387'833.35	CHF 414'012.-	CHF 503'800.-

Tarif horaire des vacances

La COFIN est favorable à l'augmentation du taux horaire des vacances de CHF 50.- à CHF 60.- ; étant entendu que l'enveloppe consacrée aux vacances et fixée par le Conseil communal ne saurait être dépassée.

Appréciation

La COFIN est d'avis qu'un système basé sur un mixte traitement fixe-vacations a de moins en moins sa place pour un engagement de plus en plus professionnalisé (taux d'activité entre 60 % et 80 %) et de moins en moins milicien. Elle considère également qu'un bon nombre des activités rémunérées actuellement à titre de vacances devraient faire partie de la rémunération fixe car faisant de la gestion de base d'un dicastère.

Par ailleurs, au vu des dépassements répétés au fil des années du compte 01200.3000.00 « *Salaires des autorités et commissions* », elle préconise de plafonner l'enveloppe consacrée aux vacances.

Tenant compte de l'attachement de la Municipalité au système actuel, elle propose un compromis responsable entre le système actuel et la position de base de la COFIN qui consistait en un système basé uniquement sur un traitement fixe à l'instar de ce que pratiquent la grande majorité des communes importantes du canton.

Conclusions

Fondée sur ce qui précède, la Commission des finances recommande, à l'unanimité de ses membres, d'accepter les conclusions du préavis municipal n° 92 et de prendre les décisions suivantes :

- I. d'accepter le préavis municipal n° 92 amendé 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 amendé concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité et son annexe tels qu'amendés ;
- III. de fixer l'enveloppe globale des indemnités et sa répartition comme suit :

Enveloppe globale	CHF 630'000.-
Enveloppe rémunération fixe	CHF 503'800.-
Enveloppe vacances	CHF 126'200.-

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

Fixe annuel	Syndic : Municipaux :	CHF 91'600.- CHF 68'700.-
Vacations	Tarif horaire :	CHF 60.-
Débours	Syndic : Municipaux :	CHF 5'000.- CHF 4'200.-

- V. d'accorder à la Municipalité les compléments au budget de fonctionnement 2026 et d'arrêter la situation financière de la Commune tels que résultant des amendements proposés.

Annexes :

1. Règlement-type de la Direction des affaires communales et droits politiques de l'État de Vaud de novembre 2025
2. Lettre de la Municipalité à la COFIN du 4 mai 2026
3. Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité amendé
4. Annexe au Règlement concernant le traitement et la prévoyance professionnelle des membres de la Municipalité amendée

Signatures des membres de la Commission des finances

Nicola Pellet 1 ^{er} membre	Jérôme Frachebourg Rapporteur	Sébastien Bertherin Membre
Alain Bringolf Membre	Angelita Galvez Membre	Iulica Gorgoni Membre
Jean-Daniel Guillod Membre	Evan Lock Membre	Rasul Mawjee Membre

COMMUNE DE

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

Règlement-type à l'attention des communes vaudoises

***Direction des affaires communales et droits politiques,
mars 2026***

Préambule :

Le présent document constitue un **modèle de règlement** que la DGAIC met à disposition des communes afin de les aider dans leur travail. Il s'agit ainsi d'un exemple de rédaction, inspiré de certaines pratiques communales, et d'une base de travail qui n'a aucun caractère obligatoire. En effet, chaque commune reste libre d'en reprendre tout ou partie, de modifier les formulations, de supprimer ou d'ajouter des articles, et d'adapter la structure selon ses propres pratiques.

Les communes qui souhaiteraient soumettre leur projet à un examen informel de la part de la DGAIC sont priées de bien vouloir lui remettre le texte sur un fichier Word dans lequel apparaissent les modifications apportées.

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 XX membres soit un Syndic et XX Municipaux.

Art. 3 - Traitement

¹ Le traitement des membres de la Municipalité est fixé par le Conseil communal, conformément à l'article 29 de la loi sur les communes.

Art. 4 – Enveloppe globale

¹ Le Conseil communal fixe le montant de l'enveloppe globale des indemnités¹.

² Elle est réputée équivalente à une enveloppe maximale de xxx % de postes (xx EPT) correspondant à une indemnité de référence de maximum xxx % pour la ou le syndic et de maximum xxx % pour chacun des municipaux.

Art. 5 - Répartition de l'enveloppe financière globale

¹ La Municipalité décide de la répartition entre ses membres de l'enveloppe financière globale attribuée par le Conseil communal

Art. 6 – Montant de base

¹ Le traitement de base est l'indemnité que perçoit un membre de la Municipalité pour un taux d'activité de 100 % pendant une année.

² Les indemnités sont arrêtées proportionnellement au taux d'activité arrêté pour chaque membre de la Municipalité lors de la répartition des dicastères.

³ Le traitement de base correspond à 100 % du traitement le plus élevé prévu par l'échelle des traitements du personnel communal.

Art. 7 - 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. 8 – Allocations familiales

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

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

¹ Ce mode de rétribution est un exemple. Bien entendu, les communes restent libres d'en prévoir d'autres, par exemple une rétribution fixe pour les séances de municipalité et un tarif horaire pour les activités annexes sans enveloppe globale.

Art. 9 - Assurance contre les accidents et la maladie ²

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 5 du présent règlement est garanti conformément au régime applicable au personnel communal.

Art. 10 - 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 5 du présent règlement dans la même mesure que le droit au traitement du personnel communal.

Art. 11 – 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. 12 – Indemnité de remplacement

¹ Le membre de la Municipalité qui, pendant plus de xx jours consécutifs, est désigné temporairement pour se charger d'affaires dont il n'a pas la charge d'ordinaire a droit, prorata temporis et dès et y compris le xx jour, à une indemnité dont le montant est calculé comme suit

Art. 13 - 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. 14 – Mesure de réinsertion

¹ La ou 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. 15 – Caisse de prévoyance

¹ Les membres de la Municipalité sont affiliés à une caisse de prévoyance reconnue conformément à la législation fédérale.

² Autre variante possible :

En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, les membres de la Municipalité ont droit :

- a) à leur traitement entier pendant xxx mois d'absence au cours de la première année d'activité ;*
- b) à leur traitement entier pendant xxx mois d'absence dès la deuxième année.*

² Les cotisations destinées à la prévoyance professionnelle du membre de la Municipalité sont prises en charge par celui-ci, à raison d'un tiers. Les deux tiers restants sont pris en charge par la Commune.

Art. 16 – 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 versés intégralement à la caisse communale³.

Les membres de la Municipalités reçoivent, pour chaque année d'activité et suivant le mandat, une indemnité soumise aux charges sociales et dont le montant est fixé comme suit :

- CHF xxxxx pour la présidence d'un comité de direction
- CHF xx pour la participation en qualité de membre d'un comité de direction
- CHF xxx pour la présidence d'un conseil
- CHF pour la participation en qualité de membre d'un conseil....

Art. 17 – Frais liés à la fonction

¹ Les dépenses en lien avec l'exercice de la fonction font l'objet d'une indemnisation forfaitaire annuelle⁴. 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 Cette indemnisation forfaitaire s'élève à :

- Syndic : CHF xxxx
- Municipaux : CHF xxxx

Art. 18 – Formation

¹ Pendant la législature, la ou 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 (mais au maximum CHF xxxx par législature et non cumulable) est pris en charge par la Commune. Ce montant est remboursé sur la base des dépenses effectives.

³ Il est rappelé ici que ces délégations sont exécutées en plus du pourcentage dévolu au municipal concerné.

⁴ Certaines communes indemnisent sur la base de pièces justificatives ou de kilomètres parcourus. Il est donc possible de modifier dans le sens suivant : *Les dépenses en lien avec l'exercice de la fonction sont remboursés sur la base de justificatifs de la manière suivante : 1° Frais de déplacement en véhicule privé 70 cts/km, 2° Forfait transports publiques, 3° Véhicule privé pour les déplacements effectués dans le cadre du mandat, 4° Frais de téléphone de Frs XXX.-, 5° Tarif horaire Frs XX.-, Etc....*

Art. 19 – Indemnité de départ⁵

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

² Lorsqu'elles ou ils quittent leurs fonctions, les membres de la Municipalité reçoivent une indemnité de départ, versée sous forme de capital, de :

- a) après 1 à 4 ans de fonction : indemnité équivalant à xxx de traitement ;
- b) après 5 à 9 ans de fonction : indemnité équivalant à xxxx de traitement ;
- c) dès 10 ans de fonction : indemnité équivalant à xxxx de traitement.

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

⁴ 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. 20 - Abrogation

¹ Le présent règlement abroge le règlement adopté par le conseil en date du...

21– Entrée en vigueur

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

² Elle fixe la date de son entrée en vigueur après adoption par le Conseil communal / général.

Adopté par la municipalité dans sa séance du ...

Le Syndic

Le Secrétaire municipal

Adopté par le conseil communal/général de ... dans sa séance du

Le Président

Le Secrétaire

⁵ Il est possible de ne pas prévoir une indemnité de fin de mandat et d'introduire un régime pour l'assurance chômage avec les déductions y relatives, par exemple : « Les membres de la municipalité sont soumis à l'assurance chômage. Les cotisations destinées à financer l'assurance-chômage du membre de la Municipalité sont prises en charge par celui-ci, à raison d'un 1.1%. La commune prend à sa charge 1.1% également. »

Aux membres de la commission des
finances du Conseil communal

V/Réf :
N/réf. :102.1 LN

Gland, le 4 mai 2026

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

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les membres de la Commission des finances,

À la suite de l'audition du 23 avril 2026 de Madame Christine Girod, Syndique, et de Monsieur Gilles Davoine, Municipal, au sujet du préavis en objet, la Municipalité, dans son ensemble, souhaite réitérer clairement sa position.

Elle confirme son attachement au modèle combinant un traitement fixe et des vacances, tel que proposé dans le préavis, et prend acte de la préférence exprimée par votre commission en faveur d'un système composé uniquement d'un traitement fixe.

La Municipalité considère néanmoins que le modèle proposé dans le préavis est le plus adapté à la réalité du mandat exécutif glandois. Il permet de tenir compte de la variabilité des charges de travail selon les dicastères et les périodes, tout en encourageant l'implication des membres de l'Exécutif. À ses yeux, un système composé uniquement d'un traitement fixe ne refléterait pas de manière satisfaisante cette réalité.

Dans ce contexte, elle maintient sa proposition et vous invite à soutenir les conclusions du préavis.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les membres de la Commission des finances, l'expression de notre considération distinguée.

Signé le 4 mai 2026 par :

Signature

Mme Christine Girod, Syndique

Mme Isabelle Monney, Municipale

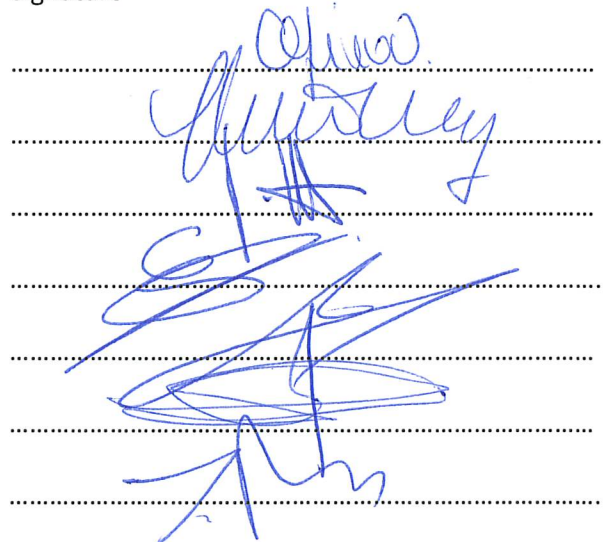
Mme Jeannette Weber, Municipale

Mme Christelle Giraud-Nydegger, Municipale

M. Gilles Davoine, Municipal

M. Gérald Cretegny, Municipal

M. Yves Froidevaux, Municipal



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 est fixé par le Conseil communal conformément à l'article 29 de la loi sur les communes.

Art. 4 – Enveloppe globale

¹ Le Conseil communal fixe le montant de l'enveloppe globale des indemnités.

Art. 5 – Répartition de l'enveloppe globale

¹ L'enveloppe globale est répartie en deux parts :

- une part de 80% consacrée à la rémunération de base fixe ;
- une part de 20% consacrée aux vacances pour le temps consacré à l'accomplissement de tâches non comprises dans la rémunération de base fixe.

² La part de 20% consacrée aux vacances constitue un maximum et ne peut être dépassée.

³ 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 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 ; ce qui comprend notamment :
 - o les séances de comités de pilotage ou de commissions ad hoc
 - o les rencontres avec des habitants, entreprises ou associations
 - o les réunions de travail avec des mandataires, avocats, banques, courtiers, régies, etc
 - o les séances de travail avec les autorités cantonales (Conseillers d'Etat, Préfecture, services cantonaux, office d'impôts, etc).
- les séances entre Municipaux pour un sujet commun ;
- 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.) ;
- la revue des communiqués de presse par la Syndique
- la signature de la correspondance, des décisions, des contrats et autres documents officiels par la Syndique
- 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 de signature d'actes notariés ;

- les anniversaires et jubilés ;
- les séances pour des affaires du personnel du dicastère ;
- la visite du Préfet et la présentation des comptes à la Préfecture.

⁴ Les vacances 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 participations aux séances d'assemblée générale, de conseil d'administration, conseil de fondation ou comité d'association, pour autant qu'elles ne soient pas directement rémunérées par la personne morale ;
- les rencontres avec d'autres municipalités pour traiter d'un sujet commun ;
- les journées de formation ou d'informations ;
- les séances de signature d'actes notariés ;
- les anniversaires et jubilés ;
- les interventions en cas de crise ;
- les séances pour des affaires du personnel du dicastère ;
- la visite du Préfet et la présentation des comptes à la Préfecture.

⁵ La répartition de l'enveloppe globale, la rémunération de base fixe ainsi que le taux horaire des vacances, présentés en annexe, sont fixés par le Conseil communal, conformément à l'article 29 de la loi sur les communes.

Art. 6 - 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. 7 - 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. 8 - 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. 9 - 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. 10 - 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. 11 - 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 vacances effectuées.

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

³ Au cas où les vacances effectuées dans le cadre du remplacement excèdent l'enveloppe fixe déterminée par le Conseil communal, la Municipalité présentera à ce dernier une demande de crédit complémentaire.

Art. 12 - 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. 13 - Mesures 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. 14 - 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. 15 - 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 vacances.

Art. 16 - 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 de 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. 17 - 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.

² En cas de formation conséquent, une convention de formation prévoyant une clause de remboursement en cas de départ anticipé est établie.

Art. 18 - 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 l'alinéa 2 du présent article, 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 vacances) 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. 19 – 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 16 juin 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. 4 - Enveloppe globale

Enveloppe globale	CHF 630'000.-
-------------------	---------------

Complément à l'art. 5 - Répartition de l'enveloppe globale

L'enveloppe globale se répartit comme suit :

Enveloppe rémunération fixe	CHF 503'800.-
Enveloppe vacances	CHF 126'200.-
Total	CHF 630'000.-

Les rémunérations de base fixes ainsi que le taux horaire des vacances pour la législature 2025-2031 sont comme suit :

Fixe annuel syndic	CHF 91'600.-
Fixe annuel municipaux	CHF 68'700.-
Tarif horaire vacances	CHF 60.-

Complément à l'art. 14 - 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. 16 - Frais liés à la fonction

Les indemnités 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.