



Commune de
St-Sulpice
MUNICIPALITÉ

PRÉAVIS N° 12/2025
AU CONSEIL COMMUNAL

**RÉPONSE À LA MOTION DE GABRIEL DÉCOPPET ET CONSORTS
« POUR UNE AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES POSTES
DES MUNICIPALITÉS DE LA COMMUNE DE SAINT-SULPICE »**

DÉPÔT DU PRÉAVIS AU CONSEIL COMMUNAL
SÉANCE DE COMMISSION
DÉPÔT DU RAPPORT DE LA COMMISSION AU GREFFE
VOTE DU CONSEIL COMMUNAL

LE 10 SEPTEMBRE 2025
LE 11 OU LE 16 SEPTEMBRE 2025
LE 25 SEPTEMBRE 2025
LE 8 OCTOBRE 2025

Saint-Sulpice, le 25 août 2025

**RÉPONSE À LA MOTION DE GABRIEL DÉCOPPET ET CONSORTS
« POUR UNE AUGMENTATION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES POSTES DES MUNICIPALS
DE LA COMMUNE DE SAINT-SULPICE »**

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

1. PRÉAMBULE

Dans sa séance du 25 juin 2025, votre Conseil a accepté la prise en considération de la motion de Gabriel Décoppet et consorts « Pour une augmentation du taux d'activité des postes des Municipaux de la Commune de Saint-Sulpice » et l'a transmise à la Municipalité pour étude et rapport. Ce préavis y répond.

2. BASE LÉGALE

La Loi sur les communes (LC) confirme la compétence du Conseil communal en la matière. Son article 29 stipule :

- Alinéa 1 : « Sur proposition de la municipalité, le conseil communal fixe les indemnités du syndic et des membres de la municipalité ».
- Alinéa 3 : « Cette décision est prise, en principe, une fois au moins par législature ».

Le Règlement du Conseil communal (RCC) de Saint-Sulpice le prévoit aussi.

Son article 17 énumère les différents objets sur lesquels le Conseil communal « délibère » et cite au point 14 « les indemnités du syndic et des membres de la municipalité ».

3. LA MOTION

La motion propose de réévaluer les taux et les rémunérations des municipaux et du syndic en vue de la prochaine législature, avec une entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Ses auteurs observent que les taux reconnus actuellement – 35 % pour les municipaux et 60 % pour le syndic – sont nettement inférieurs aux taux pratiqués dans la réalité.

Ils considèrent que le régime actuellement en vigueur peut dès lors être « dissuasif » pour des candidats potentiels et qu'un « coup de pouce » financier reconnaîtrait mieux le travail effectivement réalisé en même temps qu'il permettrait à des personnes plus jeunes d'exercer cette fonction.

Ils soulignent avoir pour objectif « de rendre plus attractifs les postes des futurs Municipaux de Saint-Sulpice », et ce « dans la perspective des élections communales et municipales du printemps 2026 ».

La motion ajoute que « tous les partis politiques de Saint-Sulpice (SCD, ASSE, PLR, Vert.e.s) sont concernés par cette problématique et sont favorables » à cette démarche.

Elle a été, de fait, signée par des représentants des quatre partis ou sections de parti présents dans la commune : messieurs Gabriel Décoppet (pour l'ASSE), Simon Hostettler (pour le PLR), Jérémy Bernasconi (pour les SCD) et Nicolas Guillot (pour les Vert-e-s).

4. LA SITUATION ACTUELLE

Les indemnités des membres de la Municipalité de Saint-Sulpice ont été fixées par le Conseil communal il y a bientôt 10 ans, le 27 avril 2016, et reconduites à l'identique pour la législature actuelle (préavis n° 09/2021).

Les taux reconnus d'activité ont été alors fixés à 60 % pour le syndic et à 35 % pour les autres membres de la Municipalité.

Ils s'avèrent toutefois bien inférieurs aux taux réels d'activités. Actuellement, le syndic travaille à plus de 100 % et les autres membres de la Municipalité entre 50 % et 60 %.

La seule séance hebdomadaire de la Municipalité dure une après-midi, ce qui représente déjà 10 %. Sa préparation et le suivi des décisions prennent facilement 10 % supplémentaires à ses participants.

S'ajoute à ces 20 % de travail commun la gestion des différents dicastères dont chacun est chargé, gestion qui comprend des tâches administratives constantes, l'étude des dossiers, la supervision des chefs de service, la résolution directe de divers problèmes opérationnels, des réponses à toutes sortes de sollicitations et la participation à d'innombrables réunions organisées à l'échelon communal et intercommunal. Pour ne pas parler des échanges avec le Conseil communal.

Ces tâches sont non seulement multiples, elles surviennent à tout moment, y compris en soirée et le week-end.

Leur ampleur s'accroît d'année en année, une évolution qui résulte de trois facteurs : l'augmentation de la population de législature en législature, la pression toujours plus forte exercée par les nouveaux projets et l'application des nouvelles lois du Canton, ainsi que l'accroissement des exigences des administrés. L'exemple le plus marquant de cette dernière tendance est la demande exponentielle des familles à bénéficier de services préscolaires, parascolaires et extrascolaires.

Etant donné le pouvoir décisionnel des membres de la Municipalité, la présence fréquente de chacun d'entre eux est une condition *sine qua non* de la bonne marche des services communaux et, donc, de la qualité des services rendus à la population.

5. LA PROPOSITION DE LA MUNICIPALITÉ

La Municipalité comprend la demande des différents partis de la Commune. Elle est si consciente du problème qu'elle l'a évoqué d'ailleurs à plusieurs reprises.

« Les pourcentages d'activité prévus pour les membres de la Municipalité sont largement fictifs », a-t-elle remarqué par exemple dans le rapport de gestion 2022 (page 30). Et d'en tirer plus loin les conséquences, à l'exemple de la motion : « Cette réalité a pour effet qu'il est difficile à des personnes exerçant un métier, aussi efficaces soient-elles, de travailler au sein d'une municipalité. Elle les oblige à réduire leur temps de travail ou à accumuler les heures supplémentaires. »

Le système actuel est viable. Mais il est basé sur l'idée contestable que l'appartenance à une municipalité est un tel honneur qu'elle vaut bien un traitement injuste.

Il présente par ailleurs quelques inconvénients majeurs. Il minimise les exigences de la fonction, a tendance à démotiver à la longue les titulaires du poste et, surtout, avantage nettement certains profils, soit les personnes qui ne comptent pas sur ce seul revenu pour boucler leurs fins de mois, à l'exemple des retraités qui bénéficient déjà d'une rente.

En réponse à la demande des partis, la Municipalité suggère par conséquent d'augmenter le taux d'activité reconnu du syndic de 60 % à 80 % et celui des municipaux de 35 % à 50 %.

Elle propose par ailleurs de traiter comme suit les autres composantes de ces indemnités :

Le salaire de base :

Le salaire de base, qui est le même pour tous les membres de la Municipalité, a été fixé il y a près de 15 ans à CHF 141'900.- (Préavis n° 15/2010). Il n'a plus varié depuis malgré la hausse du coût de la vie.

Il resterait le même en début de législature, en 2026, mais serait indexé à partir de 2027 afin d'assurer aux membres de la Municipalité le maintien de leur salaire réel au fil des ans - cette indexation serait accordée, comme pour le personnel, le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) du mois d'octobre précédent.

Il continuerait en revanche à ne bénéficier d'aucune annuité (gratification pour l'ancienneté).

Ce salaire de base est le plus élevé de tous les salaires de base définis par la Commune. Il est notamment supérieur au salaire minimum d'un cadre supérieur sans aucune expérience dans son poste (CHF 128'000).

Il est cependant inférieur aux salaires des cadres supérieurs et des chefs de service au bénéfice d'un bon nombre d'années d'ancienneté. Occupés à 100 %, un cadre supérieur peut toucher jusqu'à CHF 175'000 et un chef de service jusqu'à CHF 155'000 en fonction de leur expérience.

Les membres de la Municipalité ne seraient donc pas les « employés » les mieux payés de la Commune. Ce d'autant que leurs taux d'occupation reconnus resteraient partiels.

Le salaire brut du syndic à 80 % correspondrait à celui d'un chef de service à 100 % sans aucune expérience. Le salaire brut d'un municipal à 50 % correspondrait à celui d'une éducatrice de niveau A (bonne formation) à 100 % sans aucune expérience.

Le niveau élevé du salaire de base se justifie par plusieurs facteurs :

- Le degré de responsabilité (en cas de grave problème, la responsabilité est portée par l'exécutif et non par les services) ;
- La prise de risque professionnelle (la carrière est ralentie ou suspendue) ;
- La baisse potentielle de salaire au moment d'entrer à la Municipalité ;
- La très grande variété des tâches à assumer (financières, managériales, techniques, etc.) ;
- Des horaires de travail irréguliers et imprévisibles ;
- La pression subie (les membres de la Municipalité sont « au front », devant le Conseil communal comme devant la population) ;
- La hiérarchie (dans le règlement du personnel, le niveau hiérarchique définit les classes, qui définissent les traitements).

Le remboursement des frais :

Les membres de la Municipalité perçoivent un forfait mensuel pour leurs « frais annexes et de représentation ». Ces frais comprennent notamment :

- Les repas professionnels ;
- Les déplacements ;
- Les frais de communication ;
- Les achats professionnels divers.

Le syndic perçoit à ce titre CHF 800.- par mois et les autres membres de la Municipalité CHF 600.-. Ces montants sont les mêmes, malgré l'inflation, depuis bientôt 25 ans, à savoir depuis 2002 (Préavis n° 10/2001).

Ces indemnités s'avèrent supérieures aux frais réels. Il est proposé par conséquent de les réduire en les ramenant à CHF 600 par mois pour le syndic et à 400 francs par mois pour les municipaux.

Les jetons de présence :

Le syndic et les municipaux ne reçoivent pas de jetons de présence pour leur participation à des séances extérieures.

Ces indemnités sont versées à la Commune. Leur montant a été de CHF 8'886.- en 2024, CHF 14'056.- en 2023, CHF 14'600.- en 2022 et CHF 15'207.- en 2021.

Ce système évite différentes difficultés, comme :

- Une grosse paperasserie pour les membres de la Municipalité comme pour le Service des finances en raison de la gestion des factures ;
- Des inégalités entre les municipaux en fonction de leurs dicastères plus ou moins concernés ;
- La tentation de participer à certaines séances pour toucher le jeton de présence et non pour répondre à leur utilité objective.

Les charges sociales :

Aux salaires bruts indiqués sont déduits un certain nombre de cotisations sociales, à savoir :

- Assurance Vieillesse et Survivant (AVS), 5,3 %
- Assurance Chômage (AC), 1,1 %
- Prestations Complémentaires pour Familles (PCFam), 0,06 %
- Assurance Accident Non-Professionnel (LAANP), 0,51 %
- Assurance Accident Complémentaire (LAAC), 0,17 %
- Indemnité Journalière Maladie (IJM), 0,45 %
- Prévoyance Professionnelle (LPP), 4,61 %

Ces cotisations s'élèvent à quelque 12,2 % du salaire.

Les retenues liées à l'AC et à la LPP du syndic et des municipaux ne sont plus déduites dès lors qu'ils ont atteint l' « âge de référence ». Il en est de même pour l'AVS et pour l'IJM dès qu'ils ont atteint 70 ans.

Tous les taux indiqués ci-dessus sont mentionnés à titre indicatif. Ils représentent les taux actuellement en vigueur mais dépendent des personnes concernées. Des allocations, non soumises aux charges sociales, peuvent être versées en sus du salaire.

6. COMPARAISON AVEC LES AUTRES COMMUNES

La proposition de la Municipalité se base sur un raisonnement. Il est cependant intéressant de compléter cette réflexion par une comparaison avec d'autres communes. Les indemnités accordées aux membres des municipalités vaudoises varient d'une commune à l'autre.

Les communes du district de l'Ouest lausannois ont été choisies comme référence. A une exception près : Villars-Sainte-Croix, qui compte moins de 1'000 habitants, ce qui la place dans une catégorie à part.

Les tableaux comparatifs ci-dessous traitent des trois composantes des indemnités : le taux d'activité, le salaire de base et le remboursement des frais.

Tableau 1 : taux d'activité

Communes	Syndics	Municipaux
Bussigny	80	60
Chavannes-près-Renens	80	55
Crissier	75	50
Ecublens	/	/
Prilly	80	60
Renens	100	60
Saint-Sulpice - actuel	60	35
Saint-Sulpice - proposé	80	50

Tableau 2 : salaire annuel de base

Communes	Salaire de base
Bussigny ¹	152'000.-
Chavannes-près-Renens	145'000.-
Crissier	160'000.-
Ecublens ²	/
Prilly	162'625.-
Renens	169'884.-
Saint-Sulpice	141'900.-

¹ A Bussigny, le syndic a un salaire de base plus élevé que les municipaux. Le sien s'élève à CHF 166'000.-.

² Les membres de la Municipalité d'Ecublens connaissent un tout autre système. Ils reçoivent un salaire fixe et des vacations. Le salaire paie les activités communes des séances de Municipalité et du Conseil communal. Les vacations financent les autres tâches.

Le salaire du syndic est de CHF 50'000.- et celui des municipaux de CHF 38'000.-. S'y ajoutent les vacations rétribuées à 59 francs bruts de l'heure, auxquels il faut ajouter le « timbre vacances » (entre 8.33 % et 13.04 % suivant l'âge).

Tableau 3 : forfait annuel pour les frais

Communes	Syndics	Municipaux
Bussigny	5'000.-	2'500.-
Chavannes-près-Renens	5'100.-	3'850.-
Crissier	6'000.-	3'000.-
Ecublens ¹	/	/
Prilly	5'000.-	5'000.-
Renens ²	4'200.-	2'400.-
Saint-Sulpice - actuel	9'600.-	7'200.-
Saint-Sulpice - proposé	7'200.-	4'800.-

¹ Les membres de la Municipalité d'Ecublens sont payés par une combinaison de forfaits et de paiement des kilomètres parcourus. Les forfaits frais divers et communications sont de CHF 3'000.- pour le syndic et de CHF 2'400.- pour les municipaux. Les distances parcourues sont payées CHF 0.70/km.

² La Commune de Renens accorde un forfait particulier de CHF 3'400.- pour les vice-syndics.

7. LE COÛT DE L'AUGMENTATION PROPOSÉE

Il reste à chiffrer la proposition de la Municipalité, soit une augmentation du taux d'activité de 60 % à 80 % pour le syndic et de 35 % à 50 % pour les autres membres de la Municipalité, et ce avec un salaire de base désormais indexé.

Selon cette proposition, le salaire annuel brut du syndic passerait de CHF 85'140.- à CHF 113'520.- et celui de chaque municipal de CHF 49'665.- à CHF 70'950.- au début du deuxième semestre 2026.

Le coût des salaires annuels bruts de l'ensemble de l'exécutif passerait ainsi de CHF 283'800.- à CHF 397'320.-.

Il s'y ajouterait la part de l'employeur au paiement des charges sociales, un montant qui dépendrait de la composition de la Municipalité mais passerait approximativement de CHF 34'624.- à CHF 48'473.-

Le tout représenterait pour la Commune une augmentation de charge de CHF 113'520.- pour les salaires et de + CHF 13'849.- pour les charges sociales, ce qui représenterait une augmentation totale de CHF 127'369.-.

Les charges sociales ont été calculées sur une base maximale en prenant les taux indiqués en page 5 du préavis.

Directement dépendantes du salaire, elles seraient soumises comme lui à l'indexation.

8. CONCLUSIONS

En conclusion de ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE ST-SULPICE :

- vu le préavis municipal n° 12/2025,
- ouï le rapport de la commission chargée de son étude,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

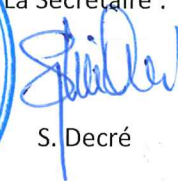
DÉCIDE


- de fixer pour la législature 2026-2031 les taux d'activité de la Municipalité comme suit :
 - Syndic : 80 %
 - Municipal : 50 %
- d'appliquer l'indexation le 1^{er} janvier de chaque année, sur le salaire de base de CHF 141'900, ceci à partir du 1^{er} janvier 2027
- de calculer l'indexation sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) du mois d'octobre précédent
- d'octroyer pour la législature 2026-2031 les frais annexes et de représentation annuels de la Municipalité de la façon suivante :
 - Syndic : CHF 7'200.-
 - Municipal : CHF 4'800.-
- de reverser à la Bourse communale les jetons de présence perçus par les membres de la Municipalité dans le cadre de leur activité de représentation de la Commune.

Adopté par la Municipalité en séance du 25 août 2025.

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

Le Syndic :  E. Dubuis

La Secrétaire :  S. Decré



Délégué municipal : Etienne Dubuis

Annexes (disponibles sur le site de la Commune sous Officiel/Préavis) :

- Préavis n° 10/2001
- Préavis n° 15/2010
- Préavis n° 09/2021