



**Ce document doit encore faire l'objet
d'une décision du Conseil communal
le 4 septembre 2025**

**RAPPORT N° 28/2025
AU CONSEIL COMMUNAL**

**Augmentation du taux d'activité des Municipales et
Municipaux à 60% au 1^{er} juillet 2026**

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

La commission chargée d'étudier le **préavis N° 28/2025** intitulé « **Augmentation du taux d'activité des Municipales et Municipaux à 60% au 1er juillet 2026** », déposé à la séance du Conseil communal du 12 juin 2025 s'est réunie le **19 août 2025 à 18h30, en salle 6 de l'Hôtel de Ville.**

Elle était composée des personnes suivantes :

Président-rapporteur :

da.	M.	Clément Toluoso
-----	----	-----------------

Membres :

Parti	Titre	Prénom / Nom	Présent·e	Excusé·e	Absent·e
PLR	M.	Patrick Bertschy	X		
UDC	Mme	Fabienne Despot	X		
VL	Mme	Sarah Dohr	X		
Verts	M.	Karim El Khalifa	X		
da.	M.	Cyril Gros	X		
PLR	Mme	Sandra Marques	X		
PS	M.	Vincent Matthys	X		
Verts	Mme	Sophie Métraux	X		
LCVL	M.	Mattia Vidoz	X		
EAV					X

La Municipalité était représentée par :

- M. Yvan Luccarini, Syndic ;
- M. Antoine Dormond, Municipal ;
- M. Vincent Imhof, Municipal ;
- Mme Gabriela Kämpf, Municipale ;
- Mme Alexandra Melchior, Municipale ;
- M. Pascal Molliat, Municipal ;
- Mme Laurie Willommet, Municipale.

Le service était représenté par :

- Mme Chloé Milner, secrétaire municipale *a.i.*

1. INTRODUCTION

Monsieur le Syndic Yvan Luccarini présente le préavis à l'aide de la présentation reproduite en annexe.

Charge de travail accrue :

Les représentations municipales se sont fortement accrues. De ce fait, le suivi de dossiers dans les conseils d'administration et conseils de fondation représente une charge importante de la municipalité. Le nombre de représentations municipales auprès de personnes morales est passé de 72 à 86 durant la précédente législature et celle qui est en cours.

Des lettres de mission ont été adoptées pour les représentations municipales, afin de travailler sur les raisons pour lesquelles les municipal-es représentent la Ville auprès de ces entités. Les représentations ont aussi augmenté parce que la municipalité a saisi des opportunités qui lui semblaient importantes pour les intérêts de la commune.

Par ailleurs, Vevey en tant que ville-centre a une charge et un nombre de représentations plus importants que des communes petites ou moyennes. La ville a ainsi beaucoup d'échanges en Suisse romande et au-delà.

Ces représentations ne sont pas que de la présence, il s'agit d'étudier des dossiers, suivre le déploiement des mesures, participer aux conseils d'administration, de fondation, aux assemblées générales et parfois à des comités ou à des bureaux au sein de ces entités.

Ces activités sont comprises dans le revenu et donc comptées dans le taux d'activité des municipaux et municipales, car tous les jetons de présence liés à ces représentations sont entièrement reversés à la caisse communale, ce qui est formalisé dans les directives. Certaines représentations rapportent des montants importants, certaines rien du tout. La grande majorité n'a pas de jetons de présence. Cette charge est thématique en fonction des services dont on a la charge et n'est financièrement pas répartie de façon équitable.

Activités des municipales et municipaux

- Les séances de municipalité ont lieu le lundi et sont convoquées le jeudi soir précédent. Le vendredi et souvent le week-end sont consacrés à préparer cette séance, la préparation peut être estimée à une journée et demie de travail.
- La séance prend tout le lundi, et la municipalité en profite également pour recevoir des services, qui présentent des projets stratégiques en cours, et reçoivent des orientations.
- Les représentations officielles sont importantes, si on rate des séances, on rate des opportunités de défendre les intérêts de la ville.
- Il y a toutes sortes d'invitations à des manifestations qui sont organisées par des tiers, pour lesquelles les municipales et municipaux sont parfois amenés à prononcer un discours ou à faire de la représentation et à suivre l'activité.
- Les séances de direction dans les services donc chacun-e a la charge prennent aussi un temps conséquent.
- Une part de travail administratif.
- De nombreux groupes de travail interservices pour les projets transversaux.
- Des groupes de travail intercommunaux qui vont avec les représentations intercommunales.
- Des groupes de travail cantonaux également, car même si aucun membre de la municipalité actuelle n'est élu au Grand Conseil, la municipalité tient à garder un lien très fort avec la politique cantonale, avec le Conseil d'État et avec les députés de la région.
- Il y a également des délégations municipales, de plusieurs membres de la municipalité, qui se chiffrent à 75 depuis le début de la législature.
- Et finalement la coordination de projets transversaux et le suivi de l'application des décisions prises en municipalité au sein des différents services.

La proposition de passer le taux des municipales et municipaux de 50 à 60% et de maintenir le taux de la syndication à 80% vise une représentation plus honnête de la charge de travail par rapport à la réalité décrite plus haut, à laquelle s'ajoute encore *au moins* 20% de taux de travail qui est considéré comme du travail de milice bénévole. En augmentant le taux de travail rémunéré, on encourage la diversité au sein du collège qui représente la population et on évite de favoriser fortement les professions libérales.

Les avantages attendus sont :

- une présence accrue, qui est déjà une réalité aujourd'hui, pour garantir et maintenir cette disponibilité à participer à toutes ces séances ;
- une forme de transparence à transmettre à la veille des prochaines élections, sur le taux de travail effectif ;

- assurer la diversité au sein d'un collège et garantir une forte représentativité ;
- réduire le risque de démissions qui, si elles ne concernent pas Vevey, se chiffrent déjà à 350 membres de municipalités dans le Canton de Vaud au cours de la législature en cours (soit 22%) ;
- investissement sur le long terme, en incitant les élu·es à se représenter et à rester plus que cinq ans, ce qui leur permet d'acquérir de l'expérience et des compétences importantes pour les intérêts de la Ville et de sa population ; et
- permettre de réduire la part de travail de milice non rémunéré, sur lequel il n'y a pas non plus de couverture sociale ni de deuxième pilier.

Le choix a été fait de ne pas verser de vacations. Les jetons de présence ne sont pas reversés aux membres de la municipalité. Ce système est plutôt en vigueur dans les petites et moyennes communes. En ce qui concerne Vevey, la répartition des jetons de présence serait potentiellement très inégalitaire et pourrait générer une concurrence interne pour certaines représentations plutôt que d'autres.

Les coûts de cette augmentation seront de CHF 163'800, ce qui correspond en gros au montant des recettes de représentations qui entrent actuellement (158'000).

Après la présentation faite par M. Luccarini, la parole est donnée aux autres membres de la Municipalité de Vevey.

Madame la Municipale Laurie Willommet explique qu'il est pratiquement impossible d'exercer une activité parallèle hors professions libérales : un horaire fixe est impossible à concilier avec la souplesse d'agenda requise pour une activité de municipal·e. La fonction de municipalité demande de plus en plus de connaissances juridiques également, et donc un fort travail complémentaire. Il faut tenir compte de l'évolution de cette fonction.

Monsieur le Municipal Antoine Dormond ajoute que cette proposition correspond aux constats d'autres communes similaires. Le problème est assez général, le taux d'activité ne correspond pas à la réalité des heures de travail effectuées. Les municipales et municipaux veulent s'impliquer, notamment au niveau régional. La présence à certaines représentations est désormais mieux assurée à 7 qu'à 5, mais la disponibilité demandée n'est pas en adéquation avec le taux de travail.

Madame la Municipale Gabriela Kämpf complète en disant que tout ce qui arrive au niveau régional, indépendamment de la maîtrise communale, se répercute également dans les agendas, ce qui peut obliger les municipales et municipaux à faire un arbitrage entre investissement intercommunal et communal, afin de préserver au maximum les intérêts de la population veveysanne. Elle termine sur un clin d'œil aux parents qui souhaiteraient prendre cette fonction car ça demande une organisation et une flexibilité très importante.

Monsieur le Municipal Pascal Molliat souligne que ce préavis est également une question d'honnêteté, car le taux de 50% ne correspond pas du tout à la réalité de la charge de travail. La fonction de municipal·e n'est pas un mi-temps, il s'agit d'une activité principale, et c'est le message que fait passer l'augmentation du taux à 60%.

Monsieur le Municipal Vincent Imhof continue sur la conciliation entre la fonction à la municipalité et les autres activités, car il a une entreprise d'installation de panneaux solaires et des enfants. Pour pouvoir concilier tout cela, il a dû changer de modèle d'affaires de son entreprise et il a fortement réduit son engagement professionnel hors municipalité. Il a surtout gardé la main sur son entreprise comme une voie de secours en cas de non-réélection plus que comme une activité professionnelle durant son mandat. Il arrive parfois à libérer son vendredi dans les périodes moins chargées à la municipalité, mais ce n'est jamais le cas dans les périodes les plus chargées en travail.

Madame la Municipale Alexandra Melchior illustre qu'en étant à 50%, on pourrait imaginer qu'il reste une possibilité de garder un travail à 40 ou 50% à côté. En réalité, il est complètement impossible de garder un jour fixe pour une autre activité professionnelle, et donc de continuer une activité salariée. Par ailleurs, en étant salarié à 50%, mais en travaillant à 80 ou 100%, on perd une part importante des cotisations sociales *de facto*.

En conclusion, si une autre activité professionnelle est maintenue, elle doit être à un très bas taux et être particulièrement souple. En outre, il y a toujours des urgences liées à la fonction.

2. DISCUSSION

Une commissaire demande en quoi consiste l'augmentation de 72 à 86 représentations municipales qu'il y a eue entre la législature précédente et celle-ci.

Il lui est répondu que ça permet de défendre l'intérêt de la région et de la Commune. Par exemple, le fait de représenter le district au sein du comité de l'UCV permet de garder un lien avec la politique cantonale, mais ça ajoute également des « représentations dans les représentations », car il y a des représentations cantonales qui sont à partager entre les membres du comité.

L'intérêt n'est pas de se rajouter du travail ou de rajouter des représentations, mais bien de garder le lien avec la politique cantonale.

La présidence de la faïtière des réseaux d'accueil de jour, par exemple, donne de la visibilité à la commune et permet de représenter Vevey. Cette représentation a permis à Mme Willommet de siéger au sein du partenariat enfance et pédagogie PEP ainsi qu'au Comité de Pro Familia Vaud.

De telles représentations stratégiques ont été cherchées par la municipalité.

M. Molliat cite aussi l'exemple du groupement forestier est également cité, car il consiste en une représentation tournante entre La Tour-de-Peilz et Vevey, qui est prise en charge par Vevey depuis le début de la législature. Or le budget du groupement forestier a été multiplié par 10 de CHF 120'000 à CHF 1.5 million et demande beaucoup plus de travail de représentation.

L'exemple de la cohésion sociale est également marquant, le service ayant été réorganisé et repositionné pour lui redonner du sens après avoir été laissé de côté pendant de nombreuses années, il a demandé également de nouvelles représentations par exemple pour défendre les intérêts des seniors, du handicap, etc. La prise en main de la question des espaces publics et des addictions a également ajouté des représentations au niveau cantonal et au sein de l'Union des villes suisses UVS. De la même manière, pour développer une politique du logement, il a fallu travailler en réseau et, maintenant qu'on a une politique du logement reconnue, le service et sa municipale sont invités pour la présenter à l'extérieur.

On observe également une complexification des demandes de citoyennes et citoyens, des demandes qui se multiplient si les réponses ne sont pas faites dans la journée et on constate un report de compétences du canton vers les communes au niveau social.

Un·e commissaire s'étonne que la municipalité prenne l'exemple d'une ville centre en disant qu'au sein de celle-ci on a beaucoup plus de travail, alors que Vevey a beaucoup de cheffes de service et une administration qui s'est agrandie. Les municipaux et syndicats de petites communes sont beaucoup plus sollicités et ont plus de travail à faire eux-mêmes à défaut de personnel. Est-ce que les municipales et municipaux ne sont pas trop dans l'opérationnel ? Au niveau cantonal, 1/3 des députés sont syndicats ou municipaux, est-ce que la municipalité de Vevey n'essaie pas d'en faire trop ? La commissaire aimerait en outre qu'on lui certifie les chiffres de participation aux séances des diverses représentations transmis à la commission. Elle précise qu'à sa connaissance, certains chiffres sont faux. À

l'exemple du MVR, l'ex-président du CA du MVR ayant confirmé que la participation du représentant de la municipalité de Vevey ayant été très faible.

Cette commissaire attire également l'attention sur le fait que les recettes des représentations mentionnées en regard du coût (les CHF 158'000 évoqués plus haut) de la mesure sont déjà perçues et que l'augmentation de taux n'aurait aucun effet à ce sujet et que les deux montants sont donc sans rapport.

M. Luccarini répond que les chiffres transmis comprennent le nombre de séances totales et le nombre de séances auxquelles chaque membre de la municipalité a participé. Il n'a pas pu participer à toutes, certaines ayant eu lieu le lundi, jour de séance de Municipalité de Vevey, d'autres déplacées dans des délais courts. Il y a un désaccord dans ce cas particulier après qu'une partie du conseil d'administration, qui représentait les intérêts privés, ait tenté de diminuer la représentativité des communes au sein du conseil d'administration. Ça n'a pas été accepté lors de l'AG après intervention des communes auprès de la DGMR et de la Conseillère d'État en charge, mais les communes ont l'impression que le fait de déplacer les séances du CA de MVR sur les jours de séances de municipalité ou à d'autres moments difficiles pour leur participation est une manœuvre mise en place pour empêcher leur participation. Les municipalités espèrent que la situation se normalise avec le changement de présidence.

Un complément d'information détaillé se trouve ci-dessous.

Yvan Luccarini : séances MVR 2024 en tant que membre du Conseil d'administration

<i>Date</i>	<i>Séance</i>	<i>Participation</i>	<i>Commentaire</i>
<i>Lundi 4 mars 2024</i>	<i>CA</i>	<i>Absent</i>	<i>Jour des séances de Municipalité à Vevey</i>
<i>Lundi 2 mai 2024</i>	<i>CA</i>	<i>Absent</i>	<i>Jour des séances de Municipalité à Vevey</i>
<i>Samedi 27 avril 2024</i>	<i>CA</i>	<i>Présent</i>	<i>Séance entre les représentants des communes au CA</i>
<i>Jeudi 6 juin 2024</i>	<i>AG</i>	<i>Présent</i>	
<i>Jeudi 19 septembre 2024</i>	<i>CA</i>	<i>Présent</i>	
<i>Jeudi 28 novembre 2024</i>	<i>CA</i>	<i>Absent</i>	<i>Pour raison de maladie</i>

M. Luccarini a donc bien participé à 3 séances en 2024.

Les séances de mars et mai, initialement prévues un jeudi, ont été déplacées au lundi. Etant donné l'indisponibilité systématique des membres de la Municipalité de Vevey ce jour-là, les invitations Outlook ont été refusées et elles n'apparaissent donc pas dans l'agenda de M. Luccarini.

Les chiffres ci-dessus ne correspondent pas à ceux donnés avant la séance de commission dans le document *_YLU_2024_Représentations municipales (ID 7094368).pdf*.

M. Molliat rappelle qu'on parle du taux de représentation des municipaux et pas uniquement des représentations externes. Se baser sur un unique exemple ne peut pas

être représentatif. Toutes les invitations, prises de parole, etc. ne sont pas comptées sur le tableau des représentations transmis à la commission.

Ces tableaux de séances ne sont pas tout à fait représentatifs, il y a beaucoup de séances informelles, de téléphones, de séances qui ne sont pas des séances de comité ou autres qui ne sont pas prises en compte dans le rapport.

Mme Willommet répond à la question sur l'activité opérationnelle des membres de la municipalité en soulignant que les chef-fes de service ne laissent pas les membres de la municipalité faire de l'opérationnel et n'hésitent pas à leur dire « stop » s'ils ou elles s'immiscent dans l'opérationnel. En outre, la municipalité n'a pas le temps de le faire, les séances stratégiques prennent déjà beaucoup de temps. Revenant sur la fonction de député-e, elle rappelle que la fonction de député-e est plus compatible avec la fonction de municipal-e que de travailler dans l'enseignement par exemple, car être député-e permet une certaine souplesse comme manquer une séance ou s'absenter pour un téléphone important ; ce qui n'est pas possible dans d'autres emplois.

Un-e commissaire revient sur le passage de 5 à 7 membres, à 50% au lieu de 60%, qui avait été notamment argumenté pour permettre aux membres de la municipalité de garder une place dans la vie professionnelle. L'argumentaire de ce jour semble construit pour faire regretter cette évolution. Est-ce que ce ne serait pas préférable d'avoir une municipalité à 5, mais à 80% ou à 9 à 40% ? Est-ce que monter à 60% sera suffisant ? Ajouter 10% revient à ajouter un 8^e municipal, est-ce que le changement de nombre de municipaux a également été rediscuté ?

Il lui est répondu que le but de ce préavis n'est pas de rajouter 10% de travail, mais de rapprocher le taux officiel de la réalité du quotidien. Tous les membres de l'exécutif acceptent évidemment d'avoir une part de travail de milice qui n'est pas remise en question. La commissaire précise sa question : en accordant les 10%, on ne règle pas les problèmes, ça ne réduit pas le travail effectif, ne règle pas le problème de conciliation entre vie professionnelle à l'externe et travail à la municipalité, et ne règle pas fondamentalement les questions de 2^e pilier.

Il lui est répondu que ça sera toujours une petite amélioration en termes de LPP et ça atténue les différents autres problèmes. Plusieurs membres de la municipalité ont tenté de garder un autre emploi en parallèle et ont constaté rapidement que ce n'était pas possible.

Un-e commissaire remarque qu'on ne peut pas comparer la municipalité actuelle avec la précédente en termes d'engagement.

M. Imhof rappelle qu'en outre passer à 5 personnes à 80% ne permettrait jamais que 500% de présence dans les périodes les plus chargées, tandis qu'avec 7 personnes, le maximum est de 700%. Il est important de garder à l'esprit la notion de saisonnalité : il y a des moments où il y a beaucoup moins à faire, mais il y a aussi la période des assemblées générales où les membres de la municipalité travaillent à bien plus que 100% chacun.

Un-e commissaire demande si une priorisation a été faite, si une revue des processus, une élimination des doublons, etc. a été faite avant d'appeler à une augmentation du taux de travail. Ces dernières années, il y a eu beaucoup de très gros dossiers, des absences de chef-fes de services, etc. Est-ce que tout a été analysé avant de proposer une augmentation de taux, qui devrait selon elle-lui être un dernier recours ? Selon elle, c'est un peu égoïste de demander une augmentation de 10% de rémunération alors que ça demandera d'autant plus de travail au Conseil communal qui est entièrement de milice.

Un-e autre commissaire demande si le nombre important de départs de chef-fes de service n'est pas une partie de la cause de la surcharge de travail, et qu'il ne vaudrait pas mieux assurer plus de stabilité pour garder les chef-fes de service.

Suite à ces départs, des engagements ont été faits à la totale satisfaction de la municipalité. La municipalité comme les chef-fes de service cherchent l'efficacité et l'économique dans le travail pour optimiser la conciliation entre leur vie privée et professionnelle. Personne ne cherche à générer du travail, mais plutôt à avoir la meilleure efficacité possible parce que c'est nécessaire pour l'équilibre physique et mental de chacun et chacune dans l'administration.

Les vacances de postes de chef-fes de services sont une situation malheureuse qui a eu lieu, mais le constat d'un renouvellement de plus en plus rapide, y compris dans les postes de cadres, est général et n'est pas spécifique à Vevey. La mise en place de délégations municipales à quelques municipaux plutôt que de traiter tous les sujets en séance de municipalité à 7 est également un exemple de volonté d'optimisation. Toute la municipalité fait également un tri et priorise ses participations aux multiples événements auxquels la municipalité est invitée.

Un-e commissaire assure que personne ne remet en cause l'engagement, de la municipalité actuelle, qui a hérité des dysfonctionnements de plusieurs législatures précédentes. Ces dysfonctionnements ont duré de manière non continue depuis plusieurs décennies. Durant cette législature, de nombreux gros dossiers ont pris un temps énorme, le plan directeur, les plans partiels d'affectation, le SRGZA, l'agglomération Rivelac, etc. La plupart de ces gros dossiers sont terminés ou en voie de l'être. Il faut donc s'attendre à une réduction en termes de charge de travail. D'autres préavis d'importance veveysanne, mais d'ampleur moindre, n'ont pas été mis en œuvre, comme le réaménagement de la rue Jean-Jacques Rousseau ou le Jardin Doret.

Elle remarque aussi que ce préavis ne contient pas de comparaison avec d'autres villes. Cela manque pour apprécier la situation.

Elle rappelle en outre que c'est historiquement le conseil communal qui a demandé à la municipalité que les jetons de présence soient remis à la caisse communale et que les revenus des membres de la municipalité soient augmentés.

Elle fait en outre remarquer que le paragraphe sur les exigences envers la municipalité est un peu étrange, sachant que les partis savent très bien qu'il faut présenter des personnes compétentes.

Elle continue en rappelant qu'à son avis, la remarque sur les démissions de membres de municipalités n'est pas un cas de figure faisant sens dans une ville comme Vevey, mais plutôt dans de petites communes où les municipales et municipaux doivent parfois faire le travail de l'administration faute de personnel adéquat.

En outre, Vevey n'a pas de problème de manque de candidates et candidats, bien que tous n'aient pas les compétences requises.

Cette commissaire regrette également que ce préavis ne parle pas du tout du conseil communal, car pour les petits partis il est très difficile de suivre les nombreux préavis et de trouver des membres pour les différentes commissions.

Une dernière remarque concerne la transparence : certes, c'est de la transparence de demander un changement de taux, mais en même temps, la municipalité est obligée de venir devant le conseil pour demander le changement de taux.

Par ailleurs, lors d'invitations, elle demande pourquoi ne pas déléguer plus souvent les président-es du conseil communal pour représenter la Ville.

Finalement, il est demandé à la municipalité quelles sont les indemnités et les salaires des membres de celle-ci, avant l'augmentation et après l'augmentation ?

La municipalité répond que les grilles seront transmises au président de la commission pour le rapport.

Un-e autre commissaire rebondit en parlant de transparence : il y a des rapports faits dans les différentes représentations. Est-il possible d'avoir accès de façon centralisée à l'ensemble des rapports de gestion des institutions dans lesquelles les membres de la municipalité ont des représentations municipales pour comprendre le travail que ça représente ?

Il lui est répondu que ces éléments sont dans le rapport de gestion de la Municipalité de Vevey. Les PV de conseils d'administration ne peuvent être transmis. Par contre, les rapports de gestion des différentes institutions publiques pourraient être regroupés. D'autres commissaires font remarquer que chaque demande supplémentaire de ce type demande du travail supplémentaire à l'administration qui va à l'encontre des exigences d'efficacité déjà formulées par la commission.

Le président interrompt ce débat hors du sujet de cette commission.

Un·e autre commissaire ajoute qu'on a mis beaucoup l'accent sur les représentations municipales, mais que le travail avec les services et le conseil communal n'a guère été présenté. N'y a-t-il pas aussi un effet de rattrapage par rapport à la municipalité précédente durant laquelle il s'est peu passé de choses au niveau concret et, par conséquent, est-ce que c'est opportun d'augmenter le taux de travail maintenant où cet effet de rattrapage pourrait arriver à son terme ?

Elle demande en outre quel est le salaire des membres de la municipalité.

Le salaire est au niveau le plus élevé de l'échelle des salaires (E50) plus CHF 500 par mois, sur le principe selon lequel personne ne devrait gagner plus que son supérieur hiérarchique. En outre, une participation aux frais de CHF 500 par membre de la municipalité et de CHF 750 pour la syndiculture sont ajoutés. Cela comprend l'ensemble des frais à l'exception des frais de transport, remboursés en plus.

La commissaire accepte la réponse, mais regrette que les chiffres n'aient pas figuré dans le préavis. Elle pense que ces chiffres sont importants la décision à prendre.

Pour répondre à la première question, il est relevé par M. Luccarini que l'évolution de la charge de travail s'inscrit sur le temps long. Il ne s'agit pas d'un effet de rattrapage à court terme. Pour 10% d'augmentation, il peut être certifié que le travail va rester à un taux supérieur au taux actuel.

En outre, des tableaux de comparaison de taux d'activité et de traitements ont été réalisés avec d'autres villes, et seront joints au rapport. L'augmentation de la complexité des tâches est générale et d'autres grands projets sont à venir. Cette augmentation de complexité se voit également dans les autres communes, comme on peut le vérifier avec les évolutions de taux de travail des membres de municipalités qui ont également lieu dans d'autres communes.

Un·e commissaire se félicite de voir l'engagement de la municipalité et espère que la suivante sera tout aussi active et ne se reposera pas sur le rattrapage de la précédente.

En page 2 du préavis, il est mentionné qu'en termes de perspectives, dans les représentations municipales, certaines opportunités restent à saisir, par exemple en ce qui concerne la présidence de certaines fonctions. Cette commissaire espère que le taux n'est pas un frein à prendre des présidences, parce que c'est dans ce type de fonctions que peuvent s'exercer des aspects stratégiques. C'est éventuellement aussi un moyen de faire rentrer davantage d'argent, et si un taux réévalué peut permettre aux membres de la municipalité de se sentir plus à l'aise, ça lui semble plutôt positif.

Est-ce que la quantité de travail est un frein pour prendre ces fonctions stratégiques ?

C'est un fait que la plupart des institutions intercommunales sont présidées par des municipaux de villages et non de villes, qui touchent le plus souvent des vacances. La municipalité a décidé de rémunérer forfaitairement au cas par cas les engagements à la présidence d'institutions importantes ajoutant factuellement un taux de travail de l'ordre de 10 à 20%.

Le président remercie les membres de la municipalité et Madame Milner pour leur disponibilité et leur présence et les libère.

Un·e commissaire mentionne que son parti ne partage pas les conclusions de ce préavis et envisage de lancer un référendum.

3. VOTE

Détermination de la Commission de l'environnement et de l'énergie :

--

Détermination de la Commission des finances :

A la date de la clôture de ce rapport, la commission des Finances n'a pas encore siégé. L'information arrivera ultérieurement.

Délibérations de la commission ad hoc :

La commission ad hoc passe au vote des conclusions du préavis N°28/2025, comme suit :

Pour : 4
Contre :3
Absention·s :3

4. CONCLUSIONS

En conclusion, nous vous prions, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE VEVEY

- VU** le préavis N° 28/2025 du 23 juin 2025, concernant l' « Augmentation du taux d'activité des Municipales et Municipaux à 60% au 1er juillet 2026 » ;
- VU** le rapport de la commission chargée d'étudier cet objet, qui a été porté à l'ordre du jour ;

d é c i d e

1. de fixer le taux d'activité des 6 membres de la Municipalité à 60% à partir du 1^{er} juillet 2026 ;
2. de maintenir le taux d'activité de la Syndicature à 80% ;
3. de charger la Municipalité d'inscrire aux budgets 2026 et suivants les montants relatifs à cette augmentation de taux d'activité.

Pour la commission ad hoc
Le Président rapporteur

Clément Toluoso

Séance terminée à 20h30

Rapport validé le 25 août 2025

Annexes :

1. Présentation du préavis
2. Comparatif des taux d'activités dans les autres Communes
3. Municipalité – Situation salariale individuelle

Présentation du Préavis N°28/2025



**Proposition d'augmentation du taux d'activité des
municipales et municipaux à 60% au 1^{er} juillet 2026**



Ville de Vevey
Municipalité
Hôtel de Ville
Rue du Lac 2
1800 Vevey

Ordre du jour

1. Contexte
2. Charge de travail accrue
3. Représentations municipales
4. Réalité du quotidien d'un(e) municipal(e)
5. Proposition
6. Avantages attendus
7. Aspects financiers
8. Conclusion

- Depuis 2021 : Municipalité élargie à 7 membres
- Taux fixé à 50% pour 6 municipaux, 80% pour la Syndicature
- Objectif initial : permettre une activité professionnelle annexe
- Constat : charge de travail réelle bien supérieure, conciliation in fine délicate avec une activité professionnelle annexe
- Fonction devenue difficilement compatible avec un emploi classique (chef.fe de projet, enseignant.e, maçon, etc.), ce qui ferme la porte à de nombreux profils



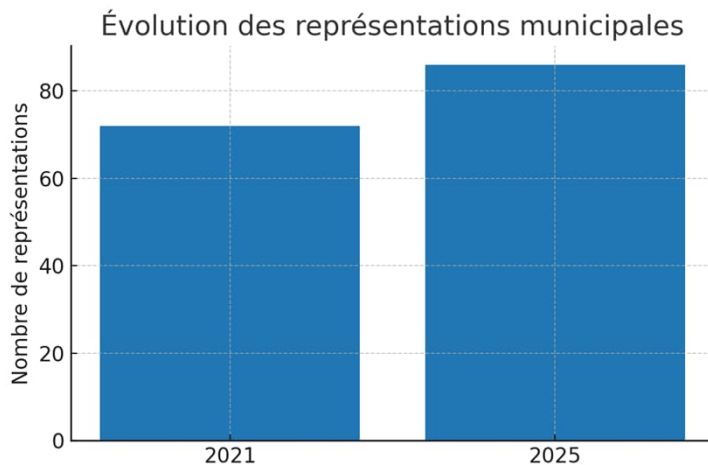


Ville de Vevey
Municipalité
Hôtel de Ville
Rue du Lac 2
1800 Vevey

Charge de travail accrue

- Augmentation des sollicitations (population, associations, économie, culture, exigences légales)
- Complexité croissante des politiques publiques et des dossiers
- Approche transversale demandant plus de coordination
- Disponibilité attendue de l'exécutif
- Augmentation des représentations municipales (lettres de mission rédigées) → certaines opportunités sont encore à saisir pour Vevey
- Le rôle de Vevey comme ville-centre augmente fortement la charge par rapport à une commune "moyenne"

- Nombre passé de 72 à 86 durant la présente législature
- Préparation et suivi importants (CA, AG, comités)
- Jetons de présence reversés à la caisse communale



- Charge difficilement répartissable équitablement entre les 7 membres (équilibre de la charge de travail)
- Préparation (dossiers, discours, suivi) aussi chronophage que la représentation elle-même.

Réalité du quotidien d'un·e municipal·e

- Séances de Municipalité + préparation
- Représentations officielles
- Discours, invitations, suivis
- Séances de direction dans les services
- Travail administratif
- Groupes de travail interservices / intercommunaux / cantonaux
- Délégations municipales
- Coordination de projets



- Augmentation du taux des 6 municipaux de : 50% à 60%
- Maintien du taux de la syndiculture à : 80%
- Représentation plus honnête de la charge (réalité des municipaux proche de 80-100%, 20% de travail de milice acceptable)
- Encouragement de l'engagement de profils variés représentant la diversité de la population

Fonction	2021-2026	Proposition (dès 2026)
Syndiculture (1)	80%	80% (inchangé)
Municipales / Municipaux (6)	50%	60%

- Présence accrue et meilleure disponibilité
- Efficacité renforcée dans la gestion des dossiers
- Transparence / honnêteté vis-à-vis des futurs candidats
- Diversité de compétences et représentativité accrue
- Réduit le risque de démissions (dans le canton : 350 municipaux partants pendant la législature, soit 22%). Et investissement sur le long terme (formation des municipaux, etc.)





Ville de Vevey
Municipalité
Hôtel de Ville
Rue du Lac 2
1800 Vevey

+10% ou répartir les jetons de présence ?

Pourquoi +10% pour tous et toutes plutôt que répartir les jetons de présence ?

- Équité et transparence
→ Tout le monde est traité de la même manière, sans “bonus cachés”
- Pas de concurrence interne
→ Évite la tentation de privilégier les représentations les mieux rémunérées
- Reconnaissance de la charge réelle
→ Les jetons ne compensent pas la préparation, la disponibilité ni les sollicitations permanentes
- Coût mieux maîtrisé
→ Une augmentation uniforme est prévisible et budgétée, alors que laisser une part des jetons peut créer des écarts et des coûts indirects
- Attractivité et diversité
→ Garantit à toutes et tous une base claire, au lieu de favoriser uniquement celles et ceux qui occupent les mandats les plus “rentables”



- Coût supplémentaire estimé : ~CHF 163'800 TTC
- Montant correspondant aux recettes des représentations (~CHF 158'000/an)
- Ajustement justifié par la charge constatée
- Couverture sociale adaptée (prévoyance, CIP) augmentant de facto l'attractivité des fonctions

L'augmentation à 60% est un ajustement à la réalité

- Elle assure transparence et équité.
- Elle garantit un exécutif diversifié et motivé
- Elle représente un coût équivalent équivalent aux recettes des représentations (163'800 CHF/an)
- Elle sécurise la continuité et l'efficacité de la gouvernance veveysanne



Le Conseil est invité à :

1. Fixer les taux des 6 municipaux à 60% dès le 1er juillet 2026
2. Maintenir le taux d'activité de la Syndicature à 80%
3. Charger la Municipalité d'inscrire les montants relatifs à cette augmentation dans les budgets 2026 et suivants



Questions ? Remarques ?



Merci pour votre attention

Comparatif des taux d'activités des autres

Communes / Municipalités

Sous réserve de modifications récentes

	Sainte-Croix	Payerne	Lutry	Aigle	Prilly	La Tour-de-Peilz	Ecublens	Gland	Morges	Pully	Vevey	Renens	Nyon	Montreux	Yverdon	Lausanne
Population au 31.12.2024	5'051	10'557	10'796	11'437	12'439	12'605	13'334	13'976	17'755	19'298	20'155	21'466	22'978	26'837	30'221	144'365
Nombre de Municipaux-ales	5	5	5	5	5	5	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7
Taux - Syndicature	55%	80%	60%	75%	80%	75%	non défini	60%	80%	80%	80%	100%	70%	80%	80% (2 co-syndics)	100%
Taux - membres de la Municipalité	30%	50%	40%	50%	60%	50%	30/40 %	40%	60%	60%	50%	60%	50%	60%	60%	100%
Rétrocession jetons à la Bourse	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui, mais ensuite réservés aux membres de la Municipalité	Non	Oui	Oui	Oui	oui	Oui	Oui	Oui	Oui

Le Secrétariat municipal, le 21 août 2025

Municipalité de Vevey - Situation salariale individuelle

Situation individuelle pour un·e municipal·e à 50%

	Mensuel	Annuel	Commentaire
Salaire mensuel (net) à 50% <i>Salaire brut sous déduction des charges sociales</i>	6'717	87'321	Versé en 13 mensualités
Frais de représentation*	500	6'000	Versé en 12 mensualités

Situation individuelle pour un·e municipal·e à 60%

	Mensuel	Annuel	Commentaire
Salaire mensuel (net) à 60% <i>Salaire brut sous déduction des charges sociales</i>	8'140	105'825	Versé en 13 mensualités
Frais de représentation*	500	6'000	Versé en 12 mensualités

Situation individuelle pour un·e syndic·que à 80%

	Mensuel	Annuel	Commentaire
Salaire mensuel (net) à 80% <i>Salaire brut sous déduction des charges sociales</i>	10'754	139'802	Versé en 13 mensualités
Frais de représentation*	750	9'000	Versé en 12 mensualités

* Annexe 10 aux directives de fonctionnement de la Municipalité : Directive relative au remboursement des frais professionnels et de représentation des membres de la Municipalité : Forfait versé à titre de participation aux frais professionnels et de représentation des membres de la Municipalité (hors déplacements professionnels et hôtel).

CIP – possibilités de rachat

Dans le cadre du 2^{ème} pilier, il n'est pas possible de contribuer à un taux plus élevé que défini par le plan de prévoyance (soit 9% pour les membres du personnel faisant partie du plan de prévoyance et 20% pour la Ville de Vevey). Cependant, il existe deux possibilités de rachats :

- Rachat d'année, en cas de plan de prévoyance de la précédente institution moins favorable, interruption de travail, divorce, contributions tardives à la suite d'études supérieures, etc.
- Rachat de degré d'activité en cas d'augmentation du taux d'activité

Extrait du site de la Caisse intercommunale de pension

<https://www.cipvd.ch/prestations/rachat-de-prestations>

Pour optimiser sa prévoyance professionnelle, il est possible d'effectuer un rachat d'années d'assurance.

Pourquoi un rachat ?

Le plan de prévoyance de la Caisse prévoit un taux de pension de 60% du salaire assuré à l'âge terme de 64 ans pour l'assuré qui a les pleins droits, soit 42 ans d'assurance. Pour diverses raisons (plan de prévoyance de la précédente institution moins favorable, interruption de travail, divorce, etc.), il se peut que l'assuré n'ait pas les pleins droits à 64 ans, mais à un âge ultérieur. S'il part avant l'âge où il a les pleins droits, son taux de pension est réduit de 1,429 point de pourcent par année.

Dans ce cas, pour combler cette réduction (appelée aussi lacune de prévoyance), il peut procéder à un rachat d'années d'assurance.

Bon à savoir

- La période pouvant être rachetée va de l'âge où il a les pleins droits jusqu'à l'âge terme de 64 ans. A noter qu'il est également possible de procéder à un rachat de degré d'activité en cas d'augmentation du degré d'activité (par exemple de 80% à 100%).
- Le rachat connaît des restrictions qui ont été introduites au niveau du droit fédéral, pour des raisons fiscales. Ces dernières sont précisées plus bas.

Définir le coût d'un rachat et le planifier

Jusqu'au jour précédant la retraite, l'assuré peut décider de racheter ses années d'assurance. Le taux de rachat augmentant en fonction de l'âge de l'assuré et généralement le salaire aussi, il est recommandé de racheter des années d'assurance le plus tôt possible.