



Commune de
Bourg-en-Lavaux

MUNICIPALITE

Rte de Lausanne 2
Case Postale 112
1096 Cully

T 021 821 04 14
F 021 821 04 00
greffe@b-e-l.ch
www.b-e-l.ch

AU CONSEIL COMMUNAL DE BOURG-EN-LAVAUX

RAPPORT-PREAVIS N° 05/2024

**Réponse à la motion de la Cogest et de la Cofin
« bilan organisationnel et fonctionnel tiré par la Municipalité 12
ans après la fusion – quel enseignement pour la législature à
venir ? 5 ou 7 Municipaux ? »**

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères communales,
Messieurs les Conseillers communaux,

Préambule

Pour mémoire, la convention de fusion adoptée simultanément le 16 mars 2009 entre les Conseils communaux des anciennes communes de Cully, Epesses, Grandvaux, Riex et Villette dispose, à son article 9 – Election de la Municipalité et du syndic – *que pour les premières élections (de la nouvelle commune de Bourg-en-Lavaux) les sièges de la Municipalité sont répartis entre les communes regroupées, soit 2 sièges pour Cully, 2 sièges pour Grandvaux, 1 siège pour Epesses, 1 siège pour Riex et 1 siège pour Villette, soit 7 membres au total.*

Lors de sa séance du 20 mai 2019, le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux prenait en considération et transmettait pour étude à la Municipalité une motion intitulée « une Municipalité à 5 ou 7 membres pour la législature 2021-2026 ? ». Cette dernière ne demandait pas le passage à cinq municipaux, mais bien, ainsi que précisé lors de la discussion tenue lors de ladite séance du Conseil, d'étudier, sur la base d'un tableau comparatif complété, les avantages et inconvénients d'une Municipalité à 5 ou 7 membres. Par son préavis 09/2020, la Municipalité se prononçait pour le maintien du nombre de sept municipaux pour la législature 2021-2026, le passage à cinq demandant une réorganisation non négligeable de l'administration et donc une préparation conséquente à réaliser sur la dernière année de la législature (2016-2021).

1. Introduction

Lors de sa séance du 9 octobre 2023, le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux prenait en considération et transmettait pour étude à la Municipalité une motion intitulée « bilan organisationnel et fonctionnel tiré par la Municipalité 12 ans après la fusion – quel enseignement pour la législature à venir ? 5 ou 7 Municipaux ? ». Son texte intégral est en annexe.

La motion demande à la Municipalité :

- d'établir un bilan montrant les points forts mais aussi ceux qui pourraient encore être améliorés de la mise en place administrative et fonctionnelle de Bourg-en-Lavaux ;
- de définir la vision actuelle de la Municipalité sur l'organisation « idéale » et financièrement pérenne de notre commune ;
- en conséquence, de prendre position sur le nombre idéal de Municipaux pour la législature suivante ;
- à ce sujet, les éléments présents dans le tableau de la motion qui a fait l'objet du préavis 09/2020 pourraient être repris tout ou partie.

La Municipalité a étudié en détail les demandes de la motion et procédé aux analyses demandées. Constatant les changements effectués au sein de l'administration

communale (cf. point 3.3 ci-après), elle est parvenue à la conclusion qu'il n'était plus nécessaire de conserver 7 municipales et municipaux et propose donc au Conseil communal de décider dès maintenant de passer à une Municipalité de 5 membres pour la législature 2026-2031.

Selon l'art. 47 de la Loi sur les communes, les municipalités sont composées de 3, 5, 7 ou 9 membres. Le Conseil communal fixe ce nombre. Il peut le modifier pour la prochaine législature. Sa décision doit alors intervenir au plus tard le 30 juin de l'année précédant le renouvellement intégral des Autorités communales. S'il n'est pas possible de fixer le nombre de membres de la Municipalité après le 30 juin de l'année précédant le renouvellement des Autorités, il est tout à fait possible de prendre cette décision plus tôt comme le propose la Municipalité dans le cadre du présent préavis. En proposant au Conseil communal de prendre cette décision dès aujourd'hui, la Municipalité se donne les moyens et le temps de procéder aux quelques adaptations de l'administration communale décrites ci-après. Cela permet aussi aux partis politiques et à toutes les personnes intéressées par une candidature aux prochaines élections communales de s'y préparer à l'avance.

Pour la Municipalité, un passage à cinq municipaux ne nécessiterait plus la « réorganisation non négligeable de l'administration » évoquée dans le préavis 09/2020, mais tout au plus quelques adaptations, que la Municipalité compte mettre en œuvre avant la fin de la législature en cas d'acceptation du présent préavis.

A toutes fins utiles, la Municipalité rappelle qu'il n'est pas de son ressort de figer les dicastères de la prochaine équipe, celle-ci pouvant s'organiser librement (art. 63 al. 1 LC). Les futur-e-s élu-e-s devront s'organiser selon leurs propres choix et critères pour les prochaines législatures. Il n'est également pas possible d'établir un profil type d'un-e candidat-e à la Municipalité et encore moins des personnes qui seront élues. Hormis les cas d'incompatibilité cités aux articles 48 et suivants de la Loi sur les communes, toute personne remplissant les conditions requises (être âgé-e de 18 ans révolus, être suisse-sse et domicilié-e dans la commune, ou de nationalité étrangère domicilié-e dans la commune et résidant en Suisse depuis 10 ans au moins et dans le canton de Vaud depuis 3 ans au moins) peut être admise à exercer la fonction de Conseiller-ère municipal-e.

2. Situation actuelle

Le tableau ci-dessous relève la situation actuelle des taux d'activité des membres de la Municipalité :

Municipale et municipaux	Taux d'activité prévu	Taux d'activité réel
Jean-Pierre Haenni, syndic	60 %	60 %
Raymond Bech	30 %	40 %
Jean-Yves Cavin	30 %	50 %
Jean-Paul Demierre	30 %	40 %
Jean-René Gaillard	30 %	40 %
Evelyne Marendaz	30 %	55 %
Jean Christophe Schwaab	30 %	40 %
Total EPT	240 % = 2,4 EPT	325 % = 3,25 EPT

Il est à noter que contrairement à d'autres communes, la rémunération des membres de la Municipalité n'est pas basée sur des vacations, mais sur une rétribution fixe. De ce fait, il n'y a pas de saisie des heures effectives. La Municipalité précise que le taux réel mentionné ci-dessus ne peut être interprété au détriment de l'administration communale. Il convient aussi de relever que ce taux n'est pas constant d'une semaine à l'autre : en fonction des projets en cours, des séances à venir, des préavis à préparer ou à mettre en œuvre et de la période de l'année (vacances d'été et de Noël, fins de semestres), il peut varier du simple au double. La plupart des membres de la Municipalité actuelle ont des semaines où ils travaillent à quasi 100% pour la commune et d'autres où ils n'ont pratiquement aucune activité liée à leur mandat.

Le tableau suivant reprend les critères mentionnés dans la motion et compare la situation actuelle, le passage à une Municipalité à cinq membres et le maintien à une Municipalité à sept membres :

Critère	Situation actuelle	Municipalité à 5 (idéal)	Municipalité à 7
1. Taux d'activité			
1.1 Taux d'activité du syndic et des municipaux	Voir tableau ci-dessus.	Syndic : 60 % Municipaux : 45%.	Syndic : 60 % Municipaux : 30%.
1.2 Part entre « travail de Municipalité » et « chef-fe d'un dicastère »	Env.40% Municipalité Env.60% dicastère Préparation de séances, divers rdv, représentations en semaine et le week-end.	Ne devrait pas être très différente.	Idem.
1.3 « Horaire » en règle générale	Séances de Municipalité et leur préparation. Diverses séances en journée et soirées. Discussions avec les chef-fe-s de service et signatures des nombreux courriers. Préparation de discours, etc.	Les activités en soirée pourraient augmenter selon la répartition des dicastères. En revanche, l'organisation des semaines de travail pourrait être plus régulière (cf. p. ex. Lutry : séance hebdomadaire avec les chefs de services).	Ne devrait pas beaucoup changer par rapport à la situation actuelle.
2. Organisation des dicastères			
2.1 Dicastères actuels et envisageables	L'organisation des dicastères est à la libre appréciation de la future équipe municipale (quel que soit sa taille).	Il y aurait automatiquement une refonte complète des dicastères afin de les rendre plus cohérents et de pouvoir les gérer avec une meilleure efficacité. Rien ne permet toutefois de garantir que la future équipe créera des dicastères plus cohérents et plus efficaces.	Une nouvelle répartition avec des charges de travail différentes n'est pas à exclure.

2.2 Nombre de chef-fe-s de service et fonction	A ce jour, cinq chef-fe-s de service : - secrétaire municipale - boursier - chef du service infrastructures - chef du service assainissement et bâtiments - cheffe du service urbanisme et durabilité.	Aucun nouveau poste de chef-fe de service ne sera nécessaire.	Idem.
3. Aspects financiers			
3.1 Coûts actuel et estimé	Voir tableau ci-dessous *		
3.2 Présentation des coûts dans les communes précitées	Voir tableau ci-dessous **		
4. Profil de la Municipalité			
4.1 Lien avec vie privée et éventuellement professionnelle hors Municipalité (profils)	Activité professionnelle envisageable mais nécessite une grande flexibilité. Dans cette fonction, seules les séances de Municipalité sont à jours et heures fixes. Il y a de nombreux rdv à n'importe quel moment de la journée et en soirée. En résumé, il faut être souple et très disponible.	La compatibilité et la planification des deux activités seraient encore plus ardues, même si les ressources de l'administration sont renforcées ; d'où la difficulté d'intéresser des candidat-e-s en pleine carrière professionnelle.	Pas de mesure particulière suggérée, mais le fait d'avoir 7 municipaux (donc des taux d'occupation plus faibles) élargit les candidatures possibles à des personnes plus jeunes avec une activité lucrative parallèle.

	Dans les faits, il est difficile pour une personne salariée avec peu d'autonomie d'organisation et/ou de liberté de fixer ses horaires d'assumer une telle fonction. Actuellement les membres de la municipalité sont soit retraités, soit occupent des fonctions dirigeantes à temps partiel.		
4.2 Caisse de pensions	Les membres de la Municipalité sont affiliés.	Idem	Idem
5. Autres éléments de la Municipalité	Aucune remarque de la Municipalité	Idem	Idem

*** 3.1 Coûts actuel et estimé**

Les salaires des municipaux sont basés sur le maximum (au prorata) de la dernière classe de l'échelle des salaires du règlement du personnel de Bourg-en-Lavaux. Les coûts estimés au budget 2024 sont de CHF 459'000.- (Municipalité, sept membres, taux théorique syndic : 60% - municipaux : 30%, soit 240%). Le taux d'activité actuel relevé par la Municipalité est de 325%. Que la Municipalité soit composée de cinq ou sept membres, et partant de l'idée que le travail fourni par cette dernière reste le même, seule la répartition de la charge de travail est différente ; dès lors, la rétribution totale peut être considérée comme identique.

L'évaluation du coût d'un-e chef-fe de service est difficile. Ce dernier varie très fortement selon le rôle et le profil souhaité. En outre, ces éléments demeurent confidentiels, d'où l'impossibilité de les communiquer ni pour Bourg-en-Lavaux, ni pour les autres communes.

**** 3.2 Charges dans d'autres communes**

Coûts totaux (y compris charges sociales et frais de formation). On notera également principalement deux méthodes de rétribution, soit une rémunération fixe, soit une rémunération de base fixe couvrant les séances de Municipalité et leur préparation ainsi qu'une partie variable individuelle (vacations).

Commune	Population	Municipalité	EPT	Charges (comptes 2022)
Savigny	3'448	5	Inconnu	CHF 332'000
Lucens	4'599	7	Inconnu	CHF 327'000
Villeneuve	6'057	5	2.15 (55% ; 40%)	CHF 445'000
Moudon	6'375	7	Inconnu	CHF 318'000
St-Sulpice	5'138	5	2.00 (60% ; 35%)	CHF 352'000
Cheseaux	4'842	5	1.90 (50% ; 35%)	CHF 351'000
Avenches	4'873	7	Inconnu	CHF 352'000
Bourg-en-Lavaux	5'411	7	2.40 (60% ; 30%)	CHF 459'000 (budget 2024)

Lutry	10'796	5	2.20 (60% ; 40%)	CHF 488'000
Prangins	4'284	5	2.10 (50% ; 40%)	CHF 554'000
Oron	6'173	7	3.30 (60% ; 45%)	CHF 452'000
Echichens	3'181	5	1.65 (45% ; 30%)	CHF 346'000
Chavornay	5'423	7	Inconnu	CHF 423'000

3. Position de la Municipalité

3.1. Avantages d'une Municipalité à cinq membres

Le passage à cinq municipaux favoriserait la composition de dicastères présentant davantage de cohérence. Les discussions et décisions à prendre au sein du collège municipal gagneraient à priori en efficacité, ne serait-ce que parce que les discussions en séance de municipalité seraient en principe plus courtes avec moins de personnes autour de la table. L'organisation et la planification du travail des chef-fe-s de service s'en trouveraient également facilitées, la communication et le pilotage des dossiers étant gérés de manière plus rationnelle. En outre, cela permettrait de mettre un frein à la situation actuelle qui veut que plusieurs chefs de services dépendent de deux, voire trois municipaux, ce qui génère un besoin de coordination et peut s'avérer chronophage pour les intéressés. Couplé à la meilleure professionnalisation de l'administration communale, un passage à cinq permettrait de rationaliser et de rendre plus régulière et prévisible l'implication des municipaux-ales dans la gestion de leur dicastère, par exemple grâce à des séances hebdomadaires fixes avec les chef-fe-s de service. Le passage à cinq permettrait aussi de diminuer leur part de travail opérationnel et de leur permettre de se concentrer sur les questions stratégiques et de haute direction. Il faut toutefois pour cela que les membres de la future équipe municipale adoptent un mode de fonctionnement différent de celui de l'équipe actuelle.

Du point de vue de l'administration communale, le passage à cinq n'impliquerait que peu de changement dans le fonctionnement des services. Ainsi que relevé, l'organisation et la priorisation des projets, pour les chef-fe-s de service, devraient s'en trouver facilitées. Les prestations de service public à fournir à la population ne seraient aucunement impactées.

Au final, la Municipalité estime que les avantages l'emportent désormais largement sur les inconvénients et préconise donc de passer à cinq membres pour la prochaine législature. Elle relève au passage que certains des inconvénients d'une municipalité à

cinq membres ne sont pas forcément ni complètement évités par le maintien de sept membres.

3.2. Inconvénients et risques potentiels d'un passage à une Municipalité de cinq membres

La Municipalité a identifié un certain nombre de risques d'un passage à un exécutif de cinq membres. En premier lieu et obligatoirement, il faut s'attendre à une augmentation de la charge de travail. Les sollicitations pour les représentations, notamment au sein des organismes intercommunaux, sont déjà nombreuses et le deviendraient encore davantage si l'on réduit le nombre de municipaux. La disponibilité pour pouvoir assumer une fonction dirigeante au sein des Comités de direction desdits organismes s'en trouverait également amoindrie. Il est à craindre une certaine perte de proximité avec leurs Autorités pour les citoyennes et citoyens des villages de la commune. Grâce au dynamisme des différentes associations sportives, culturelles et autres sociétés locales, de nombreuses manifestations et événements de portée régionale ont lieu sur le territoire communal auxquels il est attendu une participation des édiles locaux.

Si l'on considère que le nombre fait la force de par la somme accumulée des compétences de chacun-e des membres du groupe, alors il est probable que l'on perde, avec un passage à cinq, un certain nombre de compétences et de connaissance au sein du collège municipal.

Enfin, passer à une Municipalité à cinq membres, c'est prendre le risque d'une moins bonne représentativité des forces politiques – désormais au nombre de 5 dont 4 sont représentées à l'exécutif. Cependant, même une municipalité à sept membres ne garantit pas une représentativité équilibrée (en tout cas du point de vue arithmétique), étant donné que le corps électoral n'est lié à aucun quota ou critères et que, lors d'une élection majoritaire, la personnalité des candidat-e-s a souvent plus de poids que leur attache partisane.

Une diminution du nombre de municipaux-ales pourrait aussi rendre l'accès à l'exécutif plus compliqué pour certains profils, notamment ceux actifs professionnellement qui ne pourraient trouver d'arrangement avec leur employeur afin de libérer suffisamment de temps pour un engagement politique ou pour les personnes qui craignent d'avoir des lacunes de prévoyance professionnelle. Toutefois, la composition actuelle de la Municipalité montre que ce risque existe aussi avec sept membres.

3.3. Renforcement de l'administration depuis 2020

Dans le préavis 09/2020, la Municipalité relevait que dans son organisation d'alors, « le-la municipal-e constitue encore souvent une force de travail opérationnelle. » En outre, elle estimait que « pour diminuer le nombre de municipaux, il [serait] impératif de réorganiser l'administration communale, voire de renforcer ses effectifs (...). Ce processus [nécessiterait] du temps et des mesures d'accompagnement et de formation [seraient] nécessaires. » Elle concluait alors qu'il n'était, dans les conditions de 2020, pas possible de réaliser tous ces changements d'ici à la fin de la législature 2016-2021.

En acceptant le préavis 09/2020 tel que proposé, le Conseil communal s'était rallié à cet avis.

La Municipalité n'a cependant pas interrompu ses efforts pour améliorer le fonctionnement de l'administration communale (indépendamment de la perspective de passer ou non à 5 membres). L'Axe 1 de son programme de législature 2021-2026 (communication 09/2021) prévoit en effet de garantir une gestion efficace de l'administration communale, notamment en optimisant les processus et outils de gestion. Elle a ainsi œuvré à optimiser le fonctionnement de l'administration, à renforcer les compétences à disposition et donc à professionnaliser le service à la population. Les principaux changements ont été les suivants :

- Création du service urbanisme et durabilité, avec engagement d'une cheffe de service (cf. communication 04/2023)
- Création d'un poste de déléguée à l'énergie et à la durabilité, notamment en lien avec le nouveau fonds communal (cf. préavis 15/2022)
- Renforcement de la dotation en personnel du secteur des infrastructures, notamment en lien avec la gestion du domaine public.
- Réorganisation de la conciergerie, avec notamment l'engagement d'un nouveau responsable de secteur.

D'autres projets d'optimisation du fonctionnement de l'administration sont en cours, par exemple la gestion électronique des documents (GED) ou l'augmentation des prestations pouvant être fournies en ligne (e-admin).

Ces améliorations n'ont pas uniquement permis d'optimiser et de professionnaliser le fonctionnement de l'administration. Elles ont aussi permis de diminuer les tâches opérationnelles qui étaient jusqu'ici assumées directement par des membres de la Municipalité, notamment la police des constructions. Par ailleurs les travaux du plateau de la gare à Cully arrivent bientôt à leur terme. Or, en raison du statut de propriétaire foncière et de maîtresse d'œuvre de la Commune, leur suivi nécessitait une forte implication opérationnelle de la Municipalité, notamment de la municipale en charge du patrimoine bâti. Cette importante charge de travail va prochainement se réduire.

Cela exposé, en cas de diminution du nombre de membres de la Municipalité, d'autres adaptations seraient à prévoir pour diminuer encore l'implication opérationnelle des membres de la Municipalité, notamment au niveau de la gestion de notre domaine viticole, qui requiert une importante implication du municipal concerné. Cette implication est facilitée par la profession de l'intéressé (vigneron-encaveur-exploitant en œnotourisme d'un important domaine). En cas d'acceptation du présent préavis, la Municipalité procéderait aux adaptations et engagements nécessaires et ne manquera pas d'en informer le Conseil communal, respectivement de faire valider ses décisions par celui-ci dans le cadre du budget.

Enfin, indépendamment du sort réservé au présent préavis, la Municipalité va, comme lors des dernières années, continuer à améliorer le fonctionnement de l'administration communale et à organiser les services au mieux, notamment en tenant compte des prochains départs en retraite de plusieurs collaborateurs et collaboratrices-clef.

3.4. Points forts et points faibles de l'organisation actuelle

La vague de restructuration et de créations de postes que la Commune a connu ces dernières années a permis d'améliorer le fonctionnement de l'administration, de décharger les municipaux-ales et les chef-fe-s de services. Le personnel communal est actuellement un excellent mélange entre expérience (tant professionnelle que de terrain) et de dynamisme. Les nombreux projets innovants menés par la Commune en témoignent.

Dans quelques domaines comme le suivi du plateau de la gare, de l'Hôpital de Lavaux, la communication, la gestion du domaine viticole ou des manifestations, les municipaux-ales sont encore très actif-ve-s dans l'opérationnel.

La Commune doit encore souvent faire appel à des prestataires de service externes pour de nombreux projets, par exemple en matière de bâtiments, d'ingénierie, d'urbanisme et de mobilité. Elle n'a toutefois pas la taille critique pour internaliser tout ou partie de ces prestations. Cette situation ne risque pas d'évoluer et demandera toujours un suivi important par les chef-fe-s de service, voire les municipaux-ales. En effet, les mandataires externes, s'ils apportent des compétences que l'administration communale n'a pas, doivent être étroitement accompagnés pour rester dans le cadre des projets qui leur sont confiés, notamment lorsqu'il s'agit de nouveau mandataire ou de mandats ponctuels.

3.5. Evolution du rôle des membres de la Municipalité à prévoir

En cas de passage à 5, les futurs membres de la Municipalité pourront davantage se concentrer sur les activités de stratégie et de haute direction, laissant le soin de la mise en place opérationnelle aux chef-fe-s de service. Certaines tâches opérationnelles resteront de leur ressort, notamment les négociations difficiles ou importantes avec les services de l'Etat et de la Confédération, les communes voisines, les mandataires des projets de grande envergure, les partenaires importants (tels que l'Hôpital de Lavaux, les compagnies de Transports publics, la Romande Energie, Holdigaz, les sociétés locales organisatrices de manifestations importantes, etc.) ou encore les riverains procéduriers ou concernés par des projets importants. Dans une commune de taille moyenne habituée à une politique de proximité, les contacts formels et informels avec la population resteront importants et fréquents. Il faut relever que cela dépendra de la volonté et de la disponibilité des membres de la future équipe municipale. Ces contacts sont par ailleurs facilités par la diversité des moyens de communications (téléphone mobile, messageries instantanées, courriels, réseaux sociaux), qui complètent les contacts personnels.

Les membres de la future Municipalité devront se répartir plus de mandats dans les organes intercommunaux, au risque de devoir choisir entre ceux qui nécessitent leur présence impérative dans l'intérêt de la Commune, notamment en fin d'année lorsque beaucoup de séances ont lieu en même temps. Il faut noter que, pour les associations intercommunales, la Loi sur les communes autorise, même si tel n'est pas l'usage, que n'importe quel électeur ou électrice siège tant au Comité de direction qu'au Conseil intercommunal (art. 116 al. 2 LC). Il n'est donc, sous réserve des statuts des associations

concernées, pas obligatoire que la Commune soit représentée au sein du Comité de direction, ni que ses éventuel-le-s représentant-e-s soient des municipaux-ales. Cela dit, dans des associations intercommunales exerçant en totalité des tâches cruciales pour Bourg-en-Lavaux telles que l'ASCL ou l'APOL, il apparaît indispensable que la Municipalité siège dans leurs Comités de direction, voire les (vice-)préside étant donné l'importance démographique et politique de notre Commune, chef-lieu du district de Lavaux-Oron.

Une diminution du nombre de membres de la Municipalité entraînera probablement un besoin accru de formation en début de législature, non seulement pour les nouveaux membres, mais aussi pour les anciens qui se verront forcément attribuer de nouvelles tâches. La Municipalité veillera à porter les montants nécessaires au budget.

Il faut enfin rappeler qu'il n'est pas possible de prévoir à l'avance une répartition des dicastères que certain-e-s pourraient considérer comme plus cohérente ou rationnelle que la répartition actuelle, étant donné que la future Municipalité sera entièrement libre de s'organiser pour la prochaine législature, indépendamment du nombre de municipaux-ales. Il est également précisé que l'organisation interne de la Municipalité n'est pas du ressort du Conseil communal.

3.6. Taux d'activité et rémunération

Le taux d'occupation des membres de la Municipalité peut varier en fonction de différents critères, notamment du volume d'affaires à traiter au sein de chaque dicastère. La manière dont le-la municipal-e appréhende son mandat peut également être diverse.

Comme le stipule l'art. 29 LC, le Conseil communal fixe, sur proposition de la Municipalité, les indemnités du-de la syndic-que et des membres de la Municipalité. Pour la présente législature, le taux d'activité du syndic est fixé à 60% et celui des municipaux-ale à 30%. Pour pallier aux inconvénients mentionnés sous point 3.2 en cas de passage à cinq membres, ces taux devront être adaptés selon la proposition ci-dessus (60/45). En outre, en cas de présidence chronophage d'une association intercommunale importante telle que l'APOL ou l'ASCL, la Municipalité pourrait, si cela est pertinent, convenir que le ou la municipal-e exerçant la présidence conserve tout ou partie de ses jetons de présence (ce qui n'est actuellement pas le cas). Une éventuelle économie sur les traitements des membres de la Municipalité n'est donc pas réaliste.

Conclusions

La Municipalité a débattu de la motion à plusieurs reprises et, après réflexion, le collège est d'avis qu'il convient de baisser à cinq le nombre de municipaux-ales pour la législature 2026-2031.

La question du nombre ne résout cependant pas toutes les problématiques. La Municipalité poursuivra donc ses réflexions et ses efforts pour améliorer encore le fonctionnement de l'administration communale, y compris en procédant aux créations de postes et engagements nécessaires. A 7 comme à 5, la Municipalité et

l'administration communale ont pour but de tendre à l'efficacité, avec comme objectif primordial de servir au mieux les intérêts de la Commune et de ses concitoyennes et concitoyens.

Au vu de ce qui précède, nous vous proposons, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères communales et Messieurs les Conseillers communaux, de prendre les décisions suivantes :

le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux

vu le rapport-préavis N° 05/2024 de la Municipalité du 11 mars 2024 ;
ouï le rapport de la Commission ad hoc chargée de son étude ;
considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide

- 1. de prendre acte de la réponse de la Municipalité à la motion de la Cogest et de la Cofin : « Bilan organisationnel et fonctionnel tiré par la Municipalité 12 ans après la fusion - quel enseignement pour la législature à venir ? 5 ou 7 Municipaux ? » et de classer cette dernière ;**
- 2. de fixer le nombre de membres de la Municipalité à 5 pour la législature 2026-2031 selon l'art. 47 de la Loi sur les Communes.**

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic

La secrétaire

Jean-Pierre Haenni

Sandra Valenti

Préavis adopté par la Municipalité dans sa séance du 11 mars 2024

Délégué de la Municipalité : M. Jean-Pierre Haenni