

Annexe.1 du Règlement du personnel

Association Sécurité dans l'Ouest lausannois

Politique salariale



TABLE DES MATIERES

1.	Introduction	3
2.	Grille des fonctions dès janvier 2018	4
3.	Echelle des salaires 2025	5
	3.1 Echelle des salaires cibles.....	6
4.	Fixation des salaires	7
	4.1 Fixation du salaire des cadres, des civils et des ASP	7
	4.2 Fixation du salaire des policiers (agent à sergent)	7
5.	Système de progression	9
6.	Inconvénient de Fonction (IF)	10
7.	Heures de nuit	11
8.	13ème salaire	11

1. Introduction

Cette politique salariale a été réalisée grâce à un benchmark des rémunérations policières en Suisse Romande et plus particulièrement du Canton de Vaud.

Cette étude a permis de situer notre Association dans le Canton et de proposer une solution appropriée à notre évolution et cela dans le respect de la LOPV art. 52 (relatif à l'harmonisation des statuts du policier).

Service Ressources Humaines



2. Grille des fonctions dès janvier 2018

Elaborée sur la base de la réorganisation effectuée en 2013, de la création de descriptifs de postes y relatifs en 2014 et de la volonté d'harmonisation avec le canton, la nouvelle grille proposée se compose de 18 niveaux.

Elle offre une lecture beaucoup plus claire des différentes fonctions et responsabilités, dans la mesure où un niveau de fonction, désigne un degré d'exigence, un degré de compétence ou un degré de responsabilité.

Dès lors, bien que des postes puissent faire référence à des métiers différents, en termes de niveau de fonction, certaines peuvent être jugés identiques.

Par simplification, les libellés de fonction sont rédigés au masculin, mais ils peuvent concerner aussi bien des collaborateurs que des collaboratrices.

Classes	Fonctions		
	Policieres	ASP	Civiles
1			
2			
3			
4			
5		ASP	Employé de bureau sans CFC Réceptionniste-téléphoniste
6		ASP avec 5 ans d'expérience dans la fonction	Secrétaire avec CFC Employé en charge de la signalisation Employé en charge des notifications
7	Agent		Assistant sans certification Employé en exploitation, maintenance et télématique
8	Appointé		Assistant avec certification Sous-chef Chancellerie Sous-chef Commission de police
9	Caporal		Assistant du Cdt sans brevet Gestionnaire administratif sans brevet Chef Chancellerie
10	Sergent		Assistant du Cdt avec brevet Gestionnaire administratif avec brevet
11	Sous-chef d'unité Planificateur		
12	Chef d'unité Chef Exploitation		Chargé de communication avec Brevet
13	Rempl. Chef de division		Rempl. Chef de division
14	Chef de division, Chef finances, Chef formation, Chef D&E, RRH		
15	Chef EM et Rempl. Commandant		
16	Commandant		
17			
18			

*Lorsque, à titre exceptionnel, l'Association doit recourir à l'engagement d'un collaborateur ne répondant pas aux exigences nécessaires à l'exercice de la fonction (absence de titre) sa rétribution fait l'objet d'une réduction correspondant à une classe salariale.

3. Echelle des salaires 2025

Taux de progression		
Zone 1	Zone 2	Zone 3
Echelons 0 à 8	Echelons 9 à 18	Echelons 19 à 26
2.5*	1.75*	1.0*

*Pourcentages arrondis

Classes	Salaire annuel 13ème compris	
	Minimum	Maximum
1		
2		
3		
4		
5	60'773	88'425
6	63'508	92'404
7	66'366	96'562
8	70'184	102'117
9	75'777	110'256
10	82'052	119'386
11	89'100	129'640
12	97'030	141'179
13	105'985	154'209
14	116'118	168'951
15	127'602	185'661
16	140'643	204'635
17		
18		

Montants des échelons 13ème compris *		
Zone 1	Zone 2	Zone 3
1'519	1'063	607
1'588	1'111	635
1'659	1'161	664
1'755	1'227	702
1'895	1'326	758
2'051	1'435	821
2'228	1'559	891
2'426	1'698	971
2'650	1'855	1'060
2'903	2'031	1'161
3'190	2'234	1'276
3'516	2'461	1'406

* En raison des arrondis, les montants effectifs peuvent varier de CHF 1.-- à CHF 2.--.

3.1 Echelle des salaires cibles

Echelons	Classes 2025																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0					60'773	63'508	66'366	70'184	75'777	82'052	89'100	97'030	105'985	116'118	127'602	140'643		
1					62'292	65'096	68'025	71'938	77'671	84'103	91'327	99'456	108'635	119'021	130'792	144'159		
2					63'812	66'684	69'685	73'693	79'566	86'154	93'555	101'881	111'284	121'923	133'982	147'674		
3					65'331	68'271	71'344	75'447	81'461	88'206	95'782	104'307	113'934	124'827	137'172	151'191		
4					66'851	69'859	73'003	77'202	83'355	90'258	98'010	106'732	116'584	127'730	140'362	154'707		
5					68'370	71'447	74'662	78'957	85'250	92'309	100'237	109'159	119'233	130'633	143'552	158'223		
6					69'889	73'034	76'321	80'711	87'143	94'360	102'464	111'584	121'883	133'535	146'742	161'739		
7					71'409	74'622	77'980	82'466	89'038	96'411	104'692	114'010	124'532	136'439	149'931	165'255		
8					72'928	76'210	79'640	84'221	90'932	98'463	106'919	116'435	127'182	139'342	153'122	168'772		
9					73'992	77'320	80'801	85'448	92'258	99'898	108'479	118'133	129'037	141'373	155'356	171'233		
10					75'055	78'432	81'962	86'677	93'584	101'335	110'038	119'831	130'892	143'405	157'588	173'693		
11					76'118	79'544	83'123	87'905	94'910	102'770	111'597	121'529	132'746	145'437	159'821	176'155		
12					77'182	80'656	84'285	89'133	96'236	104'206	113'157	123'227	134'602	147'470	162'054	178'616		
13					78'245	81'766	85'446	90'362	97'562	105'642	114'716	124'925	136'456	149'502	164'287	181'077		
14					79'309	82'878	86'607	91'590	98'888	107'078	116'274	126'623	138'311	151'534	166'520	183'539		
15					80'373	83'990	87'769	92'818	100'215	108'513	117'834	128'321	140'166	153'566	168'753	186'000		
16					81'436	85'100	88'930	94'047	101'541	109'950	119'393	130'019	142'020	155'598	170'987	188'461		
17					82'500	86'212	90'091	95'274	102'867	111'385	120'952	131'718	143'875	157'630	173'220	190'923		
18					83'563	87'324	91'253	96'502	104'194	112'822	122'512	133'416	145'729	159'663	175'452	193'384		
19					84'170	87'958	91'917	97'204	104'951	113'642	123'403	134'386	146'790	160'824	176'728	194'790		
20					84'779	88'594	92'581	97'906	105'709	114'463	124'294	135'356	147'850	161'985	178'005	196'197		
21					85'386	89'229	93'244	98'608	106'467	115'284	125'185	136'327	148'909	163'146	179'280	197'603		
22					85'995	89'863	93'908	99'310	107'224	116'104	126'076	137'297	149'969	164'307	180'556	199'010		
23					86'602	90'499	94'571	100'012	107'982	116'924	126'967	138'267	151'030	165'468	181'833	200'415		
24					87'209	91'134	95'235	100'714	108'739	117'744	127'858	139'238	152'089	166'629	183'108	201'822		
25					87'818	91'770	95'899	101'416	109'498	118'565	128'749	140'208	153'149	167'790	184'384	203'228		
26					88'425	92'404	96'562	102'117	110'256	119'386	129'640	141'179	154'209	168'951	185'661	204'635		

4. Fixation des salaires

4.1 Fixation du salaire des cadres, des civils et des ASP

Pour le calcul de l'échelon il est tenu compte des expériences identiques à la fonction occupée, (1 an équivaut à 1 échelon), auquel s'ajoute l'expérience exploitable, qui correspond à une activité en partie semblable ou qui a mené à la fonction.

En synthèse :

- 100% = expérience semblable – prise en compte de toutes les années
- 67% = en majeure partie exploitable – prise en compte des deux tiers des années
- 33% = en partie exploitable – prise en compte du tiers des années
- 0% = sans relation avec la fonction – pas de prise en compte

4.2 Fixation du salaire des policiers (agent à sergent)

Pour les policiers une table a été créée pour être la garante de l'équité : "même expérience police = même salaire".

(Voir table "échelon pour les policiers p.8)

Echelon pour les policiers en fonction de leur âge et du début de la formation

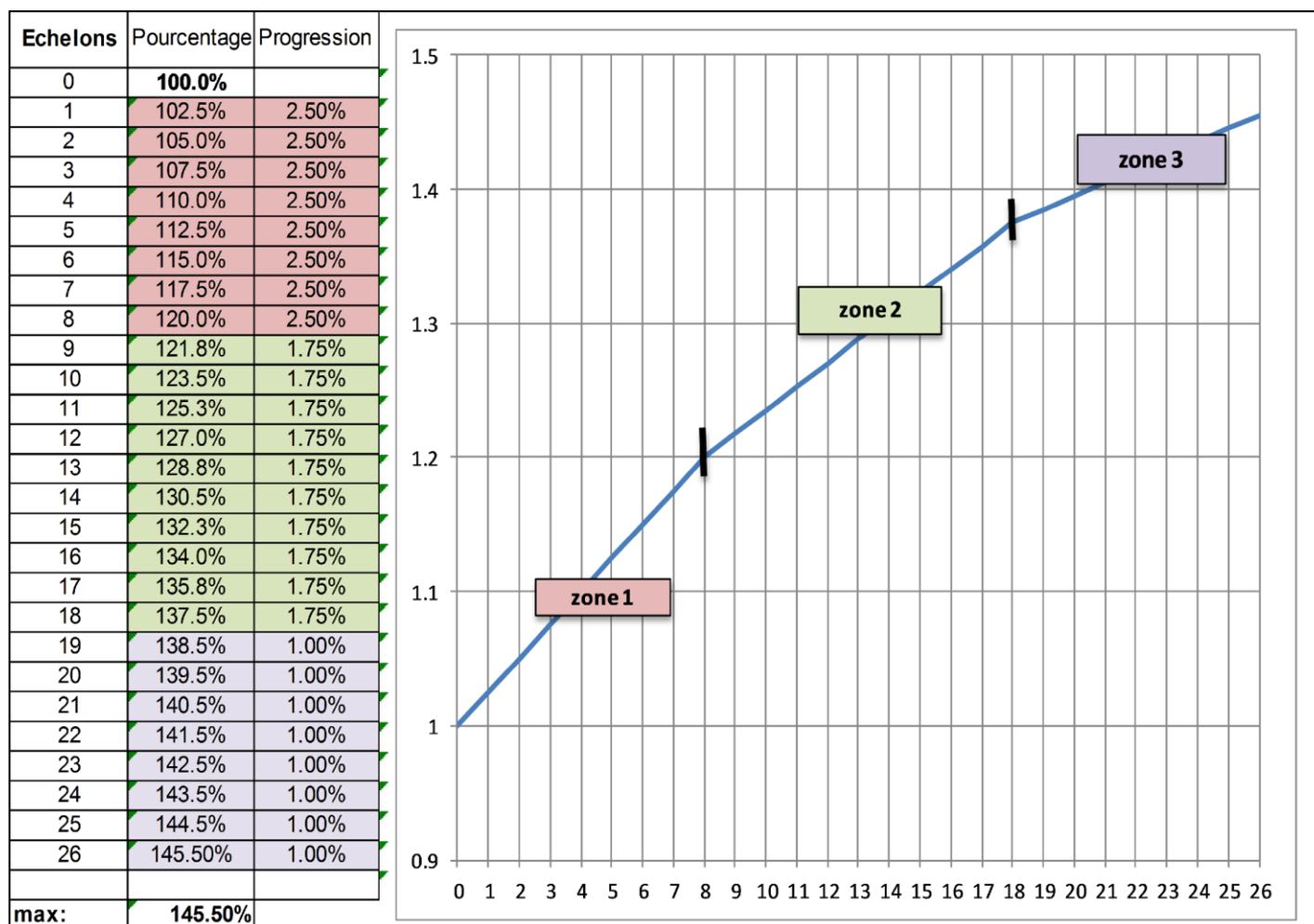
Age	Début de la formation de policier													
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
20	0													
21	1													
22	2	1												
23	3	2	1											
24	4	3	2	1										
25	5	4	3	2	1									
26	6	5	4	3	2	1								
27	7	6	5	4	3	2	1							
28	8	7	6	5	4	3	2	1						
29	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
30	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1				
31	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
32	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
33	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
34	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
35	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
36	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
37	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4
38	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5
39	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6
40	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7
41	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8
42	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9
43	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10
44	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11
45	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12
46	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13
47	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14
48	26	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15
49	26	26	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16
50	26	26	26	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17
51	26	26	26	26	26	26	25	24	23	22	21	20	19	18
52	26	26	26	26	26	26	26	25	24	23	22	21	20	19
53	26	26	26	26	26	26	26	26	25	24	23	22	21	20
54	26	26	26	26	26	26	26	26	26	25	24	23	22	21
55	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	25	24	23	22
56	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	25	24	23
57	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	25	24
58	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	25
59	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
65	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

5. Système de progression

Le système de progression a été adapté au Canton de Vaud, avec une évolution des échelons plus importante en début qu'en fin de carrière.

L'amplitude de l'augmentation dans chaque classe est de 45,5%. Elles sont composées de 26 échelons divisés en trois zones :

- Zone 1 : l'augmentation représente 2,50% du salaire minimum (1 à 8);
- Zone 2 : l'augmentation représente 1,75% du salaire minimum (9 à 18);
- Zone 3 : l'augmentation représente 1,00% du salaire minimum (19 à 26).



6. Inconvénient de Fonction (IF)

Policier – ASP

Les uniformés et les civils ayant une fonction assimilée à une fonction de policier, sont au bénéfice d'un IF mensuel *12.

L'IF ne fluctue pas, même en cas d'absence et il est soumis aux cotisations sociales.

L'IF intègre :

- Le travail du week-end, pendant les jours fériés et les ponts ;
- Le fait d'être appelé en remplacement pendant des congés ;
- Le fait de rester à disposition (piquet) selon les événements ;
- Le changement d'horaire sans préavis ;
- La majoration des heures supplémentaires.

- Le port d'un uniforme, d'une arme.
- Les primes paniers (ex : pendant le travail de nuit, horaire continu...).

Civils

Il n'y a pas d'IF pour les civils

Les civils (classe 1 à 12) bénéficient, selon les conditions de la Directive d'application du Règlement du Personnel Art.5, d'une majoration en temps de leurs heures supplémentaires.

% l'Inconvénient de Fonction - IF

IF MENSUEL (Payé en 12 x)			
Unité	Statut	IF %	Montant de l'IF
Personnel civil	Civil		Il n'y a pas d'IF
Planificateur/Correcteur	Policier	30%	360.00
Chef Exploitation	Policier	30%	360.00
Inspecteur à la police du commerce	Policier et Civil	40%	480.00
Signalisation	Policier	40%	480.00
Surv.trafic	Policier	60%	720.00
Signalisation	ASP	60%	720.00
Prévention	Policier	60%	720.00
Unité Territoriale	Policier, ASP	60%	720.00
Police Secours	Policier	100%	1'200.00

% l'Inconvénient de Fonction pour la direction - IF

Cadre de direction/ direction élargie	Policier	70%	840.00
Commandant/Commandant Rempl.	Policier	100%	1'200.00

7. Heures de nuit 2018

Dès janvier 2018, toutes les heures de nuit effectuées entre 20h00 et 6h00 seront rémunérées à CHF 5.-/heure.

8. 13^{ème} salaire

Un 13^{ème} salaire est payé au mois de novembre.