

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 2026.....	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 jugées identiques.

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

Classes	Fonctions		
	Policières	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 2022

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	60'895	88'602
6	63'635	92'589
7	66'499	96'755
8	70'324	102'322
9	75'928	110'476
10	82'216	119'625
11	89'278	129'899
12	97'224	141'461
13	106'197	154'518
14	116'350	169'289
15	127'857	186'032
16	140'924	205'045
17		
18		

Montants des échelons 13ème compris *		
Zone 1	Zone 2	Zone 3
1'522	1'066	609
1'591	1'114	636
1'662	1'164	665
1'758	1'231	703
1'898	1'329	759
2'055	1'439	822
2'232	1'562	893
2'431	1'701	972
2'655	1'858	1'062
2'909	2'036	1'164
3'196	2'237	1'279
3'523	2'466	1'409

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

3.1 Echelle des salaires cibles

Echelons	Classes 2026																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
0					60'895	63'635	66'499	70'324	75'928	82'216	89'278	97'224	106'197	116'350	127'857	140'924		
1					62'417	65'226	68'161	72'082	77'827	84'271	91'510	99'655	108'853	119'259	131'053	144'447		
2					63'939	66'817	69'824	73'841	79'725	86'327	93'742	102'085	111'507	122'167	134'250	147'970		
3					65'462	68'408	71'486	75'598	81'623	88'383	95'974	104'516	114'162	125'076	137'446	151'494		
4					66'984	69'999	73'149	77'356	83'522	90'438	98'206	106'946	116'818	127'985	140'643	155'017		
5					68'507	71'590	74'811	79'114	85'420	92'493	100'437	109'377	119'472	130'894	143'839	158'539		
6					70'029	73'180	76'474	80'873	87'317	94'548	102'669	111'807	122'127	133'802	147'036	162'062		
7					71'552	74'771	78'136	82'631	89'216	96'604	104'901	114'238	124'781	136'711	150'231	165'585		
8					73'074	76'362	79'799	84'389	91'114	98'660	107'133	116'668	127'437	139'621	153'428	169'109		
9					74'140	77'475	80'962	85'619	92'443	100'098	108'696	118'370	129'295	141'656	155'666	171'575		
10					75'205	78'589	82'126	86'850	93'771	101'537	110'258	120'071	131'153	143'692	157'904	174'041		
11					76'271	79'703	83'289	88'081	95'100	102'976	111'821	121'772	133'012	145'728	160'141	176'508		
12					77'336	80'817	84'454	89'311	96'429	104'415	113'383	123'474	134'871	147'764	162'378	178'974		
13					78'402	81'930	85'617	90'542	97'758	105'853	114'946	125'175	136'729	149'801	164'616	181'439		
14					79'467	83'044	86'780	91'773	99'086	107'292	116'507	126'877	138'588	151'837	166'853	183'906		
15					80'534	84'158	87'945	93'004	100'415	108'731	118'069	128'578	140'446	153'873	169'090	186'372		
16					81'599	85'271	89'108	94'235	101'744	110'170	119'632	130'280	142'304	155'909	171'329	188'838		
17					82'665	86'384	90'272	95'464	103'072	111'608	121'194	131'981	144'163	157'946	173'566	191'305		
18					83'730	87'498	91'435	96'695	104'402	113'047	122'757	133'682	146'021	159'982	175'803	193'770		
19					84'339	88'134	92'100	97'399	105'161	113'870	123'650	134'655	147'083	161'145	177'082	195'179		
20					84'948	88'771	92'766	98'102	105'920	114'692	124'542	135'627	148'146	162'309	178'361	196'589		
21					85'557	89'407	93'430	98'805	106'680	115'514	125'435	136'600	149'207	163'472	179'639	197'998		
22					86'167	90'043	94'096	99'508	107'439	116'336	126'328	137'572	150'269	164'636	180'917	199'408		
23					86'775	90'680	94'760	100'212	108'198	117'158	127'221	138'543	151'332	165'799	182'196	200'816		
24					87'384	91'316	95'425	100'915	108'957	117'980	128'114	139'516	152'393	166'962	183'475	202'226		
25					87'993	91'953	96'091	101'618	109'717	118'802	129'007	140'488	153'455	168'126	184'753	203'635		
26					88'602	92'589	96'755	102'322	110'476	119'625	129'899	141'461	154'518	169'289	186'032	205'045		

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 majeur 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

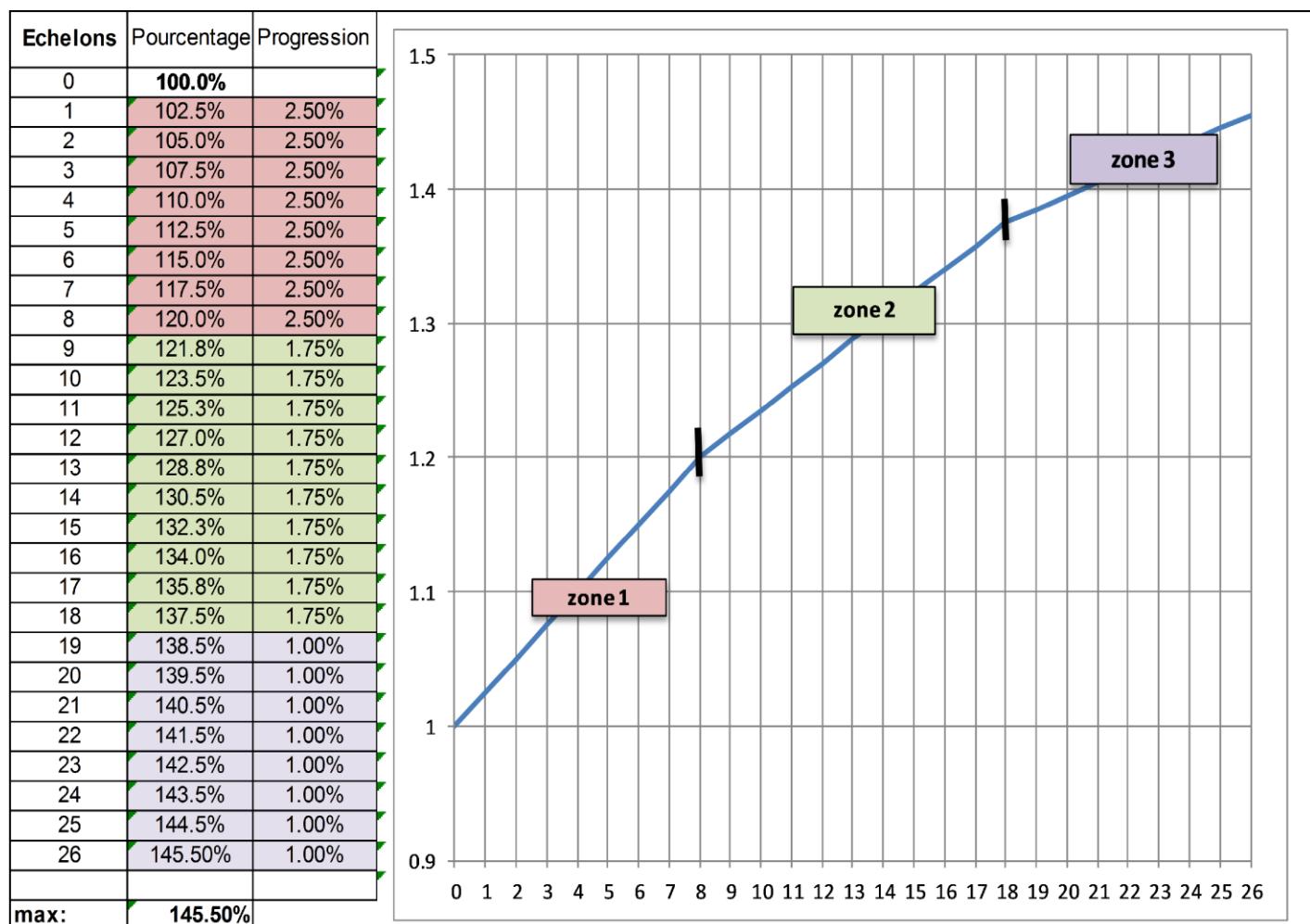
Age	Début de la formation de policier													
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
20	0													
21	1													
22	2	1												
23	3	2	1											
24	4	3	2	1										
25	5	4	3	2	1									
26	6	5	4	3	2	1								
27	7	6	5	4	3	2	1							
28	8	7	6	5	4	3	2	1						
29	9	8	7	6	5	4	3	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 évènements ;
- 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
Inspecteur à la police du commerce	Civil	40%	480.00
Signalisation	Policier et Civil	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. 13ème salaire

Un 13ème salaire est payé au mois de novembre.